

OTCOVSKÁ DOVOLENÁ¹

prof. JUDr. MARTIN ŠTEFKO, Ph.D., DSc²

DOI: <https://doi.org/10.24132/ZCU.2025.12693.255-271>

Úvodem

Smysl a účel otcovské dovolené je v zásadě dvojitý: jednak vytvoření rodinného pouta mezi dítětem či dětmi a jejich otcem, jednak umožnit takové přerozdělení rolí a úkolů v rodině, aby se matka dítěte či dětí mohla opětovně dříve navrátit do pracovního procesu, a to do částečného či plného úvazku, protože její roli rodiče na omezenou dobu plně zastoupí otec dítěte či dětí.³ Jedná se přitom současně o úpravu v sociálně demokratických státech, která má širokou podporu mezi voliči. Otcovskou dovolenou totiž upravuje minimálně 25 právních řádů členských států EU,⁴ není zatím regulována pouze v Německu.⁵ Otcovská dovolená je především o právu otce v pracovním poměru; její čerpání obvykle nelze přerušit. Otcovská dovolená musí být vyčerpána v blízké časové souvislosti s narozením či péčí o narozené dítě. Lhůty se různí, obvyklá lhůta k čerpání je však 2 až 4 měsíce od narození dítěte.

¹ Příspěvek vznikl za finanční podpory poskytnuté Univerzitou Karlovou, Právnickou fakultou v rámci programu COOPERATIO.

² Autor působí na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK a je advokátem v Kocián Šolc Balaščík advokátní kancelář, s.r.o. Tento článek vznikl díky výzkumu realizovanému pod vedením prof. Koldinské za finančního příspěví Svazu průmyslu a dopravy ČR. Ve vybraných státech byli osloveni místní experti ke zpracování výzkumné podkladové zprávy. Autor si pak k tématu též prováděl vlastní výzkum.

³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu SR, sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. dubna 2022.

⁴ Naposledy Chorvatsko tuto úpravu zavedlo s účinností k 1. 8. 2022.

⁵ Právo na otcovskou dovolenou bylo i v německém pracovním právu založeno rozhodnutím BAG ze dne 18. 1. 2001, sp. zn. 6 AZR 492/99. Délka dovolené však v rozsudku není uvedena.

V České republice je rovnost mezi pohlavími zakotvena v Listině základních práv a svobod, a to v čl. 1 a čl. 3 odst. 1, kde je stanoveno, že „lidé jsou svobodní a rovni v důstojnosti i právech“ a že „základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví“. Tato úprava platí jak pro oblast pracovního práva, tak pro právo sociálního zabezpečení. Nicméně právě na příkladu těchto dvou právních odvětvích je zřejmé, že dopady této zásady nejsou stejné v případě péče o dítě.⁶ Institut otcovské dovolené český zákonodárce upravil teprve s ohledem na unijní úpravu a po poměrně dlouhých odkladech, jak bude doloženo v historickém exkurzu. Současná platná úprava je spíše minimalistická (blíže oddíl druhý), a proto oprávněně vznikají snahy o reformu této zákonné úpravy.

Dostupné zahraniční statistické podkladové materiály a analytické výzkumné zprávy⁷ se zdají potvrzovat spojitost mezi rovnoprávnějším rozdělením rolí v rodině na jedné straně a vyšší úrovni porodnosti ve vyspělých státech jakož i nízkou dětskou chudobou.⁸ Tato stať není sociologickým výzkumem, proto proreformní argumenty zůstanou omezeny pouze na argumenty právní získané z komparativního dílčího výzkumu institutu otcovské dovolené v jiných členských státech Evropské unie (oddíl třetí).

⁶ Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). 2008. Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: SLON, 163 s.; Kuchařová, V. a kol. 2009. Péče o děti předškolního a raného školního věku. Praha: VÚPSV, v.v.i.; Nešporová, O. 2005. Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené. Praha: VÚPSV, v.v.i., 86 s. Podoby otcovství v ČR – sociologický výzkum. 2010. MEDIARESEARCH, a.s. Dostupné z: <http://www.tata.naplnyuvazek.cz/wp-content/uploads/2013/05/podoby-otcovstvi.pdf>.

⁷ V roce 1974 čerpaly matky ve Švédsku 99,5 % všech dnů rodičovského příspěvku, zatímco otcové 0,5 %. V roce 2022 si matky vybíraly 70 % dnů rodičovského příspěvku a otcové zvýšili čerpání na přibližně 30 %. Tak výzkumná zpráva zpracovaná Švédskou pojišťovnou (Försäkringskassan), která je dostupná zde <https://www.forsakringskassan.se/statistik-och-analys/barn-och-familj/statistik-om-foraldrapenning> (cit. 29.8.2023). Tak především Sjöberg, O. 2004a Postoje k plodnosti a plození dětí v zemích EU, zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti, či Duvander, Ferrarini, Thalberg 2005 Švédská rodičovská dovolená a genderová rovnost Úspěchy a reformní výzvy v evropské perspektivě. Zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti.

⁸ Tak především Sjöberg, O. 2004a Postoje k plodnosti a plození dětí v zemích EU, zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti, či Duvander, Ferrarini, Thalberg 2005 Švédská rodičovská dovolená a genderová rovnost Úspěchy a reformní výzvy v evropské perspektivě. Zpráva přednesená na Švédském institutu pro studium budoucnosti.

1 Historický exkurz

Zákon č. 65/1965 Sb.⁹ přinesl v souvislosti s porodem a s péčí o narozené dítě úpravu mateřské dovolené, kterou byla oprávněna čerpat pouze žena, a to po dobu 22 týdnů. K prohloubení mateřské péče o dítě se poskytovala na žádost ženy tzv. další mateřská dovolená, a to až do jednoho roku věku dítěte. Úprava rodičovské dovolené byla do zákona č. 65/1965 Sb. vnesena až harmonizační novelou¹⁰ v rámci přístupových jednání České republiky při vstupu do Evropské unie. K prohloubení péče o dítě byl zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytovala nejdéle do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. finanční zabezpečení pro otce dítěte po dobu péče o dítě však opět upraveno nebylo a české zákonodárce musel čekat až na další impuls od unijního zákonodárce. Otcovská dovolená v kombinaci s mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou totiž mocné právní instituty, které ač počaty v totalitních státech,¹¹ jsou nyní součástí sociálně demokratických právních států a je nutno s nimi adekvátně počítat a dále je rozvíjet. I když tak v sobě obsahují prvky sociálního inženýrství současné požadavky společnosti si vynucují další rozvoj tohoto institutu.

Česká úprava legislativně uchopila otcovskou dovolenou poprvé ke konci roku 2022,¹² když do zákoníku práce byl tento institut vložen.¹³ Jednalo se ovšem pouze o doprovodnou změnu, když i bez této zákonné úpravy bylo i pro muže, otce dítěte dříve možné čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte. Protože ovšem při péči o dítě je potřebné být majetkově zajištěn, bylo vždy důležité, jak bude při péči o dítě otec zajištěn. A v tomto ohledu byla klíčová právě novela zákona o nemocenském pojištění, která přinesla úpravu otcovské poporodní péče ve shodném čase, tedy s účinností od 1. 12. 2022.

⁹ Prvenství legislativní úpravy práva na mateřskou dovolenou má francouzská úprava.

¹⁰ Zákon č. 155/200 Sb.

¹¹ Myšleno dávky pro děti, jak s jejich úpravou přišlo nacistické Německo a fašistická Itálie. Pochopitelně v klerofašistickém Slovenském štátě byl též významný inspirační vzor v encyklikách papeže.

¹² Pokud se jedná o legislativní úpravu práva otce na čerpání otcovské dovolené, pak má primát úprava švédská. Švédsko zavedlo placenou rodičovskou dovolenou pro oba rodiče v roce 1974.

¹³ Stalo se tak novelizací zákoníku práce provedenou zákonem č. 358/2022 Sb., která do zákoníku práce vložila mimo jiné ust. § 195a.

2 Legislativní ukotvení a vývoj

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 § 38a až 38d zákona o nemocenském pojištění. Cit. zákon pro dávku otcovská poporodní péče zavedl legislativní zkratku „otcovská“.

Podle platné úpravy v zákoně o nemocenském pojištění tak má nárok na otcovskou pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož je otcem, nebo které převzal do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku. Nárok na otcovskou má též pojištěnec, jestliže dítě, jehož je otcem, se narodilo mrtvé, nebo zemřelo v období 6 týdnů ode dne narození. To vše však neplatí pro pojištěnce vykonávající pojištěnou činnost ve vazbě, pro odsouzené ve výkonu trestu odnětí svobody zařazení do práce a pro osoby ve výkonu zabezpečovací detence zařazené do práce; tyto osoby nárok na otcovskou nemají.

Je-li oprávněných osob více, pak v tomtéž případě péče o dítě náleží otcovská jen jednou a jen jednomu z oprávněných.¹⁴

Nárok je podmíněn též dalšími podmínkami, čekací doba je však upravena pouze u osob samostatně výdělečně činných¹⁵ a tzv. zahraničních zaměstnanců.¹⁶

Otcovskou je nutno začít čerpat v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče. Jde-li o narozené dítě, období podle věty první a druhé se prodlužuje o kalendářní dny, po které bylo dítě hospitalizováno ze zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky dítěte, a které spadají do období 6 týdnů ode dne narození dítěte; za den hospitalizace se považuje též den přijetí dítěte do zdravotnického zařízení poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče a den propuštění z takového zařízení.

¹⁴ Otcovská náleží jen jednou i v případě, že pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče; v tomto případě se péče o více těchto dětí považuje za péči o jedno dítě. Otcovská podle náleží jen jednou i v případě, že se současně narodí více mrtvých dětí. Cit. zákon upravuje výjimku pro případ péče o dítě, které zemře.

¹⁵ Jedná se minimálně o dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou.

¹⁶ Opět alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházející dni nástupu na otcovskou.

Otcovské se poskytuje ve stejné sazbě jako peněžitá pomoc v mateřství, tj. ve výši 70 % denního vyměřovacího základu. Podpůrčí doba¹⁷ činila do konce roku 2021 pouze 1 týden, s účinností od 1.12.2022 došlo z důvodu vývoje unijní úpravy k navýšení na 2 týdny.¹⁸ Otcovská se ovšem nevyplácí za dny pracovního klidu, pokud pojištěnci nevznikl nárok na výplatu otcovské alespoň za 1 kalendářní den, který měl být pro něho pracovním dnem.

Podpůrčí doba u otcovské začíná nástupem na otcovskou. Podpůrčí doba u otcovské se zásadně nepřerušuje. Výjimky jsou upraveny pro případ hospitalizace dítěte či pro případ jeho smrti.

3 Výhled do budoucnosti

Máme-li predikovat vývoj institut otcovské dovolené do budoucna, pak je nutno se zaměřit na legislativní trendy v ostatních státech Evropské unie. Český zákonodárce se totiž obvykle chová konzervativně v dalším legislativním vývoji pracovněprávních institutů. Otcovská dovolená tak míří na podporu otců i proto, že v zemích střední a východní Evropy je faktem nízké využívání rodičovské dovolené otci z důvodu jiného tradičního rozdělení úkolů v rodině, postoje společnosti a spíše negativního vnímání otců, kteří přebírají více rodinných povinností. Nikoliv na posledním místě se na stereotypch podílejí očekávání zaměstnavatelů od svých zaměstnanců budoucích otců. Vzhledem k tomu, že otcové zpravidla čerpají pouze část dovolené (pokud vůbec nějakou), je kariéra žen obvykle zásadním způsobem i nadále ovlivněna jejich nepřítomností na pracovišti, která je přímým důsledkem čerpání poměrně dlouhé rodičovské dovolené.

Otcovskou dovolenou upravují všechny členské státy EU s relativní výjimkou Německa.¹⁹ Otcovská dovolená je v různých národních právních

¹⁷ Tedy doba, po kterou se dávka čerpá či poskytuje.

¹⁸ Unijní právo ukládá regulovat právo čerpat otcovskou dovolenou v rozsahu 2 týdnů (od 2. 8. 2022) a národní právní řády se této podpůrčí době pozvolna přizpůsobují z hlediska délky je otcovská dovolená čerpána od 1 týdne v České republice (kandidátská země), Nizozemí a Rumunsku; přes 2 týdny garantuje anglická, belgická, irská i maďarská úprava, až do výše výměry 16 týdnů podle španělské úpravy.

¹⁹ Právo na otcovskou dovolenou bylo i v německém pracovním právu založeno rozhodnutím BAG ze dne 18. 1. 2001, sp. zn. 6 AZR 492/99. Délka dovolené však v rozsudku není uvedena.

úpravách regulována různě a pochopitelně jsou též použity pro tento institut různé názvy.²⁰ Z hlediska jazykové formulace názvu tohoto institutu vystupují do popředí různé společenské představy národních úprav ohledně úkolu otce či jiné osoby při péči o narozené dítě. V zásadě se však všechny komparované právní řády (včetně Německa) přidrží toho, že se jedná o dovolenou, tedy dovolenou dobu nepřítomnosti na pracovišti z důvodu zvýšených povinností k narozenému dítěti či slehnutí matce dítěte. Jedná se o důležité povinnosti, a proto právní řád napomáhá i skrze institut otcovské dovolené zaměstnanci, aby tyto povinnosti mohl plnit.²¹

Institut otcovské dovolené je v komparovaných zemích regulován jako právo zaměstnance čerpat omluvené pracovní volno. Některé právní řády toto volno výslovně označují za překážku v práci. Jedinou výjimkou z hlediska dobrovolnosti čerpání je výjimkou je francouzská úprava, kde je povinné čerpání části otcovské dovolené.

²⁰ Otcovská dovolená je upravena jako fr. „*congé de paternité*“ či „*de paternité et de naissance*“. Pro označení otcovské dovolené se v maďarské úpravě používá pojem „*apasági szabadság*“. Polská úprava zavedla název „*urlop ojcowski*“. Pokud se jedná o slovenskou úpravu, pak je použit pojem „otcovská dovolenka“. Dne 1. dubna vstoupil v účinnost slovinský zákon, kterým se mění zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách (Zakon o změbah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ZSDP-1F, Úřední věstník RS, č. 153/2022). Německý zákonodárce právo na otcovskou dovolenou (něm. *Sonderurlaub*) neupravil.

²¹ Zdroje právní úpravy. Čl. L.233-16 lucemburského Code du travail (Mém. A-149 du 29 août 2006, p. 2456; doc. parl. 5346 et 5420), Články 180-186^{9a} zákona z 26. června 1974 v platném znění; část 8 Employment Rights Act 1996 (c. 18) v platném znění; Paternity Leave and Benefit Act 2016, jde o zákon č. 11, který byl změněn naposledy s účinností od 1.7.2022. Zákon je dostupný zde <https://revisedacts.lawreform.ie/eli/2016/act/11/revised/en/html>; Maďarský zákon č. I/2012 zákoník práce, v platném znění, je v původním znění dostupný zde <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf>; slovenský Zákon č. 311/2001 Zákoník práce, v platném znění, je dostupný zde <https://www.epi.sk/zz/2001-311>; rozhodnutí BAG ze dne 18. 1. 2001, sp. zn. 6 AZR 492/99, lze navštívit zde <https://lexetius.com/2001,1613>; rozsudek Nejvyššího správního soudu SR, sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. dubna 2022; rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky č. VIII Ips 294/2015

Nařízení ministra pro rodinu, práci a sociální politiku ze dne 8. prosince 2015 o žádostech týkajících se práv zaměstnanců souvisejících s rodičovstvím a dokumentech přikládaných k těmto žádostem (Sbírka zákonů 2015, položka 2243, v platném znění); Zákon o otcovské dovolené (Föräldraledighetslagen, SFS 1995:584); Zákon ze dne 25. června 1999 o peněžitých dávkách ze sociálního pojištění v nemoci a mateřství (Sbírka zákonů z roku 2022, položka 1732, v platném znění); *Zakon o změbah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*, ZSDP-1F, Úřední věstník RS, č. 153/2022; Zákoník práce z roku 1910, Code du Travail.

Jedná se o právo otce dítěte, které je neodvislé od práva matky dítěte; lze tedy čerpat samostatně. Francouzská i polská doktrína označují právo na otcovskou dovolenou jako výlučné a nezávislé právo otce, které je nezávislé na nároku matky dítěte, a je poskytováno i v případě, že matka není zaměstnancem a nemůže čerpat dovolenou v souvislosti s narozením dítěte. Toto právo je zásadně nepřevoditelné na jinou osobu, výjimky upravuje slovinská a švédská úprava. Právo je nutno uplatnit v blízké časové souvislosti s narozením dítěte a čerpání otcovské dovolené nelze přerušit.

Institut otcovské dovolené je většinou upraven jako právo

- nikoliv povinnost zaměstnance, ten tak není povinen otcovskou dovolenou čerpat, a to ani zčásti, výjimkou je francouzská úprava, kde je povinné čerpání části otcovské dovolené;
- přesto je otec povinen prokázat splnění podmínek pro čerpání a o čerpání otcovské dovolené požádat;
- neodvislé od práva matky dítěte, lze tedy čerpat samostatně;
- otce či náhradního rodiče²² v pracovním poměru.

Toto právo v podobě příslušných dávek nemají zaměstnanci na částečný úvazek, zaměstnanci pracující na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr (Slovensko)²³ či smluv podle občanského práva (polská úprava). Francouzská úprava přiznává toto právo též osobě samostatně výdělečně činné, a to i partnerovi matky, který není otcem dítěte. Podle některých úprav však OSVČ může čerpat peněžitý příspěvek z veřejnoprávního pojištění. Belgická úprava toto právo přiznává i částečně zaměstnaným a též dobrovolníkům:

- zásadně nepřevoditelné na jinou osobu, výjimky upravuje slovinská a švédská úprava;
- které je nutno uplatnit v blízké časové souvislosti s narozením dítěte a
- na jehož základě nelze čerpání otcovské dovolené přerušit.

²² Jde o právo pouze otce podle polské a slovinské úpravy.

²³ Zaměstnavatel je však povinen nepřítomnost takového zaměstnance omluvit.

Otcovská dovolená je především o právu otce v pracovním poměru; její čerpání obvykle nelze přerušit. Otcovská dovolená musí být vyčerpána v blízké časové souvislosti s narozením či péčí o narozené dítě. Lhůty se různí, obvyklá lhůta k čerpání je však 2 až 4 měsíce od narození dítěte.

Různé je ovšem finanční zajištění po dobu čerpání otcovské dovolené, kdy z hlediska výše plnění vypláceného během otcovské dovolené většina států poskytuje náhradu ve výši 100 %, liší se však výpočtové základny a zdroje financování.

Otcovská dovolená je regulována jako neplacené volno, během jehož čerpání může být otec při splnění stanovených podmínek finančně zabezpečen:

- zaměstnavatelem; to je příklad maďarské úpravy a částečně též belgické úpravy; zabezpečení je uskutečňováno formou pokračování ve výplatě mzdy, a/nebo
- dávkou ze systému sociálního zabezpečení; podle anglické, belgické, francouzské, irské, polské a slovenské úpravy; v takovém případě se ovšem z daného příjmu obvykle platí daně.

Čerpání rodičovské dovolené musí zaměstnavatel akceptovat (existuje tedy smluvní přímus). Zahraniční úpravy však ukládají zaměstnanci nejen zaměstnavatele předem o čerpání otcovské dovolené informovat, ale též prokázat oprávněnost nároku stanoveným způsobem:

- irská úprava ukládá povinnost informovat zaměstnavatele 4 týdny předem a prokázat oprávněnost potvrzením od lékaře budoucí matky, v případě hospitalizace dítěte lze změnit termín čerpání otcovské dovolené.

Obecně je díky unijní úpravě vývoj právní úpravy otcovské dovolené progresivní, když se práva otce dítěte navyšují. U maďarské, polské a slovenské úpravy lze zaznamenat recentní legislativní vývoj směřující k omezování již dříve upravených zákonných nároků zaměstnance. V případě polské úpravy jde o zkracování dob, kdy lze čerpat otcovskou dovolenou, u maďarské úpravy jde o nezohlednění narození dvojčat. Navíc podle maďarské úpravy je zaměstnavatel povinen během prvních pěti pracovních dnů vyplácet plnou mzdu a během zbývajících pěti pracovních dnů 40 % mzdy. U slovenské úpravy jde o zkrácení délky otcovské

dovolené. Velmi restriktivní z hlediska přístupu otce k žádosti o čerpání dovolené a následnou změnu doby čerpání, tedy pro zaměstnavatelská je lucemburská úprava.

3.1 Polská úprava

Pracovní volno z důvodu rodičovství je upraveno v člancích 180–186^{8a} zákoníku práce ze dne 26. června 1974 (dále jen zákoník práce). Kromě toho jsou podrobné otázky týkající se žádostí zaměstnanců o tato volna upraveny v nařízení ministra pro rodinu, práci a sociální politiku ze dne 8. prosince 2015 o žádostech týkajících se práv zaměstnanců souvisejících s rodičovstvím a dokladech přikládaných k těmto žádostem. Polská úprava zavedla název „urlop ojcowski“ a je obsažena v čl. 182³ zákoníku práce.²⁴

Otcovskou dovolenou bylo nutno čerpat v době do 24 měsíců od narození dítěte a u převzetí dítěte do uplynutí 24 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o osvojení dítěte, nejdéle však do 14 let věku dítěte. Březnová novelizace zákoníku práce přinesla v tomto bodě významnou změnu, když podle nové úpravy se otcovská dovolená poskytuje nejdéle do 12 měsíců od narození dítěte a u převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů kumulativně též do 14 let věku života dítěte. Došlo tak ke zkrácení doby čerpání v podstatě o polovinu.

Otcovskou dovolenou je možno čerpat nejvýše po 2 částech, když žádná část nesmí být kratší než 1 týden v kuse.

O otcovskou dovolenou lze žádat v době ne kratší než 7 dní před očekávanou dobou čerpání, a to i elektronicky.²⁵ K žádosti je nutno připojit dokumenty podle čl. 186^{8a} polského zákoníku práce. Zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti zaměstnance o čerpání otcovské dovolené. Zaměstnanec je chráněn podle čl. 45 polského zákoníku práce proti skončení pracovního poměru během čerpání otcovské dovolené.

²⁴ Polská legislativní tradice používá u novelizovaných článků číselné a písemné označení ve formě horního indexu.

²⁵ Srov. ust. § 182³ odst. 2 polského zákoníku práce.

3.2 Slovensko

Pokud se jedná o slovenskou úpravu, pak je použit pojem „otcovská dovolenka“. Otcovská dovolená je upravena v ust. § 166 zákona č. 311/2001 zákoník práce, v platném znění. Legislativní vývoj byl podobný jako u české úpravy, když se s účinností od 1. 11. 2022 rodičovská dovolená rozdělila a u muže se umožnilo její část čerpat pod novým názvem, který zní otcovská dovolená.²⁶ Podle nové úpravy v souvislosti s péčí o dítě lze muži ode dne narození dítěte poskytnout otcovskou dovolenou o délce až 28 týdnů, osamělému muži v trvání až 31 týdnů a v souvislosti s péčí o dvě či více dětí v trvání až 37 týdnů. Inspirativní je ochrana poskytovaná otci v rámci zkušební doby v ust. § 72 slovenského zákoníku práce. Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem na otcovské dovolené pouze v případě, že toto skončení řádně a dostatečně odůvodní, jinak je předmětné právní jednání neplatné.

Otcovská dovolená se čerpá v délce 2 týdnů v době prvních 6 týdnů od narození dítěte. Tato doba se prodlužuje o dobu hospitalizace dítěte či matky v nemocnici ze zdravotních důvodů. To platí však pouze v případě, že první den hospitalizace spadá do doby prvních 6 týdnů od dne narození dítěte.

Otcovská dovolená zůstává právem otce, není tak jeho povinností ji čerpat. Otec je po dobu čerpání otcovské dovolené zabezpečen dávkou z nemocenského pojištění, která se nazývá „otcovská (slovensky „otcovské“). Reálně otci nezískali nárok na další dobu omluveného volna navíc, protože o dobu čerpání otcovského se krátí peněžitá pomoc v mateřství, která by se jinak poskytovala. Nicméně, pokud ovšem otec bude čerpat otcovské a matka peněžitou pomoc v mateřství, pak lze obě dávky pobírat současně, a to i ve stejné době. Otec musí pro nárok na otcovské splnit podmínky pro nárok na dávku nemocenského pojištění, tj. výpadek příjmu, existence pojistného vztahu, čekací dobu 270 dnů a péči o dítě.

Nejvyšší správní soud²⁷ s ohledem na pojem peněžitě pomoci v mateřství jako opakující se dávka nemocenského pojištění, která představuje náhradu ušlé mzdy, dovodil stejné omezení i pro otce čerpajícího tuto dávku. Tuto dávku tak může čerpat otec pouze v případě, že splňuje i podmínku ztráty příjmu (výdělku – mzdy, platu). Jak soud konstatoval:

²⁶ Šlo o změnu ust. § 166 ods. 1 poslední věty slovenského zákoníku práce.

²⁷ Ve věci sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. 4. 2022.

„Je tedy zřejmé, že účelem není dosažení čo najvyššieho materského ako peňažnej dávky, ale to, aby se vo vyváženej miere osobne podieľali na rodinných povinnostiach, a teda aj na starostlivosti o dieťa, čo je v priamom rozpore s výkladom, ktorý prezentuje žalobca. Pokiaľ otec dieťaťa nezabezpečuje starostlivosť o dieťa, o ktoré sa stará naďalej matka alebo stará matka, nie je zabezpečená možnosť matky vrátiť sa do pracovného procesu (ako tomu bolo v danom prípade, keď sa matka do pracovného procesu nevrátila), čo je zmyslom podpory otcov v čerpaní rodičovských dovolení a materských dávok. Nedochoádza k rovnomernému rozdelení povinností súvisiacích se péči o dítě a ani k možnosti vytvoření puta mezi otcami a dětmi.“²⁸

3.3 Slovinsko

Zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách upravil právo na otcovskou dovolenou.²⁹ Tato úprava doznala postupem času četných změn.³⁰ Dne 1. dubna vstoupil v účinnost zákon, kterým se mění zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách (*Zakon o změbah in dopolnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih*, ZSDP-1F, Úřední věstník RS, č. 153/2022).

Otcovská dovolená je individuálním nepřevoditelným právem otce nebo druhého rodiče a je plně hrazena. Pokud otec toto právo nevyužije, nelze nevyčerpané dny otcovské dovolené převést na matku, aby

²⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu SR, sp. zn. 9Sžsk/104/2020 ze dne 27. dubna 2022.

²⁹ Otcovská dovolená byla do slovinského právního řádu poprvé zavedena zákonem o rodičovské ochraně a rodinných dávkách, který byl přijat v roce 2001. Podle zákona o rodičovské ochraně a rodinných dávkách z roku 2001 měl otec nárok na otcovskou dovolenou v rozsahu až 90 dnů, ale pouze 15 z těchto 90 dnů bylo plně hrazeno. Za zbývajících 75 dní otec nedostával žádnou náhradu, s výjimkou příspěvků na sociální zabezpečení ve výši minimální mzdy, které za něj byly vypláceny z rodičovského pojištění.

³⁰ Zákon o rodičovské ochraně a rodinných dávkách z roku 2014, který byl později několikrát novelizován, podstatně změnil právní režim otcovské dovolené: namísto 90 dnů otcovské dovolené (z nichž bylo pouze 15 dnů kompenzováno) zavedl nový zákon nárok na plně hrazenou otcovskou dovolenou v délce 30 dnů. V letech 2018 a 2019 byly zavedeny další změny právního režimu otcovské dovolené týkající se flexibility čerpání a prodloužení otcovské dovolené v případě dvojčat a vícčrat. Od roku 2020 byla otcovská dovolená prodloužena o dalších 10 dní na každé dítě v případě dvojčat a vícčrat. Stejná pravidla platí v případě osvojení dvojčat nebo více novorozenců nebo osvojení více dětí různého věku až do ukončení první třídy základní školy.

je mohla využít místo něj. Otec nemá nárok na otcovskou dovolenou, pokud se dítě narodilo mrtvé, pokud mu byla odňata rodičovská práva, pokud není skutečným pečovatelem o dítě nebo pokud není schopen o dítě pečovat a v některých dalších podobných situacích.

Otec má nárok na placenou otcovskou dovolenou, pokud je účasten povinného systému sociálního pojištění na ochranu rodičovství, tj. pojištění na ochranu rodičovství.³¹ Pro nárok na placenou mateřskou, otcovskou a rodičovskou dovolenou není vyžadována žádná kvalifikační doba; otec však musí být před nástupem na dovolenou účasten pojištění na ochranu rodičovství. I v případě, že osoba není ke dni předcházejícímu prvnímu dni dovolené již pojištěna, má nárok na vyrovnávací příspěvek během mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, pokud byla v posledních třech letech alespoň 12 měsíců pojištěna pro účely rodičovské ochrany.

V souvislosti se zrovnoprávněním postavení rodičů u stejnopohlavních párů byly v roce 2014 zavedeny důležité změny. Kromě otců mají nárok na otcovskou dovolenou také následující osoby:

- manžel/manželka matky nebo její partner/ka žijící ve společné domácnosti a partner/ka obou pohlaví v registrovaném partnerství osob stejného pohlaví a jiná osoba, která o dítě skutečně pečuje, a dále;
- manžel/manželka, partner/partnerka v partnerském soužití nebo partner/partnerka v registrovaném partnerství osob stejného pohlaví osoby, která čerpá mateřskou dovolenou (v některých výjimečných případech může mateřskou dovolenou za stanovených podmínek čerpat i jiná osoba, která není matkou dítěte, např. otec, prarodič nebo jiná osoba, která o dítě skutečně pečuje).

Zákon o změně zákona o rodičovské ochraně a rodinných dávkách,³² který vstoupil v platnost 1. dubna 2023, zkracuje délku otcovské dovolené z 30 na 15 dní (a prodlužuje délku otcovské dovolené ze 130 na 160

³¹ Nárok mají zaměstnanci na základě pracovních smluv (v pracovním poměru na dobu neurčitou i určitou, na plný nebo částečný úvazek, včetně dočasných agenturních pracovníků), osoby samostatně výdělečně činné a osoby s jiným rovnocenným postavením (například osoby vykonávající zemědělskou činnost).

³² Zákon o změnách in doplnitvah Zakona o starševskem varstvu in družinskih prejemkih, ZSDP-1F, Úřední věstník RS, č. 153/2022.

pro každého z rodičů). Otec čerpá otcovskou dovolenou v délce 15 dnů ve zkráceném rozsahu formou plné nebo částečné nepřítomnosti v práci od narození dítěte do tří měsíců věku dítěte.

Nová úprava otcovské a rodičovské dovolené se vztahuje na rodiče dětí narozených od 1. dubna 2023. Před touto novou právní úpravou měl otec nárok na 30 dní placené otcovské dovolené a každý rodič má individuální nárok na rodičovskou dovolenou v délce 130 kalendářních dnů. Matka může na otce převést 100 dní, zatímco 30 dní je nepřenosných. Otec může na matku převést celou svou dovolenou, tj. všech 130 dní. Od 1. dubna 2023 má otec nárok na 15 dní placené otcovské dovolené a každý z rodičů má individuální nárok na rodičovskou dovolenou v délce 160 kalendářních dnů, z nichž 60 dní je nepřenosných. Zajímavé je, že již v letech 2013–2014 se uvažovalo o přidělení 30 dnů rodičovské dovolené výhradně otcům, ale zvedl se proti tomu příliš velký odpor, zejména ze strany žen, které tvrdily, že jeden měsíc rodičovské dovolené by byl dětem odepřen, protože muži by tento měsíc rodičovské dovolené pravděpodobně nevyužili.

Slovenský Nejvyšší soud odvodil, že zaměstnanec nemá povinnost zaměstnavateli 30 dnů před nástupem na otcovskou dovolenou oznámit i konkrétní termíny čerpání dovolené. Nárok na otcovskou dovolenou je nárokem z rodičovského pojištění a náleží otci při splnění určitých podmínek v ZSDP, a to bez souhlasu zaměstnavatele. Jako povinnost vůči zaměstnavateli je stanovena pouze povinnost informovat o zamýšleném čerpání, nikoliv však povinnost koordinovat či získat souhlas zaměstnavatele s čerpáním. Zaměstnanec z povahy věci nemůže zaměstnavatele předem informovat o přesných dnech čerpání otcovské dovolené, neboť samotné datum narození dítěte nelze předem přesně určit. Ustanovení § 16 ZSDP proto nelze vykládat tak, že by zaměstnanec měl zaměstnavatele informovat i o konkrétních dnech čerpání otcovské dovolené 30 dnů před nástupem dovolené při narození dítěte. Postačí zaměstnavatele informovat o záměru čerpat dovolenou.³³

³³ Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské republiky č. VIII Ips 294/2015.

4 Závěr a náměty de lege ferenda

Platná česká úprava reguluje otcovskou dovolenou a dávku nemocenského pojištění nazvanou otcovská poporodní péče. Oba instituty jsou úzce provázány. Uvažujeme-li o dalším možném vývoji současné úpravy, pak je zřejmé, že tak nelze činit jen prostým prodlužováním délky otcovské dovolené a navyšováním výše otcovské poporodní péče. To by bylo pro český státní rozpočet příliš nákladné.³⁴

Z provedeného komparativního výzkumu vyplývá, že výše zahraničních dávek pro otce je zpravidla vyšší než podle české úpravy, současně však zahraniční systémy stanoví pro otce další podmínky, bez jejichž splnění nelze žádat o předmětnou finanční dávku. Z hlediska přenositelnosti nároku na finanční podporu během čerpání otcovské dovolené považujeme za legitimnější a efektivnější úpravu, která rodičům dítěte umožňuje se části nároku vzdát ve prospěch druhého rodičů než krácení nároku, jak plyne ze slovenské úpravy, která stále jako prioritního beneficienta při péči o dítě považuje matku dítěte.³⁵

Jako *modus vivendi* pro českého zákonodávce se tak jeví vhodnější úprava, která uzpůsobí současnou úpravu čerpání dávky otcovské poporodní péče a peněžité pomoci v mateřství tak, aby lépe odpovídaly novým potřebám společnosti na větší zapojení a podporu zapojení otců dětí do jejich péče.

Další vývoj institut otcovské dovolené tak nemusí jít nutně k navyšování nároku skrze delší dobu čerpání. Délka otcovské dovolené byla českým zákonodárcem zvolena v „minimalistické“ variantě, aby došlo k implementaci požadavků příslušné unijní směrnice. I vzhledem k nepochybnému nastavení délce mateřské a rodičovské dovolené by bylo vhodné uvažovat o prodloužení délky otcovské dovolené např. na jeden měsíc s tím, že by bylo možné např. adekvátně zkrátit podpůrnou dobu mateřské

³⁴ Navíc zavedení nových dávek v nemocenském pojištění v kombinaci s pandemií vedlo ke značné rozpočtové nerovnováze v nemocenském pojištění. V roce 2020 byly výdaje na dávky nemocenského pojištění o 21,3 mld. Kč vyšší než příjmy z pojistného, v roce 2021 vzhledem k nižším výdajům i vyšším příjmům činil rozdíl příjmů z pojistného a výdajů 14,4 mld. Kč. Blíže analytická podkladová zpráva zpracovaná MPSV, která je dostupná zde https://www.mpsv.cz/documents/20142/225490/Anal%C3%BDza+NP_2022.pdf/cdd09219-aa75-cf4a-e039-5d65aafb28ab (cit.: 6.1.2024).

³⁵ Předmětné ustanovení zní: „otec dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok. Srov. ust. § 49 zákona č. 461/2003 Z.z. v platném znění.“

a rodičovské dovolené, aby se tak délka těchto překážek v práci alespoň trochu přiblížila.³⁶ Krácení délky mateřské a rodičovské dovolené by ovšem z tohoto pohledu bylo dost legislativně odvážným krokem, který zatím nemá ve vývoji českého práva sociálního zabezpečení paralelu.

Dalším námětem je možnost čerpat otcovskou dovolenou po částech, v rámci delšího časového úseku, než je současných 6 týdnů po porodu. Touto změnou by došlo k vyšší flexibilitě čerpání dávky. Tato změna by měla vést k možnosti otce vystřídat matku v době, kdy již dítě není plně kojeno a matka by se ráda alespoň částečně vrátila do práce. Jako inspirační vzor se nabízí polská úprava, podle níž lze otcovskou dovolenou čerpat nejvýše po 2 částech, když žádná část nesmí být kratší než 1 týden v kuse. Klíčové ovšem je, že o otcovskou dovolenou lze žádat v době ne kratší než 7 dní před očekávanou dobou čerpání, a to i elektronicky.³⁷ Tuto změnu by však bylo vhodné doprovodit parametrickou úpravou peněžitě pomoci v mateřství, která by umožnila při snížené výši dávky kombinovat čerpání této dávky nemocenského pojištění s právem ženy nadále konat v nižším rozsahu svou původní práci. I když zde existují obavy z plýtvání dávkami nemocenského pojištění, staví se proti stávající úpravě argument: má-li matka neztratit pracovní pozici, pak musí mít možnost konat původní práci na svém původním pracovišti, čemuž současná úprava brání. Příznačným argumentem nefunkčnosti podpory žen v jejich dalším pracovním uplatnění u stejného zaměstnavatele je v podstatě nulové čerpání vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství.³⁸

³⁶ To ovšem v jiných právních řádech není „zadarmo“. Irská úprava reguluje otcovskou dovolenou jako neplacené omluvené pracovní volno. Podmínkou nároku na dávku (angl. Paternity Benefit) zabezpečující otce během čerpání otcovské dovolené je ovšem splnění čekací doby, která činí nejméně 39 týdnů za něž bylo zaplacené pojistné v době 12 měsíců předcházejících prvnímu dni čerpání otcovské dovolené. Alternativně lze čekací dobu splnit též dalším způsobem. OSVČ mají čekací dobu delší a sice 52 týdnů, za něž bylo uhrazeno pojistné. V případě, že otec již pobírá jinou dávku, pak irská úprava reguluje krácení dávky Paternity Benefit na polovinu. Čekací dobu zná též anglická úprava. Zaměstnanec získá nárok na zákonné otcovské (agl. Statutory paternity pay), pokud pracoval pro zaměstnavatele nejméně 26 týdnů počítáno 15 týdnů před očekávaným dnem narození.

³⁷ Zajímavá je belgická regulace, která umožňuje čerpat otcovskou dovolenou v rozsahu 10 (celých) pracovních dnů či 20 pracovních půldnů.

³⁸ Srov. analytickou podkladovou zprávu MPSV Analýza vývoje nemocenského pojištění 2022, která je dostupná zde https://www.mpsv.cz/documents/20142/225490/Anal%C3%BDza+NP_2022.pdf/cdd09219-aa75-cf4a-e039-5d65aafb28ab (cit.: 6.1.2024).

Z národních zpráv rovněž plyne zajímavý podnět spočívající v možnosti převést částečně nevyčerpanou část otcovské/mateřské dovolené k vyčerpání zbytku otci, matce či partnerovi matky dítěte po vzoru slovinské, slovenské a švédské úpravy. Podle slovinské úpravy má otec nárok na 30 dní placené otcovské dovolené a každý rodič má individuální nárok na rodičovskou dovolenou určité délce. S ohledem na české tradice si lze představit, že by otec měl nepřevoditelný nárok na 30 dnů otcovské dovolené hrazených skrze dávku otcovské poporodní péče a každý z rodičů by měl nárok na 180 dnů rodičovské dovolené hrazených skrze rodičovský příspěvek. Matka dítěte by byla oprávněna na otce či partnera převést až 120 dní, zatímco 60 dní by bylo nepřenosných a musela by je vyčerpat do 4 let věku dítěte. Otec by mohl na matku převést rodičovskou dovolenou ve stejném rozsahu, tj. až 120 dní. Opět celý nárok by bylo nutno vyčerpat do 4 let věku dítěte. Po dobu čerpání rodičovské dovolené by rodič byl zabezpečen dávkou státní sociální podpory – rodičovským příspěvkem. Po uplynutí prvního roku dítěte by rodiče měly právo na umístění dítěte do předškolního zařízení a na umístění tohoto dítěte by byli oprávněni dočerpávat zbývající část nevyčerpaného rodičovského příspěvku. Součástí legislativního balíčku by byla zvýšená daňová podpora zřizování dětských skupin u zaměstnavatelů.

Z hlediska organizace lze doporučit výslovné zakotvení práva zaměstnance žádat o mateřskou, rodičovskou i otcovskou dovolenou elektronicky, jako je tomu např. v Polsku. Stejně tak by bylo možné žádat o změnu čerpání rodičovské dovolené. Novela zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023 tuto změnu umožnila pouze omezeně.

Rovněž by bylo vhodné zvýšit ochranu pracovního poměru otců a matek během zkušební doby a v pracovněprávních vztazích založených dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti, k čemuž ovšem již částečně přikročil zákonodárce novelou zákoníku práce s účinností od 1. 10. 2023.³⁹

Inspirativní je ochrana poskytovaná otci v rámci zkušební doby v ust. § 72 slovenského zákoníku práce. Zaměstnavatel může skončit pracovní poměr se zaměstnancem na otcovské dovolené pouze v případě, že toto skončení řádně a dostatečně odůvodní, jinak je předmětné právní jednání neplatné.⁴⁰ Podle polské úpravy lze skončit pracovní poměr s otcem

³⁹ Zákon č. 281/2023 Sb.

⁴⁰ Ustanovení § 72 slovenského zákoníku práce zní: „Zamestnávateľ môže skončiť pracov-

výjimečně, a to pouze v případě skutku, pro který by bylo přípustné rozvázat pracovní poměr bez výpovědní doby z důvodu zavinění zaměstnance (tzv. disciplinární výpověď, z hlediska české úpravy jde o okamžité zrušení pracovního poměru). Inspirativní je, že ochrana se týká nejen doby čerpání dovolené, ale ochrana se aktivuje 7 dní před nástupem otcovské dovolené. Další podmínkou polské úpravy pro skončení pracovního poměru je souhlas závodní odborové organizace. Ke skončení pracovního poměru výpověďí ode dne podání žádosti zaměstnance o otcovskou dovolenou tak může dojít, pokud je na zaměstnavatele vyhlášen konkurz nebo je v likvidaci. Datum skončení pracovního poměru pak musí zaměstnavatel dohodnout se závodní odborovou organizací.

ný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiacou ženou a mužom na otcovskej dovolenke len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s tehotenstvom, materstvom alebo so starostlivosťou o narodené dieťa, a musí skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“