

IX.1.1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská dovolená (§ 195) je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnankyně. Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu, která souvisí s porodem a péčí o narozené dítě v rozsahu 28 týdnů, a porodila-li žena zároveň dvě nebo více dětí v rozsahu 37 týdnů (obecná délka mateřské dovolené). Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla šest týdnů před očekávaným dnem porodu. Mateřskou dovolenou nelze nastoupit dříve než osm týdnů před očekávaným dnem porodu. Pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než šest týdnů mateřské dovolené proto, že k porodu došlo před jeho očekávaným dnem, přísluší jí od porodu taková doba mateřské dovolené, aby mateřská dovolená trvala celkem 28 týdnů nebo 37 týdnů v případě vícečetného porodu.

Pokud zaměstnankyně vyčerpá před porodem méně než šest týdnů mateřské dovolené z jiných důvodů, má ode dne porodu nárok na mateřskou dovolenou již jen v délce 22 týdnů nebo 31 týdnů v případě vícečetného porodu.

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou (§ 196). Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci – otci dítěte od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnanci nemusí o rodičovskou dovolenou žádat „vcelku“ a nemusí tedy ihned na počátku sdělit, že budou rodičovskou dovolenou čerpat například do 2 let věku dítěte. Je přípustné, aby zaměstnanec nejprve oznámil, že bude čerpat rodičovskou dovolenou například do 1 roku věku dítěte a následně oznámil, že rodičovskou dovolenou chce čerpat až do 3 let věku dítěte apod.

Rovněž rodičovská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci, kdy je zaměstnavatel povinen nepřítomnost v práci omluvit. Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.

Zákoník práce dále upravuje nárok na poskytování mateřské a rodičovské dovolené a její čerpání v některých zvláštních případech, a to:

- při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů (§ 197);
- jestliže dítě bylo ze zdravotních důvodů převzato do péče kojeneckého nebo jiného léčebného ústavu (§ 198 odst. 2);
- jestliže dítě zemře (§ 198 odst. 4).

Zákoník práce rovněž stanoví, že mateřská a rodičovská dovolená nepřísluší zaměstnankyni nebo zaměstnanci v případě, že se o dítě přestanou starat a dítě je z toho důvodu svěřeno do rodinné nebo ústavní péče nahrazující péči rodičů, jakož i zaměstnankyni nebo zaměstnanci jejichž dítě je v dočasné péči kojeneckého, popřípadě obdobného ústavu z jiných než zdravotních důvodů (§ 198 odst. 3).

Po dobu čerpání mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nepřísluší náhrada mzdy nebo platu. Po tuto dobu náleží zaměstnancům hmotné zabezpečení formou dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory, které náleží za podmínek upravených v předpisech o nemocenském pojištění (peněžitá pomoc v mateřství a od 1. 2. 2018 též dávka otcovské poporodní péče, tzv. otcovská), resp. v zákoně o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).

Judikáty NS:

21 Cdo 3533/2009

21 Cdo 3980/2016