

15. 4. 2010

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Evropská unie chystá podstatné změny pro rodiče malých dětí

Na Evropské úrovni jsou nyní velmi aktuálním tématem rodiče, jejich minimální nároky na mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou i práva v zaměstnání, včetně úpravy jejich pracovní doby. Cílem hned čtyř různých opatření předložených v nedávné době je umožnit rodičům lépe sladit profesní a rodinný život a podpořit rovnost pohlaví na pracovním trhu.



Návrh na prodloužení mateřské dovolené a zavedení otcovské dovolené v Evropském parlamentu

Komise Evropského parlamentu pro práva žen schválila 23. února 2010 návrh na prodloužení mateřské dovolené v členských státech Evropské unie na 20 týdnů při platbě plné mzdy („**Návrh**“). Součástí schváleného Návrhu je i zavedení práva otců v EU na poskytnutí minimálně 2 týdnů plně placené otcovské dovolené. Evropský parlament měl o Návrhu hlasovat 25. března 2010, hlasování však odložit až na květen. Pak se k textu ještě musí vyjádřit členské státy EU, a pokud bude Návrh pozměněn, což je pravděpodobné, vrátí se Evropskému parlamentu k druhému hlasování. Celý proces schvalování nové úpravy může trvat až 18 měsíců.

Mateřská dovolená

Podle v současnosti platné evropské legislativy (Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň - „**směrnice**“)) činí minimální nárok žen na mateřskou dovolenou v souvislosti s porodem 14 týdnů. Peněžitý příspěvek poskytovaný po dobu mateřské dovolené (ať již zaměstnavatelem, nebo státními orgány dle právní úpravy jednotlivých členských států) by neměl klesnout pod hranici příspěvku poskytovaného v souvislosti s pracovní neschopností zaměstnance v daném členském státě.

Jiný návrh na prodloužení mateřské dovolené dle směrnice podala již koncem roku 2008 Evropská komise. Tento návrh však počítal pouze s rozšířením minimálního nároku na mateřskou dovolenou na 18 týdnů. Nezabýval se otázkou peněžitého příspěvku poskytovaného po dobu mateřské dovolené ani dovolenou otcovskou.

Pokud bude schválen nový Návrh, měly by ženy v Evropské unii právo na mateřskou dovolenou v minimální délce 20 týdnů s poskytnutím peněžitého příspěvku ve výši 100 % jejich měsíční mzdy nebo průměrného výdělku. Zda budou tento příspěvek poskytovat zaměstnavatelé či státní orgány či si náklady nějakým způsobem rozdělí, by bylo ponecháno národním právním úpravám. Minimálně 6 týdnů z mateřské dovolené by žena nově musela vyčerpat po porodu (v současnosti není rozvržení

čerpání v evropském právu vůbec zakotveno). Dodatečná mateřská dovolená nad 20 týdnů by ženám dále náležela ve zvláštních případech, jako je vícečetný porod, postižení dítěte nebo matky či porod do 18 měsíců od předchozího.

Český zákoník práce (zákon číslo 262/2006 Sb.) („**český zákoník práce**“) již v současnosti poskytuje ženám nárok na minimálně 28 týdnů mateřské dovolené, z nichž 6 musí vyčerpat po porodu. V tomto ohledu by tedy nebylo v případě schválení Návrhu českou úpravu měnit. Ovšem výše peněžité pomoci v mateřství, poskytované ženám po dobu jejich mateřské dovolené, 100 % mzdy ani zdaleka nedosahuje. Český zákonodárce by proto musel rozhodnout, jak tuto změnu implementuje do českého práva - zda pouze zvýší peněžitou pomoc v mateřství vyplácenou z pojistného na sociální zabezpečení na úroveň požadovanou směrnicí, či zda část nákladů přenese na zaměstnavatele obdobně jako u nemocenské. Rozšířeny by měly být i důvody poskytnutí delší mateřské dovolené, kterou zákoník práce upravuje pouze při vícečetném porodu.

Otcovská dovolená

Pokud jde o otcovskou dovolenou, ta dosud na evropské úrovni vůbec regulována není. Evropský parlament na tuto skutečnost poukazuje ve svém aktuálním Usnesení o rovnosti žen a mužů v EU („Usnesení“), které přijal v únoru 2010. V tomto Usnesení proto doporučuje zavedení práva na placenou otcovskou dovolenou. Zavedení tohoto práva by podle Evropského parlamentu mělo zlepšit postavení žen na pracovním trhu; stále jsou totiž často kvůli své (i potenciální) roli matky diskriminovány.

Konkrétní provedení Usnesení je obsaženo ve výše uvedeném Návrhu. V případě jeho schválení by otcové měli při narození dítěte právo na minimálně 2 týdny otcovské dovolené s poskytnutím peněžitého příspěvku ve výši 100 % mzdy. Definice osoby, která by byla považována za otce pro účely čerpání otcovské dovolené, by musela být specifikována národními právními předpisy.

Český zákon o nemocenském pojištění (zákon číslo 187/2006 Sb.) sice otcům za určitých podmínek umožňuje pobírat peněžitou pomoc v mateřství, například pokud matka dítěte zemřela či na základě dohody rodičů od 7. týdne po porodu, otcovská dovolená jako taková v českém zákoníku práce ani v zákoně o nemocenském pojištění upravena není. O zavedení jednoho týdne vyplácení nové formy peněžitého příspěvku - otcovského, který by se vypočítával stejně jako mateřská - usiloval návrh zákona o podpoře rodin s dětmi (sněmovní tisk 863), který však již v tomto volebním období schválen nebude.

Flexibilní úvazky pro rodiče

Další součástí Návrhu je zavedení možnosti flexibilní pracovní doby. Zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo po návratu z této dovolené, jakož i otcové v souvislosti s otcovskou dovolenou, by měli mít nově právo požádat svého zaměstnavatele, aby rozvržení a délku pracovní doby přizpůsobil nové rodinné situaci. Zaměstnavatel by byl povinen tuto žádost zvážit (ovšem nikoli jí vyhovět).

Nová směrnice prodlužující rodičovskou dovolenou

Evropská rada schválila 8. března 2010 novou Směrnicí o rodičovské dovolené (Směrnice Rady 2010/18/EU, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS). Tato nová směrnice nahradí současnou směrnici (Směrnice Rady 96/34/ES ze dne 3. června 1996, o rámcové dohodě o rodičovské dovolené

uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS), zaručující pracovníkům minimálně 3 měsíce rodičovské dovolené pro každého z rodičů.

Nová směrnice prodlužuje minimální nárok na rodičovskou dovolenou na 4 měsíce pro každého rodiče (tj. celkem 8 měsíců). Podstatné ovšem je, že minimálně jeden z těchto 4 měsíců nebude možné převést na druhého rodiče (tj. například matka si vybere 7 měsíců a otec 1 měsíc; pokud si otec tento měsíc nevybere, nárok na něj rodičům propadne). Tato úprava má přimět otce k čerpání rodičovské dovolené. Rodičovská dovolená v České republice je poskytována do 3 let věku dítěte, minimální dobu jejího trvání tedy i podle nové směrnice několikanásobně přesahuje. České právo ovšem nezakotvuje princip prosazovaný novou směrnicí, že polovinu rodičovské dovolené má vyčerpat matka a polovinu otec a tento nárok by obecně neměl být převáděn na druhého rodiče. Český zákonodárce se bude muset vypořádat s tím, aby minimálně jeden měsíc z rodičovské dovolené musel vyčerpat druhý z rodičů.

Nová směrnice má také zajistit lepší ochranu proti diskriminaci a jednodušší návrat do zaměstnání. S pracovníkem žádajícím o rodičovskou dovolenou nebo pracovníkem, který ji čerpá, nesmí být z tohoto důvodu zacházeno méně příznivě než s ostatními. Dalším novým prvkem v nové směrnici je upřesnění, že na rodičovskou dovolenou mají nárok všichni pracovníci bez ohledu na to, jaký mají typ úvazku (na dobu určitou, částečný úvazek, agenturní zaměstnanci atd.). Český zákoník práce právo na rodičovskou dovolenou poskytuje všem zaměstnancům, v této otázce tedy nebude potřeba českou úpravu měnit.

Při návratu z rodičovské dovolené mohou podle nové směrnice zaměstnanci také požádat na určité období o změnu délky či rozvržení své pracovní doby. Zaměstnavatelé tuto žádost musí zvážit a reagovat na ni s tím, že vezmou v úvahu zájmy zaměstnance a své zájmy, žádosti ovšem vyhovět nemusí. Česká právní úprava, umožňující zaměstnavateli nevyhovět žádosti rodiče dítěte do 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby pouze z provozních důvodů, jde podle názorů autorek v tomto směru ještě dále.

Členské státy EU nyní budou mít 2 roky na transpozici nové směrnice do národního práva. Je na nich, zda rodičovskou dovolenou zavedou v plném rozsahu nebo ve formě zkráceného úvazku, umožní nepřetržité nebo postupné čerpání, musí ovšem dodržet minimální požadavky směrnice.



JUDr. Nataša Randlová



Barbora Suchá

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář

City Tower

Hvězdova 1716/2b

140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

e-mail: office@randls.com



© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)