

26. 1. 2023

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

Již nejen dávka otcovské poporodní péče dle zákona o nemocenském pojištění, ale od 1. 12. 2022 v zákoníku práce výslovně i otcovská dovolená

Zaměstnanec na otcovské dovolené, která je novou explicitní překážkou v práci na straně zaměstnance, je chráněn podobně jako zaměstnankyně na mateřské dovolené, kupř. ve vztahu k němu platí (se stanovenou výjimkou) zákaz výpovědi v ochranné době, kterou je nově právě otcovská dovolená. Ochrannou dobou je nově též nařízená karanténa. Přinášíme přehled nejdůležitějších změn, které přinesl s účinností od 1. prosince 2022 (novelizační) zákon č. [358/2022](#) Sb. v zákoníku práce.

Zákoník práce nově výslovně upravuje v ust. § 195a novou překážku v práci - otcovskou dovolenou:

V souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci otcovskou dovolenou. Otcovská dovolená přísluší zaměstnanci po dobu poskytování dávky otcovské poporodní péče podle ust. § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění.

Čerpání nemocenské dávky otcovské poporodní péče jako podmínka otcovské dovolené

Podpůrčí doba pro nemocenskou dávku činí 2 týdny, a proto i rozsah otcovské dovolené je v délce 2 týdnů. Dávka otcovské poporodní péče se poskytuje otci dítěte, nebo muži pečujícímu o dítě namísto rodičů. Otcovská nemocenská dávka se čerpá během 6 týdnů od narození dítěte, resp. od převzetí dítěte do péče. U čerstvě narozeného dítěte se tato doba prodlužuje o dobu případné [hospitalizace](#) dítěte (ze zdravotních důvodů dítěte či matky).

Nárok na otcovskou nemocenskou dávku má nově též pojištěnec, jestliže se dítě, jehož je otcem narodilo mrtvé, nebo zemřelo v období 6 týdnů ode dne narození.

O nemocenskou dávku žádá zaměstnanec prostřednictvím zaměstnavatele.

Omluvení nepřítomnosti v práci

Současně se zakotvením nové překážky v práci na straně zaměstnance - otcovské dovolené v ust. § 195a zákoníku práce byla do ust. § 191 zákoníku práce doplněna **povinnost zaměstnavatele omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu otcovské dovolené.** Do výčtu důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance v zmíněném ust. § 191 zákoníku práce je tak nově zařazena i otcovská dovolená.

Pro zaměstnance - muže otcovská i rodičovská dovolená

Doposud zaměstnanec, který čerpal nemocenskou dávku otcovské poporodní péče, v zaměstnání čerpal rodičovskou dovolenou. Zákoník práce výslovně otcovskou dovolenou jako zvláštní institut neupravoval.

Na 2 týdny otcovské dovolené má zaměstnanec právo, jestliže má nárok na poskytnutí nemocenské dávky otcovské poporodní péče. Nebude-li zaměstnanec čerpat (pobírat) dávku otcovské poporodní péče, nebude moci čerpat otcovskou dovolenou, ale bude moci v téže době čerpat rodičovskou dovolenou. Otec může čerpat podle (zákonem č. [358/2022](#) Sb. nezměněného) ust. § 196 zákoníku práce rodičovskou dovolenou od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však déle do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.) Záleží jen na otci, zda požádá o otcovskou dovolenou nebo nepožádá. Jde o právo, nikoli o povinnost otcovskou dovolenou čerpat.

Je možná kombinace otcovské dovolené a rodičovské dovolené. Zaměstnanec může čerpat nejprve otcovskou dovolenou a následně rodičovskou dovolenou. Otcovská dovolená však nemusí rodičovské dovolené nutně předcházet. Zaměstnanec např. může čerpat od narození dítěte 3 týdny rodičovské dovolené a následně 2 týdny otcovské dovolené, na které bude mít právo, jestliže mu bude poskytována dávka otcovské poporodní péče. A posléze může znovu čerpat rodičovskou dovolenou.

V době, kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou, má nárok na stejnou ochranu, jako matka na mateřské dovolené a otec na rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Otcovská dovolená postavena na roveň mateřské dovolené

Zaměstnancům, kteří čerpají, resp. čerpali otcovskou dovolenou je tedy nově zajištěna stejná ochrana jako zaměstnankyním - ženám, které čerpají resp. čerpaly mateřskou dovolenou (resp. mužům, kteří čerpají resp. čerpali rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou), a to ochrana **před výpovědí a okamžitým zrušením pracovního poměru. Podobně je tomu i s ochranou při návratu do zaměstnání po skončení otcovské dovolené. Dále se ochrana projevuje v oblasti nároku na dovolenou.**

Zařazení na původní práci a pracoviště po skončení otcovské dovolené

Nově se tak zajišťuje zaměstnanci, který se vrací do práce po skončení otcovské dovolené, v ust. § 47 zákoníku práce stejná ochrana, jaká přísluší matce vracející se z mateřské dovolené a otci vracejícímu se z rodičovské dovolené (v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou). **Zaměstnavatel je povinen zaměstnance po skončení otcovské dovolené zařadit na jeho původní práci a pracoviště.** Pouze v případě, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí jej zaměstnavatel na druh práce a místo výkonu práce podle pracovní smlouvy.^[1] Pro návrat do práce po karanténě již zmíněná pravidla dle ust. § 47 zákoníku práce platila a platí nadále.

Zákaz výpovědi v ochranné době - nově během otcovské dovolené a karantény

V ust. § 53 písm. d) zákoníku práce je nově zakotven **zákaz výpovědi pro zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci čerpajícímu otcovskou dovolenou. Doba čerpání otcovské dovolené nově patří mezi ochranné doby.** Zaměstnavatel tak nesmí dát ve smyslu ust. § 53 písm. d) zákoníku práce zaměstnanci výpověď v (ochranné) době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec čerpá otcovskou dovolenou anebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou.

Významnou novinkou je též skutečnost, že ochrannou dobou je nově i doba, po kterou je zaměstnanci nařízena karanténa. Ust. § 53 písm. a) zákoníku práce tak nově upravuje zákaz výpovědi nejen

- v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným (za podmínky, že si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek), a

- v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení, ale též

- v době, kdy je zaměstnanci nařízena karanténa.

Zaměstnancům čerpajícím otcovskou dovolenou je tak možno na základě výjimky ze zákazu výpovědi dle ust. § 54 písm. a) zákoníku práce dát výpověď pouze v případě zrušení zaměstnavatele nebo jeho části či jeho části, tj. při použití výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. a) zákoníku práce.

Širší ochrana během otcovské dovolené, užší během nařízené karantény

Pro karanténu, jak už bylo uvedeno, též nově platí zákaz výpovědi, ale výjimek, kdy se zákaz výpovědi neuplatní, a výpověď tak může být uplatněna, je (v ust. § 54 zákoníku práce) zakotveno více - je to jako s dočasnou s pracovní neschopností.

Zákaz výpovědi během zaměstnancovy karantény se nevztahuje se na výpověď danou:

- pro organizační změny uvedené v ust. § 52 písm. a) a b) zákoníku práce (tj. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část; nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část);
- dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr (tj. byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců; nebo porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem);
- pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a to pro závažné porušení pracovní kázně nebo pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně [ust. § 52 písm. g) zákoníku práce];
- dle ust. § 52 písm. h) zákoníku práce, poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zákoníku práce, tedy poruší-li zaměstnanec stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Resp. opačně (a také jednodušeji) můžeme uvést (shrnout), že zaměstnanec nesmí během karantény dostat výpověď pro:

- **nadbytečnost zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce,**

- **zdravotní důvody podle ust. § 52 písm. d) nebo e) zákoníku práce,**
- **nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce nebo nesplňování požadavků pro žádný výkon práce ve smyslu ust. § 52 písm. f) zákoníku práce.**

Možné prodloužení výpovědní doby, pokud výpověď padla před nástupem otcovské dovolené nebo karantény

Nicméně v praxi se může stát, že zaměstnanec dostane (je mu doručena) výpověď před otcovskou dovolenou. Připomeňme, že podle ust. § 54 odst. 2 zákoníku práce platí: 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 zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby,^[2] ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Toto případné prodloužení výpovědní doby platí i pro karanténu, samozřejmě s přihlédnutím k tomu, že výjimek ze zákazu výpovědi zaměstnanci během karantény je více, tudíž je i méně situací (výpovědních důvodů), při jejichž uplatnění a doručení výpovědi zaměstnanci ještě před karanténou dochází k následnému prodloužení výpovědní doby.

Prodloužení výpovědní doby jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele

K prodloužení výpovědní doby dochází jen v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele. Na základě výpovědi ze strany zaměstnance pracovní poměr končí i v ochranné době (během otcovské dovolené; otcovská dovolená tedy skončí dříve než po uplynutí 2 týdnů, avšak nárok na plnou podpůrnou dobu 2 týdnů, pokud jde o nemocenskou dávku, zůstane zachován). Rovněž na základě dohody zaměstnavatele a zaměstnance o rozvázání (skončení) pracovního poměru může pracovní poměr skončit i v ochranné době, taková dohoda může být uzavřena i během ochranné doby čili v průběhu otcovské dovolené. Ochranná doba z důvodu čerpání otcovské dovolené rovněž nemá vliv na skončení pracovního poměru, který byl sjednán na dobu určitou. Pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby, i kdyby byl zaměstnanec v této době na otcovské dovolené. V těchto případech zákoník práce nebrání skončení pracovního poměru.

Uvedené obdobně platí i pro karanténu.

Zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru během otcovské dovolené

V době čerpání otcovské dovolené zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr ani jeho okamžitým zrušením. Ust. § 55 odst. 2 zákoníku práce o zákazu okamžitého zrušení pracovního poměru s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, bylo rozšířeno i o zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru se zaměstnancem na otcovské dovolené.

Se zaměstnancem v karanténě však lze pracovní poměr zrušit i okamžitě, pokud jsou dány důvody uvedené v ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce. Ochrana před okamžitým zrušením pracovního poměru se neuplatňuje.

Kdy dochází a kdy nedochází k prodloužení výpovědní doby

Výpovědní doba se prodlužuje, když ochranná doba (otcovská dovolená, resp. doba jejího čerpání) přesahuje konec (neprodloužené, běžně počítané) výpovědní doby. (Výpovědní doba se přerušuje a její zbývajících část - časový úsek souběhu (standardní, neprodloužené) výpovědní doby a ochranné

doby, kdy se tedy výpovědní doba a ochranná doba kryjí - doběhne až po skončení ochranné doby, pokud zaměstnanec nesdělí, že na takovém prodloužení pracovního poměru netrvá.) Jestliže je např. zaměstnanec v prvním měsíci dvouměsíční výpovědní doby nastoupí 2 týdny otcovské dovolené, nemá otcovská dovolená vliv na délku výpovědní doby.

Příklad, kdy nedochází k prodloužení výpovědní doby

Zaměstnanci byla doručena výpověď 20. 4., dvouměsíční výpovědní doba tedy počala plynout 1. 5., zaměstnanec nastoupil otcovskou dovolenou 12. 6. a čerpal ji do 25. 6. Na 30. 6. připadl poslední den výpovědní doby. Pracovní poměr skončí bez prodloužení dnem 30. 6., neboť ochranná doba skončila dříve, než nastal poslední den výpovědní doby.

Naopak jestliže zaměstnancova otcovská dovolená (ochranná doba) přesáhne konec (standardní) výpovědní doby, výpovědní doba se prodlouží o ochrannou dobu.

Příklad, kdy dochází k prodloužení pracovního poměru

Zaměstnanec, kterému byla doručena výpověď 20. 4., a proto mu výpovědní doba počala plynout 1. 5. a na 30. 6. připadl resp. měl připadnout poslední den výpovědní doby, nastoupil otcovskou dovolenou v průběhu výpovědní doby ode dne 28. 6. do 11. 7. Výpovědní doba se prodlouží tak, že 3 dny (za dobu od 28. 6. do 30. 6.) se přičtou ke dni, kdy skončila otcovská dovolená (11. 7.), a pracovní poměr tak skončí 14. 7. Nicméně zaměstnanec může dosáhnout dalšího prodloužení výpovědní doby, pokud po skončení otcovské dovolené v době prodloužení pracovního poměru (o 3 dny, t.j. ve dnech 12., 13. nebo 14. 7.) nastoupí rodičovskou dovolenou.

Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době však z důvodu otcovské dovolené neplatí žádné omezení. Jen v praxi nesmí dojít k tomu, že by zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo motivováno právě čerpáním otcovské dovolené, pak by šlo o nepřípustnou diskriminaci a zaměstnanec by mohl dosáhnout určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru.

Zaměstnavatel však nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání karantény zaměstnance.

Otcovská dovolená a dovolená

Zaměstnavatel nesmí určit dobu čerpání dovolené na dobu, kdy je zaměstnanec na otcovské dovolené. Dosavadní zákaz v ust. § 217 odst. 4 zákoníku práce, kdy zaměstnanec nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo službu v operačním nasazení, kdy je uznán dočasně práce neschopným, ani na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené se rozšiřuje o dobu otcovské dovolené. (Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.)

Byla-li zaměstnanci během dovolené nařízena karanténa, pak se mu dovolená podle ust. § 219 odst. 1 věty první zákoníku práce nově přerušuje (obdobně jako v situaci, jestliže byl zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným. (K přerušování dovolené v době karantény však nedojde, požádá-li zaměstnanec o pokračování v čerpání dovolené během ní). Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a dovolená zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené a nově i otcovské dovolené (ust. § 219 odst. 1 věty druhé zákoníku práce).

Zásadně platí, že o době čerpání dovolené rozhoduje zaměstnavatel. Výjimkou je ust. § 217 odst. 5 zákoníku práce: 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. Nově musí zaměstnavatel vyhovět i žádosti zaměstnance o čerpání dovolené, pokud má tato dovolená bezprostředně navazovat na skončení otcovské dovolené.

Postih zaměstnavatelů za porušování pravidel otcovské dovolené

V této souvislosti dodejme, že nově podle zákona o inspekci práce hrozí zaměstnavateli nově stejná sankce - pokuta jako za neposkytnutí mateřské nebo rodičovské dovolené nebo její poskytnutí v rozporu s ust. § 195 až 198 zákoníku práce, i za neposkytnutí otcovské dovolené, resp. její poskytnutí v rozporu s uvedenými ustanoveními zákoníku práce (ust. § 18 odst. 1 písm. d) a ust. § 31 odst. 1 písm. d) zákona č. [251/2005](#) Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. [285/2020](#) Sb.).

Agenturní zaměstnávání

Agentura práce nemůže podle ust. § 309 odst. 6 zákoníku práce téhož zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Toto omezení neplatí v případech, kdy o to agenturu práce požádá zaměstnanec agentury práce, nebo jdeli o výkon práce na dobu náhrady za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá otcovskou nebo rodičovskou dovolenou. Do výčtu výjimek dle ust. § 309 odst. 6 věty druhé zákoníku práce byla doplněna náhrada za zaměstnance na otcovské dovolené.

Závěrečné shrnutí

V návaznosti na změny provedené v zákoně o nemocenském pojištění zákonem č. [358/2022](#) Sb., kdy se rozšiřuje okruh příjemců dávky otcovské poporodní péče, je s účinností od 1. prosince 2022 v novém ust. § 195a zákoníku práce zakotvena nová překážka v práci pro zaměstnance - otce, a to otcovská dovolená, která bude resp. je zaměstnanci poskytována pouze po dobu, po kterou mu bude příslušet dávka otcovské poporodní péče podle zákona o nemocenském pojištění. Zároveň je takovému zaměstnanci poskytnuta zákoníkem práce stejná jako zaměstnankyni na mateřské dovolené (zařazení na původní práci a pracoviště po skončení otcovské dovolené, zákaz výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele během otcovské dovolené, nárok na bezprostřední čerpání dovolené po otcovské dovolené aj.).



Richard W. Fetter,

právník specializující se na pracovní právo a související kapitoly práva občanského

[1] A nemusí tak jít o stejné místo, totožnou pracovní pozici - např. účetního s místem práce Praha, který dosud pracoval jako finanční účetní v pobočce na Praze 5 - Smíchově, lze zaměstnat jako mzdového účetního na pracovišti v Praze 9 - Vysočanech, jestliže zaměstnancovo původní pracoviště bylo zrušeno nebo odpadla práce finančního účetního.

[2] Jestliže tedy zaměstnanec po obdržení (doručení) výpovědi (od zaměstnavatele) nastoupí otcovskou dovolenou, čímž se ocitne v ochranné době, je rozhodující, zda:

- bude poslední den výpovědní doby otcovská dovolená trvat, nebo
- otcovská dovolená skončí v průběhu výpovědní doby.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)