

Mateřská a rodičovská dovolená

Jak mateřská, tak rodičovská dovolená jsou zdrojem řady pochybností a otázek. Některé z nich si tady objasníme.

Mateřská dovolená patří mezi **důležité překážky v práci na straně zaměstnankyně**. Dle zákoníku práce zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené. O mateřskou dovolenou (na rozdíl od rodičovské dovolené) zaměstnankyně nemusí žádat. Mateřská dovolená se poskytuje matce dítěte v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Zaměstnankyni, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů, se poskytuje mateřská dovolená pouze v souvislosti s péčí o narozené dítě. Mateřská dovolená se poskytuje pouze ženám. Mužům se mateřská dovolená neposkytuje. Muži mohou požádat o rodičovskou dovolenou. Pokud zaměstnankyně splní podmínky stanovené zákonem, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jedná se o tyto podmínky:

- účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech ke dni nástupu na peněžitou pomoc v mateřství alespoň 270 kalendářních dnů,
- těhotenství musí skončit porodem,
- podmínka ztráty výdělku.

Z těchto tří bodů vyplývá, že žena na mateřské dovolené pobírající peněžitou pomoc v mateřství nesmí vykonávat práci, z níž plyne nárok na tuto dávku. Může však vykonávat jinou činnost nebo jiné práce, z nichž nárok na peněžitou pomoc v mateřství neplyne.

Délka mateřské dovolené náleží po dobu:

- **28 týdnů** - v souvislosti s porodem a péčí o jedno narozené dítě;
- **37 týdnů** - v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, pokud žena porodila dvě nebo více dětí;
- **22 týdnů** - žena vyčerpala před porodem jednoho dítěte méně než 6 týdnů z jiného důvodu, než z důvodu, že porod nastal dříve, než určil lékař;
- **22 týdnů** - při převzetí jednoho dítěte do péče nahrazující péči rodičů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 8 měsíců;
- **31 týdnů** - žena, která porodila dvě nebo více dětí, vyčerpala před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, než z důvodu, že porod nastal dříve, než určil lékař;
- **31 týdnů** - při převzetí dvou nebo více dětí, do péče nahrazující péči rodičů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 8 měsíců;
- **14 týdnů** - v případě, že se dítě narodilo mrtvé.

Jestliže dítě zemře v době, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, poskytuje se mateřská dovolená **ještě po dobu dvou týdnů ode dne úmrtí dítěte**, nejdéle do dne, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku.

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. Mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně zpravidla od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne přede dnem porodu. V případě převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů se mateřská dovolená zaměstnankyni poskytuje ode dne převzetí dítěte.

Rodičovská dovolená je důležitou osobní překážkou zaměstnance v práci, při které zaměstnavatel omluví jeho nepřítomnost v práci. Na rozdíl od mateřské dovolené se rodičovská dovolená poskytuje **jen na žádost zaměstnance nebo zaměstnankyně**. Matce dítěte se

poskytuje po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o který požádají, nejdéle však do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.

Rodičovská dovolená se též poskytuje při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Rodičovská dovolená se poskytuje ode dne převzetí dítěte až do dne, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Jestliže zaměstnankyně čerpala mateřskou dovolenou, poskytnete se rodičovská dovolená po skončení mateřské dovolené až do věku 3 let dítěte. Pokud dítě bylo převzato do péče po dosažení věku 3 let, nejdéle však do 7 let jeho věku, poskytuje se rodičovská dovolená po dobu 22 týdnů. Při převzetí dítěte před dosažením věku 3 let tak, že by doba 22 týdnů uplynula po dosažení 3 let věku, se rodičovská dovolená poskytuje do uplynutí 22 týdnů ode dne převzetí dítěte.

Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec **oprávněni čerpat současně**. Z uvedeného vyplývá, že čerpá-li matka dítěte mateřskou dovolenou, může otec dítěte v téže době (od narození dítěte) čerpat rodičovskou dovolenou a o dítě mohou pečovat společně. Stejně tak oba mohou zároveň čerpat rodičovskou dovolenou a společně pečovat o dítě, a to až do tří let věku každého dítěte.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď v době, kdy je těhotná, nebo kdy čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou a zaměstnanci v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou.

Po dobu rodičovské dovolené zaměstnankyně a zaměstnanec nemá nárok na mzdu (plat). Po dobu rodičovské dovolené jim náleží za podmínek stanovených v právních předpisech o nemocenském pojištění peněžité pomoc v mateřství (ženě), nebo peněžité pomoc (muži), popřípadě rodičovský příspěvek podle zákona o státní sociální podpoře. Pokud žena nebo muž hodlají pečovat o dítě i po dovršení tří let jeho věku, je třeba, aby včas požádali zaměstnavatele o pracovní volno bez náhrady mzdy (platu). Zaměstnavatel však není povinen jejich žádosti vyhovět. V takovém případě bude zpravidla třeba řešit věc rozvázáním pracovního poměru (dohodou, nebo výpovědí).