PRIDE BUSINESS FORUM

Průvodce pro zaměstnavatele:

Partnerství pro stejnopohlavní páry

Průvodce pro zaměstnavatele: Partnerství pro stejnopohlavní páry

Od 1. ledna 2025 začala platit změna občanského zákoníku, která do českého práva zavedla 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 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 zavedla nový institut „partnerství" určený pro dvě osoby stejného pohlaví. Partneři a partnerky mají v současnosti 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.

Partneři a partnerky získali 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 platí i nadále. Není ale možné uzavírat nová registrovaná partnerství. 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 přiznává občanský zákoník partnerům a partnerkám, se ale automaticky nevztahují na ty, kteří zůstanou v registrovaném partnerství.

Co to znamená pro zaměstnavatele?

Od 1. 1. 2025 existují dvě právní úpravy stejnopohlavních svazků (registrované partnerství a partnerství), s nimiž zaměstnavatelé pracují 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 partnerství je počet práv, na která partneři nemají nárok, výrazně užší. Partneři mají 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.

Zákonný nárok zaměstnanců a zaměstnankyň

Benefity	Registrované partnerství	Partnerství
Pracovní volno v případě registrace ve stejné délce, jako je zákonné volno na svatbu	ANO	ANO
Pracovní volno při úmrtí partnera•ky nebo člena•ky rodiny	ANO[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	ANO[2]	ANO[3]
Pracovní volno za účelem ošetřování partnera•ky a nárok na ošetřovné (dávku)	ANO	ANO

[1] Nová registrovaná partnerství nelze od 1.1.2025 uzavírat. Nárok na volno platí pro uzavření partnerství.

[2] Přiosvojení dítěte partnera•ky není u registrovaného partnerství možné. Zaměstnanec má tedy ve vztahu k doprovodu dítěte partnera•ky nárok pouze na volno bez náhrady mzdy (dítě registrovaného partnera•ky se v tomto případě bude považovat za rodinného příslušníka zaměstnance).

[3] Zaměstnanec•kyně má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy, pokud je dítě jeho vlastní (tj. je zapsán jako rodič, např. po přiosvojení). Pokud dítě partnera•ky není zároveň dítětem zaměstnance, má zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy (dítě partnera•ky se v tomto případě bude považovat za rodinného příslušníka zaměstnance•kyně).

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 zmíněně benefity. Tento krok poskytne LGBTQ+ zaměstnancům a zaměstnankyním právní jistotu.

Na tomto průvodci se svou expertízou podíleli Adéla Horáková ze Jsme fér a Martin Bytčanek a Viktor Vráblik z A&O Shearman. Děkujeme.

Aktualizace: květen 2026