

## **NEFINANČNÍ NÁSTROJE RODINNÉ POLITIKY**

Zde jsou shrnuty opatření rodinné politiky, které nemají finanční charakter. Jedná se tak především o možnosti dovolené absence ze zaměstnání v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím. Poznatky zde uvedené jsou čerpány z portálu veřejné správy, především Ministerstva práce a sociálních věcí.

### **Ochrana před propuštěním**

V rámci ochrany osob ohrožených na trhu práce jsou ustanoveními zákoníku práce chráněni konkrétní zaměstnanci před výpovědí ze zaměstnání. Toto opatření se týká především těhotných žen a rodičů na mateřské a rodičovské dovolené. Zákaz výpovědi je v tomto případě absolutní, u těhotných žen navíc platný i v případě, že v době podání výpovědi ani zaměstnavatel, ani zaměstnankyně o tomto stavu nevědí. Navíc v případě, že dojde k otěhotnění zaměstnankyně v průběhu výpovědní lhůty, tato výpovědní lhůta se přerušuje a následně pokračuje až po ukončení mateřské, eventuálně rodičovské dovolené. Po ukončení mateřské či rodičovské dovolené má zaměstnankyně (i zaměstnanec) nárok na návrat na stejnou pracovní pozici, kterou vykonával před odchodem na tuto dovolenou. V případě, že v průběhu čerpání dovolené došlo k organizačním změnám a dané místo zaniklo, má zaměstnavatel povinnost nabídnout obdobnou pozici. Pokud ani to není možné, má zaměstnanec nárok na odstupné.

### **Mateřská dovolená**

Mateřská dovolená je upravena zákoníkem práce, konkrétně § 195. Žena má nárok na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte, 37 týdnů v případě narození dvou a více dětí. Obvyklý termín nástupu na mateřskou dovolenou je 6 týdnů před očekávaným termínem porodu. Lze nastoupit i dříve, nejdéle však 8 týdnů před tímto termínem. Pokud však dojde k předčasnému porodu, začíná mateřská dovolená běžet od tohoto termínu, ovšem pouze po dobu zkrácenou o 6 týdnů (tedy 22, eventuálně 31 týdnů v případě vícero dětí). Matka nemusí vyčerpat mateřskou dovolenou celou, avšak nesmí ji čerpat po dobu kratší než 14 týdnů, přičemž ji zároveň nesmí ukončit dříve než 6 týdnů po porodu. Zákon počítá i s možností porození mrtvého dítěte. V tomto případě náleží ženě mateřská v délce 14 týdnů.

Mateřská dovolená se považuje za řádný pracovní výkon z hlediska důchodového systému, ale i z hlediska vzniku nároku na řádnou dovolenou. Zaměstnankyně tak může požádat o poskytnutí dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou a zaměstnavatel má povinnost jí vyhovět. Jedná se o jedinou výjimku z pravidla, že nástup dovolené vždy určuje zaměstnavatel. Při čerpání této dovolené není však možnost zároveň čerpat rodičovskou dovolenou. Je potřeba mít na paměti, že v době čerpání řádné dovolené mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou ztrácí zaměstnankyně ochrannou lhůtu a zaměstnavatel jí tak může dát výpověď.

Na mateřskou dovolenou má nárok zaměstnankyně i v případě, že nesplňuje podmínky pro přiznání peněžité pomoci v mateřství, ovšem právě vzhledem k tomu je pro ni výhodnější tento nárok nevyužít a nastoupit rovnou na rodičovskou dovolenou.

### **Rodičovská dovolená**

Pro laickou veřejnost je často složité rozlišit mezi rodičovskou dovolenou a rodičovským příspěvkem. Přestože se jedná o dvě opatření, které často fungují v souběhu, jedná se, podobně jako u mateřské dovolené a peněžité pomoci v mateřství, o dva rozdílné systémy. Zatímco rodičovský příspěvek (viz kapitola 3.3.1.) je dávkou státní sociální podpory, rodičovská dovolená je stanovena zákoníkem práce a je potřeba o ní žádat zaměstnavatele, který má povinnost této žádosti vyhovět. Na rodičovskou dovolenou má nárok i muž, a to od narození dítěte až do jeho třetích narozenin. Rodičovskou dovolenou mohou čerpat i oba rodiče zároveň, ovšem na rodičovský příspěvek má nárok vždy jen jeden z nich. Na rodičovské dovolené se mohou rodiče v jejím průběhu i vystřídat, ovšem na rozdíl od jiných zemí není toto střídání povinné a o zavedení povinnosti se v tuto chvíli ani neuvažuje.

### **Ošetřování dítěte a doprovod do zdravotnického zařízení**

Zaměstnavatel má povinnost uvolnit zaměstnance z práce z důvodu ošetřování dítěte. Jedná se o neplacené volno, přičemž zaměstnanec má nárok na dávku ošetřovného ze systému nemocenského pojištění (viz kapitola 3.3.2.). V případě doprovodu dítěte či rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci volno na nezbytně nutnou dobu, a to v případě, že nešlo zařídit vyšetření mimo pracovní dobu. V tomto případě se jedná o volno placené.

### **Přestávky na kojení**

Zaměstnavatel je ze zákona povinen zaměstnankyni, která kojí své dítě, kromě běžných přestávek poskytnout navíc zvláštní přestávky pro kojení, a to do dovršení prvního roku dítěte dvě půlhodinové přestávky za směny a v dalších 3 měsících jednu půlhodinovou přestávku za směnu. Tyto přestávky jsou součástí pracovní doby a zaměstnankyni za ně náleží plná mzda.

### **Volno při narození dítěte**

Při narození dítěte má otec dítěte nárok na placené pracovní volno pro převoz do porodnice a zpět. Pokud se chce zúčastnit samotného porodu, musí mu to zaměstnavatel taktéž umožnit, ale jedná se již o volno neplacené. Vzhledem k neexistenci vlastní otcovské dovolené, běžné ve většině evropských států, nemá otec nárok na dovolenou po narození dítěte. V naprosté většině případů si tak otcové vybírají dovolenou řádnou, kterou jim ovšem zaměstnavatel nemá povinnost umožnit.

Zpracoval Ing. Jan Schneider,  
ředitel ZZ Praha 4