

MINISTERSTVO VNITRA

Poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu  
k zákonu o státní službě

**Závěr č. 27**

**ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu  
o státní službě ze dne 7. prosince 2018**

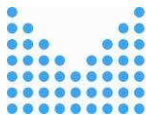
**Dávka otcovské poporodní péče (otcovská)**

*Podmínkou vyplácení otcovské je nepřítomnost státního zaměstnance ve službě. Právem uznaným důvodem této nepřítomnosti může být čerpání neplaceného volna, ev. čerpání rodičovské dovolené.*

**Odůvodnění**

Poradní sbor náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě se zabýval institutem dávky otcovské poporodní péče (dále jen „otcovská“).

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, upravuje otcovskou toliko jako dávku nemocenského pojištění, nikoliv jako právem uznaný důvod nepřítomnosti zaměstnance v práci. Nárok na otcovskou má otec dítěte a osoba, která pečuje o dítě, které převzala do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu. Nástup na otcovskou nastává dnem, který si pojištěnec určí v období 6 týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do péče, pokud dítě ke dni převzetí do této péče nedosáhlo 7 let věku. Výše otcovské za kalendářní den činí 70 % denního vyměřovacího základu. Podpůrní doba u otcovské činí 1 týden.



(i) Poradní sbor uvedl, že předně je namístě diskuse o tom, zda je podmínkou vyplácení otcovské mj. i nepřítomnost zaměstnance v práci<sup>1</sup>.

Poradní sbor se přiklonil k závěru, že podmínkou vyplácení otcovské je nepřítomnost zaměstnance v práci, neboť smyslem otcovské je umožnit osobní fyzickou péči o novorozené dítě. Svůj výklad poradní sbor opřel o úpravu péče o dítě v občanském zákoníku, která zahrnuje povinnost a právo pečovat o osobu dítěte, to jest fyzicky o ně pečovat (starat se o jeho fyzické, tělesné potřeby, zajistit jeho lidskou existenci), chránit je a pečovat o ně jako o jedince sociálního, myslícího, cítícího, jako o inteligentní bytost, řídit jeho jednání, dohlížet na ně (resp. kontrolovat je), stýkat se s ním osobně, atd.

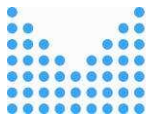
K tomu dále doplnil, že podle § 16 písm. b) zákona o nemocenském pojištění pojištěnec nemá nárok na výplatu otcovské za dobu, po kterou mu náleží ze zaměstnání, z něhož otcovské náleží, nadále započitatelný příjem.

(ii) Je-li podmínkou vyplácení otcovské nepřítomnost zaměstnance v práci, je podle poradního sboru dále namístě diskuse o tom, zda má být právem uznaným důvodem nepřítomnosti zaměstnance v práci samotné vyplácení otcovské nebo jiný důvod, jako je čerpání rodičovské dovolené, nebo čerpání neplaceného volna.

První z možných právem uznaných důvodů nepřítomnosti zaměstnance v práci - samotné vyplácení otcovské – poradní sbor odmítl pro nepřípustnost rozšiřování taxativního výčtu překážek ve službě na straně státního zaměstnance, jež vyplývá z § 104 zákona o státní

---

<sup>1</sup> Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb., kterým byl v zákoně o nemocenském pojištění upraven institut otcovské, k tomu např. uvedla, že „Účelem této nové dávky bude (...) kompenzovat otcí ucházející příjem z důvodu péče o novorozené dítě a matku krátce po porodu.“ nebo že „Do systému nemocenského pojištění se zavádí nová dávka, jejímž účelem je kompenzovat příjem ucházející pojištěnci v důsledku nutnosti přerušit z důvodu stanovené sociální události výdělečnou činnost. Zavedením dávky otcovské poporodní péče jako dávky nemocenského pojištění se proto zdůrazňuje její charakter, neboť nemá být jen odměnou za navázání vztahu pojištěnce s dítětem, ale alespoň částečnou náhradou příjmu, který pojištěnci z tohoto důvodu uchází.“. Na druhou stranu uvedla ale také, že: „Zaměstnanci, který nastoupí na otcovskou poporodní péči (dávku nemocenského pojištění), bude zaměstnavatelem poskytnuta rodičovská dovolená, pokud o ni zaměstnanec zaměstnavatele požádá.“.



službě, a to i při vědomí úpravy zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů<sup>2</sup>.

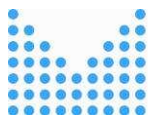
Druhý z možných právem uznaných důvodů nepřítomnosti zaměstnance v práci – čerpání rodičovské dovolené – poradní sbor připustil, byť jej považuje za právně i prakticky problematický. Pokud je uznaným důvodem nepřítomnosti zaměstnance v práci čerpání rodičovské dovolené, musejí být státní zaměstnanci v rámci správního řízení (rozhodování o změně služebního poměru) na období pouhého jednoho týdne zařazováni mimo výkon služby z důvodu rodičovské dovolené podle § 63 zákona o státní službě a po jeho uplynutí zařazováni k výkonu služby na svá původní služební místa podle § 70 odst. 1 zákona o státní službě. Zařazení státního zaměstnance mimo výkon služby z důvodu rodičovské dovolené je rozhodováním ve věcech služebního poměru, což téměř vylučuje, aby bylo v době narození dítěte pružně a v souladu se zákonem reagováno na tuto událost (vede se správní řízení se všemi zákonnými náležitostmi).

Za právně i prakticky nejméně problematický považuje poradní sbor třetí z možných právem uznaných důvodů nepřítomnosti zaměstnance v práci – čerpání neplaceného volna, není-li to pro státního zaměstnance z určitých důvodů nevýhodné<sup>3</sup> a není-li tedy odkázán na čerpání rodičovské dovolené. Toto volno považuje poradní sbor za obdobné neplacenému

---

<sup>2</sup> Podle § 78 odst. 2 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů je u příslušníka vyplacení otcovské omluvnou překážkou ve službě. Důvodová zpráva k zákonu č. 148/2017 Sb. k tomu uvedla, že „Příslušník bezpečnostních sborů by sice mohl v případě čerpání dávky otcovské poporodní péče požádat o poskytnutí rodičovské dovolené (...), nicméně pro tento institut by bylo vhodnější, účelnější a efektivnější, aby se jednalo o překážku ve službě (...).“ Důvodem je nejen skutečnost, že zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů nezaručuje příslušníkům čerpajícím rodičovskou dovolenou takovou právní ochranu jako zákoník práce zaměstnanci čerpajícímu rodičovskou dovolenou v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, ale také skutečnost, že „(...) zařazení příslušníka do zálohy neplacené je rozhodováním ve věcech služebního poměru, což téměř vylučuje, aby bylo v době narození dítěte pružně a v souladu se zákonem reagováno na tuto událost (vede se správní řízení se všemi zákonnými náležitostmi).“.

<sup>3</sup> např. pro dopočet zdravotního pojištění při delším neplaceném volnu: Bude-li trvat pracovní volno pouze po část měsíce a příjem ve zbývajících částech měsíce dosáhne částky minimálního vyměřovacího základu, bude pojistné uhrazeno pouze z dosaženého příjmu. Pokud by byl dosažený příjem nižší než minimální mzda, musí být zaplacen pojistné z dosaženého příjmu (podílí se zaměstnavatel i zaměstnanec) plus pojistné vypočtené z rozdílu minimálního a skutečného vyměřovacího základu (hradí pouze zaměstnanec – viz § 3 odst. 10 zákona č. 592/1992 Sb.: pokud je vyměřovací základ zaměstnance nižší než minimální vyměřovací základ, je zaměstnanec povinen doplatit zdravotní pojišťovně prostřednictvím svého zaměstnavatele pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů).



volnu poskytovanému do 4 let věku dítěte (případy, kdy státní zaměstnanec nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení, a nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, a vyrozuměl o tom řádně služební orgán a prokázal tuto skutečnost doložením rozhodnutí o nepřijetí dítěte do předškolního zařízení), a tedy je na jeho udělení právní nárok.