

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Diplomová práce

ZABEZPEČENÍ ŽEN V TĚHOTENSTVÍ A MATEŘSTVÍ A OCHRANA JEJICH PRÁV V ČR A EU

Mgr. Dana Pérezová

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Věra Štangová, CSc.

Srpen 2014

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 25. 8. 2014

Ráda bych na tomto místě poděkovala doc. JUDr. Věře Štangové, CSc. za odborné vedení mé diplomové práce, za cenné rady a připomínky. Současně děkuji své rodině za trpělivost a podporu po dobu celého studia.

Obsah:

Úvod.....	5
1. Rodinná politika.....	7
1.1. Rodina a rodinná politika	7
1.2. Trendy ve vývoji rodiny ve 20. století v Evropě.....	9
1.3. Financování sociálního zabezpečení	9
1.3.1. Financování sociálního pojištění – průběžné financování a fondování ...	10
1.3.2. Vícepilířový systém financování	11
2. Hlavní dokumenty EU a mezinárodních organizací upravující hmotné zabezpečení a ochranu práv žen v těhotenství a mateřství.....	13
2.1. Evropská unie (EU).....	13
2.2. Organizace spojených národů (OSN).....	15
2.3. Mezinárodní organizace práce (MOP).....	17
2.4. Rada Evropy	17
3. Sociální zabezpečení s přihlédnutím k zabezpečení rodiny, resp. ženy v těhotenství a mateřství – historický vývoj na území dnešní ČR	19
3.1. Počátky sociální ochrany obecně	19
3.2. Rozvoj moderních systémů sociálního zabezpečení	19
3.3. Období po vzniku československého státu	21
3.4. Období druhé světové války a následující léta.....	22
3.5. Vývoj sociálního zabezpečení po sovětském vzoru.....	23
3.6. Změny po roce 1989.....	24
4. Zabezpečení ženy v těhotenství a mateřství v ČR v současnosti.....	27
4.1. Sociální zabezpečení – obecný úvod.....	27
4.1.1. Nástroje realizace sociálního zabezpečení.....	29
4.1.2. Sociální události.....	33
4.1.3. Těhotenství a mateřství, resp. rodičovství, jako sociální událost	34
4.2. Právní předpisy sociálního práva v České republice.....	35
4.3. Dávky sociálního zabezpečení poskytované ženám v těhotenství a mateřství.....	37
4.3.1. Dávky ze systému nemocenského pojištění.....	37
4.3.2. Dávky ze systému státní sociální podpory.....	46
5. Pracovněprávní ochrana žen v těhotenství a mateřství v ČR v současnosti	51
5.1. Důležité osobní překážky v práci	53
5.1.1. Mateřská a rodičovská dovolená.....	54
5.1.2. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte	57
5.2. Zvláštní pracovní podmínky žen	58
5.2.1. Zákazy některých prací a převedení na jinou práci	59
5.2.2. Další oprávnění těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě	59
5.2.3. Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě.....	60
Závěr	62
Seznam použité literatury a pramenů.....	65
Resumé.....	69
Abstract.....	71

Úvod

Hodnoty a životní cíle lidí v současné moderní společnosti jsou silně zaměřeny na ekonomické aspekty, výkonnost a úspěšnost v oblasti trhu práce, dosahování požitků. To vše v souvislosti s nároky, které na jedince klade dnešní doba. Následky tohoto trendu lze pozorovat ve stylu života lidí, konkrétně ve změnách žebříčku hodnot, způsobu jejich sdružování, komunikace, trávení volného času, výchově dětí. Ačkoliv společnosti vládne spotřební, zrychlený a odosobněný způsob života, i přesto lze s jistotou říci, že rodina, byť ve slabší intenzitě nežli dříve, zůstává tradičním a základním prvkem v životě člověka. I z výše uvedených důvodů je zájmem většiny státních politik ve vyspělých společnostech podpora a ochrana institutu rodiny, v užším slova smyslu pak i péče o těhotné ženy a matky s dětmi.

Tato diplomová práce s názvem „Zabezpečení žen v těhotenství a mateřství a ochrana jejich práv ČR a EU“ má za cíl představit základní charakteristiku oblasti zabezpečení těhotných žen a matek v českém a evropském prostředí, a tak podat deskriptivní výklad o dané problematice z pohledu současnosti a rovněž v historickém kontextu.

V úvodní části práce se věnuji rodinné politice obecně, coby státní aktivitě zaměřené na podporu rodiny, jejím cílům, funkcím a významu pro společnost, ve spojení se stručným představením trendů ve vývoji moderní rodiny a možnými způsoby, kterými se stát vypořádává se způsobem zajištění, resp. financování sociálního zabezpečení, včetně finanční podpory rodin s dětmi a žen v těhotenství a mateřství. Druhá kapitola představuje nejvýznamnější dokumenty Evropské unie a mezinárodních organizací, které upravují mimo jiné oblast zabezpečení a ochrany práv žen v těhotenství a mateřství a které mají dopad na českou právní úpravu. Následující kapitola je věnována historickému vývoji sociálního zabezpečení na území České republiky s přihlédnutím k zabezpečení rodiny, resp. ženy v těhotenství a mateřství, a popisuje rozličné přístupy a způsoby realizace opatření v oblasti sociální ochrany v průběhu dějin od počátků jejího formování až do současnosti.

Jádrem této práce je oblast zpracovaná ve čtvrté a páté kapitole, tedy oblast zabezpečení a pracovněprávní ochrany žen v těhotenství a mateřství v České republice

v současnosti. Kromě obecného výkladu k tématu sociálního zabezpečení jako takového předkládám v těchto kapitolách přehled relevantních právních předpisů z oblasti sociálního práva, přehled jednotlivých dávek sociálního zabezpečení poskytovaných ve prospěch žen v těhotenství a mateřství a závěrem pak rozbor některých aspektů ochrany těhotných žen a matek v souvislosti s výkonem práce a analýzu prostředků a institutů sloužících pro účely realizace pracovně-právní ochrany.

Tato diplomová práce vychází z právních předpisů České republiky v platném a účinném znění ke dni 1. května 2014.

1. Rodinná politika

1.1. Rodina a rodinná politika

Rodina představuje základní jednotku lidské společnosti, jejíž význam je nejen reprodukční ve smyslu pokračování člověka jako druhu, nýbrž i kulturní ve smyslu předávání vědění, tradic, společenských schémat. „Rodina je prvním a dosti závazným modelem společnosti, s jakým se dítě setkává. Předurčuje jeho osobní vývoj, jeho vztahy k jiným skupinám lidí. Rodina dítě orientuje na určité hodnoty, vystavuje ho určitým konfliktům, poskytuje mu určitý typ podpory. Tímto způsobem dítěti ... předává sociální dovednosti, bez kterých se ... v dospělosti neobejde. V tomto smyslu mluvíme o socializační funkci rodiny.“¹

I pro dospělého člověka je rodina zásadní institucí, neboť na žebříčku hodnot lidské společnosti figuruje na nejvyšších příčkách právě rodina vyjádřená v partnerství a rodičovství. Zde člověk nalézá smysl svého života, svou lidskou hodnotu.

Rodinná politika představuje souhrn státních aktivit, opatření a institucí, majících za cíl ochranu a podporu rodiny a rodinného chování. Jde o jednu z nejmladších oblastí sociální politiky, která se začala výrazněji rozvíjet teprve v průběhu 20. století, kdy se rodina a její problémy staly předmětem společenského zájmu, zejména v důsledku urbanizace a industrializace.

Článek 10 Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech stanoví, že nejširší možná ochrana a pomoc by měla být poskytnuta rodině, která je *přirozenou a základní jednotkou společnosti*, zvláště k jejímu založení a po dobu, kdy odpovídá za péči a výchovu nezletilých dětí.²

Rodina je nucena potýkat se s důsledky společenských změn všeho druhu. V rámci rodinné politiky pak obvykle není vytvářen žádný komplexní balíček opatření směrem k rodině, ale jsou přijímána jednotlivá opatření, která pomáhají rodinám kompenzovat dopady rozličných společenských změn a působit preventivně s ohledem na možné

¹ Matoušek, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON), 2003, str. 9.

² Organizace spojených národů. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>>.

negativní důsledky. Může se jednat o opatření z oblasti politiky zaměstnanosti, bytové politiky, zdravotnictví, školství apod. Veřejná rodinná politika tak spočívá v ekonomické, právní a sociální podpoře a pomoci, kterou stát rodině poskytuje.

S ohledem na mezinárodněprávní normy se rodinná politika orientuje na:

- podporu a pomoc při založení rodiny a po dobu, kdy odpovídá za péči a výchovu nezletilých dětí (podpora funkčním rodinám);
- ochranu ženy jako rodičky a matky v pracovněprávních vztazích s ohledem na její biologické funkce (ochrana rodičky);
- veřejnoprávní intervenci ve prospěch dítěte, přestane-li rodina plnit své funkce vůči němu (sanace dysfunkčních rodin a ochrana zájmů dítěte).³

V českém prostředí je rodinná politika, jak deklaruje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, zaměřena na následující oblasti podpory:⁴

- podpora vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin (finanční zajištění; slučitelnost práce a rodiny podporou svobodného rozhodování o způsobu zajištění péče o děti, v němž ani jedna z alternativ neznamena sociální či finanční znevýhodnění; služby pro rodiny; finanční i nefinanční podpora rodičovské péče o děti);
- podpora všestranně vyhovujících rodinných a rodičovských kompetencí;
- podpora institutu manželství a jeho společenské prestiže;
- podpora rodin se specifickými potřebami;
- podpora všech subjektů podporujících rodinu, jmenovitě zapojení krajů a obcí do rodinné politiky.

Cílem české rodinné politiky je tvorba přátelského prostředí ve vztahu k rodině, a to prostředky legislativními i nelegislativními. Mezi její cíle se tak řadí úsilí o odstranění překážek kladených do cesty rodině, tvorba podmínek pro fungování rodin a jejich všestranná podpora, posilování vědomí rodinných hodnot, posilování rodičovské zodpovědnosti a zodpovědnosti vůči členům rodiny navzájem.

³ Tomeš, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011, str. 190.

⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. 2008. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf>

1.2. Trendy ve vývoji rodiny ve 20. století v Evropě

V první polovině 20. století dominovala konzervativní koncepce rodinné politiky se sociální kontrolou státu. Ženy a děti stály v podřízeném postavení vzhledem k mužům, jejichž společenská funkce byla chápána jako funkce živitele. Právo rodiny bylo silnější nežli právo jednotlivce.

Ve druhé polovině 20. století začala sílit liberální koncepce rodinné politiky, kdy sociální práva postupně začala svědčit více jedincům a jednotlivým členům rodiny nežli rodině jako celku. Rodina ztratila své „občanství“.⁵

Současné vývojové tendence rodiny v evropském kontextu lze shrnout takto:

- dezintegrace rodiny (neúplné rodiny, jednočlenné domácnosti – tzv. singles, úbytek počtu manželství, růst rozvodovosti);
- snižování průměrné velikosti rodiny - v mnoha vyspělých zemích se klasický model nukleární rodiny (dva rodiče a dvě děti) přesouvá k modelům rodin bezdětných či s jedním dítětem;
- stárnutí rodin;
- objevují se znaky psychosociální patologie (oddělená soužití, rozvody, násilí na dětech, zneužívání atd.);
- oslabení mezigeneračního porozumění a předávání kulturních vzorců.

V závislosti na kulturních a politicko-ekonomických faktorech jsou výše uvedené tendence zastoupeny v různých prostředích v rozlišném měřítku i četnosti.

Dále je tato problematika rozváděna ve 3. kapitole této práce.

1.3. Financování sociálního zabezpečení

Stát musí zajistit adekvátní finanční zdroje pro organizaci a realizaci systému sociálního zabezpečení, aby byla umožněna základní sociální práva zaručená mezinárodními úmluvami a Ústavou ČR, resp. Listinou základních práv a svobod. Je jisté, že sociální ochrana představuje jednu z nejobjemnějších položek ve výčtu veřejných výdajů, i proto je současnou tendencí většiny evropských zemí v oblasti

⁵ Potůček, Martin. *Sociální politika*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON), 1995, str. 106.

sociálního zabezpečení přistupování k úsporným opatřením a snaha o zefektivnění systému sociální ochrany jako celku.

Realizace sociálního zabezpečení probíhá v zásadě ze tří možných finančních zdrojů: z pojistného, ze státního rozpočtu a ze zdrojů samotných účastníků právních vztahů sociálního práva.

1.3.1. Financování sociálního pojištění – průběžné financování a fondování

Vývojem se ustálila existence dvou základních modelů financování sociálního pojištění: průběžné financování a fondové financování, přičemž oba modely nacházejí do dnešní doby své uplatnění v různých typech systémů sociálního pojištění. V sociálně vyspělých tržních ekonomikách se aplikuje průběžný systém financování sociálního zabezpečení, který bývá většinou doprovázen fondovým financováním za využití tzv. vícepilířového systému sociálního zabezpečení.

Průběžné financování (*pay as you go*) je založeno na principu přerozdělování finančních prostředků od jednoho subjektu, který momentálně přispívá na pojištění, k subjektu jinému, který ze systému momentálně čerpá (typicky mezigenerační přerozdělování). Finanční prostředky se tak na účtech průběžně financovaného systému dlouhodobě nekumulují, ale jsou průběžně vypláceny osobám, kterým vznikl nárok na dávku sociálního pojištění na základě vzniku sociální události a splnění zákonné podmínky účasti v systému. To představuje hlavní výhodu tohoto modelu, kterou je jeho finanční stabilita. Systém průběžného financování se uplatňuje zejména v oblasti důchodového pojištění.

Pro hladké fungování průběžného systému financování je však nezbytná rovnováha mezi příjmy a výdaji. V řadě zemí se tak stává objektem reformních snah, neboť tento systém představuje stále větší finanční zátěž, čím větší je nerovnováha mezi příjmy a výdaji. Reformy pak kladou důraz na využívání prvků fondového financování sociálního zabezpečení i prvků soukromého pojištění, tzv. vícepilířový systém. Vícepilířový systém zakládá odpovědnost občana za stav jeho úspor.

Za hlavní vady průběžného systému lze považovat to, že systém nemotivuje občany k tvorbě vlastních úspor na důchodový věk, ovlivňuje deficit veřejných rozpočtů, přičemž hospodářská krize limituje zdroje krytí dávek a dochází k tzv. stárnutí obyvatelstva. Tento způsob financování je tedy citlivý na demografický vývoj – pokud výrazně klesne počet osob přispívajících do systému ve srovnání s osobami, které ze systému čerpají, dostává se průběžně financovaný systém do potíží a je nutné ho dotovat, zejména ze státního rozpočtu.

Systém fondového financování sociálního zabezpečení je založen na tvorbě, rozdělování a využívání kapitalizovaného fondu sociálního zabezpečení u pojišťoven na principu pojišťovacím. Je aplikováno individuální sociální pojištění s prvky soukromého pojištění. Finanční prostředky se tedy stáčí na individuálním účtu pojištěnce, což umožňuje pojištěnci mít neustálý přehled o tom, jaké pohyby probíhají na jeho účtu a jaké jsou jeho současné a budoucí nároky. Až do okamžiku, kdy mu vznikne nárok na čerpání dávek, se jeho prostředky zhodnocují kapitálovým investováním fondu spravujícím tyto prostředky (podmínkou je ovšem bezproblémové fungování systému a že investice fondu jsou směřovány bezpečně).

Mezi hlavní nevýhody fondového systému patří možnost zpronevěry (vytunelování) kapitalizovaných fondů, existence rizika špatného investování, znehodnocení úspor v případě nepříznivé ekonomické situace, vysoké náklady na vytváření rezerv, vícenáklady na dozor nad hospodařením.

Kladnou stránkou systému fondování je posilování odpovědnosti jednotlivce a jeho motivace ke spoření na stáří, přičemž výhodou tohoto systému je rovněž fakt, že není tak výrazně ovlivňován demografickým vývojem jako v případě průběžného financování, a prostředky jím spravované mohou být lépe zhodnoceny (namísto okamžité útraty).

1.3.2. Vícepilířový systém financování

Vícepilířový systém financování sociálního zabezpečení je založen na využití více zdrojů financování, dle čehož rozlišujeme dvoupilířový a třípilířový systém. Dvoupilířový systém zahrnuje povinný veřejný pilíř a dobrovolný soukromý pilíř, třípilířový systém navíc povinný soukromý pilíř.

Veřejný pilíř je typicky povinný a zákonem regulovaný, využívá principu solidarity a mezigeneračního přerozdělování (princip zásluhovosti je omezen), využívá všeobecného programu zdravotní péče a sociální pomoci, uplatňuje různé formy státní sociální podpory, využívá univerzálních dávek sociálního zabezpečení, stát zaručuje minimální výši důchodu, uplatňuje nástroj povinného zdravotního a sociálního pojistného a v neposlední řadě aplikuje průběžný systém financování.

Povinný soukromý pilíř využívá důchodového pojištění, občan má povinnost spořit do kapitalizovaného fondu, uplatňuje se princip ekvivalence mezi platbami pojištěnců a výplatou dávek v budoucnu a také princip zásluhovosti, naopak není využit princip mezigeneračního přerozdělování. Je snížen disponibilní důchod občana, stát rozhoduje o zapojení konkrétních pojišťoven do systému, kromě toho existuje nebezpečí, že kapitalizované fondy s velkým kapitálem se vymknou státní kontrole. Typické je oddělení financování od státního rozpočtu, vzniká potřeba tvorby vysoké pojistně-technické rezervy.

Dobrovolný soukromý pilíř využívá dobrovolné soukromé smluvní pojištění (někdy i se státním příspěvkem), které odděluje funkci redistribuce a spoření. Typické je opět oddělení financování od státního rozpočtu, neuplatní se princip mezigeneračního přerozdělování.

2. Hlavní dokumenty EU a mezinárodních organizací upravující hmotné zabezpečení a ochranu práv žen v těhotenství a mateřství

2.1. Evropská unie (EU)

Sociální zabezpečení jako součást sociální politiky Evropské unie je upraveno v mezích práva primárního (které představují zejména zakládací smlouvy EU a smlouvy o přistoupení jednotlivých členských států) a práva sekundárního (zejména nařízení, směrnice, doporučení, dále mezinárodní dohody EU s třetími zeměmi a dohody mezi členskými státy) a svůj význam mají také rozhodnutí Soudního dvora EU a další prameny.

Pokud jde o termín „sociální zabezpečení“, tento není v dokumentech EU obvyklý. V dokumentech EU se setkáváme spíše s obecnějšími pojmy jako „sociální politika“ nebo „sociální dimenze“.

Evropské právo je v oblasti sociální politiky orientováno zejména na volný pohyb osob v prostoru Evropské unie (pracovníků, osob samostatně výdělečně činných atd.), z čehož vyplývá povinnost členských států zacházet s migrujícími občany EU stejně jako s vlastními státními příslušníky tak, aby nedošlo k omezení jejich práva pracovat v jednotlivých členských zemích. Dále se evropské právo zaměřuje na problematiku rovného postavení mužů a žen, prevenci chudoby a sociálního vyloučení, podporu spolupráce ve zdravotnictví, důchodech a dalších oblastech sociální ochrany.

Výše zmíněné snahy jsou realizovány koordinací národních systémů sociálního zabezpečení a sbližováním právní úpravy národních sociálních systémů. Platí však, že základem právní úpravy sociálního zabezpečení jsou na prvním místě právní předpisy jednotlivých členských států Evropské unie. Mezi členskými státy EU tedy nedochází k harmonizaci národních systémů sociálního zabezpečení, ale pouze k jejich koordinaci. Je to proto, že sociální systémy jednotlivých zemí se mohou značně lišit, ať už pro odlišnost základních principů, či z pohledu různorodosti institucionálního uspořádání. Koordinace tedy národní předpisy nemění, z toho důvodu mezi nimi stále

existují rozdíly. Nahrazuje ovšem pravidla, která znevýhodňují migrující občany, a vytváří tak pravidla nová – koordinační pravidla EU.

Základními principy koordinace sociálního zabezpečení jsou:

- princip rovného zacházení (migrující osoby na území členských států požívají stejných výhod a mají stejné povinnosti jako státní příslušníci daného členského státu);
- princip aplikace právního řádu jediného státu (obecně platí, že migrující osoba podléhá právnímu řádu země, kde zaměstnanec pracuje nebo osoba samostatně výdělečně činná vykonává výdělečnou činnost);
- princip sčítání dob pojištění (v případech, kdy osoba pracovala ve více členských státech a přitom nesplnila předepsanou dobu pro nárok na dávku v některém z nich, platí, že pro získání nároku na dávky se přihlédne i k dobám pojištění splněným v jiných členských státech);
- princip zachování nabytých práv (dávky sociálního zabezpečení mohou být vypláceny oprávněné osobě i mimo území členského státu, kde na ně vznikl nárok, do státu aktuálního místa bydliště nebo pobytu této osoby).

Listina základních práv EU (také *Charta základních práv EU*) byla přijata na zasedání Evropské rady v Nice v roce 2000 a jednalo se o nejrozsáhlejší katalog lidských práv přijatý na území EU, který byl připojen ke Smlouvě z Nice. Původně šlo o právně nezávazný dokument, politickou deklaraci. K zásadní změně ve významu Listiny základních práv EU došlo s přijetím Lisabonské smlouvy, prostřednictvím které se Listina dostala na úroveň primárního práva a stala se tak právně závaznou. Ustanovení čl. 6 Smlouvy o Evropské unii stanoví, že Listina základních práv EU má stejnou právní sílu jako zakládající smlouvy.

Směrování evropské sociální politiky načrtla Evropská komise v roce 2008 přijetím takzvané *obnovené sociální agendy*, jejímž cílem je přizpůsobit sociální politiku EU potřebám 21. století. V důsledku technologických změn, globalizace a stárnutí obyvatelstva dochází k proměně evropské společnosti a politiky EU musí s těmito

trendy držet krok a pomáhat lidem přizpůsobit se měnícím se okolnostem. Obnovená sociální agenda je souborem legislativních i nelegislativních iniciativ v sociální oblasti. Je plně soudržná s Lisabonskou strategií pro růst a zaměstnanost, posiluje ji a je založena na třech vzájemně propojených a stejně důležitých cílech: příležitosti, přístupu a solidaritě. Cílem obnovené sociální agendy je vytvořit více příležitostí pro občany Evropské unie, zlepšit přístup ke kvalitním službám a projevit solidaritu s těmi, jichž se dotýkají negativní účinky těchto změn.⁶

2.2. Organizace spojených národů (OSN)

Všeobecná deklarace lidských práv je základním dokumentem katalogizujícím lidská práva. Byla přijata a vyhlášena Valným shromážděním OSN v roce 1948, a ačkoli nejde o mezinárodní smlouvu, získala velkou váhu a respekt jednotlivých států a v současnosti je považována za součást mezinárodního obyčejového práva.

Článek 22 Deklarace stanoví, že „každý člověk má jako člen společnosti právo na sociální zabezpečení a nárok na to, aby mu byla národním úsilím i mezinárodní součinností a v souladu s organizací a s prostředky příslušného státu zajištěna hospodářská, sociální a kulturní práva, nezbytná k jeho důstojnosti a k svobodnému rozvoji jeho osobnosti.”⁷ Ve třetím odstavci článku 23 je zakotveno právo člověka a jeho rodiny na důstojné živobytí, zakládající se na právu na spravedlivou odměnu za práci, která je v případě potřeby doplněna prostředky sociální ochrany: „každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby toho bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.”⁸ Konečně článkem 25 je deklarováno právo každého na jistou životní úroveň spočívající ve zdraví a blahobytu člověka a jeho rodiny, přičemž řadí i nezbytná sociální opatření. Druhý odstavec tohoto článku pak garantuje ochranu mateřství a dětství. „Každý má právo na takovou životní úroveň, která by byla s to zajistit jeho zdraví a blahobyt i zdraví a blahobyt jeho rodiny, počítajíc v to zejména výživu, šatstvo, byt a lékařskou péči, jakož i nezbytná sociální

⁶ *Sociální politika v Evropské unii*. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z:

<<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>>.

⁷ Organizace spojených národů. Dokumenty OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.

⁸ Ibid.

opatření; má právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, při nezpůsobilosti k práci, při ovdovění, ve stáří nebo v ostatních případech ztráty výdělečných možností, nastalé v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli. Mateřství a dětství mají nárok na zvláštní péči a pomoc. Všechny děti, ať manželské nebo nemanželské, požívají stejné sociální ochrany.⁹

Práva deklarovaná ve *Všeobecné deklaraci lidských práv* byla v roce 1966 vtělena do následujících právně závazných dokumentů: *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech* a pro oblast sociální ochrany významný *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech byl ratifikován a vyšel ve Sbírce zákonů ve formě vyhlášky ministra zahraničních věcí pod č. 120/1976 Sb., je tedy součástí právního řádu ČR. Pro diskutovanou oblast sociálního zabezpečení jsou relevantní zejména čl. 9-13 tohoto dokumentu. V čl. 9. je definováno právo na sociální zabezpečení, včetně sociálního pojištění, čl. 10 zakotvuje práva žen na ochranu a pomoc v době těhotenství a mateřství, následující články zakotvují právo na přiměřenou životní úroveň či právo na ochranu zdraví.

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen byla přijata v roce 1979. Zabývá se ochranou ženy před všemi formami diskriminace, od oblasti sociální a kulturní po politickou, ve všech aspektech hospodářského a společenského života, s cílem dosažení rovnosti před zákonem, v postavení, právech a povinnostech mužů a žen. Úmluva se vyjadřuje např. k problematice z oblasti volebního práva, možnosti svobodné volby zaměstnání a volného přístupu ke studiu, účasti na politickém a veřejném životě. Ustanovení čl. 11 Úmluvy upravuje pracovní-právní ochranu ženy v těhotenství a mateřství, čl. 5 pak cílí na zrovnoprávnění mužů a žen ve smyslu rodičovství a označuje mateřství za společenskou funkci, přičemž zavazuje státy a smluvní strany „k zabezpečení toho, aby rodinná výchova zahrnovala řádné pochopení mateřství jako společenské funkce a uznání společné odpovědnosti mužů a žen za výchovu a rozvoj

⁹ Organizace spojených národů. Dokumenty OSN. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.

jejich dětí.¹⁰ Úmluva byla publikována ve Sbírce zákonů jako vyhláška ministra zahraničních věcí Československé socialistické republiky č. 62/1987 Sb.

Deklarace o pokroku a rozvoji v sociální oblasti byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1969 jako odraz závazku, který přijali členové OSN v souladu s Chartou OSN, spočívající v jednání podporujícím zvyšování životní úrovně, plné zaměstnanosti a pokroku a rozvoje v ekonomickém a sociální oblasti. Deklarace vyzývá k přijetí zásad v ní obsažených tak, aby představovala společný základ pro politiku sociálního rozvoje.

2.3. Mezinárodní organizace práce (MOP)

Mezinárodní organizace práce je specializovanou organizací OSN, která se orientuje na ochranu práv a oprávněných zájmů osob v sociální oblasti, zejména s ohledem na pracovní podmínky a sociální zabezpečení celosvětově. Mezi dokumenty, které MOP přijímá, stojí na prvním místě úmluvy (konvence), po jejichž ratifikaci členskými státy je tento stát povinen uvést své vnitrostátní zákonodárství do souladu s obsahem dané úmluvy.

Úmluva o minimálních normách sociálního zabezpečení č. 102 byla přijata v roce 1952 a ve Sbírce zákonů je označena pod č. 461/ 1991 Sb. Upravuje minimální standardy sociálního zabezpečení s ohledem na vybrané sociální události (v části VI. zajištění péče o děti, v části VII. těhotenství, porod a následky včetně souvisejícího zastavení výdělků).

Mezi další významné úmluvy MOP týkající se oblasti sociálního zabezpečení patří např. *Úmluva o ochraně mateřství* č. 103 z roku 1952, *Úmluva o invalidních, starobních a pozůstalostních dávkách* č. 128 z roku 1967, *Úmluva o zdravotní péči a dávkách v nemoci* č. 130 z roku 1969.

2.4. Rada Evropy

Rada Evropy je mezinárodní organizací založenou v roce 1949, jejíž činnost je zaměřena na hospodářský a sociální pokrok včetně zlepšení životních podmínek

¹⁰ Organizace spojených národů. Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.

a ochrany lidských práv a základních svobod. Agendu v oblasti sociálního zabezpečení zajišťuje její Výbor pro sociální zabezpečení.

Na půdě Rady Evropy byla v roce 1950 přijata *Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod*, která jako první přenesla na mezinárodní úroveň kontrolu dodržování lidských práv a základních svobod a stala se prvním evropským katalogem lidských práv, soudně vymahatelných u Evropského soudu pro lidská práva ve Štrasburku. Oblasti sociálního zabezpečení se dotýká pouze marginálně.

K nejvýznamnějším dokumentům v sociální oblasti však patří *Evropská sociální charta* (ESCH) z roku 1961, obsahující výčet 19 sociálních práv z oblasti sociálního zabezpečení i pracovního práva, které se smluvní státy zavazují zajišťovat a umožňovat podmínky pro jejich realizaci. Články 16 a 17 ESCH zakotvují právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu a právo matek a dětí na odpovídající sociální a hospodářskou ochranu bez ohledu na manželský stav a rodinné vztahy.

V roce 1996 byla přijata *Revidovaná evropská sociální charta*, která rozšířila původní znění o další sociální práva, zejména z pracovněprávní oblasti.

Evropský zákoník sociálního zabezpečení z roku 1964 byl vyhlášen ve Sbírce mezinárodních smluv pod číslem 90/ 2001. Účelem této smlouvy je zajistit minimální sociální standardy ve státech, které smlouvu ratifikují; její zaměření tak koresponduje s *Úmluvou o minimálních normách sociálního zabezpečení* z dílny MOP.

3. Sociální zabezpečení s přihlédnutím k zabezpečení rodiny, resp. ženy v těhotenství a mateřství – historický vývoj na území dnešní ČR

3.1. *Počátky sociální ochrany obecně*

Péče o členy společenství v podobě zabezpečení jednotlivců pro případ životních situací ztěžujících jejich životní podmínky (jako např. nemoc, úraz, mateřství či ztráta živitele) představuje odvěké téma ve společnosti. Konkrétní přístup k řešení je potom odvislý od typu společenství, ať již jde o rozdíly spočívající ve stupni vyspělosti, náboženství, formě vlády, historicko-politickém kontextu či kupříkladu velikosti.

Ve starověku a zčásti i ve středověku byl přístup společnosti vůči problémům chudiny a potřebných obecně spíše negativní. Chudí či nemocní byli separováni, vylučováni ze společnosti, trestáni či dokonce likvidováni, využívaný byl rovněž institut dlužního otroctví.

Vývoj sociální politiky na našem území probíhal ve středověku a novověku obdobně jako ve zbytku Evropy. Sociální pomoc potřebným zajišťovala v první řadě církve a teprve později také stát, resp. obce na základě domovského práva.

Středověká chudinská péče byla církví, a to prostřednictvím klášterů a farností, poskytována ve formě služeb a případně věcných dávek, nikoli v podobě finanční pomoci. V tomto historickém období platí, že neexistuje žádný právní nárok na jakoukoli formu pomoci v rámci péče o potřebné.

Feudalismus přinesl postupný přechod odpovědnosti za společenskou situaci obyvatel z církve na feudála (panovník nařizuje šlechtě, aby na své náklady pečovala o vlastní práce neschopné nevolníky), teprve později přebírá tuto zodpovědnost i stát a obec. Tak, jak se pozvolna rozvíjí tyto první sociální systémy, se také objevuje zakotvení právního nároku oprávněného na plnění z daných systémů.

3.2. *Rozvoj moderních systémů sociálního zabezpečení*

Od konce 18. století nastává pozvolný rozvoj moderní podoby sociálního zabezpečení, a to v úzké vazbě na zrušení nevolnictví v roce 1781, rozvoj průmyslu a s ním související urbanizaci.

Rozklad feudálního zřízení pro šlechtu znamenal nejen postupnou ztrátu sociálního postavení, ale také omezení pravomocí. Funkci státní správy tak z rukou šlechty přebírá byrokratický aparát složený z neurozených a obvykle nemajetných státních úředníků. Pro zajištění jejich loajality byly v průběhu vlády Marie Terezie a jejího syna Josefa II. vydány tzv. penzijní normály, upravující státní zaopatření pro vdovy a sirotky po státních zaměstnancích, později i pro samotné práce neschopné státní úředníky a také vojenské vysloužilce. Těmito císařskými dekrety byl položen základ moderního sociálního zákonodárství. Státní sociální zabezpečení však zůstalo až do poloviny 20. století vyhrazeno jen státním úředníkům a zaměstnancům veřejné správy. Rodinám s dětmi se státní sociální zabezpečení začalo poskytovat až od druhé poloviny 20. století.

Moderní sociální pojištění začíná v Evropě nabývat konkrétní podoby ke konci 19. století. V období působení Otto von Bismarcka proběhne v Německu reforma mající za výsledek uzákonění povinného nemocenského, úrazového, starobního a invalidního pojištění. Tzv. Bismarckův model sociálního pojištění měl vliv na pojišťovací systémy v řadě evropských zemí. V Rakousku-Uhersku, tedy i v českých zemích, přichází o několik let později s obdobnou reformou tehdejší předseda vlády Eduard Taaffe. Tzv. Taafeho reforma z roku 1888 spočívala zejména v zavedení úrazového a nemocenského pojištění dělníků¹¹.

Zákon o nemocenském pojištění dělníků zaváděl povinné pojištění. Nárok na dávky (existovaly peněžité i věcné) měli výhradně pojištěnci, nikoli již jejich rodinní příslušníci. Pojištěné ženy měly nárok na bezplatnou pomoc při porodu a také na léky a léčebné pomůcky. Po dobu čtyř týdnů po porodu pak měly matky z pojištění nárok na peněžitou podporu ve výši nemocenského, jež činilo 60% denní mzdy.

Systém povinného sociálního pojištění byl vývojovým pokračováním institutů, jako byly svépomocné pokladny (spolkové nemocenské pokladny), fungující na principu dobrovolné vzájemnosti, suplující de facto pojištění proti mimořádným událostem majícím za následek ztížení životních podmínek vlivem zhoršené ekonomické situace. V průběhu let se však projevila skutečnost, že princip dobrovolnosti v pojištění je nevhodný a přistoupilo se tak k pojištění povinnému.

¹¹ Zákon č. 1/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ úrazu, zákon č. 33/1888 ř. z., o pojišťování dělníků pro případ nemoci.

3.3. *Období po vzniku československého státu*

Československý stát vzniklý roku 1918 zdědil v rámci recepce rakousko-uherského právního řádu vcelku moderní systém sociálního zabezpečení. Měl však před sebou úkol postarat se o válečné poškozence a nalézt řešení, jak se vymanit z hospodářské a sociální krize.

Významnou reformu v oblasti sociálního pojištění představoval zákon č. 221/1924 Sb. z. a n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří. Sjednocoval nemocenské a důchodové pojištění a umožnil přístup k sociálnímu pojištění i široké veřejnosti v podobě povinného pojištění zaměstnanců (do tohoto pojištění však nespádali státní zaměstnanci a soukromí úředníci, jejichž zabezpečení bylo upraveno odlišně). V zákonné úpravě oblasti sociálního pojištění pozorujeme tendence k odstupňování dávek podle rodinného stavu a početnosti rodiny.

Povinnými dávkami z nemocenského pojištění byly pomoc v nemoci (nemocenské ošetřování a nemocenské) a pomoc v mateřství, přičemž obě tyto dávky zahrnovaly také neplacenou zdravotní péči a náhradu ušlého příjmu. Ze systému nemocenského pojištění bylo rovněž hrazeno pohřebné. Pomoc v mateřství garantovala pojištěným ženám dávky ve výši nemocenského pojištění v průběhu období šesti týdnů před porodem a šesti týdnů po porodu. Pojištěné ženy či manželky pojištěnců mohly rovněž uplatňovat nárok na bezplatnou pomoc porodní asistentky, případně lékaře při porodu.

Zákon č. 221/1925 Sb. z. a n., o nemocenském pojištění veřejných zaměstnanců, zavedl zvláštní systém nemocenského pojištění pro státní zaměstnance, který jim skýtal řadu sociálních výhod jako kompenzaci za jejich službu státu.

Právní úprava sociálního pojištění v období první republiky však zůstávala i přes velký pokrok stále značně roztržena a teprve vývoj po druhé světové válce přinesl v tomto ohledu zlepšení.

Sociální péče představovala další směr prvorepublikové rodinné politiky a byla založena na parametrech hodnotících sociální potřebnost. Sociální péče tak byla poskytována sítí veřejných i dobrovolných institucí, v konkrétní podobě zajišťována obcemi, soukromými dobročinnými spolky, charitativními, církevními a dalšími dobrovolnými organizacemi (např. Československý červený kříž, Česká diakonie, ženské a dělnické spolky, instituce zabývající se péčí o mládež, o matky s kojenci apod.).

Obecně vzato, v období první republiky se rodině a rodinné politice nedostávalo výraznější politické pozornosti. Rodinná politika neměla propagační charakter, zájem byl směřován spíše na snahu o snižování úmrtnosti (zejména úmrtnosti novorozenecké), zapříčiněné nepříznivými sociálními podmínkami.

3.4. Období druhé světové války a následující léta

Právní předpisy přijaté v průběhu druhé světové války poválečné Československo do svého právního řádu nerecipovalo, povětšinou bylo přežato prvorepublikové zákonodárství. Fondy sociálního pojištění byly v průběhu války zčásti zabaveny okupanty a zčásti znehodnoceny v důsledku vývoje válečné ekonomiky, což ztěžovalo poválečnou regeneraci v sociální oblasti.

Poválečné sociální zákonodárství vycházelo ze zásad formulovaných v Košickém vládním programu, schváleném vládou v Košicích dne 5. dubna 1945 a označovaném za program národní a demokratické revoluce, který měl určovat zásady budoucí politiky státu.

Československý systém národního pojištění byl zakotven v na svou dobu velmi pokrokovém předpise, zákoně č. 99/ 1948 Sb. z. a n., o národním pojištění, jehož hlavní přínos spočíval ve významném posílení právní jistoty díky úplnému sjednocení dosud roztržštěné právní úpravy sociálního pojištění. Zákon vycházel z modelu národního pojištění Sira Beveridge, publikovaného roku 1924 v Anglii. Kromě vytvoření ucelené soustavy národního pojištění zvyšoval všechny dávky, citelně zrovnoprávnil nároky dělníků a ostatních zaměstnanců a poprvé zahrnul do důchodového zabezpečení i samostatně hospodařící občany. Zákon upravoval sociální pojištění pro případ nemoci a mateřství, které subsumoval pod oblast nemocenského pojištění a pojištění pro případ stáří, invalidity, ztráty živitele smrtí a pro případ úrazu (důchodové pojištění). Pro případ nemoci a mateřství byli pojištěni veřejní zaměstnanci, důchodci a nezaměstnaní. Pojištění bylo povinné a vznikalo v zásadě zahájením výdělečné činnosti (závislé či samostatné), dnem přiznání důchodu nebo dnem přiznání peněžité podpory v nezaměstnanosti. Zákon o národním pojištění byl pro příštích cca čtyřicet let posledním demokratickým zákonem v Československu ve sféře sociální ochrany.

3.5. Vývoj sociálního zabezpečení po sovětském vzoru

Po roce 1948 se československé zákonodárství opět začalo měnit a postupně získávalo obrysy sovětského modelu. Stát postupně přebíral péči o občany ve smyslu ideologie redistributivního pojetí socialismu a tak se postupně opouštěl pojišťovací princip, vtělený do systému sociálního pojištění, a byl nahrazován systémem sociálního zabezpečení.

Sociální zabezpečení bylo do československého právního řádu uvedeno v roce 1956 oddělením od nemocenského pojištění, a to zákonem č. 55/ 1956 Sb., o sociálním zabezpečení, který upravoval důchodové zabezpečení a sociální péči. Zákon o sociálním zabezpečení společně se zákonem č. 54/ 1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, zapříčinil zvýšení důchodově zabezpečených osob a rovněž zvýšení počtu a výše poskytovaných dávek, které byly plně financovány ze státního rozpočtu. Tím výrazně vzrostlo finanční zatížení státu v oblasti správy sociálního zabezpečení.

Zákonem o sociálním zabezpečení byla zrušena dosud fungující chudinská péče a byla nahrazena sociální péčí, zajišťovanou výhradně státem a státními orgány. Sociální péče byla tedy nadále spravována centralizovaně, přičemž obecní samospráva, realizovaná v období první republiky, byla zcela potlačena.

Dávky v mateřství a přídavky na děti upravoval zákon č. 88/ 1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, který navazoval na zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců.

Rodina se od 50. let 20. století postupně dostávala do područí komunistické ideologie a rodinná politika byla řízena v socialistickém duchu. Jedním z důsledků směřování socialistické rodinné politiky bylo masové začlenění žen do pracovního procesu. To probíhalo pod štítem emancipace, která ale korespondovala s ekonomickými i ideologickými potřebami státu, přičemž stav, kdy rodina disponovala dvěma příjmy, se stával takřka hospodářskou nutností. Společenská prestiž pracujících žen se zvyšovala na úkor žen v domácnosti. Světlou stránkou tohoto vývoje však byla strmě vzrůstající vzdělanost žen.

V 70. letech 20. století pak kulminovala opatření podporující rodiny s dětmi a propopulační opatření, stimulující míru porodnosti ve snaze ovlivnit populační vývoj, doprovázená progresivní bytovou politikou koncentrující rodiny do sídlišť.

Všechna výše zmíněná opatření však měla i různé paradoxní efekty: „...vysoká zaměstnanost žen bez odpovídajícího rozvoje sféry služeb přinesla především řadu konfliktů a obtíží při snaze sladit pracovní nároky s péčí o děti a domácnost. ...snaha regulovat spontánní demografické procesy vedla ve svém úhrnu ne k růstu počtu nově narozených dětí, ale ke kumulaci porodů do určitých časových úseků, přičemž úhrnná porodnost zůstala stejná. ...tato politika přinesla celou řadu komplikací včetně zvýšených nákladů na zajištění vzdělávacích a jiných potřeb nově narozených dětí. Tyto procesy jsou doprovázeny téměř lineárním růstem rozvodovosti. ... Je nastartován a posléze i dokončen proces rozpadu vícegeneračního soužití. ... Kulminace životních startů mladých rodin v kombinaci s poměrně slušným státním zaopatřením rozvedených či osamělých žen – samoživitelek rovněž nepřispívala ke stabilitě rodiny. ...stále větší závislost rodin na státě a stále větší improvizace rodin ve snaze uspokojit spektrum svých potřeb vlastními silami v malém manévrovacím prostoru.“¹²

3.6. Změny po roce 1989

Na konci 80. let 20. století se československý systém sociálního zabezpečení vyznačoval následujícími charakteristikami:¹³

- dominantní role státu jako zákonodárce, provozovatele, finančního zdroje i dohlázeatele systému;
- financování systému ze státního rozpočtu;
- centrální řízení systémů sociálního zabezpečení;
- roztržitost a nejednotnost, zejména v oblasti rodinných dávek;
- krize mající kořeny v nehospodárném chování státu;
- nemožnost realizace významnějších reforem s ohledem na politickou strnulost.

¹² Kotous, J. a kol. *Úvod do sociální politiky*. Praha: Karolinum, 2003, str. 82-83.

¹³ Chvátalová, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012.

Rok 1989 odstartoval politické, hospodářské a společenské změny, které nutně implikovaly i reformy v oblasti práva, oblast sociálního zabezpečení nevyjímaje. V roce 1990 byl připraven scénář sociální reformy, jejímž stěžejním cílem byla transformace sociálního systému ve smyslu přechodu od sociálního zabezpečení k sociálnímu pojištění. Mezi hlavní programové body československé sociální reformy patřila aktivní politika zaměstnanosti, rodinná politika a politika v oblasti pracovních příjmů, politika sociálního zabezpečení.

Změnilo se chápání rodinné politiky omezené jen na její reprodukční a kvantitativní aspekty, mělo dojít k přehodnocení přístupu k rodině ve smyslu akceptace různorodosti rodinných modelů, životních způsobů a s tím související přiznání autonomie rodinám ve volbě životní strategie a způsobu jejich fungování, to vše v souladu s přirozeným vývojem ve všech soudobých moderních společnostech.

Na počátku 90. let byla vypracována tzv. záchranná sociální síť, jejíž úlohou bylo zmírnění negativních dopadů hospodářských změn na sociální a finanční situaci obyvatel. Koncept záchranné sociální sítě byl zajištěn zejména zákony č. 463/ 1991 Sb., o životním minimu, a č. 482/ 1991 Sb., o sociální potřebnosti, stejně jako zavedením institutu státního vyrovnávacího příspěvku, poskytovaného všem rodinám bez rozdílu, či institutu minimální mzdy.

Další významné změny proběhly v polovině 90. let, kdy byl přijat zákon č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění, upravující nový systém důchodového pojištění a nahrazující dosavadní systém důchodového zabezpečení, a dále zákon č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře, vytvářející nový systém státní podpory rodin s dětmi, sjednocující rodinné dávky a jiné druhy státních příspěvků pro rodiny dětmi. Systém státní sociální podpory spočíval v dávkách poskytovaných buď adresně (dle výše příjmů konkrétní rodiny), nebo plošně (nezávisle na výši příjmu).

Doplňkový důchodový systém k systému veřejného důchodového pojištění byl upraven v zákoně č. 47/ 1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem.

Významný milník v oblasti sociální ochrany představoval rok 2006. Byl přijat zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (účinný od 1. 1. 2009), zákon č. 266/ 2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož osud je velmi nejasný, neboť účinnost tohoto předpisu byla od roku 2006 několikrát odložena, v současné chvíli má dojít

k jeho dalšímu přepracování a jeho účinnost byla posunuta na 1. leden 2015. V oblasti sociální péče (pomoci) vznikly zákony č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách, dále zákon č. 111/ 2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a zákon č. 110/ 2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

4. Zabezpečení ženy v těhotenství a mateřství v ČR v současnosti

Stát pomocí institutů upravených právním řádem zajišťuje ženě v těhotenství, matce respektive rodiči, potažmo dítěti, ochranu a současně vytváří uspokojivé podmínky pro zdárný průběh těhotenství, porod a následnou péči o dítě. Ochrana rodiny a rodičovství je projevem solidarity společnosti a je v zájmu jí samé, neboť rodina představuje základní stavební jednotku společnosti a východisko pro její budoucnost.

4.1. Sociální zabezpečení – obecný úvod

V moderní době začala společnost vnímat význam projevů solidarity s potřebnými (zejména s chudými, sociálně vyloučenými, jinak společensky znevýhodněnými osobami) a postupně přistupovala k její realizaci prostřednictvím budování systémů sociální ochrany. *Solidarita* jako princip představuje základ moderních systémů sociálního zabezpečení. V praxi solidarita znamená, že „zdroje sociálního zabezpečení jsou tvořeny z plateb vázaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu, avšak využívány jsou i pro sociální zajištění těch občanů, kteří je v konkrétním časovém okamžiku nevytvořili.“¹⁴ Je nutné neustále vyvažovat nastavení míry sociální solidarity, aby nedocházelo ke zneužívání ze strany potřebných a demotivaci ze strany „platících“. Ústavní soud ČR se k tomu vyjádřil následovně: "Míra uznání principu solidarity závisí na úrovni etického chápání soužití ve společnosti, její kulturnosti, ale i smyslu jednotlivce pro spravedlnost a sounáležitost s ostatními a sdílení jejich osudu v určitém čase a místě. ... Jedná se například o solidaritu bohatých s chudými, schopných s méně schopnými, zdravých s nemocnými. Stát se v této oblasti uplatňuje svojí mocensko-vrchnostenskou funkcí velmi aktivně. Přes princip solidarity se uskutečňuje přerozdělování, tj. pohyb přenášející zdroje od jedněch k druhým - těm potřebným. Solidarita má své hranice. Nemůže mít natolik vychýlenou podobu, aby ji ti, které postihuje, pocítovali jako nepřiměřenou, neproporcionální, nebo dokonce nespravedlivou a odňali jí svůj tichý souhlas. Ve jménu solidarity může stát postihovat

¹⁴ Gregorová, Z. *Zásada sociální solidarity jako jedna ze základních zásad sociálního zabezpečení*. In: Bělina, M. – Kalenská, M. (eds.). *Pocita Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, str. 130.

pouze takovou část majetku schopného, aby současně nedestruoval aktivitu jeho výkonu a nedostal se za ústavní hranici ochrany majetku."¹⁵

Jednou z forem realizace sociální politiky státu, která má za úkol chránit společnost před sociálně patologickými stavy a jevy a podporovat v ní společenskou soudržnost, je sociální ochrana v širším slova smyslu, zahrnující veškeré mechanismy a opatření pro fungování státu v sociální oblasti, případně moderaci následků nepříznivých sociálních situací členů společnosti. Sociální ochrana tak zahrnuje sociální péči, zdravotní a sociální prevenci, pracovně-právní ochranu, ochranu sociálního prostředí. Sociální zabezpečení tak tvoří součást sociální ochrany státu. Soubor všech právních norem, které upravují sociální ochranu v širokém smyslu, se označuje jako *sociální právo* (*Sozialrecht, social law, droit sociale*).

Samotný pojem *sociální zabezpečení*, který do českého prostředí pronikl patrně z ruštiny (obespečenie), je obtížně definovatelný, ačkoli jeho obsah je znám. V období socialismu byl jeho obsah uměle zúžen, jelikož tímto termínem byl v roce 1964 označen zákon upravující důchodové zabezpečení a sociální péči. Proto se s pojmem sociální zabezpečení v tomto zúženém smyslu dosud setkáváme.

Naproti tomu se v mnoha zemích, zejména anglicky, německy, francouzsky a španělsky mluvících, setkáváme s pojmem *sociální bezpečnost* (*social security, Sozialsicherheit, securité sociale, seguridad social*), který pojmově odlišuje samotné pojetí tohoto institutu. „Mezi zabezpečením a bezpečností je rozdíl. První označuje výsledný stav a druhý činnosti směřující k určitému stavu. Nejde tedy o nepřesnost v překladu do češtiny, ale o rozdíly v pojetích.“¹⁶

Podobně je na tom pojem *sociální péče*, který byl původně nadřazen konceptu sociálního zabezpečení. Zmíněným zákonem z roku 1964 byl však jeho obsah rovněž zúžen jen na soubor vybraných sociálních služeb a činnosti sociální pomoci, přičemž na mezinárodní úrovni se pojem (*sociální péče, social welfare*) užíval v širokém slova smyslu objímajícím všechny formy sociálního zabezpečení, státní dávky, sociální a zdravotní služby a další činnosti státu při péči o občany.

¹⁵ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 23. 4. 2008, sp. zn.: Pl. ÚS 2/08.

¹⁶ Tröster, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: C. H. Beck, 2013, str. 2.

4.1.1. Nástroje realizace sociálního zabezpečení

Právo sociálního zabezpečení představuje soubor norem upravujících vybrané systémy sociální ochrany. Nejčastějšími nástroji realizace sociálního zabezpečení jsou: a) sociální pojištění, b) sociální zaopatření či podpora, c) sociální pomoc, d) systém dávek pěstounské péče, e) doplňkové důchodové systémy.

a) *Sociální pojištění* spočívá na mechanismu přispívání občanů do systému na základě principu celospolečenské solidarity, čímž je garantováno zajištění pro případ budoucí sociální události, kdy vzniká nárok na zabezpečení ve formě dávek nahrazujících ušlý příjem či úhradu nákladných úkonů (např. zdravotní péče). Na rozdíl od komerčního pojištění je účast na sociálním pojištění a související povinnost platit pojistné zpravidla povinná, přičemž často občanu přispívá zaměstnavatel nebo i přímo stát. Dávky ze sociálního pojištění se poskytují právě z prostředků nahromaděného pojistného na sociální pojištění; nárok na dávku pak vzniká pojištěnci, který se po stanovenou dobu účastnil systému pravidelnou platbou pojistného. Nárok tak nenáleží na základě potřeby, nýbrž dle míry příspěvu do systému sociálního pojištění. V České republice vyplácí dávky sociálního pojištění Česká správa sociálního zabezpečení, v rámci zdravotního pojištění pak zdravotní péči hradí zdravotní pojišťovny.

Pojistnými systémy upravenými českým právem jsou:

1. systém nemocenského pojištění;
2. systém důchodového pojištění;
3. systém zdravotního pojištění;
4. systém úrazového pojištění – zakotvený zákonem č. 266/ 2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, jehož účinnost je odložena ke dni 1. ledna 2015.

Dle mezinárodního dělení se sociální pojištění rozlišuje do následujících základních systémů:

1. úrazové pojištění
2. nemocenské pojištění

3. zdravotní pojištění
4. pojištění v mateřství
5. pojištění ve stáří
6. pojištění invalidity
7. pojištění pozůstalých
8. pojištění v nezaměstnanosti
9. rodinné přídatky.

b) Sociální zaopatření či podpora

Sociální zaopatření spočívá v poskytování peněžitých dávek v zákonem předvídaných případech bez možnosti finanční participace občana na systému. V České republice je tento systém vtělen do nepojistného systému **státní sociální podpory**, zavedené v roce 1995 v podobě škály zaopatřovacích dávek hrazených z veřejných rozpočtů, poskytovaných určeným skupinám osob, zejména rodinám s dětmi. Nárok na dávky obecně však nevzniká všem bez rozdílu, v zásadě vzniká ze zákona v souvislosti s určitou nepříznivou situací (zvyšující náklady rodiny) a dávky se poskytují zjišťování výše příjmu nebo majetkových poměrů. Jde o tzv. kategorický přístup k dávkám, kdy jsou dávky poskytované ze zákona po splnění stanovených podmínek, bez ohledu na výši příjmu, a nazývají se zaopatřovacími dávkami právními. Na některé dávky ze systému ovšem vzniká nárok na základě ověření výše příjmu a přiznání nároku je tak podmíněno nízkým příjmem či nemajetností.

Mezi testované dávky státní sociální podpory (tedy dávky závislé na výši příjmu oprávněného) patří příravek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné, ve skupině dávek netestovaných (tj. nezávislých na výši příjmu) figuruje rodičovský příspěvek a pohřebné.

c) Sociální pomoc

Nepojistný systém sociální pomoci zakotvuje poskytování dávek, na které vzniká nárok úředním rozhodnutím, nikoli ze zákona (splněním zákonných podmínek). Jde tak o individualizovaný přístup, jelikož pro přiznání nároku se případ hodnotí individuálním posouzením. Sociální pomoc je určena

jedincům nacházejícím se ve stavu hmotné nouze, pro jejíž řešení je třeba zvláštních prostředků, jde tedy zejména o okruh osob zdravotně postižených, drogově závislých, osob bez domova, seniory, dlouhodobě nezaměstnané apod.

Pokud sociální pomoc realizuje stát z veřejných rozpočtů, jde o státní sociální pomoc. Vzhledem k potřebě užití více nástrojů sociální ochrany, nejsou poskytovány jen peněžité dávky, ale také dávky věcné a sociální služby.

Sociální pomoc se rozpadá do tří základních subsystémů:

- *pomoc v hmotné nouzi*

Právní úprava je obsažena v zákoně č. 111/ 2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a v zákoně č. 110/ 2006 Sb., o životním a existenčním minimu.

System poskytuje tři následující dávky: příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení, mimořádná okamžitá pomoc.

- *sociální služby*

Právní úpravu nalezneme v zákoně č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách. Sociální služby jsou děleny na *sociální poradenství, služby sociální péče* (např. osobní asistence, pečovatelské služby, odlehčovací služby, denní stacionáře, domovy pro seniory atd.) a *služby sociální prevence* (např. raná péče, azylové domy, krizová pomoc, nízkoprahová denní centra, terénní programy atd.).

Při poskytování sociálních služeb se uplatní princip registrace poskytovatele sociálních služeb a dále smluvní princip; poskytovatel a příjemce spolu uzavírají smlouvu o poskytování sociálních služeb. Sociální služby jsou míněny jako motivační a aktivační, jejich příjemce je podporován v samostatnosti a pokud je to možné, v takovém chování, aby jeho nepříznivá sociální situace déle netrvala či se neopakovala. Zákonem je upraven tzv. příspěvek na péči jakožto dávka sloužící k umožnění obstarání a uhrazení potřebných sociálních služeb.

- *system dávek poskytovaných osobám se zdravotním postižením*

Přijetím zákona č. 329/ 2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, byla zrušena dosud platná úprava sociální péče, obsahující komplikovaný a nesourodý systém dávek pro těžce zdravotně postižené osoby. Novým zákonem došlo také ke zjednodušení systému dávek, původních devět poskytovaných dávek se zredukovalo na dvě: příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku. Dávky mají za účel zmírnit sociální důsledky zdravotního postižení a podpořit sociální začleňování těchto osob.

d) *Systém dávek pěstounské péče*

V zájmu reformy pěstounské péče, jejímž cílem je zlepšení péče o ohrožené děti, zefektivnění využívání finančních prostředků a profesionalizace pěstounské péče, byla právní úprava hmotného zabezpečení pěstounské rodiny s účinností od 1. ledna 2013 přesunuta ze zákona o státní sociální podpoře do zákona č. 359/ 1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.

Dávkami pěstounské péče podle ustanovení § 47e zákona o sociálně-právní ochraně dětí, jsou:

- příspěvek na úhradu potřeb dítěte,
- odměna pěstouna,
- příspěvek při převzetí dítěte,
- příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla,
- příspěvek při ukončení pěstounské péče.

e) *Doplňkové důchodové systémy*

Od roku 2013 jsou v České republice celkem tři doplňkové důchodové systémy. Jedná se o dřívější penzijní připojištění se státním příspěvkem podle zákona č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem, které od roku 2013 nebylo zrušeno, avšak stalo se uzavřeným systémem, neboť do něho nemohou již vstupovat noví účastníci. Od roku 2013 jsou zavedeny další dva doplňkové důchodové systémy, a to důchodové spoření na základě zákona

č. 426/2011 Sb. a doplňkové penzijní spoření na základě zákona č. 427/2011 Sb.¹⁷

4.1.2. Sociální události

Sociálními událostmi nazýváme právní události ve sféře společenských vztahů, resp. oblasti práva sociálního zabezpečení. Jde tedy o právní skutečnost, mající vliv na vznik, změnu či zánik právních vztahů v oblasti sociálního práva, a to zpravidla nezávisle na vůli jedince. Z pohledu sociální politiky je sociální událostí životní situace jedince či jeho rodiny, která má nepříznivý dopad na jeho životní úroveň, postavení, společenské uplatnění apod.

System práva sociálního zabezpečení pracuje s osmi základními okruhy sociálních událostí:

1. těhotenství a mateřství, resp. rodičovství;
2. nemoc (porucha zdraví);
3. pracovní neschopnost;
4. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav;
5. invalidita;
6. nezaopatřenost dítěte;
7. dosažení určitého věku;
8. smrt;
9. nedostatečný příjem (chudoba, resp. sociální vyloučení);
10. pracovní úraz a nemoc z povolání.

Jednotlivé sociální události můžeme rozdělit podle povahy na sociální události biologické, nezávislé na vůli jedince a na vlivu společnosti či státu (narození, smrt, porucha zdraví), a na sociální události společenské, závislé na fungování společnosti, životní úrovni, sociálním systému apod. (nezaopatřenost dítěte, nedostatečný příjem).

Dále členíme sociální události na *přirozené*, které negativně ovlivňují finanční situaci jedince, ovšem jsou přirozeným a běžným jevem v životě, závislým

¹⁷ Přib, Jan. *Důchodová reforma v České republice a doplňkové důchodové systémy*. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z: < <http://www.mvcr.cz/clanek/duchodova-reforma-v-ceske-republice-a-doplnekove-duchodove-systemy.aspx>>.

či nezávislým na vůli jedince (např. narození, dosažení určitého věku, smrt, těhotenství, mateřství), a sociální události *nepřirozené* (porucha zdraví, invalidita), při kterých se kromě odstranění nepříznivých následků společenských a finančních též případně usiluje o odstranění samotné sociální události, která nepatří mezi přirozené součásti lidského života, ač se s ní nezdědka setkáváme.

Další typ členění sociálních událostí rozlišuje sociální události přímé a nepřímé, podle vztahu osoby, u níž nastala sociální událost, k právnímu následku pojícímu se k této sociální události. Sociální událost nepřímá nastává u osoby jedné, která se ovšem nestává subjektem právního vztahu, ale oprávnění a nároky mají v důsledku existence této sociální události osoby odlišné (např. smrt živitele - subjektem se stane pozůstalý manžel či děti, kterým vzniká nárok na pozůstalostní důchod). V případě sociální události přímé se osoba figurující v sociální události stává subjektem právního vztahu, s nímž je spojen vznik práv a povinností tohoto subjektu (např. dosažení důchodového věku osoby ve vztahu se vznikem nároku této osoby na dávky starobního důchodu).

4.1.3. Těhotenství a mateřství, resp. rodičovství, jako sociální událost

Ustanovení čl. 32 Listiny základních práv a svobod praví, že rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona, druhý odstavec tohoto článku zaručuje ženě v těhotenství zvláštní péči, ochranu v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky, článek pátý pak stanoví, že rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu. Tak stát projevuje zájem a starost a příkládá význam institutu rodiny, která tvoří základní stavební jednotku funkční společnosti.

Těhotenství a mateřství, potažmo rodičovství, jsou sociálními událostmi s rozměrem nejen osobním, ale i společenským. Tyto sociální události přinášejí rodině zvýšení životních nákladů v důsledku narození a následné péče o narozené dítě a zpravidla též podstatné snížení příjmů rodiny v důsledku ztráty plnohodnotného příjmu jednoho z rodičů, obvykle matky, při domácí péči o dítě. V rodině se tak registrují podstatné změny spočívající ve změněné pracovní schopnosti těhotné ženy, změny v možnostech plného pracovního nasazení obou rodičů po narození dítěte a v souvislosti s pozdější péčí o dítě, např. v době nemoci dítěte. Ochranu rodině v těchto případech poskytují předpisy sociálního práva (práva pracovního i práva sociálního zabezpečení).

4.2. Právní předpisy sociálního práva v České republice

Na úvod bych chtěla podotknout, že ačkoliv v českém prostředí není příliš obvyklé používání termínu „sociální právo“, považuji za adekvátní jej v této práci uplatnit jako širší pojem zahrnující oblast práva pracovního, práva sociálního zabezpečení a další související instituty.

České sociální právo navazuje na předpisy mezinárodního práva a práva Evropské unie (více v kapitole 3. této práce) a v současné podobě je srovnatelné s evropskými standardy v sociální oblasti.

Ve sféře sociálního práva, podobně jako v jiných oblastech práva, jsou základními prameny Ústava ČR a Listina základních práv a svobod, provedené zákonnými a podzákonnými předpisy.

Následuje přehled nejvýznamnějších platných právních předpisů pro oblast českého sociálního práva:

a) oblast pracovního práva

- *zákon č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce;*
- *zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti;*
- *zákon č. 251/ 2005 Sb., o inspekci práce;*
- *zákon č. 2/ 1991 Sb., o kolektivním vyjednávání;*
- *zákon č. 118/ 2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů;*
- *zákon č. 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon);*

b) oblast sociálního pojištění

- *zákon ČNR č. 551/ 1991 Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky;*
- *zákon ČNR č. 280/ 1992 Sb., o resortních, oborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách;*

- *zákon ČNR č. 592/ 1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění;*
- *zákon č. 48/ 1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů;*
- *zákon č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců;*
- *zákon č. 266/ 2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců (účinnost stanovena na 1. leden 2015);*
- *zákon č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění;*
- *zákon ČNR č. 582/ 1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení;*
- *zákon ČNR č. 589/ 1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti;*
- *zákon č. 426/ 2011 Sb., o důchodovém spoření;*
- *zákon č. 427/ 2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření;*

c) *oblast péče o zdraví*

- *zákon č. 372/ 2011 Sb., o zdravotních službách;*
- *zákon č. 373/ 2011 Sb., o specifických zdravotních službách;*
- *zákon č. 258/ 2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů;*

d) *oblast státní sociální podpory*

- *zákon č.117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře;*

e) *oblast sociální pomoci*

- *zákon č. 111/ 2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi;*
- *zákon č. 110/ 2006 Sb., o životním a existenčním minimu;*
- *zákon č. 329/ 2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením;*
- *zákon č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách;*

f) *pěstounská péče*

- *zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí;*

g) doplňkové důchodové systémy

- zákon č. 42/ 1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem;
- zákon č. 426/ 2011 Sb., o důchodovém spoření;
- zákon č. 427/ 2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření.

4.3. Dávky sociálního zabezpečení poskytované ženám v těhotenství a mateřství

4.3.1. Dávky ze systému nemocenského pojištění

Do dávek poskytovaných ze systému nemocenského pojištění patří *nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství*. Kromě dále rozebíraných dávek, které přímo souvisí s těhotenstvím a mateřstvím, jsou v tomto kontextu relevantní i dávky nemocenského a ošetřovného. Nemocenské pobírá těhotná zaměstnankyně v případě nemoci či rizikové gravidity (dávka nemocenského je upravena § 23 a násl. zákona č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění). Nárok na dávku ošetřovného má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování či péče o dítě mladší 10 let za podmínek a z důvodů stanovených § 39 a násl. zákona č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění.

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství je dávkou, která se poskytuje zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci, v důsledku čehož se jí bez vlastního zavinění snížil výdělek. Dávka se poskytuje těhotné zaměstnankyni nebo matce v období do konce devátého měsíce po porodu, pokud dříve vykonávala práci, která je těmto ženám zakázána, a dále také zaměstnankyni, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku výkon takové práce ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení.

Tato dávka je upravena ustanoveními § 42 a násl. zákona č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění.

a) podmínky nároku

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má:

- těhotná zaměstnankyně, která je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána těhotným ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její těhotenství,
- zaměstnankyně, která je v období do konce devátého měsíce po porodu převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána matkám do konce devátého měsíce po porodu nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo mateřství,
- zaměstnankyně, která kojí a je převedena na jinou práci, protože práce, kterou předtím konala, je podle zvláštních právních předpisů zakázána kojícím ženám nebo podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje její zdraví nebo schopnost kojení,
- těhotná příslušnice, příslušnice do konce devátého měsíce po porodu nebo příslušnice, která kojí, jestliže podle zvláštních právních předpisů byla odvolána z dosavadního služebního místa, neboť to vyžaduje její bezpečnost a ochrana zdraví při práci, a byla ustanovena na jiné služební místo,

pokud dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu, než před tímto převedením na jinou práci nebo ustanovením na jiné služební místo. Ke snížení započitatelného příjmu z důvodu kratší pracovní doby nebo doby služby se nepřihlíží.

Výčet prací a pracovišť zakázaných těhotným ženám, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu obsahuje vyhláška č. 288/ 2003 Sb.

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má 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.

Pro účely nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství se považuje za převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo také úprava pracovních podmínek spočívající

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

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nemá osoba samostatně výdělečně činná a dále zaměstnankyně, pokud je:

- činná na základě dohody o pracovní činnosti nebo na základě dohody o provedení práce,
- odsouzenou ve výkonu trestu odnětí svobody zařazenou do práce nebo je zařazena do práce ve výkonu zabezpečovací detence,
- účastna pojištění z důvodu výkonu zaměstnání malého rozsahu,
- dobrovolnou pracovníci pečovatelské služby,
- žákyní nebo studentkou, pokud zaměstnání spadá výlučně do období školních prázdnin nebo prázdnin,
- zahraničním zaměstnancem,
- členkou kolektivních orgánů právnické osoby.

b) podpůrčí doba

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci nebo ustanovení na jiné služební místo. Těhotné zaměstnankyni nebo příslušnici se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se nevyplácí za kalendářní dny, ve kterých zaměstnankyně nebo příslušnice:

- byla dočasně práce neschopnou nebo jí byla nařízena karanténa,
- ošetřovala dítě mladší 10 let nebo o ně pečovala nebo ošetřovala jiného člena domácnosti,
- měla pracovní volno bez náhrady příjmu nebo služební volno, za které nebyl poskytnut služební příjem nebo plat,
- měla neomluvenou nepřítomnost v práci, a to i po část kalendářního dne,
- byla účastnicí stávků,
- byla na mateřské nebo rodičovské dovolené.

c) výše vyrovňovacího příspěvku

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci nebo ustanovení příslušnice na jiné služební místo a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení nebo ustanovení.

Průměr započitatelných příjmů se zjistí tak, že se dosažený příjem za jednotlivý kalendářní měsíc vydělí počtem kalendářních dnů v tomto měsíci, s výjimkou dnů uvedených v § 43 odst. 2. zák. č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění.

d) posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování vyrovňovacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Poskytovatel pracovně-lékařských služeb rozhodne o tom, že jsou dány důvody pro převedení těhotné pojištěnky, pojištěnky do konce devátého měsíce po porodu nebo pojištěnky, která kojí, na jinou práci nebo jiné služební místo, jestliže vyšetřením zjistí tyto důvody a příslušné rozhodnutí vydá na předepsaném tiskopisu.

Nezjistí-li poskytovatel pracovně-lékařských služeb při vyšetření důvody k výše zmíněnému, avšak pojištěnka požaduje vydání tohoto rozhodnutí, vydá rozhodnutí o tom, že dosavadní práce nebo činnost vyplývající ze služebního zařazení nebo funkce, do níž byla ustanovena, neohrožuje její těhotenství, zdraví nebo mateřství

do konce devátého měsíce po porodu nebo schopnost kojení; na toto rozhodnutí a na další postup se použije ustanovení § 49 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství představuje peněžitou dávku systému nemocenského pojištění a poskytuje se pojištěnce, případně pojištěnci, v období vysokého stupně těhotenství (šest až osm týdnů před stanoveným termínem porodu) a určitou dobu po porodu s ohledem na péči o narozené dítě. Dávka tak náleží nejen ženě, která dítě porodila, nýbrž i osobě (ženě či muži), která narozené dítě převzala do péče. Právní úprava této dávky je obsažena v ustanoveních § 32 a násl. zákona č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění.

a) podmínky nároku

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má:

- pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,
- pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou nebo pro které bylo vystaveno příslušné potvrzení a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,
- pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte a na dobu nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast pojištěnce

na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství. Je-li uplatňován nárok na peněžitou pomoc v mateřství z více pojištění, musí být tato podmínka účasti na pojištění splněna v každém z těchto pojištění.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství osoby samostatně výdělečně činné je kromě splnění podmínky účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství také účast na pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné podle § 11 zákona č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění, po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce přede dnem počátku podpůrčí doby.

Do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství se započítává též:

- doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže toto studium bylo úspěšně ukončeno,
- doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odňat a po odnětí tohoto důchodu vznikla, popřípadě dále trvala pojištěná činnost;

příčemž tyto doby se započítávají v rozsahu, v jakém se nekryjí s pojištěnou činností.

Do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství se nezapočítává doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ani doba pobírání důchodu z důchodového pojištění.

Aby vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství, musí těhotenství skončit porodem (proběhne zápis narozeného dítěte do matriky), nikoli potratem. V případě potratu tak nevzniká nárok na peněžitou pomoc v mateřství.

b) podpůrčí doba

Délka podpůrčí doby u peněžitě pomoci v mateřství činí:

- 28 týdnů u pojištěnky, která dítě porodila,

- 37 týdnů u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí,
- 22 týdnů u pojištěnce,
 - který převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů,
 - který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
 - který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou nebo pro které bylo vystaveno příslušné potvrzení, a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství,
 - pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě,
- 31 týdnů u pojištěnce, který z důvodů uvedených v předcházejícím bodě pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

Podpůrčí doba u peněžité pomoci v mateřství začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství.

Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává:

- dnem, který pojištěnka určí v období od počátku osmého týdne do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu; pokud pojištěnka tento den v tomto období neurčí, nastává nástup na peněžitou pomoc v mateřství počátkem šestého týdne před očekávaným dnem porodu,
- dnem porodu, pokud k porodu došlo před počátkem podpůrčí doby uvedené v předchozím bodě,
- dnem převzetí dítěte pojištěncem do péče.

Peněžité pomoci v mateřství z důvodu péče o dítě matkou, otcem dítěte nebo

manželem ženy, která dítě porodila, může být poskytována nejdéle po dobu jednoho roku ode dne porodu. Peněžítá pomoc v mateřství z důvodu převzetí dítěte do trvalé péče může být poskytována nejdéle po dobu 7 let a 31 týdnů věku dítěte.

U pojištěnky, která porodila, nesmí být podpůrní doba u peněžité pomoci v mateřství kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Jestliže dítě zemřelo před uplynutím podpůrní doby, končí podpůrní doba uplynutím dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, pokud by ze zákonných důvodů neskončila dříve.

c) přerušení výplaty peněžité pomoci v mateřství

Výplata peněžité pomoci v mateřství se přerušuje:

- matce dítěte za dobu, po kterou má na základě dohody nárok na peněžitou pomoc v mateřství pojištěnec, s nímž matka dítěte uzavřela tuto dohodu,
- pojištěnci za dobu, po kterou dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do zdravotnického zařízení lůžkové péče a pojištěnec v této době vykonává v pojištěné činnosti, ze které je peněžítá pomoc v mateřství poskytována, práci nebo samostatnou výdělečnou činnost,
- pojištěnci za dobu, po kterou nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byl uznán dočasně práce neschopným a dítě bylo z tohoto důvodu v péči jiné fyzické osoby nebo právnické osoby,
- za dobu, po kterou pojištěnka nepečuje o narozené dítě, a dítě bylo z tohoto důvodu svěřeno do péče nahrazující péči rodičů nebo do lůžkové péče u poskytovatele zdravotních služeb nebo do zařízení poskytujícího nepřetržitou péči o tyto děti,
- pojištěnci za dobu, po kterou dítě bylo v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o tyto děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo pojištěnce.

Pominou-li důvody uvedené výše, pro které se peněžítá pomoc v mateřství pojištěnci nevyplácěla, pokračuje se ve výplatě peněžité pomoci v mateřství, popřípadě se zahájí její výplata, až do uplynutí podpůrní doby.

Výplatu peněžité pomoci v mateřství nelze přerušit během podpůrní doby stanovené pojišťence, která dítě porodila (podpůrní doba v tomto případě nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu).

Výplata peněžité pomoci v mateřství se přerušuje pojišťenci, který uzavřel dohodu, pokud doba, po kterou jsou jinak splněny podmínky nároku na výplatu peněžité pomoci v mateřství, nečiní aspoň 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích.

d) výše peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci v mateřství za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu.

Denní vyměřovací základ se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný zaměstnanci v rozhodném období se dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic na denní vyměřovací základ. Redukce se provede tak, že se započte:

- do první redukční hranice 100 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %,
- z části mezi druhou a třetí redukční hranicí se započte 30 %,
- k části nad třetí redukční hranicí se nepřihlédne.¹⁸

e) posuzování zdravotního stavu pro účely poskytování peněžité pomoci v mateřství

Ošetřující lékař je pro účely poskytování peněžité pomoci v mateřství povinen:

- stanovit těhotné pojištěnce očekávaný den porodu a tento den potvrdit na předepsaném tiskopise,
- potvrdit na předepsaném tiskopise, že pojištěnka porodila, a den porodu, pokud se pojištěnce peněžitá pomoc v mateřství nevyplácěla přede dnem porodu,

¹⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Nemocenské pojištění v roce 2014*. [online]. [cit. 1. 2. 2014]. Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz>>

- potvrdit na předepsaném tiskopise, že matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které by byla uznána dočasně práce neschopnou, kdyby byla pojištěnkou.

4.3.2. Dávky ze systému státní sociální podpory

Právní úpravu jednotlivých druhů dávek ze systému státní sociální podpory nalezneme v zákoně č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře.

V systému státní sociální podpory existují, jak již bylo dříve řečeno, dva druhy dávek. První skupinou jsou dávky závislé na výši příjmu (tzv. dávky testované), u nichž je podmínkou vzniku nároku na ně nepřekročení zákonem stanovené příjmové hranice. Do této skupiny patří přídavek na dítě a porodné. Druhou skupinu představují dávky nezávislé na výši příjmu, tzv. dávky netestované, kam se řadí rodičovský příspěvek.

U dávek závislých na výši příjmu, tedy u přídavku na dítě a u porodného, se kvůli přiznání nároku na dávku posuzuje rozhodný příjem rodiny za tzv. rozhodné období. Podle ustanovení § 6 odst. a) zákona č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře, je rozhodným obdobím v případě přídavku na dítě kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, do něhož spadá počátek období od 1. října do 30. září následujícího kalendářního roku. Za účelem přiznání dávky porodného se rozhodný příjem rodiny zjišťuje za kalendářní čtvrtletí předcházející kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě (dětí) narodilo (dle § 6 odst. b) zákona č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře).

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je upraven ustanoveními § 17 a násl. zákona č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře. Z testovaných dávek systému státní sociální podpory jde o nejvýznamnější, nejčastěji poskytovanou dávku.

Oprávněnou osobou je nezaopatřené dítě, přičemž nárok na dávku vzniká, pokud rozhodný příjem rodiny nepřesáhne částku ve výši životního minima rodiny vynásobený koeficientem 2,4 (tedy nárok na přídavek mají rodiny s příjmem do 2,4násobku životního minima).

Přídavek na dítě je opakující se dávkou, jejíž výše je stanovena absolutní částkou. Je poskytován ve třech možných výších podle věku dítěte:

- do 6 let 500,- Kč,
- od 6 do 15 let 610,- Kč,
- od 15 do 26 let 700,- Kč.

Po dobu nezletilosti nezaopatřeného dítěte se dávka vyplácí rodičům nebo osobám, které se za rodiče považují dle rozhodnutí příslušného orgánu. Přídavek na dítě náležející zletilému nezaopatřenému dítěti se vyplácí tomuto dítěti, které si o něj musí samo zažádat.

Je-li nezletilé nezaopatřené dítě v plném přímém zaopatření ústavu (zařízení) pro péči o děti nebo mládež, vyplácí se přídavek na dítě tomuto ústavu (zařízení).

Porodné

Právní úpravu této dávky nalezneme v § 44 a násl. zákona č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře. Dávkou porodného se nízkopříjmovým rodinám jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního dítěte.

Do 31. 12. 2010 šlo o netestovanou dávku, poskytovanou nezávisle na příjmu všem ženám, které porodily dítě. Od 1. 1. 2011 se však zásadně změnila koncepce této dávky - stala se dávkou testovanou a kromě toho poskytovanou jen ženám, které porodily první živě narozené dítě. Při narození druhého a dalšího dítěte tak nárok na dávku porodného nevzniká nikomu.

Nárok na porodné vzniká dnem porodu ženě, která porodila své první živé dítě, případně s prvním živě narozeným dítětem i další živé dítě či děti. Nárok na porodné má rovněž otec prvního živě narozeného dítěte nebo dětí, které se narodily současně s prvním dítětem ženy, jestliže žena, která dítě (děti) porodila, zemřela a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě.

Nárok na dávku porodného je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte musí být nižší než 2,4násobek životního minima rodiny.

Výše porodného je stanovena pevnou částkou ve výši 13 000 Kč na první živě narozené dítě. Narodí-li se s prvním živě narozeným dítětem další živě narozené dítě nebo děti, výše porodného činí 19 500 Kč.

Nárok na porodné má také ode dne převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů osoba, která převzala dítě do takové péče do 1 roku jeho věku, toto dítě bylo prvním dítětem této osoby, na které z důvodu jeho převzetí vznikl nárok na porodné. Za stejných podmínek má nárok na porodné také osoba, která převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů 2 nebo více současně narozených dětí. Podmínkou nároku na dávku porodného je, že rozhodný příjem v rodině této osoby nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40.

Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR v současnosti projednává vládní návrh novely zákona č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře, otevírající možnost poskytování dávky porodného i na druhé narozené dítě a současně rozšíření okruhu příjemců dávky ve smyslu zvýšení koeficientu, od něhož se nárok na dávku odvíjí, ze stávajícího koeficientu 2,40 na 2,70.

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je peněžitou opakující se dávkou systému státní sociální podpory, jejímž smyslem je usnadnit rodinám péči o malé děti. Je dávkou netestovanou, tedy nezávislou na výši příjmu, a stát její výplatou přispívá na náklady potřebné k zajištění výživy a dalších životních potřeb rodiče v době, kdy celodenně a řádně pečuje o dítě do čtyř let věku. Rodičovský příspěvek je upraven § 30 a násl. zákona č. 117/ 1995 Sb., o státní sociální podpoře.

K posledním významným změnám v právní úpravě rodičovského příspěvku došlo ode dne 1. ledna 2012, do tohoto data fungovalo čerpání dávek v tzv. vícerychlostní struktuře. Dávky se poskytovaly ve třech možných výměrách

stanovených pevnými částkami, přičemž zařazení do jedné z těchto možností bylo závislé na výši peněžité pomoci v mateřství. Volbu nároku na čerpání dávky bylo možné učinit jen jednou, poté ji již nešlo změnit. Rodičovské příspěvky, na které vznikl nárok podle právní úpravy platné do 31. 12. 2011, bylo možné převést do režimu nové právní úpravy kdykoli od 1. ledna roku 2012 dle rozhodnutí rodiče na jeho písemnou žádost.

Nárok na rodičovský příspěvek tedy podle platné a účinné právní úpravy vzniká rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky ve výši 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Pro účely rodičovského příspěvku se „rodičem“ rozumí též osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Pro vznik nároku na rodičovský příspěvek musí oprávněná osoba a dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek splňovat podmínku trvalého pobytu a bydliště na území České republiky.

Jestliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění, rodič si může volit výši a tím i délku pobírání rodičovského příspěvku.

Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku se stanoví ve vazbě na uvedený vyměřovací základ:

- pokud 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7 600 Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7 600 Kč;
- pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7 600 Kč, je výše rodičovského příspěvku je omezena touto částkou, maximálně však výše rodičovského příspěvku může činit 11 500 Kč měsíčně.

V případě, že vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší.

Volbu výše rodičovského příspěvku je možno měnit jedenkrát za tři měsíce.

Pokud ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, náleží rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně ve výši 3 800 Kč až do 4 let věku dítěte.

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší dvou let navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci.

Dítě může navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení nebo jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro zdravotně postižené předškolní děti v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

Dítě zdravotně postižené může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně. Dítě, jehož osamělý rodič nebo oba rodiče jsou závislí na pomoci jiné osoby ve stupni III nebo IV, může navštěvovat jesle, mateřskou školu nebo obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně.

U dítěte, které dovršilo 2 roky věku, není docházka do zařízení omezena.

Příjmy rodiče pobírajícího rodičovský příspěvek nejsou sledovány. Rodič současně s nárokem na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Nárok na rodičovský příspěvek přiznaný z důvodu péče o nejmladší dítě v rodině zaniká posledním dnem kalendářního měsíce předcházejícího kalendářnímu měsíci, ve kterém se stalo nejmladším dítětem v rodině jiné dítě, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, a to i v případě, že nebyla vyplacena celková částka rodičovského příspěvku.

5. Pracovněprávní ochrana žen v těhotenství a mateřství v ČR v současnosti

Současná vyspělá společnost se vyznačuje vysokou mírou účasti žen v pracovním procesu, jež na straně jedné přináší mnoho dobrého - od ekonomického prospěchu na úrovni celospolečenské i osobní, přes zvyšování vzdělanosti a kvalifikace žen, jejich sociální integraci a budování postavení či kariéry, až po naplňování požadavku rovnoprávnosti žen a mužů – nese s sebou však také řadu komplikací, vyplývajících z role ženy jako matky. „Fyziologické zvláštnosti ženského organismu a plnění mateřského poslání vyžadují, aby ženám byla v pracovně-právních vztazích poskytována zvýšená ochrana, zejména ženám těhotným a matkám malých dětí.“¹⁹ Vysoký stupeň těhotenství a posléze mateřství spojené s péčí o dítě v různých ohledech reálně omezuje ženu v běžném životě, a proto je jí prostředky sociální ochrany formou různých právních institutů poskytována ochrana, včetně ochrany ve smyslu zákona č. 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Antidiskriminační zákon v ustanovení § 2 odst. 4 výslovně stanoví, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. V této souvislosti je na místě upozornit také na znění § 16 zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, který pracuje s konceptem rovného zacházení a zákazu diskriminace a říká, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Následující odstavce stanoví, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon

¹⁹ Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, str. 181.

práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

V ústavněprávní rovině nalzáme základ pro pracovněprávní ochranu ženy v ustanoveních Listiny základních práv a svobod. Ustanovení čl. 29 Listiny v prvním odstavci definuje právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky, druhým odstavcem článku 32 Listiny se ženě v těhotenství garantuje zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Právo ženy na zvláštní pracovní podmínky se řadí mezi nejvýznamnější sociální práva. Uvedená sociální práva jsou potom konkretizována a realizována v jednotlivých právních předpisech českého právního řádu, zejména v zákoně č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce.

Výše zmíněné zásady jsou uchopeny mimo jiné článkem 11. *Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen* z dílny OSN, který ukládá, aby státy přijaly veškerá opatření k odstranění diskriminace žen v zaměstnání s cílem zajistit, na základě rovnoprávnosti mužů a žen, stejná práva, zejména práva na ochranu zdraví a na bezpečné pracovní podmínky včetně ochrany poslání ženy jako matky. Druhý odstavec uvedeného článku pak stanoví, že za účelem zabránění diskriminace žen z důvodů manželství nebo mateřství a zajištění jejich reálného práva na práci přijmou státy, smluvní strany, veškerá příslušná opatření:

- k zákazu, pod hrozbou uvalení sankcí, propouštění z důvodů těhotenství nebo mateřské dovolené a diskriminace při propouštění z důvodů manželského stavu;
- k zavedení mateřské dovolené s platem nebo se srovnatelnými sociálními výhodami bez ztráty dřívějšího zaměstnání, služebního postavení nebo sociálních příspěvků;
- k prosazení poskytování nezbytných doplňkových sociálních služeb, umožňujících rodičům spojovat rodinné povinnosti s pracovními povinnostmi a účastí na veřejném životě, zejména podporováním zřizování a rozvoje sítě zařízení péče o děti;

- k poskytování zvláštní ochrany těhotným ženám v druzích práce, jež se ukázaly být pro ně škodlivé.²⁰

5.1. Důležité osobní překážky v práci

Překážky v práci dělíme na překážky v práci na straně zaměstnavatele a na překážky v práci na straně zaměstnance, podle toho, na straně kterého z účastníků pracovněprávního vztahu je dán důvod nemožnosti plnění závazků z pracovní smlouvy (suspenze pracovního závazku). Dále rozlišujeme překážky v práci na „placené“ a „neplacené“ v závislosti na tom, zda je či není s překážkou v práci spojena náhrada mzdy nebo platu.

Kromě překážek v práci, které upravuje zákoník práce, lze podle některých právních názorů zařadit mezi překážky v práci i další situace, svým charakterem blízké překážkám v práci. Jde o *přestávku v práci na jídlo a oddech* (§ 88 zákoníku práce), *dovolenou* (§ 211 a násl. zákoníku práce), *přestávky ke kojení* (§ 242 zákoníku práce) a *období stávky* podle zákona o kolektivním vyjednávání.

Mezi důležité osobní překážky v práci (na straně zaměstnance) patří podle ustanovení § 191 zákoníku práce mimo jiné:

- mateřská a rodičovská dovolená;
- ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění;
- ošetřování dítěte a péče o dítě mladší deseti let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

V případě výše zmíněných překážek v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu trvání dané překážky. Zaměstnanec musí existenci této překážky v práci prokázat, nemusí již (často ale ani nemůže) žádat předem o poskytnutí pracovního volna.

²⁰ Organizace spojených národů. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>

5.1.1. Mateřská a rodičovská dovolená

S těhotenstvím, porodem a mateřstvím je spojena potřeba pomoci ze strany společnosti. Žena, již se dotknou tyto sociální události, vyžaduje lékařskou péči, pracovní volno a přiměřené hmotné zabezpečení.

Český právní řád poskytuje zaměstnankyni v souvislosti s pokročilým těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě *mateřskou dovolenou*. Jde o důležitou osobní překážku v práci, která je upravena zejména § 195 a násl. zákoníku práce, při jejímž trvání je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni omluvené pracovní volno bez náhrady mzdy. S nástupem na mateřskou dovolenou vzniká zaměstnankyni důležitá osobní překážka v práci, a to v případě, byla-li žena před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnána v pracovním poměru a tento pracovní poměr pak trval i po dobu mateřské dovolené. Mateřská dovolená přísluší pouze ženě, na rozdíl od rodičovské dovolené, kterou je oprávněn čerpat i muž.

Délka mateřské dovolené v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě činí 28 týdnů; porodila-li zaměstnankyně zároveň dvě nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Nástup na mateřskou dovolenou (a nástup na pobírání peněžité pomoci v mateřství) si zaměstnankyně stanoví sama, nástup na mateřskou dovolenou jí nelze nařídit. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před lékařem stanoveným očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby 28, resp. 37 týdnů, tedy v plném rozsahu. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí.

Pokud se dítě narodí mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena dříve než šest týdnů ode dne porodu.

V průběhu čerpání mateřské dovolené nenáleží ženě nárok na mzdu či náhradu mzdy, má ovšem nárok na *peněžitou pomoc v mateřství*, za předpokladu splnění podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění (více v bodě 4.3.1. této práce). Hmotné zabezpečení ženy po dobu mateřské dovolené je tak hrazeno ze systému nemocenského pojištění.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost *rodičovskou dovolenou*, tedy omluvené pracovní volno bez nároku na náhradu mzdy. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, maximálně však do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku (§ 196 a násl. zákoníku práce).

Rodičovská dovolená je zaměstnankyni či zaměstnanci poskytnuta vždy na žádost. Zákoníkem práce sice není stanovena forma žádosti, jistě lze ale jediné doporučit formu písemnou.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené nenáleží zaměstnankyni či zaměstnanci nárok na náhradu mzdy, jejich hmotné zabezpečení je však zajišťováno ze systému státní sociální podpory, za předpokladu splnění podmínek zákona o státní sociální podpoře, ve formě *rodičovského příspěvku* (více v bodě 4.3.2. této práce).

Rodičovský příspěvek je dávkou, která náleží rodiči do čtyř let věku dítěte. I proto často dochází k omylu spočívajícím v domněnce, že i nárok na rodičovskou dovolenou trvá do čtyř let věku dítěte, což není pravdou – znění § 196 zákoníku práce jasně stanoví, že rodičovská dovolená přísluší nejdéle do tří let věku dítěte. Pobírání rodičovského příspěvku není podmíněno čerpáním rodičovské dovolené, ale pouze péčí o dítě.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně, ovšem je vyloučeno souběžné pobírání peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku. Proto není přípustné, aby matka pobírala po narození dítěte peněžitou pomoc v mateřství a současně otec rodičovský příspěvek.

Rodičovský příspěvek náleží při společné péči o dítě vždy jen jednomu z rodičů, podle jejich vzájemné dohody.

Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, přísluší mateřská nebo rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo jednoho roku věku.

Jestliže bylo dítě ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnanec nebo zaměstnankyně zatím nastoupí do práce, přeruší se tímto nástupem mateřská nebo rodičovská dovolená; její nevyčerpaná část přísluší ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne tří let věku.

V případě, že se zaměstnankyně nebo zaměstnanec přestane starat o dítě, a dítě bylo proto svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, či v případě zaměstnankyně nebo zaměstnance, jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů, nepřísluší mateřská nebo rodičovská dovolená po dobu, po kterou o dítě nepečují.

Ustanovení § 47 zákoníku práce ukládá zaměstnavateli zařadit zpět na původní práci a pracoviště zaměstnankyni po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnance po skončení rodičovské dovolené v délce, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Není-li to možné z důvodu odpadnutí této práce či zrušení pracoviště, zaměstnavatel má povinnost zařadit zaměstnance na jinou práci podle pracovní smlouvy.

Žena se může vrátit do zaměstnání po uplynutí doby šestinedělí, ačkoli by mohla čerpat dále mateřskou dovolenou (tedy zpravidla po dobu 22 týdnů po porodu). Zákon o nemocenském pojištění pro tyto případy umožňuje, aby peněžitou pomoc v mateřství čerpal otec dítěte. Platí podmínka, že rodič, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, uzavřel s matkou písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Tuto dohodu lze účinně uzavřít nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte. V dohodě musí být uveden den porodu a datum zahájení péče pojištěnce o dítě. Podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen. Den, od kterého bude tento pojištěnec o dítě pečovat, nesmí spadat do období, za které byla

peněžitá pomoc v mateřství vyplacena matce dítěte. Dohodu lze opět kdykoli v průběhu mateřské dovolené zrušit a matka dítěte se může s otcem dítěte zpět vystřídat v péči o dítě.

Mateřská dovolená a u muže rodičovská dovolená v časovém rozsahu, po který je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se ve smyslu § 348 odst. 1 písm. a) zákoníku práce považují za výkon práce.

Ustanovení § 217 odst. 5 zákoníku práce stanoví, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Jako výkon práce se pro účely dovolené posuzuje i doba čerpání dovolené.

Pokud žena po skončení mateřské dovolené čerpá dovolenou, nemůže zároveň čerpat rodičovskou dovolenou. Dovolená je dobou odpočinku, tedy pracovním volnem s náhradou mzdy, mateřská a rodičovská dovolená představují osobní překážky v práci. Zaměstnavatel nemůže ženě po skončení mateřské dovolené nařídit čerpání dovolené.

V době čerpání dovolené není žena chráněna před výpovědí. Před výpovědí je chráněna pouze po dobu mateřské a rodičovské dovolené, nikoli po dobu čerpání dovolené (dřívější terminologií dovolené na zotavenou). Fakt, že žena ode dne následujícího po dni skončení mateřské dovolené pobírá rodičovský příspěvek podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, nic na této skutečnosti nemění. Jak již bylo řečeno výše, poskytování rodičovského příspěvku není podmíněno čerpáním rodičovské dovolené, ale pouze péčí o dítě.

5.1.2. Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte

Ustanovení § 197 zákoníku práce upravuje *mateřskou a rodičovskou dovolenou při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů*. Tak vzniká právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou též zaměstnankyni nebo zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě,

jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.

V tomto případě mateřská dovolená přísluší zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne jednoho roku věku. Rodičovská dovolená pak přísluší ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku tří let; zaměstnankyni, která čerpala mateřskou dovolenou, přísluší rodičovská dovolená až po skončení této mateřské dovolené. Bylo-li dítě převzato po dosažení věku tří let, nejdéle však do sedmi let jeho věku, přísluší rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením tří let věku tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení tří let věku, rodičovská dovolená přísluší do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

5.2. Zvláštní pracovní podmínky žen

Jak již bylo řečeno výše, právo ženy na zvláštní pracovní podmínky patří mezi nejdůležitější sociální práva, a je zakotveno ústavním pořádkem ČR v článku 29 Listiny základních práv a svobod.

Zákoník práce se z pohledu pracovních podmínek žen zabývá dvěma faktory – biologickým a společenským.²¹ Biologický faktor zohledňuje fyziologické zvláštnosti ženského organismu, které působí vyšší citlivost žen k určitým druhům prací či pracovišť – tedy např. práce, která jsou svou náročností pro ženu fyzicky nepřiměřené. Faktor společenský uvažuje fyzickou a psychickou zátěž ženy vlivem tradiční úlohy ženy ve smyslu péče o děti a domácnost, přičemž nástup do práce může působit nesnáze při plnění mateřské funkce.

Lze shrnout, že zvláštní pracovní podmínky žen představují soubor práv žen a povinností zaměstnavatelů, případně státních orgánů, tvořící rámec pro možnost uplatnění žen v pracovních vztazích, aniž by docházelo k újmě na zdraví ženy či k omezení plnění jejích sociálních funkcí, zejména funkce mateřské.

²¹ Bělina, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, str. 389.

5.2.1. Zakazy některých prací a převedení na jinou práci

Zákoník práce v § 238 říká, že zaměstnankyně je zakázáno zaměstnávat pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanovilo vyhláškou č. 288/2003 Sb. práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu. Dále je zakázáno zaměstnávat těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni, která kojí, a zaměstnankyni - matku do konce devátého měsíce po porodu pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.

Koná-li těhotná zaměstnankyně práci, která je těhotným zaměstnankyním zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel podle znění § 239 zákoníku práce povinen převést ji dočasně na jinou vhodnou práci, při níž může dosahovat stejného výdělku jako při dosavadní práci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět. Výše uvedené platí obdobně pro zaměstnankyni-matku do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyni, která kojí. Obdobně je toto upraveno ustanoveními § 41 odst. 1 písm. c) a g) zákoníku práce.

Dosahuje-li zaměstnankyně při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než při dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle zákona č. 187/ 2006 Sb., o nemocenském pojištění.

5.2.2. Další oprávnění těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě

Zákoník práce stanoví v § 241 odst. 3 absolutní *zákaz práce přesčas* u těhotných zaměstnankyň a také *zákaz naříditi práci přesčas* zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší jednoho roku.

Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do osmi let věku smějí být vysíláni na *pracovní cestu* mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem, přičemž přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. To platí také pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě do věku patnácti let.

Podle § 242 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni, která kojí své dítě, poskytnout kromě přestávek v práci také *zvláštní přestávky ke kojení*. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a přísluší za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

5.2.3. Ochrana pracovního poměru těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě

Zákoník práce chrání zaměstnance v životních situacích, kdy je ztráta obživy společensky nežádoucí (*ochranná doba*), před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Ustanovením § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v *ochranné době*, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Výpověď daná zaměstnankyni či zaměstnanci ve shora uvedené ochranné době by byla neplatná. Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Zákaz výpovědi v ochranné době ovšem neplatí bez výjimky. Zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní nebo se zaměstnankyní čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnankyní či zaměstnancem čerpajícím rodičovskou dovolenou ve výjimečných případech určených v § 54 písm. a) zákoníku práce jako situace podle § 52 písm. a) a b) zákoníku práce, tedy ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část. Jsou to tedy situace, kdy je

zaměstnavateli objektivně fakticky znemožněno dále plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, zejména přidělovat práci v souladu s pracovní smlouvou. Netýká se to ovšem organizačních změn v rámci zaměstnavatele, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. b) zákoníku práce (přemístění zaměstnavatele nebo jeho části) rovněž není možné v případě těhotné zaměstnankyně, dále zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru není možné uplatnit u těhotné zaměstnankyně, dále zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou (§ 55 odst. 2 zákoníku práce). S těmito osobami ovšem může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí z důvodů, pro které by jinak mohl zrušit pracovní poměr okamžitě.

Absolutní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru však platí u zaměstnankyně, na mateřské dovolené, zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. S těmito zaměstnanci tedy z důvodů, pro které je jinak možné zrušit pracovní poměr okamžitě, nelze rozvázat pracovní poměr ani výpovědí.

Byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci výpověď z důvodu, pro který je jinak možné okamžitě ukončit pracovní poměr, před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou (rodičovskou) dovolenou (§ 54 písm. c) zákoníku práce).

Jako výraz uplatnění rovnoprávnosti mužů a žen v pracovněprávních vztazích mohou ochranu v pracovněprávních vztazích při péči o dítě požívat oba rodiče dítěte současně, a to za předpokladu splnění podmínky péče o dítě do zákonem stanoveného věku.

Závěr

Cílem této práce bylo učinit základní vhled do různých oblastí a aspektů zabezpečení žen v těhotenství a mateřství v současném českém a evropském kontextu i z pohledu jeho historického vývoje, a to ve sféře sociálního zabezpečení i pracovně-právní ochrany.

Rodinná politika ve spojení s konkrétní realizací různých forem sociální ochrany je projevem solidarity a zájmu státu o zdravý vývoj společnosti a podpory jejích členů v životních etapách, které pro ně často znamenají značné finanční zatížení a společenské znevýhodnění ve smyslu omezení možnosti výdělečné činnosti v důsledku různých sociálních událostí, jakými jsou například těhotenství či mateřství. Zajisté je nutná snaha o zachování zdravé rovnováhy mezi podporou potřebných jednotlivců a jejich motivací k vlastní aktivitě a samostatnosti, neboť hranice mezi využíváním a zneužíváním různých forem státní podpory je často velmi tenká.

Státem deklarovaná snaha o podporu institutu rodiny a rodinného života nekoresponduje vždy s reálným stavem ve společnosti. Domnívám se, že mezi hlavní úkoly české rodinné politiky, které se zatím nedaří úspěšně plnit, patří motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání matek, resp. rodičů malých dětí, spočívající v podpoře poskytování zkrácených pracovních úvazků. S tím je spojená i potřeba podpory fungování různých subjektů poskytujících vzdělání a péči o malé děti, od státních zařízení až po dětské skupiny či soukromé a firemní školky.

Český systém zabezpečení těhotných žen a matek je v současnosti nastaven tak, aby se matce dostávalo základní ochrany a podpory ve všech etapách mateřství; od těhotenství až po návrat do pracovního procesu spojený s výchovou dětí. Ve srovnání s některými evropskými zeměmi je český systém sociálního zabezpečení štědrý, ačkoli takové srovnání není vždy dost dobře možné činit například s ohledem na odlišnou životní úroveň a další rozhodující parametry.

Dávky sociálního zabezpečení pro ženy v těhotenství a mateřství jsou poskytovány na jedné straně ze systému nemocenského pojištění (vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitá pomoc v mateřství a dále nemocenské a ošetřovné), na straně druhé ze systému státní sociální podpory (porodné, přídavek

na dítě a rodičovský příspěvek). Pro přiznání nároku na dávku ze systému nemocenského pojištění je základní podmínkou účast na nemocenském pojištění. Základní podmínkou pro vznik nároku na dávky státní sociální podpory je podmínka trvalého pobytu a bydliště na území České republiky oprávněné osoby a společně posuzovaných osob (např. rodiče a dítěte zakládajícího nárok na rodičovský příspěvek). Rozlišujeme, zda nárok na dávku závisí na výši příjmu (pak jde o tzv. dávky testované – přídavek na dítě, porodné) či na výši příjmu nezávisí (tzv. dávky netestované – rodičovský příspěvek).

Právní úprava a s tím související nastavení podmínek poskytování dávek a jejich výše je v našem prostředí silně provázána s aktuální politickou situací, resp. s orientací vládnoucí politické garnitury. I proto prochází v posledních letech častými, nikoli nezanedbatelnými změnami, které mohou v dotčených sférách obyvatel vyvolávat pocit nejistoty a nepochopení příčin takových změn. I přesto lze konstatovat, že ve svém celku je úprava všech institutů a dávek zabezpečujících ženy v těhotenství a mateřství na velmi dobré úrovni a přiměřeně, v některých případech dokonce nadstandardně, zajišťuje potřeby žen a matek.

Za problematické shledávám například nastavení v souvislosti s přídavkem na dítě, konkrétně určení rozhodného období, za které se zjišťuje rozhodný příjem rodiny pro účely přiznání nároku na tuto dávku. Dle znění § 6 odst. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, je u přídavku na dítě rozhodným obdobím kalendářní rok předcházející kalendářnímu roku, do něhož spadá počátek období od 1. října do 30. září následujícího kalendářního roku. Tak pokud se dítě narodí v průběhu měsíce října roku 2014, je rozhodným obdobím, za které se zjišťuje rozhodný příjem rodiny, kalendářní rok 2013. Jestliže se dítě narodí v září roku 2014, rozhodným obdobím bude kalendářní rok 2012. Mezi životními podmínkami rodiny v rozhodném období a v době posuzování vzniku nároku na dávku, může být zásadní rozdíl. Tak může snadno nastat situace, že potřebná rodina na dávku nedosáhne, jelikož o dva roky dříve byly její příjmy na vyšší úrovni. Případně i naopak - rodině, jejíž finanční situace se v uplynulém roce zlepšila, může být nárok přiznán, ačkoli dávku již de facto nepotřebuje. Domnívám se, že účelnější a vhodnější by pro praxi bylo časové přiblížení

rozhodného období s okamžikem posuzování podmínek pro přiznání dávky, tedy zohlednění stávajících životních podmínek, ve kterých se rodina nachází.

Úprava rodičovského příspěvku prošla vývojem, jehož výsledek je dle mého názoru pro příjemce dávky poměrně příznivý. Ve vazbě na denní vyměřovací základ si může rodič volit výši rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek se vyplácí do vyčerpání celkové částky ve výši 220 000 Kč, nebo dokud dítě nedovrší čtyř let věku. Kromě toho lze výši příspěvku opakovaně měnit, nejčastěji však jednou za tři měsíce. Aniz by došlo ke ztrátě nároku na dávku, rodič může umístit dítě do předškolního zařízení, od dvou let stáří dítěte bez omezení. Při pobírání dávky není sledován příjem rodiče, má tak možnost výdělečné činnosti.

Pracovněprávní ochrana ženy v těhotenství a mateřství spočívá zejména v úpravě zákona č. 262/ 2006 Sb., zákoník práce, který stanoví důležité osobní překážky v práci (kterými jsou mateřská a rodičovská dovolená či ošetřování dítěte mladšího deseti let) a rovněž definuje zvláštní pracovní podmínky žen. Citovaný zákon též zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, přičemž slovy antidiskriminačního zákona (tj. zákon č. 198/ 2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů) je za diskriminaci považována i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství. I přesto, že zákon upravuje tuto problematiku, z praxe je bohužel zřejmé, že žena jakožto matka či budoucí matka stále představuje pro většinu zaměstnavatelů spíše komplikaci a přítěž nežli výzvu a motivaci k hledání oboustranně uspokojivých řešení.

Podpora ze strany státu by měla vždy jít přiměřeně ruku v ruce s motivací k vlastní zodpovědnosti, případně zodpovědnosti v rámci rodiny. „Rodinná politika musí stimulovat k zodpovědnému chování, ale na druhé straně je třeba nepřecenit možnosti rodiny pomoci si vlastními silami a znát i naléhavost potřeb nejohroženějších skupin populace.“²²

²² Kotous, Jan a kol. *Úvod do sociální politiky*. Praha: Karolinum, 2003, str. 89.

Seznam použité literatury a pramenů

Učebnice:

- Bělina, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 5. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012.
- Černá, J. – Trinnerová, D. – Vacík, A. *Právo sociálního zabezpečení*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007.
- Chvátalová, Iva a kol. *Právo sociálního zabezpečení v České republice a Evropské unii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012.
- Kahoun, V. a kol. *Sociální zabezpečení. Vybrané kapitoly*. 2., aktualizované vydání. Praha: Triton, 2013.
- Krebs, V. a kol. *Sociální politika*. Praha: ASPI, 2002.
- Spirit, Michal a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení v ČR*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009.
- Tröster, Petr a kol. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013.

Monografie:

- Bělecký, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy*. Praha: VOX, 2008.
- Bělina, M. – Kalenská, M. (eds.). *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009.
- Burcin, B. – Fialová, L. – Rychtaříková, J. a kol. *Demografická situace České republiky. Proměny a kontexty 1993-2008*. Praha: SLON, 2010.
- Giddens, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2009.
- Hůrka, Petr. *Ochrana zaměstnance a flexibilita zaměstnávání. Princip flexijistoty v českém pracovním právu*.
- Chvátalová, Iva. *Peněžité dávky v nemoci a mateřství v Evropské unii*. Praha: Linde, 2003.
- Koldinská, Kristina. *Gender a sociální právo*. Praha: C. H. Beck, 2010.
- Koldinská, Kristina. *Sociální právo*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013.
- Koldinská, Kristina. *Sociální zabezpečení migrujících osob mezi státy EU*. Praha: C. H. Beck, 2007.
- Koldinská, Kristina. – Štefko, Martin (eds.). *Sociální reformy ve střední Evropě - cesta k novému modelu sociálního státu?* Praha: Auditorium, 2011.

- Kotous, Jan a kol. *Úvod do sociální politiky*. Praha: Karolinum, 2003.
- Mareš, P. – Potočný, T. (eds.). *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003.
- Matoušek, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON), 2003.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky *Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Evropské unie*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2009.
- Mitchell, Eva. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Studie Národohospodářského ústavu Josefa Hlávky, 2010.
- Možný, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008.
- Munková, Gabriela a kol. *Sociální politika v evropských zemích*. Praha: Karolinum, 2004.
- Pavlíček, V. a kol. *Ústava a ústavní řád České republiky. Komentář. 2. díl. Práva a svobody*. 2. doplněné a podstatně rozšířené vydání. Praha: Linde Praha a.s., 2002.
- Potůček, Martin. *Křížovatky české sociální reformy*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON), 1999.
- Potůček, Martin. *Sociální politika*. Praha: SOCIOLOGICKÉ NAKLADATELSTVÍ (SLON), 1995.
- Sirovátka, Tomáš (ed.). *Česká sociální politika na prahu 21. století*. Brno: Masarykova univerzita, 2000.
- Štangová, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010.
- Tomeš, Igor. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, 2011.
- Tomeš, Igor. *Sociální politika – teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001.
- Tomeš, Igor a kol. *Sociální správa*. Praha: Portál, 2009.
- Tomeš, Igor. Koldinská, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. Praha: C. H. Beck, 2003.
- Veselá, Renata. *Rodina a rodinné právo*. Praha: Eurolex Bohemia, 2003.
- Wintr, Jan. – Antoš, Marek (eds.). *Sociální práva*. Praha: Leges, 2011.

Žondrová, Sylva (ed.). *Přehled judikatury z oblasti sociálního zabezpečení*. Praha: ASPI, 2008.

Články:

Gregorová, Zdeňka. *Zásada sociální solidarity jako jedna ze základních zásad sociálního zabezpečení*. In: Bělina, M. – Kalenská, M. (eds.). *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, str. 128-134.

Možný, Ivo. *Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání*. In: Mareš, P. – Potočný, T. (eds.). *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003.

Sirovátka, Tomáš. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In: Mareš, P. – Potočný, T. (eds.). *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003.

Štangová, Věra. *Systém státní sociální podpory*. In: Bělina, M. – Kalenská, M. (eds.). *Pocta Petru Trösterovi k 70. narozeninám*. Praha: ASPI – Wolters Kluwer, 2009, str. 374-387.

Veselý, Jiří. *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: VŠAP, 2009.

Internetové zdroje:

Česká správa sociálního zabezpečení. <<http://www.cssz.cz>>.

Evropská komise. Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. *Předpisy EU v oblasti sociálního zabezpečení*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/4C5E544B-76EE-472B-9420-E6B84ECDBC81/0/Predpisy_EU_002.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. <<http://www.mpsv.cz>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*.

[online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Národní koncepce rodinné politiky*. 2005.

[online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. 2008. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček*. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>
- Organizace spojených národů. *Všeobecná deklarace lidských práv*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>>.
- Organizace spojených národů. *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>>.
- Organizace spojených národů. *Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>>.
- Organizace spojených národů. *Deklarace o pokroku a rozvoji v sociální oblasti*. [online]. [cit. 1. 3. 2014]. Dostupné z: <<http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/deklarace-o-pokroku-a-rozvoji-v-socialni-oblasti.pdf>>.
- Příb, Jan. *Důchodová reforma v České republice a doplňkové důchodové systémy*. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z: <<http://www.mvcr.cz/clanek/duchodova-reforma-v-ceske-republice-a-doplňkove-duchodove-systemy.aspx>>.
- Sociální politika v Evropské unii. [online]. [cit. 1. 4. 2013]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/socialni-politika-v-evropske-unii-5149.html>>.

Resumé

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

V této diplomové práci se zabývám problematikou ochrany a zabezpečení těhotných žen a matek v ČR a EU. Důvodem potřeby takové ochrany je zejména fakt, že těhotenství a mateřství představují v životě ženy a její rodiny období, které je spojeno s podstatným omezením možnosti výdělku, snížením příjmů a obecně ztížením společenského uplatnění.

Jádro této práce je rozčleněno do pěti kapitol. První kapitola představuje oblast rodinné politiky, specifické oblasti v politice státu, která sleduje podporu rodin a rodinného života a s tím související jevy, jakými jsou například podpora institutu manželství, podpora zaměstnavatelů s ohledem na zaměstnávání těhotných žen a matek, resp. rodičů, podpora subjektů poskytujících vzdělání a péči předškolním a školním dětem aj. V podkapitole pojednávající o financování sociálního zabezpečení je pozornost zaměřena na možné zdroje prostředků pro realizaci sociální ochrany a způsoby jejího financování, uplatňované v dnešních vyspělých ekonomikách.

Druhá kapitola uvádí hlavní dokumenty Evropské unie a mezinárodních organizací (Organizace spojených národů, Mezinárodní organizace práce, Rada Evropy), obsahující úpravu hmotného zabezpečení včetně ochrany práv žen v těhotenství a mateřství.

Třetí kapitola této práce je věnována vývoji sociální ochrany zejména na území dnešní České republiky s přihlédnutím k zabezpečení rodiny, resp. ženy v těhotenství a mateřství. Zbývající dvě kapitoly se zabývají již konkrétně tématem zabezpečení a pracovněprávní ochrany žen v těhotenství a mateřství v České republice v současnosti. Po obecném úvodu, ve kterém jsou vyloženy základní pojmy spojené s otázkou sociálního zabezpečení a popsány jednotlivé systémy sociální ochrany, následuje přehled relevantní právní úpravy, která je vzhledem k neexistenci kodifikace roztržena v množství samostatných právních předpisů. Závěr čtvrté kapitoly je věnován popisu dávek sociálního zabezpečení poskytovaných ženám v těhotenství a mateřství, ať již

ze systému nemocenského pojištění (vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžité pomoci v mateřství), či ze systému státní sociální podpory (přídavek na dítě, porodné, rodičovský příspěvek). V poslední kapitole je zpracována ochrana žen v těhotenství a mateřství z pohledu pracovního práva, které ženě zajišťuje ochranu a určitý standard jistot po dobu těhotenství a mateřství v důsledku limitovaných možností výkonu pracovní činnosti a zvýšené finanční zátěže v tomto životním období.

Závěrem shrnuji hlavní myšlenky jednotlivých témat této práce a stručně hodnotím současné nastavení systému zabezpečení ženy v těhotenství a mateřství v České republice.

Klíčová slova:

zabezpečení žen v těhotenství a mateřství

dávky sociálního zabezpečení

pracovně-právní ochrana těhotných žen a matek

Abstract

Social security for women in pregnancy and maternity and the protection of their rights in the Czech Republic and the EU

The objective of this diploma thesis is to describe and analyse the topic of protection and social security of pregnant women and mothers in the Czech Republic and the EU. The reason of such protection lies in the fact that during pregnancy and early maternity women and their families are significantly limited in their possibilities of working, which is connected with a decrease in the family income and a certain difficulty in the social life.

The main part of the thesis consists of five chapters. The first chapter concerns the family policy, which is a state policy branch that focuses on the support of a family, family life and other related institutes and activities, e. g. marriage, motivation of employers to employ pregnant women and mothers or parents, support of institutions that provide care and education to small children etc. The section dedicated to the social security funding explains possible resources and methods of financing the social protection used within contemporary developed political and economic systems.

The second chapter highlights the principal documents of the European Union and international organizations (United Nations, International Labour Organization, Council of Europe) that besides other things deal with the social security and protection of pregnant women, mothers and parents.

In the third chapter I describe the development of the social protection in the territory of today's Czech Republic. The last two chapters show in concrete the topic of social security and the labour-law protection of women during pregnancy and maternity in the Czech Republic. After explaining the basic concepts in the field of the social security I present a summary of the valid legal regulation that is considerably fragmented due to the lack of codification. In the end of the fourth chapter I characterise the particular benefits provided to women during pregnancy and maternity, granted by the sickness insurance system (compensatory benefit in pregnancy and maternity, maternity benefit) and the system of the state social support (child allowance, birth

grant, parental allowance). The last chapter concentrates on the labour-law protection of women in pregnancy and maternity. During the period of pregnancy and maternity, the capacity to work is limited and the need of financial support increases, therefore certain securing as to the labour conditions of a woman is essential.

In the end I resume the principal ideas of this thesis and I briefly evaluate the system of the social protection of women in pregnancy and maternity in the Czech Republic.

Key words:

social security for women in pregnancy and maternity

social security benefits

labour-law protection of women in pregnancy and maternity