

24. 2. 2021

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# **Mateřská dovolená: Ukládá zákoník práce pouze povinnost zaměstnavateli zaměstnankyni mateřskou dovolenou poskytnout, nebo také matce povinnost na mateřskou dovolenou nastoupit?**

Těhotenství a porod jsou bezesporu jedním z náročných období v životě ženy a ačkoli s sebou nesou krásné povinnosti, přinášejí také mimo jiné ekonomické důsledky pro rodinu v podobě zvýšených výdajů i snížených příjmů v době, kdy žena čerpá mateřskou dovolenou. Především na vrcholných pracovních pozicích, např. manažerky či ředitelky, může ženy od mateřské dovolené odrazovat také obava o udržení této pracovní pozice a při svém dosavadním životním stylu si již mnohdy ani nejsou schopny představit, že by jej měly z důvodu mateřství kompletně změnit.

**Naopak jsou více otevřeny řešení, které by skloubilo jak pokračování v jejich kariéře, tak mateřství, a to ideálně bez delšího přerušení docházky do zaměstnání. Podstatnou otázkou pak je, zda jim to právo České republiky umožňuje.**

Mateřská dovolená je upravena v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („ZP“), peněžitá pomoc v mateřství pak v zákoně č. [187/2006](#) Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. ZP obsahuje především kogentní ustanovení, která mají chránit zaměstnance s ohledem na jeho fakticky nerovné postavení vůči zaměstnavateli v pracovněprávních vztazích. Obsahuje ovšem také ustanovení, která chrání zaměstnavatele a udělují naopak povinnosti zaměstnanci.

V případě § 195 ZP není stanovena výslovně povinnost ani zaměstnavateli, ani zaměstnanci – odst. 1 stanoví, že zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená po dobu 28 týdnů (příp. 37 týdnů v případě vícercát) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě, odst. 5 pak že 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. Formulace „zaměstnankyni přísluší“ vybízí k pojetí tohoto ustanovení spíše jako zakotvení práva zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupit a povinnosti zaměstnavatele jí mateřskou dovolenou poskytnout. Jak to ovšem koresponduje s odst. 5 téhož ustanovení, který stanoví jasný zákaz („nesmí být nikdy kratší“)?

Nabízí se více výkladů, přičemž žádný z nich není zcela jednoznačně přijímaný. Otázka doposud nebyla přesvědčivě vyřešena judikaturou ani odbornou literaturou. Nejčastěji se objevuje názor, že navzdory formulaci odst. 1 § 195 ZP („zaměstnankyni přísluší“) je s ohledem na odst. 5 téhož ustanovení zaměstnankyně povinna mateřskou dovolenou čerpat alespoň ve zde stanoveném rozsahu, resp. zaměstnavatel má povinnost čerpání mateřské dovolené u své zaměstnankyně v tomto rozsahu zajistit. Má k tomu ovšem zaměstnavatel potřebné pravomoci?

Ustanovení pojednávající o mateřské dovolené možnost zaměstnavatele nařídít zaměstnankyni nástup na mateřskou dovolenou, obdobně jako je to stanoveno u „klasické“ dovolené, nezmiňují. Mateřská dovolená přitom není „dovolenou“, a to nejen v praktickém smyslu, ale také v režimu ZP. Jedná se totiž o překážku v práci na straně zaměstnance, pro kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Systematickým výkladem tak dospíváme spíše k tomu, že aby se aktivovala úprava mateřské dovolené, musí dojít k nepřítomnosti zaměstnankyně v práci, kterou má následně zaměstnavatel povinnost omluvit. Ovšem v případě, že zaměstnankyně do práce stále dochází, není *de facto* z čeho ji omlouvat. Pokud se zaměstnankyně mateřskou dovolenou rozhodne čerpat, § 195 odst. 5 ZP ji chrání před tím, aby zaměstnavatel neoprávněně do délky mateřské dovolené, případně do jejího průběhu (v 6 týdnech po porodu), zasahoval, případně dává možnost zaměstnanci i zaměstnavateli dohodnout se na zkrácení mateřské dovolené na dobu minimálně 14 týdnů.

Zastánci přístupu, podle kterého je nástup na mateřskou dovolenou alespoň v minimálním rozsahu pro matku povinný, se primárně odvolávají na nutnost chránit nejen matku (která ostatně chce setrvat v zaměstnání dobrovolně), ale spíše dítě, které by mohlo být nepřerušením pracovní docházky matky negativně dotčeno. V tomto kontextu je však třeba připomenout povahu ZP – jedná se o předpis chránící zaměstnance v pracovněprávním vztahu, je tedy otázkou, zda je možné jeho ustanovení vykládat tak, že poskytují ochranu také dítěti zaměstnankyně. Dalším diskutabilním aspektem této problematiky je otázka, zda zákonodárce má právo zaměstnankyním nařizovat, aby z důvodu těhotenství a porodu nevykonávaly po určitý čas práci. Nelze generalizovat, že skutečnost, že zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nenastoupí, vede v každém případě k negativním důsledkům pro matku i dítě. Stejně tak v některých případech nebude zřejmé, že jde skutečně o „negativní důsledky“, resp. zda jsou jako negativní vnímány obecně, nebo jen určitou částí společnosti. Neměli bychom zapomínat, že podle Listiny základních práv a svobod má každý právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života (čl. 9 odst. 2). Nařizování přerušení výkonu zaměstnání z důvodu těhotenství a porodu přitom může být mnohými matkami právě jako zásah do jejich soukromého a rodinného života vnímáno.

Zaměstnavatel ve vztahu k těhotenství a následnému mateřství své zaměstnankyně nemá povinnosti pouze co do umožnění čerpání mateřské dovolené, ale také při ochraně této zaměstnankyně při výkonu její práce. V tomto ohledu je podstatná především vyhláška č. [180/2015 Sb.](#), o zakázaných pracích a pracovištích, která stanoví mimo jiné výčet prací a pracovišť zakázaných těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu. V případě, že zaměstnankyně některou z prací, která je jí na základě jejího stavu zakázána, vykonává, má zaměstnavatel dle ustanovení § 41 odst. 1 písm. c) ZP povinnost převést ji na jinou práci.

ZP se obecně jen velice málo a velice stručně věnuje možnosti práce z domova, která především v době pandemie koronaviru zažila jakýsi „boom“. Mnoho (především kancelářských) prací již v dnešní době je reálně možné vykonávat i z prostředí vlastního domova, často také bez nutnosti přenášet různé listinné podklady, které mohou být převedeny do elektronické podoby. Jestliže žena pracuje na takové pozici, u které je tzv. homeoffice bez problémů možný, potřeba tuto ženu jako zaměstnankyni chránit tím, že výkon jejího zaměstnání bude po určitý minimální čas přerušen, znatelně klesá. Zaměstnankyně má v takovém případě možnost starat se o dítě a mezi tím plnit své pracovní povinnosti, jakkoli tak pravděpodobně nebude činit v uceleném časovém období, ale různě v průběhu dne. V takovém případě samozřejmě hraje největší roli domluva se zaměstnavatelem; pokud bychom ovšem přijali názor, že nástup na mateřskou dovolenou v délce trvání minimálně 14 týdnů, která nesmí skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu, je pro zaměstnankyni povinný, nebyla by taková dohoda možná, jelikož by byla proti kogentnímu ustanovení ZP. Takový kategorický zákaz pak lze považovat za neúčelný a nadměru omezující právo

zaměstnankyně samostatně určovat svůj soukromý a rodinný život zaručené Listinou základních práv a svobod.

To, že zaměstnankyně nechce nastoupit na mateřskou dovolenou, samozřejmě nemusí znamenat, že do zaměstnání dorazí den před porodem i den po porodu – jde spíše o ženy, kterým přerušování pracovní docházky po dobu 14 týdnů přijde příliš dlouhé a chtějí doma strávit kratší dobu. V situaci, kdy na mateřskou dovolenou nastoupí a budou ji čerpat dle ZP, se totiž aktivuje právě i ono ochranné ustanovení § 195 odst. 5 ZP a zaměstnavatel nebude moci mateřskou dovolenou zkrátit, a to ani na žádost zaměstnankyně, jelikož se jedná o kogentní zákaz. Možným řešením nahrazujícím mateřskou dovolenou je uplatnění jiné překážky v práci na straně zaměstnance, a to dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnankyně tak může na tzv. neschopenku nastoupit například několik dní před porodem a do práce se vrátit tehdy, kdy již bude práce schopná, tedy v závislosti na tom, jak se z porodu zotaví.

Možnost nahradit mateřskou dovolenou dočasnou pracovní neschopností je také legálním postupem zaměstnavatele, jak zaměstnankyni, která dochází do zaměstnání v pokročilém stádiu těhotenství či dokonce již po porodu, z pracovního procesu pro její vlastní ochranu určitým způsobem dočasně vyloučit. Jak již bylo zmíněno, ZP neobsahuje ustanovení, které by zaměstnavateli umožnilo zaměstnankyni naříditi čerpání mateřské dovolené. Schůdnou cestou zaměstnavatele, který se obává o zdraví své zaměstnankyně, tak je právě cesta k uznání její dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnavatel má právo dle ustanovení § 55 odst. 2 zákona č. [373/2011](#) Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, vyslat zaměstnankyni v případě, že má pochybnosti o její zdravotní způsobilosti k práci, na mimořádnou pracovnělékařskou zdravotní prohlídku. Na základě této prohlídky pak bude zaměstnankyně pravděpodobně shledána dočasně práce neschopnou a nebude moci do zaměstnání docházet.

Při postupu výše naznačeným způsobem, kdy zaměstnankyně místo na mateřskou dovolenou nastoupí do dočasné pracovní neschopnosti, je zajištěna ochrana matky (a potažmo i dítěte) obdobně jako při mateřské dovolené, jelikož lékař stav zaměstnankyně posuzuje a stanoví, kdy je již práce schopná. Lékař však není omezen určitým minimálním počtem týdnů, po který musí dočasnou pracovní neschopnost stanovit, určuje tak zcela individuálně, jak se žena po porodu zotavuje a zda jí její stav již umožňuje pracovat. Z tohoto pohledu tak není důvodné považovat takový postup za rozporný se zájmy zaměstnankyně jako (nastávající) matky. Mateřská dovolená vzhledem k výše uvedenému není jediným způsobem, jak ochránit zaměstnankyni v době před a po porodu a lze tak usuzovat, že není nutné vykládat ustanovení ZP tak, jako by bylo povinností zaměstnankyně mateřskou dovolenou čerpat a současně povinností zaměstnavatele toto čerpání zajistit.

Tato problematika je ožehavá především ve svém etickém rozměru, který má určitý vliv na vývoj i výklad práva. Lze téměř hovořit o dvou zneprátelených táborech žen – matek, které své názory navzájem většinou příliš netolerují. V takovém prostředí je složité vytvořit, a především prosazovat jasná právní pravidla, která zavírají dveře jednomu nebo druhému. Přesto by měl existovat nepochybný autoritativní výklad, který celou situaci vyjasní. Z výše uvedených možností řešení se zdá, že není nutné čerpání mateřské dovolené zaměstnankyni nařizovat, jelikož její zdraví a zdraví dítěte je možné ochránit také jinými způsoby. Názor na to, jaký vliv to může mít například na vztah dítěte a matky pak spadá spíše již do hodnocení toho, jakým způsobem žena směřuje svůj soukromý a rodinný život, přičemž jak bylo již připomenuto, má právo, aby jí do něj nebylo neoprávněně zasahováno. Dokud tedy reálně neohrožuje zdraví či vývoj dítěte, případně jiným způsobem její jednání neohrožuje nebo nezasahuje do jiných základních práv a svobod, má právo svůj soukromý a rodinný život realizovat tak, jak uzná za vhodné.

Dochází tu tak ke střetu hned několika základních práv – vedle již zmíněného práva na soukromý a rodinný život také práva získávat prostředky pro své životní potřeby prací (čl. 26 odst. 3 Listiny

základních práv a svobod) a na druhé straně pak ochrana rodičovství a rodiny, zvláštní ochrana dětí i žen v těhotenství, kterým je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky (čl. 32 Listiny základních práv a svobod), případně také ochrana zdraví (čl. 31 Listiny základních práv a svobod). Tato práva je třeba vyvažovat a jednat tak, aby byla nejlépe dodržena všechna z nich, případně aby zásah do některého z nich byl proporcionální.



**JUDr. Michal Šilhánek,**  
advokát



**Markéta Schwarzová,**  
právní praktikant

# LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Sídlo:

Tučapy 240

683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:

Březinova 746/29

616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310

e-mail: [info@lawya.cz](mailto:info@lawya.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro](#)

[aerolinky ze třetích zemí](#)

- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)