

14. 4. 2014

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

Povinně na mateřskou?

Žena - zaměstnankyně, s ohledem na své fyziognomické predispozice, resp. standardní sociální funkci, má bezesporu nárok na to, aby některé její pracovní podmínky byly upraveny diferencovaně. Nejdůležitější právní ochrana přitom bezesporu náleží zaměstnankyním „plnicím své mateřské poslání“, ať již ve fázi těhotenství či raného mateřství. Tento požadavek zákoník práce bezesporu vyhovujícím způsobem reflektuje, přičemž jedním z klíčových instrumentů příslušné ochrany je mateřská dovolená. Jako sporné se však může jevit následující - je čerpání mateřské dovolené povinné?



Zákoník práce

Ve vztahu k mateřské dovolené zákoník práce (§ 195) stanoví striktní požadavek, že mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit nebo být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. To je však pravidlo, které se uplatní, až když zaměstnankyně na mateřskou dovolenou skutečně nastoupí. Ohledně nástupu na mateřskou dovolenou zákoník práce již tak striktní není - říká, že zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší mateřská dovolená po dobu 28 týdnů s tím, že na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem (ponechme tady stranou různé speciální situace jako je např. předčasný či vícečetný porod, na které se aplikují zvláštní pravidla).

Kdy přesně zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupí, je (od osmého týdne před termínem porodu) věcí pouze jejího osobního rozhodnutí, resp. věcí jejího vyrozumění o nástupu na mateřskou, které doručí zaměstnavateli. Pokud jde o ono vyrozumění, je na zaměstnankyni, jak ho učiní - většinou se uskuteční prostřednictvím žádosti o peněžitou pomoc v mateřství, o kterou zaměstnankyně žádá právě prostřednictvím svého zaměstnavatele.

V praxi tak mohou nastat dvě „méně standardní“ situace: Zaměstnankyně se buď rozhodne na základě vlastního uvážení (nikoliv proto, že porod nastal dříve, než určil lékař) na mateřskou nastoupit později než v zákonem doporučeném termínu (6 - 8 týdnů před porodem), anebo se rozhodne na mateřskou dovolenou nenastoupit vůbec. Zatímco v prvním případě zaměstnankyně přijde o část peněžité pomoci v mateřství (odpovídající časovému úseku, o který si odchod na mateřskou před porodem zkrátila), v druhém případě peněžitou pomoc v mateřství nedostane vůbec (ta je totiž spojena s čerpáním mateřské dovolené a na tu zaměstnankyně nenastupuje).

Porod v režii manažerek

Přestože většina žen (z pochopitelných důvodů) mateřskou dovolenou pro adaptaci na novou životní situaci čerpá, je faktem, že jsou i ženy, které o tuto pauzu zájem nemají, ať již z důvodů finančních, kariérních či jakýchkoli jiných. Takové ženy (pokud jim to zdravotní okolnosti dovolí) se většinou

rozhodnou nezbytnou dobu v souvislosti s porodem pokrýt např. čerpáním dovolené na zotavenou, popř. dočasnou pracovní neschopností.

Těmto zaměstnankyním potom nelze v žádném případě mateřskou dovolenou direktivně nařizovat (podobně jako nelze nutit zaměstnance, aby si s chřipkou vzali „neschopenku“ a nechodili do práce). Pro takový postup zákoník práce postrádá sebemenší oporu.

Pozice zaměstnavatele

Povinností zaměstnavatele samozřejmě je, aby zaměstnankyni mateřskou dovolenou poskytl - nicméně pouze tehdy, pokud o ni má sama zájem a o svém odchodu na mateřskou dovolenou zaměstnavatele vyrozumí. Pokud se zaměstnankyně rozhodne své právo na mateřskou dovolenou neuplatnit a zaměstnavatel má obavy, zda vzhledem k jejímu (pokročilému stupni) těhotenství je schopna sjednané práce vykonávat, může ji vyslat na mimořádnou lékařskou prohlídku. Bude pak na poskytovateli pracovně-lékařských služeb, aby zdravotní způsobilost či nezpůsobilost zaměstnankyně lékařským posudkem potvrdil. Zaměstnavatel je rovněž povinen (a současně oprávněn) vyslat dotčenou zaměstnankyni na mimořádnou lékařskou prohlídku, má-li důvodně za to, že tato vykonává práce, které by mohly ohrozit její těhotenství či mateřství.

Tím však zákonné ingerence končí - zaměstnavatel není oprávněn nástup na mateřskou zaměstnankyni direktivně nařídit či určit (ačkoli je analogie mateřské a „klasické“ dovolené nemístná - minimálně z pohledu žen, které se na mateřské dovolené ocitly, je vhodné podotknout, že zatímco u dovolené zákoník práce výslovně stanoví, že nástup na dovolenou určí zaměstnavatel a upravuje mechanismy, pokud tak neučiní, u mateřské dovolené zákoník práce nic podobného nepředpokládá). Zaměstnavatel dále ani není povinen (a oprávněn) aktivně zjišťovat, zda je zaměstnankyně v jiném stavu (povinnost ohledně vyslání na mimořádnou lékařskou prohlídku z výše popsaných důvodů tím však samozřejmě dotčena není).

Argumenty proti?

Argumenty pro závěr, že mateřská dovolená v souvislosti s očekávaným porodem je zákonnou povinností, se naopak identifikují obtížně. Nouzově by snad bylo možné použít ustanovení § 196 zákoníku práce, které upravuje rodičovskou dovolenou a povinnost jejího poskytnutí ze strany zaměstnavatele podmiňuje žádostí zaměstnance. Nicméně s žádostí zaměstnance, resp. zaměstnankyně implicitně počítá i ustanovení § 195 zákoníku práce - zaměstnankyně nemůže odejít z práce, aniž by zaměstnavateli oznámila, že odchází na mateřskou dovolenou. Opačný závěr by mohl vyvolávat absurdní situace, kdy by zaměstnankyně jednoho dne - bez předchozího upozornění - přestala chodit do práce, zaměstnavatel by ji z důvodu dlouhodobé neomluvené absence okamžitě zrušil pracovní poměr a až následně by se dozvěděl, že absence zaměstnankyně byla způsobena mateřskou dovolenou. Takový postup zaměstnankyně by byl i v rozporu s §206 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého je zaměstnanec povinen zaměstnavatele o předem známé překážce v práci včas informovat a požádat o pracovní volno. Skutečnost, že mateřská dovolená je překážkou v práci, je určitě nepochybnitelná - proto i o ni musí zaměstnankyně ve smyslu §206 odst. 1 zákoníku práce požádat, ačkoliv ji tuto povinnost §195 zákoníku práce pojednávající o mateřské dovolené výslovně nestanoví.

Argumenty nelze úspěšně dohledat ani v mezinárodních pramenech českého pracovního práva: jak příslušné směrnice EU, tak úmluva MOP zmiňují právo/nárok mateřskou dovolenou a tomu odpovídající povinnost zaměstnavatele mateřskou dovolenou poskytnout. Přestože jednotlivé jazykové mutace příslušných dokumentů mohou být vykládány různě, nesporným faktem je, že všechna jazyková znění dokumentů přijatých v rámci EU předpokládají to, že zaměstnankyně zaměstnavatele o svém stavu, který vyžaduje speciální zacházení (těhotenství, stav krátce po porodu,

kojení), uvědomí (což výklad „automatického“ nástupu na mateřskou dovolenou těžko podpoří).

Z pozice advokátek (tj. osob samostatně výdělečně činných) si nelze odpustit i odkaz na situaci OSVČ (která se ostatně mnohdy v reálu situaci zaměstnankyně limitně blíží) – zákonodárce zde nechává vše v režii příslušné pracující osoby, včetně rozhodnutí o platbě nemocenského pojištění (ze kterého se následně hradí peněžitá pomoc v mateřství). Proč by matky – OSVČ měly mít právo bez přerušení pracovat, zatímco matky – zaměstnankyně nikoli?

Závěr

Lze tedy uzavřít, že jak z hlediska morálního, tak z hlediska právního je nástup na mateřskou dovolenou otázkou svobodného rozhodnutí každé ženy – pouze ta může rozhodnout, zda přistoupí ke standardnímu čerpání mateřské dovolené nebo se rozhodne řešit nastalou situaci jinak. Čerpání mateřské dovolené naopak není otázkou direktivního rozhodnutí zaměstnavatele a zaměstnavatel není povinen mateřskou dovolenou nařídít ženě, která si ji čerpat nepřeje.



JUDr. Tereza Kadlecová, Ph.D.,
advokátka



JUDr. Nataša Randlová,
advokátka

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář, člen ius laboris

Tetris Office Building
Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

Tel.: +420 222 755 311
Fax: +420 270 007 311
e-mail: office@randls.com

Další články:

- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)
- [Dvojí zvýšení podpory v nezaměstnanosti k 1. 1. 2026](#)