

A photograph of two men in a playful, affectionate pose. One man, wearing a tan t-shirt, is leaning over the other, who is wearing a grey t-shirt and glasses. They are both laughing heartily. The background shows a window with blinds.

Průvodce pro zaměstnavatele:
**Partnerství pro
stejnopohlavní páry**

Průvodce pro zaměstnavatele:

Partnerství pro stejnopohlavní páry

Od 1. ledna 2025 začne platit změna občanského zákoníku, která do českého práva zavádí nový institut – partnerství pro stejnopohlavní páry. Tato úprava ale neumožňuje LGBTQ+ lidem uzavřít rovnoprávné manželství a stále omezuje některá jejich rodičovská práva.

V našem průvodci najdete stručný přehled změn a tipů pro zaměstnavatele, jak nová pravidla zavést v praxi, aby zaměstnanectvo mělo stejné pracovní výhody. Pokud byste se i po přečtení rádi na něco doptali, neváhejte se na nás obrátit na info@pridebusinessforum.com.

Jaký zákon byl přijat?

Český parlament schválil změnu občanského zákoníku, která zavádí nový institut „partnerství“ určený pro dvě osoby stejného pohlaví. Partneri a partnerky budou mít stejná práva jako manželé, s výjimkou společné adopce dítěte. (Tato výjimka není úplně jasná a lze ji i rozporovat, ale pro naše účely s ní počítáme).

Jaká práva stejnopohlavní partneři a partnerky uzavřením partnerství získají?

Podle nové úpravy mají partneři a partnerky stejná práva jako manželé, kromě těch, která jsou výslovně vyloučena.

Nově tedy partneři a partnerky získají mimo jiné tato práva:

- způsob uzavírání partnerství podobný manželství
- dva dny pracovního volna k uzavření partnerství
- možnost mít společné jmění
- právo zvolit si společné příjmení
- vdovský nebo vdovecký důchod po smrti partnera či partnerky
- možnost převodu nároků na různé dávky (např. důchod, nemocenské) na druhého partnera či partnerku

Co se stane s registrovanými partnerstvími, která již byla uzavřena před účinností této novely?

Registrovaná partnerství uzavřená před touto změnou budou platit i nadále. Nebude ale možné uzavírat nová tak jako doposud.

Pokud se současní registrovaní partneři a partnerky rozhodnou vstoupit do nového partnerství podle občanského zákoníku, nemusí nejprve rušit své registrované partnerství. Mohou rovnou uzavřít nové partnerství.

Práva, která nově přiznává občanský zákoník partnerům a partnerkám, se ale nebudou automaticky vztahovat na ty, kteří zůstanou v registrovaném partnerství.

Co to znamená pro zaměstnavatele?

Od 1. 1. 2025 budou existovat dvě právní úpravy stejnopohlavních svazků (registrované partnerství a partnerství), s nimiž zaměstnavatelé budou pracovat při poskytování zaměstnaneckých výhod.

U registrovaných partnerství by zaměstnavatelé měli upravit své interní předpisy tak, aby registrovaným partnerům a partnerkám přiznávali práva, která mají manželé a rodiče, i když na ně registrovaní partneři podle zákona nárok nemají.

U nového partnerství se počet práv, na která partneři nemají nárok, výrazně zúží. Partneři získají nárok na všechna práva, která mají manželé a rodiče (jakmile dojde k přiosvojení dítěte). I tak však stále existují určité mezery, například kvůli chybějícím prováděcím předpisům a časové prodlevě při přiosvojení.

Zákon nutí stejnopohlavní páry osvojovat děti ve dvou krocích (přiosvojení), místo aby to bylo možné v jednom kroku. To znamená, že oba partneři či partnerky nebudou jako rodiče zapsáni dříve než několik měsíců po narození dítěte. Faktický rodič tedy nebude moci čerpat rodičovské nebo otcovské dávky až do finalizace přiosvojení. V tomto případě by zaměstnavatel měl považovat faktického rodiče za právního rodiče, i když přiosvojení ještě není dokončeno.

Benefity	Zaměstnanec / zaměstnankyně v registrovaném partnerství má nárok ze zákona	Zaměstnanec / zaměstnankyně v partnerství mají nárok ze zákona
Pracovní volno v případě registrace ve stejné délce, jako je zákonné volno na svatbu	NE	ANO
Pracovní volno při úmrtí partnera•ky nebo člena•ky rodiny	NE ¹	ANO
Pracovní volno při narození dítěte partnera•ky nebo při adopci dítěte partnerem•kou ve stejné délce, jako je otcovská dovolená, nárok na otcovskou dávku poporodní péče (partner•ka si dítě nepřiosvojí)	NE	NE
Pracovní volno při narození dítěte partnera•ky nebo při adopci dítěte partnerem•kou ve stejné délce, jako je otcovská dovolená, nárok na otcovskou dávku poporodní péče (partner•ka si dítě přiosvojí)	NE	ANO (nárok na dávku vzniká po přiosvojení / převzetí do péče dítěte)
Pracovní volno při doprovodu partnera•ky nebo dítěte partnera•ky do zdravotnického zařízení	NE ²	ANO
Pracovní volno za účelem ošetřování partnera•ky a nárok na ošetřovné (dávku)	ANO	ANO

¹ Pokud registrovaný partner•ka splňuje definici druha•žky, má ze zákona nárok na 2 dny volna. Pokud registrovaný•á partner•ka splňuje definici osoby žijící v jedné domácnosti, má nárok ze zákona na 1 den volna.

² Pokud registrovaný•á partner•ka splňuje definici druha•žky, má na toto volno nárok. V případě dítěte bude důležitá faktické posouzení, zda zaměstnanec•kyně o dítě pečuje.

Doporučení Pride Business Fóra pro zaměstnavatele:

Místo umožnění stejnopohlavním párům vstupovat do manželství se zákonodárci a zákonodárkyně rozhodli vydat složitější cestou a zachovat dva instituty. To i nadále povede k nejasné právní interpretaci, komplikacím a právní nejistotě, a zejména k nerovnoprávnosti a nedůstojnosti pro stejnopohlavní páry.

Proto doporučujeme zaměstnavatelům upravit své interní předpisy a explicitně zmínit, že zaměstnanci a zaměstnankyně žijící v partnerství mají nárok na výše zmíněné benefity. Tento krok poskytne LGBTQ+ zaměstnancům a zaměstnankyním právní jistotu.

Průvodce připravil Czeslaw Walek ve spolupráci s Adélou Horákovou z iniciativy Jsme fér a Martinem Bytčánkem a Viktorem Vráblíkem z A&O Shearman. Děkujeme!