

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
KATEDRA PRAKTICKÉ TEOLOGIE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Sociální zajištění a životní úroveň žen na mateřské a
rodičovské dovolené v ČR**

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Autor práce: Lada Jílková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: třetí

2010

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval/a samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

31. března 2010

Lada Jílková

Poděkování

Touto cestou děkuji vedoucímu mé bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a odborné, metodické vedení při zpracování daného tématu.

OBSAH

ÚVOD	5
1 Mateřská a rodičovská dovolená	7
1.1 Nárok a možnosti čerpání mateřské dovolené	8
1.2 Nárok a možnosti čerpání rodičovské dovolené	9
2 Systém sociálního zabezpečení v ČR	10
2.1 Pojem sociálního zabezpečení	10
2.2 Zásady sociálního zabezpečení	11
2.3 Oblasti sociálního zabezpečení	12
3 Nemocenské pojištění ve vztahu k rodině	13
3.1 Dávky nemocenského pojištění v souvislosti se založením rodiny	14
3.2 Jednotlivé druhy dávek nemocenského pojištění ve vztahu k mateřské a rodičovské dovolené	14
3.2.1 Peněžitá pomoc v mateřství	15
3.2.1.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství	15
3.2.1.2 Ochranná lhůta	16
3.2.1.3 Podpůrčí doba	17
3.2.1.4 Výše a výpočet peněžitě pomoci v mateřství	17
3.2.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	18
3.2.2.1 Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	20
3.2.2.2 Výše a výpočet vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství	20
4 Státní sociální podpora	20
4.1 Vymezení nároku na dávky státní sociální podpory	21
4.2 Životní a existenční minimum	22
4.3 Jednotlivé dávky státní sociální podpory v souvislosti s narozením dítěte	23
4.3.1 Porodné	23
4.3.2 Rodičovský příspěvek	24
4.3.3 Přídavek na dítě	26
4.3.4 Sociální příplatek	27
4.4 Ostatní dávky státní sociální podpory	28
5 Zaměstnávání žen při mateřské a rodičovské dovolené	28
5.1 Uplatnění žen – matek na trhu práce	28
5.2 Formy zaměstnávání žen na mateřské a rodičovské dovolené	29
5.3 Zaměstnávání žen při mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k pracovnímu právu	30
5.4 Podmínky a možnosti zaměstnání žen na mateřské a rodičovské dovolené	31
ZÁVĚR	33
Seznam literatury	35
Abstrakt	37

Úvod

Rodina je základní, bazální institucí, formující osobnost člověka. Je to prostor, kde máme možnost se rozvíjet a realizovat. Z tohoto důvodu je třeba, aby rodina vytvořila vhodné prostředí pro výchovu a zdárný vývoj svých ratolestí. Na správném fungování rodiny a zvláště na její biologicko - reprodukční funkci závisí kulturní, sociální a ekonomický rozvoj společnosti.

V zájmu celé naší společnosti, by tedy měla být především podpora rodin s malými nezaopatřenými dětmi, a párů, které chtějí rodinu založit a přispět tak k vytvoření další generace lidského pokolení. V současné době se čím dál více projevuje problém, týkající se stárnutí obyvatelstva v České republice. Je všeobecně známo, že za poslední desetiletí se dlouhodobě snižovala porodnost a naopak se zvyšoval nárůst populace v důchodovém věku.

Jedním z řady faktorů, které se na tomto procesu podílejí, je způsob a úroveň, jakým se stát podílí na podpoře rodiny.

Pomoc a podpora ze strany státu rodinám s dětmi by měla být chápána především jako sociální i ekonomická investice do budoucího rozvoje společnosti, nikoli pouze jako nepřiměřená zátěž pro státní rozpočet. Tuto pomoc zahrnuje a realizuje rodinná politika, která, svými nástroji a prostředky, vytváří prostředí vedoucí k realizaci rodinných funkcí ve společnosti. Tato snaha se týká nejen finanční podpory, ale i dalších možností a opatření v sociální oblasti, směřující k efektivní populační politice. Jedním z cílů rodinné politiky je proto institucionální podpora plně funkční rodiny a podpora při zakládání rodin. Úkolem státu by mělo být vytváření příznivějších ekonomických podmínek pro rodinu, především pro rodinu s malými nezaopatřenými dětmi.

Jedním z důležitých nástrojů státu vedoucím k dosažení výše popsaného cíle, je systém sociálního zabezpečení. Tento systém zajišťuje finanční podporu v podobě sociálních dávek rodinám s nezaopatřenými dětmi. Systém sociálního zabezpečení je nosným nástrojem sociální politiky státu, ale jednoznačně by neměl být nástrojem jediným. Je ale nutné konstatovat, že u nás zatím ostatní oblasti podpory rodin s dětmi značně zaostávají. To je například patrné z výrazné redukce nabídky veřejných služeb, které usnadňují a napomáhají v péči o děti jako

jsou jesle nebo mateřské školy. Je zde i nedostatečná podpora pro skloubení rodinného života a výkonu profese zejména žen, které o děti pečují, atd..

Často se hovoří o tom, že jednou z příčin odkládání mateřství je uváděna obava z následující ekonomické situace, která je spojená s příchodem dítěte. Finanční náklady na výchovu a vývoj dětí jsou v současné době nemalou položkou. Pro rodiče znamenají značný zásah do jejich rodinného rozpočtu a stávají se pro ně nepřekonatelnou finanční zátěží. Systém dávek sociálního zabezpečení, je pro většinu českých rodin nepostradatelným zdrojem příjmů, zejména pokud se jedná o malé nezaopatření dětí, vyžadující neustálou celodenní péči rodičů. Z tohoto důvodu je systém sociálního zabezpečení v oblasti rodinné politiky zaměřen především na dávky sociálního zabezpečení, spojené s narozením dítěte a s prvním obdobím jeho života, kdy rodiče intenzivně pečují o své děti a rodina je z tohoto důvodu odkázána jen na jeden pracovní příjem. Toto období je spojeno se nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou jednoho z rodičů, v našich podmínkách týkající se převážně žen - matek.

Tématem i cílem mé bakalářské práce je teoretický rozbor současného systému sociálního zabezpečení, ekonomického zajištění a vyplývající možnosti životní úrovně žen, potažmo rodin s malými nezaopatřenými dětmi v České republice. Při tomto rozboru jsem postupovala metodou analýzy, komparace právních dokumentů a srovnání s Evropskou Unií, za použití literatury týkající se sociální politiky, sociálního zabezpečení, uplatnění žen na trhu práce u nás a v ostatních evropských zemích.

V posledních letech došlo hned k několika zásadním změnám ve fungování systému sociálního zabezpečení i v možnostech profesního uplatnění a ekonomického zajištění žen na mateřské a rodičovské dovolené. Častokrát tyto změny způsobují nejen mezi laickou veřejností nemalé problémy a otazníky a vyvolávají tak představu složitého a nepřehledného systému sociálního zabezpečení. Jedním z důvodů, proč jsem si zvolila toto téma je také to, že v současné době jsem sama ženou na mateřské a rodičovské dovolené a za toto období jsem se několikrát potýkala s legislativními problémy spojenými se změnami v poskytování dávek sociálního zabezpečení.

1 Mateřská a rodičovská dovolená

Jedním z klíčových nástrojů slučitelnosti práce a rodiny je mateřská a rodičovská dovolená. **Mateřská dovolená** v České republice patří mezi jednu z nejdelších v Evropě. V průběhu mateřské dovolené je matce vyplácena peněžitá pomoc v mateřství. Poskytuje se maximálně po dobu 28 týdnů, popř. 37 týdnů v případě žen, které porodily více dětí a starají se aspoň o dvě z nich.¹

K prohloubení péče o dítě je zákonem stanovená povinnost poskytnutí na žádost jednoho z rodičů **rodičovskou dovolenou**. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.² Právo na rodičovskou dovolenou má být individuálním a nepřenositelným právem každého z rodičů a má být umožněno, aby o dítě pečovala buď matka, nebo otec, nebo oba současně.³

V našem právním pojetí dovolené spojené s péčí a výchovou dětí došlo v tomto smyslu k významné změně, a to že na rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte může nastoupit také muž. Ovšem formální možnost čerpat rodičovskou dovolenou muži od začátku roku 2001, však automaticky nevedla k jejímu využívání a rodičovská dovolená je v České republice stále doménou převážné většiny žen.

To mimo jiné, dokazují údaje zjištěné Ministerstvem práce a sociálních věcí a uvedené v Národní zprávě o rodině z roku 2004 ze kterých vyplývá, že od roku 2001 se počet mužů pobírající rodičovský příspěvek mírně zvyšoval, nicméně v poměru k ženám pobírající rodičovský příspěvek zůstával zanedbatelný.⁴ Z níže uvedené tabulky je patrné, že během období 12/2000 – 5/2003 činil podíl mužů pobírající rodičovský příspěvek mezi 0,79 - 0,91% a domnívám se, že se tento trend do současné doby nijak výrazně nezměnil.

¹ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s.151.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 196.

³ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 39.

⁴ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s.152.

Tabulka 1

Souhrnný počet vyplácených dávek rodičovského příspěvku podle pohlaví za měsíce v jednotlivých obdobích viz v tabulka níže

období	počet vyplácených žen	počet vyplácených mužů	Celkem (muži a ženy)	Podíl mužů v %
12/2000 - 5/2001	530 701	4 227	534 928	0,79
6/2001 - 11/2001	524 736	4 298	529 034	0,81
12/2001 - 5/2002	528 251	4 532	532 783	0,85
6/2002 - 11/2002	519 163	4 650	523 813	0,89
12/2002 - 5/2002	517 421	4 759	522 180	0,91

Zdroj: Maříková - Radimská 2003

Naše společnost na jedné straně možnost muže pobírat rodičovský příspěvek vítá, ale na druhé straně je reálná představa muže na rodičovské dovolené, stále ještě ovlivněna některými představami, podle nichž jsou hlavními důvody odchodu muže na rodičovskou dovolenou jeho horší ekonomické postavení, tím je myšlena, zejména hůře placená práce v porovnání se ženou a nebo ztráta zaměstnání u muže.

1.1 Nárok a možnosti čerpání mateřské dovolené

Žena nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před

uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.⁵ Nárok na mateřskou dovolenou a s tím spojené poskytnutí dávek, mají také ženy, které převzali dítě do trvalé péče, která nahrazuje péči mateřskou, a to na základě rozhodnutí příslušného orgánu (tzv. náhradní rodinná péče – např. osvojení, pěstounská péče, svěření do výchovy jiné osoby než je rodič dítěte...) nebo převzala-li do péče dítě, jehož matka zemřela. V takovém případě se potom mateřská dovolená poskytuje ženě ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li žena dvě nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.⁶

V průběhu mateřské dovolené je ženě vyplácena z nemocenského pojištění, peněžitá pomoc v mateřství. Na rozdíl od rodičovské dovolené, kterou může čerpat i muž, mateřská dovolená přísluší pouze ženě.⁷

1.2 Nárok a možnosti čerpání rodičovské dovolené

Délka rodičovské dovolené a období nároku na rodičovský příspěvek se navzájem liší. Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené. (zatímco rodičovská dovolená se poskytuje do věku 3 let dítěte). Při poskytování této dávky není testován příjem rodiny.⁸ To znamená, že tato dávka je poskytována plošně bez ohledu na celkovou výši finančního příjmu rodiny. Rodič může naopak neomezeně zlepšovat finanční a sociální situaci rodiny svojí výdělečnou činností. Podmínkou pro tuto možnost je, že rodič pobírající tento příspěvek, musí zajistit po dobu své výdělečné činnosti péči o dítě jinou zletilou osobou. Původní podmínka nároku na rodičovský příspěvek - výdělečná činnost nebo omezený příjem z výdělečné činnosti – byla s účinností 1.1. 2004 zrušena.⁹

⁵ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 36.

⁶ BURDOVÁ E., SCHMIED Z., ŽENÍŠKOVÁ M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : ASPI, 2008, s. 60-61.

⁷ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 36.

⁸ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s.153.

⁹ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, tamtéž.

Rodič nemusí čerpat rodičovskou dovolenou vcelku. Pokud se rodič rozhodne ukončit čerpání rodičovské dovolené před dovršením tří let věku dítěte a nastoupí zpět do zaměstnání, má možnost a nárok mohou až do tří let věku dítěte kdykoliv požádat o poskytnutí rodičovské dovolené, a to až do tří let věku dítěte.

2 Systém sociálního zabezpečení v ČR

Stálými změnami se člověk v dnešní době dostává do stále nových rizikových situací a je pro něj čím dál obtížnější, aby tyto situace sám plně zvládal a nesl. Sociální zabezpečení je relativně novým pojmem a byl u nás zřejmě převzat z ruského jazyka v 60. letech 20.století. Používá se ve chvíli, kdy se hovoří o státem zajištěné sociální bezpečnosti občana při vzniku sociální události.¹⁰

Smyslem sociálního zabezpečení je snaha o vytvoření systému, který umožňující rozvoj člověka, zajišťuje určité existenční minimum pro každého a zabezpečuje při základních sociálních rizicích - sociální události a příhody mezi než mimo jiné patří i těhotenství a mateřství.

2.1 Pojem sociálního zabezpečení

Sociální zabezpečení je soubor institucí, zařízení a opatření, jejichž prostřednictvím se zabezpečují občané pro případ nemoci, mateřství, výchovy dětí, stáří, invalidity a ztráty živitele. Z hlediska jednotlivce je sociální zabezpečení forma společenské pomoci, která buď finančně, nebo naturálně podporuje v určitých společnostech uznaných situacích.¹¹

Sociální zabezpečení má v různých zemích rozdílný význam a formu. Jsou známé různé modely sociálního zabezpečení jako je například *konzervativní*, kdy jsou prostředky přerozděleny tak, aby nedošlo k narušení sociálního smíru, typický například pro SRN nebo *sociálně demokratický model*, ve kterém jsou

¹⁰ ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, s. 11.

¹¹ ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, tamtéž

sociální dávky rozhodujícím příjmem pro velkou část obyvatelstva, využívaný ve Švédsku a nebo *model liberální*, fungující na základě hesla „pomoc si sám“, typický pro USA. Jednotlivé modely se od sebe liší, charakterem i formou, cíli i náplní, vymezením okruhu rizik. V užším slova smyslu se někdy nesprávně zužuje tento pojem pouze na důchodové pojištění a sociální služby, tak v tom širším pojetí zahrnuje péči o zdraví včetně prevence, zabezpečení pro nemoc a úraz, zabezpečení pro případ těhotenství a mateřství, pomoc při výchově dětí, zabezpečení ve stáří i podporu v nezaměstnanosti atd..¹²

Sociální zabezpečení je důležitým nástrojem státní sociální politiky, jehož prostřednictvím jsou realizována sociální práva občanů našeho státu.

2.2 Zásady sociálního zabezpečení

Jedním ze základních zdrojů pro vytvoření zásad a principů sociálního zabezpečení je Listina základních práv a svobod. Článek 3 odst.1 ukotvuje zákaz jakékoli diskriminace a od této myšlenky byla odvozena solidarita v sociálních systémech. V Listině základních práv a svobod jsou upravena i sociální práva, týkající se mimo jiné i zvláštní péče v těhotenství a podporu státu při péči o děti.

Základní zásady sociálního zabezpečení v současnosti jsou:

- **zásada sociální spravedlnosti** – tato zásada kritériem mezilidských vztahů, základní mravní a náboženskou hodnotou. V sociální smyslu tato zásada znamená rozdělování prostředků veřejného blahobytu mezi občany.
- **zásada všeobecnosti systému sociálního zabezpečení** – stát dnes koncipuje své sociální zabezpečení pro všechny své občany, s tím, že osobní rozsah občana je dán stanovenými podmínkami.
- **zásada garance státu** – stát zaručuje, že stanovená minimální plnění budou vždy poskytnuta bez ohledu, zda vyčerpané fondy nositele budou posíleny ze státního rozpočtu.

¹² ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, s. 12.

- **zásada zabezpečovatele celého systému** – přímým zabezpečovatelem je stát, který nese záruku celého systému a stanovuje principy sociální politiky.¹³

2.3 Oblasti sociálního zabezpečení

Současný systém sociálního zabezpečení lze rozdělit do tří oblastí, často označovaných jako pilíře, které se vzájemně propojují a doplňují při vzniku sociální události jako je například právě těhotenství a mateřství.

Zmíněné oblasti jsou rozděleny takto:

- 1) sociální pojištění
- 2) státní sociální podpora
- 3) sociální pomoc - péče

Jednotlivé oblasti je možno strukturovat do tří úrovní. První systém, úroveň je základní a vždy povinný - je definovaný a garantovaný státem. Druhá úroveň již není státem garantovaná a závisí na tom, jestli jsou občané sdruženi v kolektivu (myšleno v kolektivu zaměstnanců), a v rámci kolektivního vyjednávání je dohodnuta určitá nadstavba. Třetí systém je zcela závislý na individuálním rozhodnutí každého jednotlivce, je založena na komerční bázi a má charakter individuálního pojištění (životní, stavební, penzijní apod.).¹⁴

Sociální pojištění postihuje takové sociální události, na které je možné se dopředu připravit. Část finančních prostředků, které pojištěnec uhradí, je vkládána do sociálního systému pro případ vzniklé sociální situace, ze kterého pak pojištěný čerpá odpovídající finanční prostředky nebo jsou vloženy finanční prostředky použity na úhradu některých služeb například ze zdravotních sféry. Do sociálního pojištění připívají ze zákona jednak pojištěnec, dále zaměstnavatelé a stát.

Státní sociální podpora doplňuje a podporuje určitou společensky uznanou životní úroveň obyvatel státu, ale nemá za úkol nahradit příjmy

¹³ ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, s. 23-24.

¹⁴ ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, s. 30.

z výdělečné činnosti. Ošetřuje zejména sociální situace, spojené s podporou státu a společnosti v oblasti zajištění rodin s nezaopatřenými dětmi. Tato oblast je plně hrazena státem ze státního rozpočtu a zakládá se na sociální solidaritě společnosti.

Sociální pomoc - péče je určena těm jednotlivcům a rodinám, jenž se ocitli v hmotné nouzi a nejsou schopni svými vlastními silami nastalou životní sociální situaci zvládnout ani za pomoci svých blízkých. V souvislosti se sociální pomocí státu byli přijaty nové zákony – o pomoci v hmotné nouzi a o životním a existenčním minimu, které jsou platné od roku 2007.

Systém pomoci v hmotné nouzi upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů. Je to taková forma pomoci, která by měla motivovat ty jednotlivce, kteří mají snahu a chtějí si svou aktivitou zajistit prostředky na obživu a uspokojení vlastních životních potřeb. Systém pomoci v hmotné nouzi patří mezi opatření, kterými Česká republika bojuje proti sociálnímu vyloučení.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi napomáhá řešení některých nárazových životních situací. Stanovuje, že každá osoba má nárok na poskytnutí základních informací, které vedou nejenom k řešení její současné situace, ale i k předcházení vzniku hmotné nouze. Nedílnou součástí pomoci v hmotné nouzi je sociální práce s klienty. Doplatek na bydlení, příspěvek na živobytí a mimořádná okamžitá pomoc jsou dávky, které se za stanovených podmínek poskytují jako pomoc v hmotné nouzi. Pomoc v hmotné nouzi je tedy spojena s nedostatečným zabezpečením bydlení, základní obživy a vznikem mimořádné sociální události.

S tématem sociální pomoci se v mé bakalářské práci nebudu blíže zabývat, a to z důvodu, že přímo nesouvisí s tématem mateřské a rodičovské dovolené a s možnostmi dávek, které se v tomto období poskytují ženám, rodičům na mateřské a rodičovské dovolené.

3 Nemocenské pojištění ve vztahu k rodině

Nemocenské pojištění je upraveno zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který je účinný od 1. ledna 2009. Tento zákon nahradil zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském

pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o nemocenském pojištění, tak proděla několik změn. Dávky nemocenského pojištění se vyplácejí za kalendářní dny a jsou hrazeny ze státního rozpočtu (z příjmů z pojistného).

Zákon nově upravuje některé podmínky nároku na dávky, dále je změna v okruhu pojištěných osob a důležitou změnou je, provádění nemocenského pojištění a výplata dávek nemocenského pojištění. Tato zodpovědnost je přesunuta ze zaměstnavatelů na okresní správy sociálního zabezpečení. Nemocenského pojištění jsou účastni zaměstnanci (kam řadíme i příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů) a osoby samostatně výdělečně činné. Zaměstnanci jsou povinně účastni nemocenského pojištění, na rozdíl od osob samostatně výdělečně činných, jejichž nemocenské pojištění zůstává dobrovolné.¹⁵

Účelem nemocenského pojištění ve vztahu k rodině je zmírnění ekonomického dopadu na životní úroveň rodiny a to při vzniku sociální události jako je právě narození dítěte a s tím spojená péče a výchova.

3.1 Dávky nemocenského pojištění v souvislosti se založením rodiny

Základní finanční zajištění v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o malé děti představují dávky nemocenského pojištění, a to především peněžité pomoc v mateřství. Účelem těchto dávek je částečně nahrazovat ušlý příjem, o který rodiče přicházejí v důsledku této významné sociální události.

Dávky nemocenského pojištění přísluší je těm rodičům, kteří jsou účastni nemocenského pojištění a splňují zákonem stanovené podmínky z předpisů nemocenského pojištění pro vznik nároku na tyto dávky. Ti, nejsou účastníky nemocenského pojištění (nejsou v ochranné lhůtě a ani nepobírají dávky z tohoto pojištění), jsou zabezpečováni jen prostřednictvím státní sociální podpory.

3.2 Jednotlivé druhy dávek nemocenského pojištění ve vztahu k mateřské a rodičovské dovolené

¹⁵ *MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-14]. Nemocenské pojištění v roce 2010. Dostupné z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/7#unp>>.

Kromě již zmiňované dávky – peněžité pomoci v mateřství, má rodič možnost za určitých podmínek získat vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Dávky nemocenského pojištění, které se vztahují k mateřské a rodičovské dovolené jsou dávky nárokové a peněžité.

3.2.1 Peněžité pomoci v mateřství

Peněžité pomoci v mateřství má ženě - matce zajistit, alespoň částečný příjem v době, kdy se žena připravuje na porod nebo pečuje o již narozené dítě. Nemůže již vykonávat pracovní činnost a tudíž přichází o výdělek z této činnosti pro svoje i životní náklady rodiny.

Peněžité pomoci v mateřství je tedy dávkou nemocenského pojištění, která úzce souvisí s těhotenstvím, porodem a péčí o narozené dítě. Jak už bylo dříve v textu zmíněno, peněžité pomoci v mateřství se poskytuje při mateřské dovolené a délka výplaty (podpůrní doba) je 28 týdnů v České republice. Tím se zařazuje v porovnání s ostatními evropskými státy mezi jednu z nejdelších v Evropě, což dokládá níže uvedená tabulka 2.

Tabulka 2 Délka „placené“ mateřské dovolené¹⁶

Stát	Dánsko	SRN	Řecko	Španělsko	Francie	Irsko	Norsko	Nizozemí	Švýcarsko	Polsko	Česká republika
Počet týdnů	28	14	16	16	26	14	44	16	6	18	28

3.2.1.1 Podmínky nároku na peněžitou pomoci v mateřství

První podmínkou nároku na peněžitou pomoci v mateřství je účast pojištění (tj. např. trvání pojištěného zaměstnání) v době nástupu na mateřskou dovolenou.

¹⁶ ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007, s. 20.

Nástupem se rozumí den, jenž si žena sama určí v období od počátku 8 až 6 týdne před očekávaným dnem porodu, popř. den porodu, ke kterému došlo před nástupem na mateřskou dovolenou. V případě, že si žena sama tento den v tomto období neurčí, rozumí se automaticky dnem nástupu na mateřskou dovolenou spojenou s pobíráním peněžité pomoci v mateřství, počátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Nárok na dávku má i žena, která nastoupí na mateřskou dovolenou po skončení zaměstnání v ochranné lhůtě.

Další podmínkou nároku na tuto dávku je, aby byla žena alespoň po dobu **270 kalendářních dní** v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, nemocensky pojištěna. Do doby účasti na nemocenském pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství se započítává doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole, která je považována za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění v případě, že počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 kalendářních dnů ode dne úspěšného ukončení studia nebo k převzetí dítěte do péče došlo v období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia. Započítává se též doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, pokud byl tento důchod odebrán a po odebrání tohoto důchodu vznikla, popř. dále trvala pojištěná činnost a doba přerušení pojištění.

3.2.1.2 Ochranná lhůta

Ochranná lhůta u žen, jejichž pojištění (zaměstnání) skončilo v době těhotenství, činí **180 kalendářních dnů** ode dne zániku pojištění. Pokud ale pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo. Pokud pojištění nezaniklo v době těhotenství, činí ochranná lhůta 7 kalendářních dnů ode dne zániku nemocenského pojištění (pokud pojištění trvalo alespoň po tuto dobu). Ochranná lhůta však neplyne z některých pojištěných činností (např. z dalšího zaměstnání, tím je myšleno zaměstnání, ve kterém žena -zaměstnankyně koná práci místo práce v jiném zaměstnání zakládajícím pojištění a ve kterém si sjednala na tuto dobu pracovní volno, ze zaměstnání malého rozsahu.

3.2.1.3 Podpůrčí doba

Podpůrčí doba (doba poskytování dávky) u peněžité pomoci v mateřství začíná nástupem na mateřskou dovolenou. Délka poskytování této dávky činí 28 týdnů u ženy, která porodila, a to i v případě, že se jedná o ženu, neprovdanou, ovdovělou, rozvedenou či z jiných vážných důvodů osamělou. U ženy, která porodila zároveň dvě nebo více dětí se poskytuje peněžité pomoci v mateřství 37 týdnů, přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrčí doby peněžité pomoci v mateřství ženě náleží, jen v případě, že dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

Pokud převzal dítě do péče muž, a to (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody podle příslušného zákona) činí podpůrčí doba 22 týdnů. Jestliže muž pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, poskytuje se muži peněžité pomoci v mateřství v délce 31 týdnů, přičemž po uplynutí 22 týdnů této podpůrčí doby, musí nadále muž pečovat alespoň o dvě z těchto dětí.

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má i muž, který je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, za podmínky uzavření písemné dohody s matkou dítěte, že bude pečovat o dítě. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje a lze ji uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte.

3.2.1.4 Výše a výpočet peněžité pomoci v mateřství

Výše peněžité pomoci v mateřství činí od 1.1.2010 nově 60% redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. V předchozím období činila výše této dávky činila 70% z denního vyměřovacího základu z předchozího platu.

Denní vyměřovací základ pro účely peněžité pomoci v mateřství se zjistí tak, že se započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém žena nastoupila na mateřskou dovolenou) dělí počtem „započitatelných“ kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období. Takto stanovený průměrný denní příjem

podléhá redukci, která se u peněžité pomoci v mateřství provede stejným způsobem jako u nemocenského, která se provádí následným postupem:

Do částky první redukční hranice se počítá 90%, z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice se počítá 60%, z částky nad druhou redukční hranici do třetí redukční hranice se počítá 30% a k částce nad třetí redukční hranici se nepřihlíží. Výši redukčních hranic platných od 1.ledna kalendářního roku vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením. Redukční hranice od 1. 1. 2010 činí:

1. redukční hranice 791 Kč
2. redukční hranice 1186 Kč
3. redukční hranice 2372 Kč

3.2.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Žena, která konala práci, jež je těhotným ženám zakázána nebo podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, a je proto v těhotenství dočasně převedena na jinou práci, při níž dosahuje bez svého zavinění nižšího započitatelného příjmu než na dosavadní práci, náleží vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.¹⁷

Převedení na jinou práci nemusí nutně znamenat změnu druhu práce, ale posuzuje se tak úprava pracovních podmínek, spočívající:

- a) ve snížení normovaného výkonu práce (např. snížení počtu obsluhovaných strojů nebo zavedení nutných přestávek v práci), kterým se odstraní příčiny, pro které je výkon takové práce těhotným ženám a matkám zakázán a nebo které podle lékařského posudku ohrožují těhotenství ženy, její zdraví nebo mateřské poslání ze zdravotních důvodů, nejedná se však o zkrácení pracovního úvazku;
- b) v tom, že těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu je zproštěna výkonu některých pracovních činností z okruhu prací, které doposud vykonávala a které jsou těhotným ženám

¹⁷ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 67.

a matkám zakázány. Pokud došlo ke zproštění těhotné ženy a matky od výkonu takové práce a tímto důsledkem došlo ke zkrácení jejího pracovního úvazku, nelze takovou úpravu pracovních podmínek posuzovat jako převedení na jinou práci;

- c) v přeložení těhotné ženy nebo matky na jiné pracoviště (pracovní místo) z důvodu, že její dosavadní pracovní místo patří mezi taková, která jsou zakázána těhotným ženám a matkám, nebo že dojíždění na dosavadní pracoviště ohrožuje podle lékařského posudku těhotenství ženy a její zdraví nebo mateřské poslání;
- d) v tom, že těhotná žena nebo matka je zproštěna výkonu noční práce.¹⁸

Z předchozí definice a výčtu podmínek, se tedy obecně dá říci, že tento příspěvek je poskytován ženě, která byla zaměstnavatelem z důvodu těhotenství či mateřství převedena na jinou práci, než jakou vykonávala dosud a při níž dosahuje nižšího výdělku.¹⁹

Zákoník práce sám o sobě ženě žádnou povinnost ohlásit zaměstnavateli své těhotenství neukládá. Je však ve vlastním zájmu těhotné ženy (zvláště v případě, kdy vykonává práci těhotným ženám zakázanou), aby zaměstnavatele o svém stavu co nejdříve informovala.²⁰

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství není v současné době příliš často využíván. V případech, kdy je ohroženo zdraví ženy nebo jejího nenarozeného dítěte v těhotenství, lékař přistupuje k opatření dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství. Po dobu, než žena nastoupí na regulérní mateřskou dovolenou, je příjemkyní „klasické“ nemocenské v rámci pracovní neschopnosti.

¹⁸ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 67-68.

¹⁹ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s. 125.

²⁰ ŠTAMBERKOVÁ J. in ŠTAMBERKOVÁ J., ŠTEFKO M. *Využívání mateřské a rodičovské dovolené*. Praktická příručka pro zaměstnance i zaměstnavatele. Praha : Český helsinský výbor, 2007, s. 33.

3.2.2.1 Podmínky nároku na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Na tuto dávku má nárok těhotná žena nebo matka do konce 9. měsíce po porodu, pokud vykonávala práci, která je jí v těhotenství a mateřství zakázána. Dále se také poskytuje ženě - zaměstnankyni, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení.

Některé ženy nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na vyrovnávací příspěvek nárok (např. ženy - zaměstnankyně malého rozsahu, ženy - zaměstnankyně na dohodu o pracovní činnosti).

Mluvíme-li o podpůrčí době - délce vyplácení této dávky, poskytuje se za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci. Pokud je žena těhotná, vyplácí se vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Z důvodu mateřství se vyrovnávací příspěvek poskytuje do konce 9. měsíce po porodu. Jestliže se jedná o kojící ženu, pak se poskytuje dávka po dobu kojení .

3.2.2.2 Výše a výpočet vyrovnacího příspěvku v těhotenství a mateřství

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl redukovaného denního vyměřovacího základu zjištěného ke dni převedení ženy na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. U vyrovnacího příspěvku v těhotenství a mateřství se postupuje při stanovení a redukcí **denního vyměřovacího základu** stejně jako u peněžité pomoci v mateřství.

4 Státní sociální podpora

Státní sociální podpora je jedním z pilířů sociálního zabezpečení a představuje systém dávek určených především rodinám s nezaopatřenými dětmi. Proto na většinu dávek vzniká při splnění dalších podmínek nárok narozením

dítěte a v době mateřské a rodičovské dovolené jsou tyto dávky často významným příjmem rodiny.²¹ Dávky státní sociální podpory by měly kompenzovat rodinám s dětmi náklady spojené s výkonem jejich společensky relevantních funkcí (například funkce biologicko reprodukční nebo výchovné funkce, respektive tyto výkony ocenit.

Jádrem této sociální podpory, není primárně řešit situaci příjmové a sociální nouze (jak tomu činí sociální pomoc), ale co možná nejlépe zamezit nepříznivým dopadům, vyplývajícím ze sociální události, která je společnosti považována za pozitivní.²² Tato sociální podpora je garantována státem a náklady na ni jsou hrazeny ze státního rozpočtu. Dávky státní sociální podpory jsou tedy především určeny na pokrytí nákladů na výživu a další nezbytné potřeby rodin s nezaopatřenými dětmi. Celý systém státní sociální podpory upravuje zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů.

4.1 Vymezení nároku na dávky státní sociální podpory

Nárok na dávky má pouze fyzická osoba a s ní společně posuzované osoby, které jsou hlášeny k trvalému pobytu na území České republiky, a občané Evropské unie, krytí Nařízením Rady (EEC) 1408/71 a 1612/68. U cizince se za trvalý pobyt na území České republiky považuje pobyt po uplynutí 365 dní ode dne hlášení k pobytu. Do doby 365 dnů pobytu na území České republiky se nezapočítává doba, kdy je osoba žadatelem o udělení azylu ubytovaným v pobytovém středisku Ministerstva vnitra. Od roku 2008 dávky státní sociální podpory náleží rovněž dalším, v zákoně o státní sociální podpoře uvedeným osobám, které nemají na území České republiky trvalý pobyt.

Při posuzování nároků na dávky státní sociální podpory se netestuje majetek rodiny, pouze příjmy, a to také pouze u některých dávek. Základem pro stanovení nároku a výši některých dávek včetně určení hranice příjmů osoby či rodiny je **životní minimum**. Rodina může také pobírat více dávek státní sociální podpory souběžně.

²¹ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 98.

²² *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s 126.

Příjmy rozhodné pro nárok na některé dávky státní sociální podpory zahrnují především příjmy ze závislé činnosti, příjmy z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti a dále dávky nemocenského a důchodového zabezpečení a podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci včetně obdobných příjmů z ciziny. Do rozhodného příjmu se započítávají tzv. "čisté" příjmy, tj. příjmy po odpočtu pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a po odpočtu daně z příjmu, příp. výdajů vynaložených na jejich dosažení, zajištění a udržení podle zákona o daních z příjmů. Od 1.1.2008 se do příjmu nezapočítává výživné, které v rozhodném období platila osoba dítěti, se kterým je pro účely stanovení rozhodného příjmu osobou společně posuzovanou.²³

4.2 Životní a existenční minimum

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.

Životní a existenční minimum je stanoveno v zákoně č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Hlavní využití životního a existenčního minima je v zákoně č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Životní minimum plní rozhodující úlohu při posuzování hmotné nouze i jako sociálně-ochranná veličina. Vedle životního minima je z důvodu větší motivace zaveden pro dospělé osoby v hmotné nouzi institut existenčního minima.

Do okruhu společně posuzovaný osob jsou zahrnuti:

- 1) rodiče a nezletilé nezaopatřené děti,

²³VÍTKOVÁ RULÍKOVÁ, Klára . *Portál MPSV* [online]. 2008 [cit. 2010-03-14]. Obecné informace. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>>.

- 2) manželé,
- 3) rodiče a děti nezletilé zaopatřené nebo zletilé, pokud tyto děti s rodiči užívají byt a nejsou posuzovány s jinými osobami,
- 4) jiné osoby společně užívající byt, pokud písemně neprohlásí, že spolu trvale nežijí a společně neuhrazují náklady na své potřeby.

Společně posuzovanými osobami jsou i osoby, které se přechodně, z důvodů soustavné přípravy na budoucí povolání, zdravotních nebo pracovních (včetně dobrovolnické služby), zdržují mimo byt.²⁴

Životní a existenční minimum je využíváno pro posuzování nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi - dávky sociální péče, dále jak už bylo řečeno při posuzování o poskytnutí dávek státní sociální podpory, které zabezpečují adresnou podporu a pomoc rodinám s dětmi v určitých sociálních situacích, atd..

4.3 Jednotlivé dávky státní sociální podpory v souvislosti s narozením dítěte

Narozením dítěte vzniká, za stanovených podmínek rodinám s dětmi, nárok na většinu dávek státní sociální podpory. Jejich poskytnutí je závislé buď na příjmu rodiny nebo se příjem jako taková nezkoumá a pak dávky poskytována jako nárok ženy- matky, nebo jiné osoby, která o dítě pečuje - má ho ve své péči. Takovou dávkou státní sociální podpory je například porodné.

4.3.1 Porodné

Porodné je jednorázová dávka státní sociální podpory, na niž vzniká nárok, jak už z názvu vyplývá, narozením dítěte. Nárok na tuto dávku má žena, která dítě porodila. Porodné je poskytnuto ženě i v případě, jestliže se dítě narodilo mrtvé a nebo po porodu zemřelo. Touto dávkou se tedy finančně oceňuje sama skutečnost, že došlo k porodu dítěte.²⁵

²⁴ KADLECOVÁ, Iva. *Portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-14]. Životní a existenční minimum. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min>.

²⁵ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 104.

Nárok na porodné vzniká dnen porodu a jde o dávku poskytovanou „plošně“ bez ohledu na finanční příjem rodiny. Další podmínkou je trvalý pobyt matky či jiné pečující osoby na území České republiky.

Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče, nahrazující péči rodičů.

Výše porodného je stanovena pevnou částkou 13 000 Kč na každé narozené dítě. Žena musí písemně požádat o vyplacení této dávky a doložit k tomu rodný list dítěte. Pokud není rodný list vydán například z důvodu úmrtí dítěte, je nutné pro nárokování na tuto dávku doložit tuto skutečnost jiným stanoveným způsobem.

4.3.2 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek dávkou, vytvářející předpoklady pro péči rodiče o dítě v ranné věku jeho života. Tato dávka se opakuje a náleží rodiči, zpravidla ženě, která osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku dítěte. Pokud se jedná o dítě zdravotně postižené poskytuje se tento příspěvek až do jeho sedmi let.

Rodičovský příspěvek může čerpat jak žena tak i muž. Ani tato dávka není závislá na příjmu rodiny. Současný systém naopak umožňuje rodiči, který pobírá rodičovský příspěvek, vykonávat výdělečnou činnost v neomezeném rozsahu. Pokud více osob splňuje nárok na rodičovský příspěvek nebo je-li v rodině více dětí, které zakládají nárok na tuto dávku, poskytuje se vždy jednou, a to na nejmladší dítě v rodině.

Od 1.1.2008 došlo k zásadní změně v možnostech čerpání rodičovského příspěvku a v souvislosti s tím i ke změnám ve výši jednotlivých výměr tohoto příspěvku. Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte. Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech výších daných v pevných měsíčních částkách:

- 1) zvýšená výměra 11 400 Kč,
- 2) základní výměra 7 600 Kč,

- 3) snížená výměra 3 800 Kč,
- 4) nižší výměra 3 000 Kč (pokud se jedná o dítě zdravotně postižené)

V souvislosti s volbou doby čerpání si rodič zároveň volí k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

Ad1) **„zrychlené čerpání rodičovského příspěvku“** – po peněžité pomoci v mateřství ve zvýšené výměře 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den, o toto čerpání musí rodič požádat nejpozději ve druhém kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, respektive ve kterém současně narozené nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života ,

Ad2) **„klasické čerpání rodičovského příspěvku“** - po peněžité pomoci v mateřství v základní výměře 7600 Kč do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, v tomto případě je nutné požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku,

Ad3) **„pomalejší čerpání rodičovského příspěvku“** - po peněžité pomoci v mateřství nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na peněžitou pomoc) v základní výměře 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte. Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná, a to i v případě, že se rodiče v pobírání rodičovského příspěvku střídají. Pokud byl rodiči vyplácen rodičovský příspěvek a přitom nesplnil podmínky pro výplatu příspěvku, je rodič povinen

vrátit příslušnému úřadu vyplacené částky za období, kdy mu rodičovský příspěvek nenáležel.²⁶

U dítěte zdravotně postiženého se poskytuje rodiči rodičovský příspěvek v základní výměře 7 600 Kč, a to do 7 let věku dítěte. Pokud je takovému rodiči mimo to přiznán příspěvek na péči podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, má rodič nárok na rodičovský příspěvek v 50% výši. Pokud je ale takové dítě posouzeno jako dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené a nebyl-li mu přiznán příspěvek na péči, poskytuje se rodiči rodičovský příspěvek v nižší výměře 3 000 Kč od 7 do 15 let věku dítěte.

4.3.3 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je dávkou státní sociální podpory, která je poskytována za příslušných stanovených podmínek opakovaně. Je to základní, dlouhodobá dávka, poskytovaná rodinám s dětmi, která jim pomáhá krýt náklady, spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí.

Přídavek na dítě se poskytuje **ode dne narození dítěte** po celou dobu jeho nezaopatřenosti, tj. nejdéle do 26 let věku dítěte. Žádost o dávku za dítě podává jeho zákonný zástupce, zpravidla jeden z jeho rodičů.²⁷ Často to bývá právě žena, která je na mateřské a rodičovské dovolené a o dítě pečuje. Při posuzování nároků na přídavky na dítě se netestuje majetek rodiny, pouze příjmy. Nárok na přídavek na dítě má od 1.1.2010 nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než **2,4násobek částky životního minima rodiny**. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní rok, za příjem se považuje i rodičovský příspěvek. Základem pro stanovení nároku a výši přídavků na dítě včetně určení hranice příjmů osoby či rodiny je životní minimum.

²⁶ VÍTKOVÁ RULÍKOVÁ, Klára. *Portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-14]. Rodičovský příspěvek. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min>.

²⁷ PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003, s. 107.

Přídavek je vyplácen ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte, a to takto:

- do 6 let věku dítěte se poskytuje přídavek ve výši 500 Kč
- od 6 do 15 let věku dítěte náleží přídavek ve výši 610 Kč
- od 15 do 26 let věku nezaopatřeného dítěte se poskytuje částka 700 Kč

4.3.4 Sociální příplatek

Sociální příplatek je dávkou státní sociální podpory, která je také jako přídavek na dítě poskytována za příslušných stanovených podmínek opakovaně. Nárok na dávku má rodič pečující alespoň o jedno nezaopatřené dítě. Cílem sociálního příplatku je pomáhat rodinám s **nízkými příjmy** krýt náklady spojené se zabezpečením potřeb jejich dětí.

U sociálního příplatku je posuzován příjem rodiny za kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.

Nárok na sociální příplatek je vázán na péči o nezaopatřené dítě (s výjimkou dítěte svěřeného do pěstounské péče) a na stanovenou hranici příjmů v rodině v předchozím kalendářním čtvrtletí. Tato hranice nesmí překročit 2,0násobek životního minima rodiny.

Ve výši sociálního příplatku se odráží nejen příjmy rodiny, kdy s rostoucím příjmem sociální příplatek postupně klesá, ale i další rodinné situace. Sociální příplatek se zvyšuje v případech, kdy dítě je dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné, zohledněny jsou také zdravotní postižení nebo osamělost rodiče. Vyšší sociální příplatek se poskytuje i rodinám, kde se narodilo více dětí současně, a to v době do tří let jejich věku, rodinám, kde dítě studuje na střední škole v denní formě studia nebo na vysoké škole v prezenční formě studia.

Tabulka 3 Výše sociálního příplatku podle věku dítěte a rozhodného příjmu úplné rodiny v násobcích životního minima v Kč měsíčně (bez dalších sociálních situací)²⁸

²⁸ VÍTKOVÁ RULÍKOVÁ, Klára. *Portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Sociální příplatek. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/soc_priplatek>.

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Sociální příplatek při příjmu rodiny v předchozím kalendářním čtvrtletí		
	1,0násobek životního minima	1,6násobek životního minima	2,0násobek životního minima (není nárok)
do 6 let*	800	320	0
od 6 do 15 let	980	392	0
od 15 do 26 let	1 125	450	0

* Rodina bez nároku na rodičovský příspěvek

4.4 Ostatní dávky státní sociální podpory

Kromě výše zmiňovaných dávek státní sociální podpory se poskytuje za stanovených podmínek **Příspěvek na bydlení, Dávky pěstounské péče a Pohřebné.**

Těmito dávkami se dále v mé práci zabývat nebudu, a to z důvodu, že buď přímo nesouvisejí s mateřskou a rodičovskou dovolenou a nebo se netýkají většiny rodin v České republice.

5 Zaměstnávání žen při mateřské a rodičovské dovolené

Předchozí kapitoly byly věnovány systému sociálního zabezpečení v souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou v České republice. V následující část bude zaměřena na popis situace žen na trhu práce, na možnosti do jaké míry je možné skloubit zaměstnání a rodinu. Důležitou roli zde hrají také nejen osobnostní předpoklady rodičů, ale především jednotlivé legislativní a institucionální nástroje. Jedná se především o oblast pracovního práva i možnosti využití veřejných služeb týkajících se péče o děti jako jsou například jesle apod..

5.1 Uplatnění žen – matek na trhu práce

Životní situace žen – matek, potažmo rodin s dětmi je přímo ovlivněna možnostmi jejich uplatnění na trhu práce. I když je v současné době téměř samozřejmostí, že se na rodičovských povinnostech podílejí oba rodiče a zvyšuje

se i počet mužů, kteří se podílejí také na péči o domácnost, péče o děti je stále ve větší míře záležitostí žen. Přitom pro českou rodinu je od doby totalitního režimu typické zapojení obou rodičů do placené práce, (hovoří se o *dvoupříjmové rodině*) a české ženy mají již dlouhou tradici v zaměstnávání mimo domov.²⁹

Rodičovství a pracovní aktivita žen s sebou často přináší mnoho úskalí a překážek, se kterými se musí žena vyrovnat, pokud se chce v období mateřství znovu zapojit do profesních aktivit. Právě mateřství znamená pro ženu jednak jisté přerušování její profesní kariéry mateřskou a rodičovskou dovolenou, ale také ztrátu ekonomického zajištění a životní úrovně či společenského statusu, na který byla zvyklá. Přesto se domnívám, že situace na trhu práce a pracovní uplatnění žen, které plní mateřské povinnosti, se oproti minulým létům, poněkud zlepšila.

V současné době mají zaměstnavatelé snahu vyjít vstříc svým zaměstnankyním, které jsou na mateřské a rodičovské dovolené a nabídnout jim alternativu zaměstnání, v případě, že o to mají zájem.

5.2 Formy zaměstnávání žen na mateřské a rodičovské dovolené

Harmonizace práce a rodiny do značné míry závisí na možnostech zaměstnavatelů, nabídnout ženě tyto flexibilní formy zaměstnání:

- 1) pružná pracovní doba či úprava pracovní doby dle potřeb
- 2) možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, a to buď na poloviční, třetinový a nebo i tři čtvrtinový úvazek
- 3) možnost volby určitého typu pracovní smlouvy jako je smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, smlouva o dílo či práce na doma.

Práce na doma nebo-li z domova se řadí mezi nejoblíbenější a nejžádanější. Práce na doma se liší od klasického zaměstnání jistými specifiky. Žena – zaměstnankyně může doma vykonávat všechny a nebo jen část svých pracovních. V případě důležitých osobních překážek v práci nenáleží ženě náhrada mzdy a v případě práce přesčas se neposkytuje ani náhradní volno ani příplatek za přesčas.

²⁹ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s 145.

Všechny tyto způsoby zaměstnávání při mateřské a rodičovské dovolené jsou vhodnými alternativami, které ženě mohou pomoci sloučit zaměstnání a rodičovské povinnosti.

5.3 Zaměstnávání žen při mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k pracovnímu právu

Podle platného zákoníku práce (zákon č. 262/2006 sb., ve znění pozdějších předpisů) by měla být zvláštní pozornost věnována pracovním podmínkám žen – matek. Zvláštní ochrana je zákoníkem jednak těhotným ženám, dále pak matkám do konce devátého měsíce po porodu a kojícím ženám bez ohledu na věk dítěte.

Dle § 238 odst. 2 a 3 nesmí být ženy zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, ženám, které kojí, a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu. Dále těhotná žena, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé.³⁰

Následující díl 3 § 239-241 obsahuje další podmínky zaměstnávání žen, zaměstnankyň – matek. Koná-li zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu a kojící matka práci, která je jí zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její zdraví, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li zaměstnankyně - matka do konce devátého měsíce po porodu a kojící matka, která pracuje v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.³¹ Dříve se tato povinnost vztahovala jen na těhotné ženy. Toto opatření reflektuje především

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 238/2,3.

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 239-241.

fyziologické potřeby ženy spojené s těhotenstvím a narozením dítěte.³² Mimo výše zmíněné body je zde vysloven zákaz pro zaměstnavatele, který nesmí nařídít práci přesčas ženám, které pečují o dítě mladí než jeden rok.

Ženy, které kojí mají dle zákoníku práce nárok na přestávky ke kojení (§ 242). Ženě - zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Ženě, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.³³ V souvislosti s tímto ustanovením, je však třeba uvést, že přestávky ke kojení se obecně považují za „tvé ustanovení“, protože v praxi se nevyužívá a v zákoníku práce je zařazeno pouze proto, že Česká republika je vázána příslušnou úmluvou Mezinárodní organizace práce. V důsledku častějšího využívání rodičovské dovolené otci však nelze vyloučit, že právo na přestávky na kojení začnou ženy znovu uplatňovat.³⁴

5.4 Podmínky a možnosti zaměstnání žen na mateřské a rodičovské dovolené

Pokud je žena na mateřské dovolené a pobírá peněžitou pomoc v mateřství, je to stejné, jako kdyby byla na nemocenské. To znamená, že nemůže pracovat pro stejného zaměstnavatele, od něhož se jí pomoc v mateřství vyplácí. A to při všech formách pracovního poměru, s výjimkou dohody o provedení práce. Pracovat pro jiného zaměstnavatele, a to i na klasickou pracovní smlouvu, ovšem ženě nic nebrání a není omezena ani výše příjmu.³⁵

³² *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s 149.

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 242

³⁴ *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004, s 149.

³⁵ ŘEZNÍČKOVÁ, Ludmila. *Ženy.cz* [online]. c2010 [cit. 2010-03-21]. Finance. Dostupné z WWW: <<http://www.zeny.cz/magazin/finance/kdyz-davky-nestaci-aneb-privydelek-pri-materske.aspx>>.

Jiné podmínky platí u rodičovské dovolené, kdy žena může pobírat rodičovský příspěvek a má možnost se vrátit do svého původního zaměstnání či si hledat zaměstnání jinde. Také má možnost mít souběžně i dvě zaměstnání.

Je ale třeba brát na zřetel, že pokud žena nastoupí během rodičovské dovolené do zaměstnání je zákonem stanovená povinnost zajistit péči o dítě v době, kdy o dítě sama osobně z důvodu výdělečné činnosti nepečuje. Zákon navíc během trvání rodičovské dovolené omezuje dobu, po kterou může být dítě v jeslích či mateřské škole. Pokud je dítě mladší tří let, může být v předškolním zařízení maximálně pět dnů v měsíci. Nezáleží na tom, kolik hodin denně v jeslích či školce dítě pobývá. Pokud si žena zajistí hlídání jiným způsobem, o dítě pečuje prarodič či placená chůva, pak může pracovat bez jakéhokoli omezení a pobírat rodičovský příspěvek.

V případě ženy – podnikatelky, která si nenárokují peněžitou pomoc v mateřství ze svého podnikání, je možné, aby ve své podnikatelské činnosti pokračovala. To platí i v případě, že je žena zaměstnaná, z tohoto zaměstnání pobírá peněžitou pomoc v mateřství, a zároveň podniká. Je rovněž možné, aby žena na mateřské dovolené začala podnikat. Pokud žena v době, kdy je na rodičovské dovolené podniká, považuje se v té době tato pracovní činnost za činnost vedlejší.

Navzdory těmto možnostem i tomu, že ze strany zaměstnavatelů je snaha podmínky pro zaměstnávání žen na mateřské a rodičovské dovolené zlepšit, je stále řada matek, které že si během tohoto období přivydělat nemohou. Problém tkví nejen v nabídce pracovních příležitostí, které často není možné skloubit s péčí o čerstvě narozeného potomka, ale také v tom, že ne každá žena má možnosti a prostředky na to, aby mohla sama podnikat, nebo pracovat z domova.³⁶

³⁶ ŘEZŇÍČKOVÁ, Ludmila. *Ženy.cz* [online]. c2010 [cit. 2010-03-21]. Finance. Dostupné z WWW: <<http://www.zeny.cz/magazin/finance/kdyz-davky-nestaci-aneb-privydelek-pri-materske.aspx>>.

Závěr

Cílem mé práce bylo nastínit možnosti finančního a sociálního zajištění žen na mateřské a rodičovské dovolené v České republice. Velká část mé práce byla věnována rozboru dávek ze systému sociálního zabezpečení, s návazností na možnosti zaměstnávání žen při mateřské a rodičovské dovolené. Největší pozornost byla zaměřena na Peněžitou pomoc v mateřství a Rodičovský příspěvek. V souvislosti s mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou tyto dvě dávky základními a nejvíce využívanými. Nejsou odvislé od příjmu rodiny a týkají se tak téměř všech českých rodin.

Dávky sociálního zabezpečení jsou významným činitelem finančního zajištění rodin s malými nezaopatřenými dětmi, které vyžadují celodenní, osobní péči jednoho z rodičů, zpravidla matky. Proto je má práce propojena právě s rolí ženy – matky v období mateřské i rodičovské dovolené. K tomu musím dodat, že role mužů v péči o děti je rovněž nezastupitelná. V současnosti má otec jako jeden z rodičů možnost nastoupit nebo vystřídat ženu na rodičovské dovolené, ovšem tento úkol stále přináleží tradičně spíše ženě.

Za posledních několik let prošel systém sociálních dávek mnohými koncepčními změnami, které do jisté míry reagovaly na změny v naší společnosti, zejména po roce 1989. Tříletá rodičovská dovolená, která je v Česku pravidlem, je ve světě spíše výjimkou. Například v USA mají ženy nárok na placenou mateřskou maximálně šest měsíců, ale nejčastěji je to šest týdnů až tři měsíce. Podobný systém funguje i ve Skandinávských zemích či Rakousku. Projevuje se také trend, kdy státní rodinné politiky v mnoha evropských zemích upřednostňují střídavou péči obou dvou rodičů v rané věku dítěte.

Za zásadní změnu považuji nedávno zavedenou možnost čerpat Rodičovský příspěvek ve třech rovinách, odstupňovaných dle délky pobytu na rodičovské dovolené a dle příslušné výše příspěvku. Tento systém, oproti předchozímu, umožňuje rodičům lépe reflektovat jejich životní situaci a přizpůsobit se podmínkám, kdy převážně jeden z rodičů nepřetržitě pečuje po narození o svého potomka.

Právě v této situaci je řada rodin postavena před problémem, kdy plat, mzda jednoho rodiče a rodičovský příspěvek, nestačí pokrýt finanční potřeby a závazky rodiny. Dalším důvodem může být podnikání a budování kariéry, a to jak u muže tak i u ženy. V těchto případech se často rodič vrací do zaměstnání daleko dříve než ve věku tří nebo čtyř let dítěte.

V souvislosti se vzniklou možností zvolit kratší dobu rodičovské dovolené, je ale na druhé straně zásadní nedostatek pro využití této varianty, která by mohla vyhovět více potřebám rodičů. Mám tím na mysli možnost zajistit péči o děti mladší tří let mimo vlastní rodinu, tedy ve veřejných službách. Nabídka těchto zařízení jako jsou jesle a nebo mateřská centra, je absolutně nedostačující a po roce 1989 má tento trend přetrvávající charakter. Samozřejmě je možné namítnout, že rodiče mají možnost využít soukromích služeb placené chůvy, ale to je právě z hlediska dalšího finančního zatížení pro většinu českých rodin nereálné. Proto se domnívám, že oblast služeb péče o děti, by se také měla zahrnout do koncepčních změn. Pokud by se rozšířila nabídka těchto služeb, byla by variabilní možnost čerpání rodičovského příspěvku, o to efektivnější a smysluplnější.

Zaměstnávání žen na mateřské a rodičovské dovolené je v dnešní době poměrně aktuálním tématem. V dnešní moderní době mají ženy větší potřebu realizace ve svém osobním a profesním životě. Samozřejmě chtějí být i „plnohodnotnými“ matkami a jsou tak nuceny volit mezi rodinou a svou kariérou. Tato situace by se mohla zlepšit větším zapojením otců do péče o děti např. zmiňovanou střídavou péčí. Pro zaměstnavatele by to byl dobrý signál, že v případě potřeby je muž schopen zastoupit ženu v jejích rodičovských povinnostech a ona má prostor ke plnění svých pracovních povinností. Významnou úlohu při vnímání rodičovských rolí ve společnosti mají do značné míry také media, stejně tak úřady a neziskové organizace zajišťující aktivity (jako je předporodní a poporodní poradenství), které s rodičovstvím úzce souvisejí.

Při zpracování této bakalářské práce byly použity právní předpisy platné k 1.1. 2010.

Seznam použitých zdrojů (literatury):

Monografie:

- BRDEK, M. *Sociální politika v zemích EU a ČR*. 1.vydání. Praha: Codex Bohemia, 1998. ISBN 80-85963-71-X
- BURDOVÁ E., SCHMIED Z., ŽENÍŠKOVÁ M. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. 1.vydání. Praha : ASPI, a.s., 2008. ISBN 978-80-7357-371-3
- ČERNÁ J., TRINNEROVÁ, VACÍK A. *Právo sociálního zabezpečení*. 2. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2007. ISBN 978-80-7380-019-2.
- KREBS, V.. *Sociální politika*.3.vydání. Praha : ASPI, 2005. ISBN 80-7357-050-5
- KREBS, V. *Státní sociální podpora*.1.vydání. Praha : Grada, 2002. ISBN 80-247-0065-4
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. ISBN 80-86429-58-X
- *Národní zpráva o rodině*. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN v knize neuvedeno.
- POTŮČEK. M. *Sociální politika*. 1.vydání. Praha: SLON, 1995. ISBN 80-85850-01-X
- POTŮČEK, M., Radičová, I. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. 1.vydání. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-622-8
- PŘIB J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 2. vydání. Praha : GRADA Publishing a.s., 2003. ISBN 80-247-0675-X.
- ŠTAMBERKOVÁ J. in ŠTAMBERKOVÁ J., ŠTEFKO M. *Využívání mateřské a rodičovské dovolené*. Praktická příručka pro zaměstnance i zaměstnavatele. Praha : Český helsinský výbor, 2007. ISBN v knize neuvedeno.
- TOMEŠ, I. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*. 2.vydání. Praha: Socioklub, 2001. ISBN 80-86484-00-9.
- VOSTATEK, J. *Sociální zabezpečení : teorie a politika*. 1.vydání. Praha: VŠE, 1995. ISBN 80-7079-725-8

Elektronické dokumenty:

- KADLECOVÁ, Iva. *Portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-14]. Životní a existenční minimum. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min>.
- *MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-14]. Nemocenské pojištění v roce 2010. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/7#unp>>.
- ŘEZNÍČKOVÁ, Ludmila. *Ženy.cz* [online]. c2010 [cit. 2010-03-21]. Finance. Dostupné z WWW: <<http://www.zeny.cz/magazin/finance/kdyz-davky-nejstaci-aneb-privydelek-pri-materske.aspx>>.
- VÍTKOVÁ RULÍKOVÁ, Klára . *Portál MPSV* [online]. 2008 [cit. 2010-03-14]. Obecné informace. Dostupné z WWW:<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/obecne>>.
- VÍTKOVÁ RULÍKOVÁ, Klára. *Portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-14]. Rodičovský příspěvek. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min>.
- VÍTKOVÁ RULÍKOVÁ, Klára. *Portál MPSV* [online]. 2009 [cit. 2010-03-15]. Sociální příplatek. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/soc_priplatek>.

Další internetové zdroje:

- Internetové stránky České správy sociálního zabezpečení, www.cssz.cz.
- Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz.
- Portál veřejné správy ČR, www.portal.gov.cz

Právní předpisy:

- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

ABSTRAKT

Jílková, L. *Sociální zajištění a životní úroveň žen na mateřské a rodičovské dovolené v ČR*. České Budějovice 2010. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D..

Klíčová slova: sociální zabezpečení, mateřská a rodičovská dovolená, peněžité pomoci v mateřství, rodičovský příspěvek, nemocenské pojištění, státní sociální podpora a její dávky, sociální pomoc, životní a existenční minimum, zaměstnávání žen při mateřské a rodičovské dovolené

Práce se zabývá současným systémem sociálního zajištění - zabezpečení žen na mateřské a rodičovské dovolené v České republice. Dále se zabývá zaměstnáváním žen při mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti se společenskou a životní úrovní rodin s dětmi.

Jedná se o teoretický rozbor sociálních dávek, které jsou státem garantovány a poskytovány ženám, potažmo rodinám s malými nezaopatřenými dětmi, a to na základě stanovených podmínek a možnostech jejich čerpání. Založení rodiny je sociální událost, která se vnímá společností za pozitivní. Na podporu rodin s malými dětmi, stát vynakládá určité prostředky a činí jistá opatření, která mají ženu - matku v období mateřství a rodičovství zajišťovat a chránit. Z tohoto důvodu je velká část této bakalářské práce zaměřena na přehled sociálních dávek spojených výhradně s mateřstvím a rodičovstvím, a to jak z hlediska sociální rodinné politiky, tak z hlediska pracovního práva. V návaznosti na tuto tematiku je část práce věnována i možnostem zaměstnání žen na mateřské a rodičovské dovolené. Jsou zde nastíněny způsoby a formy zaměstnávání žen i důvody, které ženy v tomto období vedou k tomu, aby se v období mateřské a rodičovské dovolené vracely zpět do zaměstnání.

Abstract

Social security and living standards of women on maternity and parental leave in the Czech Republic

Key words: social security, maternity and parental leave, financial assistance for maternity, parental allowance, health insurance, state social support and its benefits, social assistance, living and subsistence level, the employment of women during maternity and parental leave

The work deals with the current system of social security - security of women on maternity and parental leave in the Czech Republic. Also examines the employment of women during maternity and parental leave in connection with social and living standards of families with children.

This is a theoretical analysis of the social benefits guaranteed by the state and provided to women, in turn dependent families with young children, based on the conditions and possibilities of their implementation. Starting a family is a social event that is perceived by the positive. To support families with young children, the state spends some means and make sure the measures to a woman – a mother in the maternity and parenting to provide and protect. For this reason, a large part of this thesis focused on an overview of the social benefits associated exclusively with motherhood and parenting, both in terms of social policy, family, and in terms of labor law. Following this theme is part of the work and paid employment opportunities for women on maternity and parental leave. Are outlined ways and forms of employment of women and the reasons that women in this period led to in the period of maternity and parental leave, return back to work.