

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

Rodičovská dovolená

Významná změna, která začala platit od 1.1. 2001 v souladu s novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. [155/2000](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je úprava rodičovské dovolené, jež nahrazuje dřívější další mateřskou dovolenou. Pojem rodičovská dovolená je převzat z evropského práva, který je v souladu se směrnicí č.96/34 ES o rodičovském volnu.

Významná změna, která začala platit od 1.1. 2001 v souladu s novelou zákoníku práce, provedenou zákonem č. [155/2000](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je úprava rodičovské dovolené, jež nahrazuje dřívější další mateřskou dovolenou. Pojem rodičovská dovolená je převzat z evropského práva, který je v souladu se směrnicí č.96/34 ES o rodičovském volnu.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená je v naší právní úpravě koncipována jako pracovní volno, jež je poskytované matce nebo otci dítěte v souvislosti s těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Rodičovská dovolená následuje po vyčerpání mateřské dovolené, jejíž právní úprava zůstala po novele zákoníku práce nezměněna. Mateřská dovolená je stále poskytována v délce 28 týdnů (37 týdnů u vícečetných porodů nebo v případě, že je žena ovdovělá, rozvedená, neprovdaná, osamělá a nežije-li s druhem). Hlavním účelem rodičovské dovolené je výlučně její společenská ochrana, která umožňuje prohloubit péči o dítě do jeho věku 3 let. Rodičovskou dovolenou může matka dítěte čerpat až po uplynutí mateřské dovolené narozdíl od otce, který má nárok na její čerpání již od narození dítěte. Rodičovská dovolená se poskytuje nejdéle do tří let věku dítěte, nesmí být však kratší než jeden měsíc. To však neznamená, že by rodiče museli požádat o celou délku rodičovské dovolené. To, v jakém rozsahu požádají, záleží na jejich potřebách a situaci, v čerpání dovolené se mohou také střídat. Rodičovská dovolená se poskytuje na žádost matky nebo otce dítěte, kdy zákonodárce ponechává na nich, zda tohoto institutu využijí či nikoliv. Mohou ji také čerpat oba současně, avšak dávky může pobírat pouze jeden z nich, a to rodič určený na základě dohody rodičů, tzn., že je vyloučen souběh nároku na rodičovský příspěvek a peněžité pomoci v mateřství. Pokud by se muž a žena nedohodli, rozhodl by okresní úřad. Forma jakou žádají není předepsána, ale musí jít o takový projev vůle, který nezbuzuje pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit.

Rodičovská dovolená se pro účely dovolené posuzuje jako doba sice omluvená, ale zameškaná. A v tom je také hlavní rozdíl od mateřské dovolené, jež je chápána jako výkon práce, za který náleží mzda. Žena po dobu mateřské dovolené dostává peněžitou pomoc z nemocenského pojištění. V určitých případech mohou peněžitou pomoc v mateřství čerpat i otcové, avšak za určitých podmínek. Muž musí být svobodný, ovdovělý, rozvedený nebo z jiných vážných důvodů osamělý. Nesmí žít s družkou. Nárok na pomoc v mateřství má také muž, který pečuje o dítě na základě rozhodnutí soudu nebo o dítě, jehož matka zemřela. Peněžité pomoci náleží i muži, který pečuje o dítě, jestliže jeho manželce se neposkytuje peněžité pomoci v mateřství a sama nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění. Po dobu rodičovské dovolené se už nepobírají nemocenské dávky, ale dávky státní sociální podpory, a to rodičovský příspěvek. Jeho výše není již závislá na předchozím příjmu, ale na úrovni životního minima. Přestože k prodloužení rodičovské dovolené na čtyři roky nedošlo, rodič může dostávat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte. Je to z toho důvodu, že existuje odlišná úprava v pracovněprávních předpisech a předpisech sociálního zabezpečení. Podmínkou však je, že po uplynutí 3 let dojde k dohodě se zaměstnavatelem.

Rodičovskou dovolenou je možno čerpat vcelku nebo po navzájem nesouvisejících částech. I v takovém případě je povinen zaměstnavatel této žádosti vyhovět. Záleží však na dohodě mezi žadatelem a zaměstnavatelem, neboť čerpání po částech může zaměstnavateli působit potíže, zejména v organizaci práce, je-li třeba obstarávat náhradu. Rodičovská dovolená může být také přerušena, a to tehdy, kdy dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu a zaměstnankyně nebo zaměstnanec zatím nastoupí do práce. Její nevyčerpaná část se poskytne ode dne opětovného převzetí dítěte z ústavu do své péče. Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně nebo zaměstnanec na rodičovské dovolené, poskytuje se rodičovská dovolená ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

Rodičovská dovolená může být také poskytnuta ženě, která není biologickou matkou, tedy ženou, která dítě porodila, a muži, kteří převzali dítě do své trvalé péče, jež má dítěti nahradit mateřskou péči. Jedná se o případy, kdy dítě bylo převzato do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (např. rozhodnutí soudu o osvojení dítěte, rozhodnutí soudu o svěření dítěte do pěstounské péče apod.), nebo dítě, jehož matka zemřela. Tato dovolená se poskytuje stejně jako biologické matce, tedy nejdéle do věku 3 let.

Ani mateřská dovolená, ani rodičovská dovolená nemají vliv na trvání ženina či mužova pracovního poměru. Pokud se bude chtít některý z nich vrátit do práce, zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět. Po dobu rodičovské dovolené není ochrana pracovního zařazení tak silná jak po návratu z mateřské dovolené. Zaměstnavatel má totiž v tomto případě pouze povinnost zařadit je na práci odpovídající jejich pracovní smlouvě. Pokud by se žena nebo muž chtěli vrátit po uplynutí mateřské dovolené (tedy po 28 týdnech), pak mají nárok na zařazení na původní práci a pracoviště. Pokud to však není možné, protože původní práce byla zrušena, musí zaměstnavatel ženu nebo muže zařadit na jinou práci odpovídající jejich pracovní smlouvě. Jinak by jim zaměstnavatel odpovídal za škodu, která by tím vznikla.

Jedná se zde o velmi významnou změnu oproti dřívější úpravě. Neboť i před novelou zákoníku práce mohl muž požádat o další mateřskou dovolenou a pobírat rodičovský příspěvek, ale tehdy pro tuto situaci nebyla opora v zákoně, tak jak je tomu nyní. Narozdíl od ženy neměl totiž zachován nárok na práci podle dříve uzavřené pracovní smlouvy po návratu z další mateřské dovolené. Záleželo pouze na zaměstnavateli, zda mu poskytl pracovní volno bez náhrady mzdy či nikoliv. Pokud zaměstnavatel odmítl, nezbývalo než situaci řešit jinak, např. ukončením pracovního poměru. Dnešní existující opora v zákoně nebrání tomu, aby muži zůstali s dětmi doma, a to za stejných podmínek jako ženy. Záleží pouze na ženě a muži, jak si uspořádají svou péči o dítě.

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

Další články:

- [Metropolitní plán schválen. Je Váš projekt v bezpečí?](#)
- [10 otázek pro ... Pavla Černého](#)
- [Souhrn významných událostí ze světa práva](#)
- [Platformová práce](#)
- [Posouzení shody dle AI Act - zkušenosti z praxe](#)
- [Začínají soudy zohledňovat náklady podnikatelů při plnění právních povinností v oblasti e-commerce?](#)

- [Systemová podjatost ve správním řízení aneb požadavek na překročení nadkritické míry rizika systémové podjatosti](#)
- [Daňová ztráta a její vliv na lhůtu pro stanovení daně](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 35: Ručení za dluhy z podnikání u OSVČ a s.r.o.](#)
- [Holdingové struktury a odpovědnost mateřské společnosti](#)
- [Několik poznámek z pera Nejvyššího soudu k nemocem z povolání a důkazní nouzi](#)