

STATI

Existuje povinnost čerpat mateřskou dovolenou?

Lucie Přenosilová*

Abstrakt: Článek se zabývá otázkou, zda je čerpání mateřské dovolené jen právem, či též povinností zaměstnankyně. Některé zaměstnankyně chtějí pracovat i v období, kdy je zpravidla čerpána mateřská dovolená. Zákoník práce přitom vymezuje její minimální délku. Je sporné, zda je zaměstnankyně povinna po tuto dobu čerpat mateřskou dovolenou. Mezi zastánci názoru, že čerpání mateřské dovolené není povinné, pak panují neshody, zda lze zaměstnankyni v období odpovídajícím minimální délce mateřské dovolené přidělovat práci. Článek shrnuje úpravu mateřské dovolené a její účel. Poté se věnuje dosavadním diskusím ohledně povinnosti čerpat mateřskou dovolenou. Zabývá se tím, zda lze účel mateřské dovolené naplnit, i pokud není čerpána a je nahrazena jinými instituty. Poté se věnuje eurokonformnímu výkladu s ohledem na příslušnou směrnici, navazující judikaturu a jejich kritiku v evropské právní doktríně. Dospívá k závěru, že ustanovení zákoníku práce je třeba eurokonformně vykládat tak, že zaměstnankyně je povinna v minimální délce čerpat mateřskou dovolenou. Upozorňuje na způsoby, jak je taková povinnost vymezena v jiných členských státech EU. Poté se článek zamýšlí nad tím, zda je tato minimální délka vymezena smysluplně. Poukazuje na rozličné způsoby, jak lze mateřskou dovolenou v minimální délce čerpat. Dospívá k tomu, že vymezení minimální délky mateřské dovolené plně neodpovídá účelu právní úpravy. Předkládá proto návrh úpravy *de lege ferenda*. Konečně se článek věnuje postupu zaměstnavatele, odmítne-li zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou nebo vůbec nesdělí, že je těhotná či krátce po porodu.

Klíčová slova: mateřská dovolená, pracovní podmínky žen, směrnice 92/85/EHS

Úvod

V souvislosti s transpozicí směrnice (EU) 2019/1158 (tzv. work-life balance směrnice)¹ se častým předmětem odborných diskusí stalo sladování rodinného a pracovního života a rovnost žen a mužů na trhu práce i při péči o děti a jiné osoby. Z hlediska překážek v práci sloužících k péči o dítě bylo diskutováno především zapojení žen čerpajících rodičovskou dovolenou.² Některé ženy však chtějí vykonávat práci i během mateřské dovolené.³ To je zdůvodňováno tím, že si chtějí udržet pracovní potenciál, odborné znalosti či

* JUDr. Lucie Přenosilová, interní doktorandka, katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy. E-mail: lucie.prenosilova@prf.cuni.cz. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-2027-5645>. Článek vznikl v rámci projektu PRIMUS (č. 24/SSH/014) *Uplatňování zákazu diskriminace v pracovním a sociálním právu*.

¹ Směrnice Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

² Např. MORÁVEK, Jakub. Rodičovská dovolená – (nejen) úvahy *de lege ferenda*. In: PICHRT, Jan – TOMŠEJ, Jakub. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 97; ERĚNYI, Tereza. Rodičovská dovolená po transpoziční novele zákoníku práce. In: PICHRT, Jan – MORÁVEK, Jakub a kol. *Sladování soukromého a pracovního života*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 37; viz též PŘENOSILOVÁ, Lucie. *Transpozice nepřenosné části rodičovské dovolené*. Praha: C. H. Beck, 2024.

³ Podle výzkumu veřejného ochránce práv v roce 2023 při mateřské dovolené pracovalo 9 % dotazovaných. Veřejný ochránce práv. *Těhotenství a mateřství na pracovišti. Výzkumná zpráva 2023*. VOP 30/2023/DIS, s. 20.

personální a sociální vazby v zaměstnání, případně též nechtějí přerušovat kvalifikační růst. Zmiňován je též finanční aspekt, neboť mateřská dovolená může i přes existující sociální zabezpečení zasáhnout i finanční situaci žen.⁴

S ohledem na to, že zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále též: „z. pr.“) upravuje minimální délku mateřské dovolené, se vyskytují i názory, že zaměstnankyně mateřskou dovolenou nemusí čerpat vůbec, a je-li toho s ohledem na svůj zdravotní stav schopna, může práci konat v zásadě bez přerušení. To se může jevit vhodným např. u zaměstnankyň, které konají práci jen několik dní v měsíci na základě dohody o provedení práce,⁵ zaměstnankyň, které vykonávají lektorskou či přednáškovou činnost,⁶ nebo zaměstnankyň vykonávajících práci na dálku, u nichž se ostatně zaměstnavatel ani nemusí dozvědět, že jsou těhotné či krátce po porodu.⁷ Nejde přitom zpravidla o to, že by zaměstnankyně nepřetržitě konaly práci; po určitou dobu zpravidla čerpají dovolenou či jinou překážku v práci. U zaměstnankyň konajících práci na základě dohody o provedení práce může být přístup i takový, že zaměstnavatel zaměstnankyni přidělí práci pouze v tom rozsahu, v jakém je schopna a ochotna ji konat (např. odpřednášení dvou přednášek měsíčně). Názory na to, zda je takový postup možný, se v odborné literatuře liší.

Cílem předkládaného příspěvku je proto zhodnotit, zda je čerpání mateřské dovolené právem, či povinností zaměstnankyně, a to i s ohledem na příslušné evropské směrnice. Příspěvek poukazuje na úskalí obou výkladů a závěrem navrhuje možnosti právní úpravy *de lege ferenda*.

1. Právní úprava a účel mateřské dovolené v ČR

Mateřská dovolená je překážkou v práci na straně zaměstnance, která slouží k ochraně zdraví matky a dítěte před porodem a krátce po něm, k poskytnutí prostoru pro vybudování citového pouta mezi nimi a k péči o novorozené dítě obecně.⁸ Judikatura k tomu konkrétně uvádí, že „*smyslem mateřské dovolené je chránit zdraví matky, dosud nenarozeného plodu, resp. nově narozeného dítěte a poskytnout matce klid v období bezprostředně předcházejícím porod a bezprostředně následujícím po porodu v prvních týdnech, kdy pečuje o nově narozené dítě*“.⁹ Právní úprava mateřské dovolené reaguje na těhotenství, porod a mateřství jako na významnou sociální událost, během níž je třeba zaměstnankyni poskytnout pracovní volno; hmotné zabezpečení pak zajišťuje systém nemocenského pojištění v podobě peněžité pomoci v mateřství.¹⁰ Z pohledu Evropské unie se pak

⁴ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014, s. 84.

⁵ Na zaměstnance, kteří konají práci na základě dohod o pracích mimo pracovní poměr, se úprava mateřské dovolené vztahuje na základě § 77 odst. 2 z. pr. a *contrario*; do 30. 9. 2023 tomu tak bylo na základě § 77 odst. 3 z. pr.

⁶ Např. ERÉNYI, Tereza. Uzavírání DPP a DPČ po dobu rodičovské dovolené jakožto nástroj k dosažení rovných příležitostí. In: PICHRT, Jan – MORÁVEK, Jakub a kol. *Sladování soukromého a pracovního života rok poté*. Praha: Wolters Kluwer, 2024, s. 49.

⁷ VRAJÍK, Michal. § 195 [Mateřská dovolená]. In: VALENTOVÁ, Klára – PROCHÁZKA, Jan – JANŠOVÁ, Marie – ODOBILNOVÁ, Veronika – BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 634.

⁸ MORÁVEK, Jakub. § 195 [Mateřská dovolená]. In: PICHRT, Jan a kol. *Zákoník práce. Zákon o kolektivním vyjednávání. Praktický komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2022, s. 553–554; KOŠNAR, Michael. § 195 [Mateřská dovolená]. In: HŮRKA, Petr – RANDLOVÁ, Nataša – DOLEŽÍLEK, Jiří – ROUČKOVÁ, Dana – VYSOKAJOVÁ, Margerita – DOUDOVÁ, Soňa – KOŠNAR, Michael – HORNÁ, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*. 7. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2024, s. 422.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2887/2018.

¹⁰ ŠTANGOVÁ, Věra. Postavení ženy v pracovním právu. In: *Acta Universitatis Carolinae Iuridica*. 1996, roč. 42, č. 3–4,

do mateřské dovolené promítá jednak nutnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,¹¹ jednak potřeba sladování rodinného a pracovního života.¹² Soudní dvůr Evropské unie konkrétně uvádí, že cílem mateřské dovolené je zaprvé chránit biologický stav ženy během těhotenství a po porodu, a zadruhé chránit zvláštní vztah mezi matkou a dítětem v období po porodu.¹³ Vymezení účelu mateřské dovolené v rámci Evropské unie je však kritizováno jako víceznačné a nejasné,¹⁴ o čemž bude pojednáno níže v kapitole věnované evropské úpravě.

V § 195 odst. 1 z. pr. je mateřská dovolená vymezena tak, že přísluší zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů, v případě porodu víceročet pak po dobu 37 týdnů. Počátek čerpání mateřské dovolené je podle § 195 odst. 2 z. pr. možný nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu, zpravidla má však k nástupu docházet od počátku šestého týdne. Počátek nástupu na mateřskou dovolenou si určuje zaměstnankyně sama,¹⁵ přičemž zaměstnavatel jí nesmí nástup na mateřskou dovolenou v jí vybraném termínu zakázat ani jí jej nesmí nařídit.¹⁶

Pokud zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem vyčerpá méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu v celém rozsahu. Vyčerpá-li však zaměstnankyně před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, přísluší jí mateřská dovolená ode dne porodu pouze do uplynutí 22 týdnů (v případě víceročet 31 týdnů). Zákon tak počítá mj. i s případy, kdy zaměstnankyně záměrně určí termín nástupu na mateřskou dovolenou později než šest týdnů před očekávaným dnem porodu, a minimální povinnou délku čerpání mateřské dovolené před porodem nestanoví.¹⁷

Ustanovení § 195 odst. 5 z. pr. pak stanoví, že „*mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (podle § 198 odst. 2 ZP) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu*“. To je zdůvodňováno zátěží, kterou porod představuje pro organismus ženy,¹⁸ či obecně zdravotními důvody na straně

s. 52–53. Potřebu sociální ochrany žen, které jsou v důsledku těhotenství a porodu objektivně oslabené, zdůrazňuje též KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 119.

¹¹ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň, která upravuje mateřskou dovolenou, je totiž desátou směrnicí ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

¹² Podle čl. 33 Listiny základních práv Evropské unie má totiž mj. každý právo na placenou mateřskou dovolenou „*v zájmu zachování souladu mezi rodinným a pracovním životem*“. Srov. MATĚJKA ŘEHOŘOVÁ, Lucie. *Work-life balance a pracovní podmínky v České republice*. In: PICHRT, Jan – TOMŠEJ, Jakub. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*, s. 29; viz též HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*, s. 82.

¹³ Rozsudek ESD ze dne 12. 7. 1984 ve věci C-184/83, Hofmann, rozsudek ESD ze dne 27. 10. 1998 ve věci C-411/96, Boyle, odst. 41. Viz též DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel. EU Directives on maternity leave. In: *European Labour Law Journal*. 2018, Vol. 9, No. 2, s. 172.

¹⁴ Např. FOUBERT, Petra – IMAMOVIĆ, Šejla. The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg? In: *Journal of Social Welfare and Family Law*. 2015, Vol. 37, No. 3, s. 314; viz též DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel. EU Directives on maternity leave. In: *European Labour Law Journal*. 2018, Vol. 9, No. 2, s. 179.

¹⁵ Např. PICHRT, Jan. § 195 [Mateřská dovolená]. In: BĚLINA, Miroslav – DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 923.

¹⁶ KOŠNAR, Michael. § 195 [Mateřská dovolená], s. 422.

¹⁷ Ibidem. Též HALÍŘOVÁ, Gabriela. Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost? In: *Právní fórum*, 2011, roč. 7, č. 10, s. 441 an. Dostupné v systému ASPI.

¹⁸ PICHRT, Jan. § 195 [Mateřská dovolená], s. 924.

matky,¹⁹ respektive též novorozeného dítěte.²⁰ Podobná úprava byla přitom obsažena již v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, a to od počátku jeho účinnosti (1. 1. 1966).²¹

2. Povinnost čerpat mateřskou dovolenou: tři názorové proudy

Právě výklad posledně uvedeného ustanovení je klíčový jednak pro posouzení, zda je zaměstnankyně pouze oprávněna, anebo i povinna čerpat mateřskou dovolenou, a není-li povinna ji čerpat, zda může v období vymezeném v § 195 odst. 5 z. pr. konat práci. Z odborného diskurzu plynou tři základní způsoby výkladu.

Podle první názorové skupiny je zaměstnankyně v určitém rozsahu povinna mateřskou dovolenou čerpat. Komentářová literatura například uvádí, že „*mateřská dovolená v minimálním zákonném rozsahu představuje objektivní překážku v práci nezbytnou jak pro matku, tak pro plod, respektive nově narozené dítě, a zaměstnavatel by proto měl trvat na tom, aby zaměstnankyně mateřskou dovolenou alespoň v rozsahu 14 týdnů skutečně vyčerpala*“,²² nebo že ustanovení § 195 z. pr. (a to ve spojení s § 217 z. pr.) neskýtá podklad pro závěr, že zaměstnankyně mateřskou dovolenou nastoupit nemusí a nezbytnou dobu nepřítomnosti v práci může překlenout běžnou dovolenou.²³ Povinnost čerpat mateřskou dovolenou alespoň v rozsahu 14 týdnů zmiňuje i J. Tomšej.²⁴ T. Erényi pak na podporu tohoto výkladu zmiňuje aspekt evropského práva,²⁵ čemuž se budu věnovat níže.

Druhý možný výklad zastupuje zejména G. Halířová.²⁶ Podle ní zaměstnankyně sice není povinna na mateřskou dovolenou nastoupit, zaměstnavatel jí však nesmí v období 6 týdnů po porodu a současně po dobu 14 týdnů (tj. v rozsahu stanoveném § 195 odst. 5 z. pr.) přidělovat práci. Ačkoliv uvádí, že „*ani z důvodu ochrany zdraví nemůže být žena omezo- vána ve svém svobodném rozhodnutí, zda a případně kdy na mateřskou dovolenou nastoupí*“ a považuje za možné, aby zaměstnankyně čerpala namísto mateřské dovolené např. dovolenou za kalendářní rok či neplacené volno, s ohledem na ochranu zdraví zaměstnankyně a jejího novorozeného dítěte se domnívá, že § 195 odst. 5 z. pr. se vztahuje i na případy, kdy žena mateřskou dovolenou fakticky nečerpá.²⁷ Důsledek této interpretace je nicméně z pohledu pracovní seberealizace zaměstnankyň podobný, jako kdyby zaměstnankyně mateřskou dovolenou v minimálním rozsahu čerpala. Práce by jí totiž nebyla přidělována.

Podle třetí názorové skupiny z § 195 z. pr. nejenže neplyne povinnost čerpat mateřskou dovolenou, ale v případě, kdy zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nenastoupí, se ani neuplatní omezení § 195 odst. 5 z. pr. Je přitom zdůrazňováno, že zaměstnavatel není oprávněn zaměstnankyni čerpání mateřské dovolené nařídít. Odmítne-li zaměstnankyně

¹⁹ MORÁVEK, Jakub. § 195 [Mateřská dovolená], s. 556; KOŠNAR, Michael. § 195 [Mateřská dovolená], s. 422.

²⁰ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*, s. 89.

²¹ Úprava byla obsažena v § 159 odst. 5. Mateřská dovolená tehdy musela činit nejméně 12 týdnů. Zákaz přerušení či skončení mateřské dovolené po dobu 6 týdnů po porodu byl naopak v právní úpravě již od počátku. K prodloužení minimální délky mateřské dovolené na 14 týdnů došlo s účinností od 1. 7. 1987. Od té doby se úprava obsahově nezměnila.

²² VRAJÍK, Michal. § 195 [Mateřská dovolená], s. 634.

²³ MORÁVEK, Jakub. § 195 [Mateřská dovolená], s. 556.

²⁴ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada, 2020, s. 102.

²⁵ ERÉNYI, Tereza. *Uzavírání DPP a DPČ po dobu rodičovské dovolené jakožto nástroj k dosažení rovných příležitostí*, s. 49.

²⁶ K jejímu názoru se přiklání též JANEČKOVÁ, Eva. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer, 2013, s. 43.

²⁷ HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost?*

nastoupit na mateřskou dovolenou, je zaměstnavateli doporučováno vyslat ji na mimořádnou prohlídku k poskytovateli pracovnělékařských služeb za účelem posouzení, zda je zaměstnankyně schopna vykonávat práci.²⁸ Bude-li výsledek prohlídky takový, že zaměstnankyně výkonu práce není schopna, nesmí jí zaměstnavatel přidělovat práci a u zaměstnankyně je dána překážka v práci na její straně. Je však třeba upozornit, že posudek poskytovatele pracovnělékařských služeb není nadán presumpcí správnosti. V případném soudním sporu tak lze závěry takového posudku vyvrátit jiným lékařským posudkem, znaleckým posudkem či jinými důkazními prostředky.²⁹

I pokud bychom se přiklonili k tomu, že je bez ohledu na vůli zaměstnankyně nutné respektovat omezení § 195 odst. 5 z. pr., poskytovatel pracovnělékařských služeb by neměl automaticky vyhodnotit, že zaměstnankyně není schopna výkonu práce, pouze na základě jejího těhotenství, a to přinejmenším v období, kdy zaměstnankyně nesporně není povinna mateřskou dovolenou čerpat. Těmito obdobími jsou přitom podle mého názoru *de lege lata* jednak veškeré období před porodem (zaměstnankyně totiž dle § 195 odst. 3 z. pr. může vyčerpat celou mateřskou dovolenou po porodu, byť ve zkráceném rozsahu), jednak období počínající sedmým týdnem po porodu, je-li splněna podmínka vyčerpání 14 týdnů mateřské dovolené podle § 195 odst. 5 z. pr. (tj. čerpala-li žena před porodem 8 týdnů). Je tak třeba individuálně posoudit, zda je konkrétní zaměstnankyně schopna výkonu konkrétní práce, případně v jakém rozsahu. Není přitom jistě vyloučeno, že období, po které zaměstnankyně není schopna (příp. ochotna) konat práci, by bylo možné překlenout prostřednictvím dovolené za kalendářní rok, neplaceného volna nebo dočasné pracovní neschopnosti, o jejímž počátku a konci rozhoduje lékař, aniž by byl přitom vázán minimální délkou pracovní neschopnosti před, respektive po porodu.

První a druhý možný výklad tak vedou k závěru, že zaměstnankyně v období vymezeném v § 195 odst. 5 z. pr. nemůže konat práci. Důvodem je buď skutečnost, že v tomto rozsahu povinně čerpá mateřskou dovolenou (první názorová skupina), nebo jí alespoň po tuto dobu nelze přidělovat práci (druhá názorová skupina). Oba přístupy se přitom opírají o účel § 195 odst. 5 z. pr. a mateřské dovolené obecně. Tím je zejména nutnost zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ochrana zdraví matky a novorozeného dítěte.

Třetí možný výklad lze shrnout tak, že jednak zaměstnankyně není povinna čerpat mateřskou dovolenou, jednak může konat práci i v období podle § 195 odst. 5 z. pr. Minimální délka mateřské dovolené se aplikuje, pouze je-li mateřská dovolená čerpána, tedy pokud zaměstnankyně určí nástup na mateřskou dovolenou. Uvedený výklad je přitom zdůvodňován zejména svobodou vůle zaměstnankyně s tím, že zaměstnankyně může namísto mateřské dovolené zpravidla alespoň po určitou dobu čerpat například dovolenou za kalendářní rok.

Otázka, zda je zaměstnankyně povinna čerpat mateřskou dovolenou, přitom doposud nebyla řešena v judikatuře, a to ani v dostupných rozhodnutích okresních a krajských soudů.

²⁸ LANDWEHRMANN, Tereza. *Překážky v práci na straně zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: ANAG, 2021, s. 75. Srov. též KADLECOVÁ, Tereza – RANDLOVÁ, Nataša. Povinně na mateřskou? In: *Epravo.cz* [online]. 14. 4. 2014 [cit. 2025-02-01]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/povinne-na-materskou-93928.html>.

²⁹ K tomu blíže ŠTEFKO, Martin. Právní úprava lékařského posudku o nezpůsobilosti k práci ve světle nové judikatury. *Právní rozhledy*. 2022, roč. 30, č. 2, s. 59 an.; ŠTĚPÁNKOVÁ, Kateřina. *Odpovědnost zaměstnavatele za škodu*. Praha: Auditorium, 2024, s. 28; TOMŠEJ, Jakub. *Pracovnělékařské služby*. 3. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 95 an.

3. Výklad ustanovení § 195 odst. 5 z. pr.

Podle mého názoru jazykový výklad § 195 odst. 5 z. pr. připouští všechny tři možné závěry. Proto se také argumentace výše uvedených autorů opírá převážně o teleologický výklad, tedy o smysl a účel právní úpravy mateřské dovolené, případně dalších souvisejících institutů. Otázkou je, zda má převážít ochrana zdraví ženy a dítěte, anebo svoboda volby zaměstnankyně. Účelem právní úpravy je, aby zaměstnankyně nekonala práci, která by mohla ohrožovat její těhotenství či rané mateřství. Je-li toto zajištěno jinak než čerpáním mateřské dovolené (čerpáním dovolené za kalendářní rok, poskytnutím neplaceného volna či dočasnou pracovní neschopností), domnívám se, že z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nepředstavuje nečerpání mateřské dovolené problém. Pokud by se však i při nečerpání mateřské dovolené uplatnila omezení § 195 odst. 5 z. pr., z pohledu zaměstnankyň by dávalo smysl snad pouze čerpání dovolené za kalendářní rok, které by mohlo být motivováno čerpáním náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.³⁰

U dovolené za kalendářní rok se nicméně nabízí otázka, zda by takový postup nebyl v rozporu s její úpravou v zákoníku práce.³¹ Podle § 219 z. pr. se dovolená za kalendářní rok nástupem na mateřskou dovolenou přerušuje (bez ohledu na vůli zaměstnankyně nebo zaměstnavatele)³² a podle § 217 odst. 4 z. pr. na dobu čerpání mateřské dovolené nelze dovolenou za kalendářní rok nařídit, a to ani se souhlasem zaměstnankyně. Smyslem ustanovení je zabránit tomu, aby nárok na dovolenou za kalendářní rok fakticky splynul s čerpáním mateřské dovolené.³³ Rovněž z judikatury Soudního dvora plyne, že zaměstnankyně musí mít možnost vyčerpat dovolenou za kalendářní rok v plném rozsahu a není možné, aby se mateřská dovolená a dovolená za kalendářní rok překrývaly.³⁴

Ani úprava zákoníku práce, ani judikatura Soudního dvora však neřeší situaci, kdy by měla dovolená za kalendářní rok mateřskou dovolenou záměrně (z vůle zaměstnankyně) nahradit. Pokud by byl přijat výklad, že zaměstnankyně není povinna na mateřskou dovolenou nastoupit, omezení § 217 a § 219 z. pr. by se na situaci nevztahovala, neboť zaměstnankyně by na mateřskou dovolenou vůbec nenastoupila. Rovněž z uvedené judikatury Soudního dvora dovozují, že zaměstnankyně má *právo* čerpat v plném rozsahu jak mateřskou dovolenou, tak dovolenou za kalendářní rok. K nahrazení mateřské dovolené (respektive její části) dovolenou za kalendářní rok na základě záměrného rozhodnutí zaměstnankyně se však judikatura nevyjadřuje.

K dočasné pracovní neschopnosti je pak vhodné uvést, že podle § 57 odst. 1 písm. f) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, (dále též: „z. n. p.“) ošetřující lékař rozhodne o dočasné pracovní neschopnosti pojištěnky, která doložila potvrzením orgánu nemocenského pojištění, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství z dosavadní pojištěné činnosti, a to od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Dočasná

³⁰ Tuto motivaci zaměstnankyň zmiňuje též HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Nástup na mateřskou dovolenou – právo nebo povinnost?*.

³¹ Jak implikuje i názor J. Morávky, že ustanovení § 195 z. pr. ve spojení s § 217 z. pr. nedává podklad pro nahrazení mateřské dovolené dovolenou za kalendářní rok: MORÁVEK, Jakub. § 195 [*Mateřská dovolená*], s. 556.

³² BOGNÁROVÁ, Věra. § 219 [Přerušení dovolené, nezapočítání do dovolené]. In: BĚLINA, Miroslav – DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*, s. 1016.

³³ Srov. též HŮRKA, Petr. § 217 [Určení dovolené zaměstnavatelem]. In: HŮRKA, Petr – RANDLOVÁ, Nataša – DOLEŽÍLEK, Jiří – ROUČKOVÁ, Dana – VYSOKAJOVÁ, Margerita – DOUDOVÁ, Soňa – KOŠNAR, Michael – HORNÁ, Vladimír. *Zákoník práce. Komentář*, s. 475.

³⁴ Rozsudek ESD ze dne 18. 3. 2004, věc C-342/01, *Gómez*.

pracovní neschopnost je podle § 59 odst. 1 písm. h) z. n. p. ukončena uplynutím šestého týdne po porodu. Podmínkou je nicméně nepochybně součinnost pojišťovny, která musí ošetřujícím lékařem doložit, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Pokud tak neučiní, respektive pokud nárok na peněžitou pomoc v mateřství má, ale dobrovolně o ni nepožádá, anebo o ni požádá z jiné pojištěné činnosti, dočasně práce neschopnou uznána nebude. Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství jsou přitom poměrně úzce provázány, nejsou však vzájemně podmíněné. Zaměstnankyně tak může požádat o peněžitou pomoc v mateřství, avšak nikoliv o mateřskou dovolenou, a naopak.

Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství přitom podle § 16 písm. a) z. n. p. je, že pojišťovna nevykonává výdělečnou činnost v rámci pojištěné činnosti, z níž dávka náleží. Vypáčení dávky tak nebrání sama skutečnost, že zaměstnankyně nečerpá mateřskou dovolenou. Jednak k tomu, aby zaměstnankyně nevykonávala výdělečnou činnost, nemusí nutně čerpat právě mateřskou dovolenou, jednak může vykonávat výdělečnou činnost v rámci jiné činnosti, než z níž náleží dávka. To může nastat typicky v případě, kdy zaměstnankyně z pojištěné činnosti (pracovního poměru) čerpá peněžitou pomoc v mateřství a chce vykonávat výdělečnou činnost v rámci dohody o provedení práce, kde si nepřeje čerpat mateřskou dovolenou. Uvedená úprava zákona o nemocenském pojištění tak nedeterminuje, v jakém rozsahu by zaměstnankyně nutně musela být uznána dočasně práce neschopnou.

4. Mateřská dovolená prizmatem práva EU

Samotným výkladem § 195 odst. 5 zákoníku práce (ať už jazykovým, systematickým, či teleologickým) proto k jednoznačnému závěru nedocházím. Na ustanovení je však třeba nahlížet také prizmatem práva EU. Ustanovení § 195 z. pr. totiž transponuje čl. 8 směrnice 92/85/EHS (dále též: „směrnice“).³⁵ Čl. 8 odst. 1 směrnice stanoví, že členské státy musí přijmout opatření k tomu, aby měly zaměstnankyně nárok na mateřskou dovolenou v délce nejméně 14 týdnů rozložených před porodem nebo po něm. V čl. 8 odst. 2 směrnice současně členským státům ukládá zajistit, aby délka *povinné* mateřské dovolené činila nejméně 2 týdny.

V členských státech se doba, kdy lze mateřskou dovolenou čerpat, podstatně liší. Většina evropských států upravuje délku povinně čerpané mateřské dovolené ve vyšším rozsahu, než vyžaduje směrnice.³⁶ Lotyšsko vyžaduje 4 týdny, Irsko, Portugalsko, Rumunsko a Španělsko shodně jako Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 183 o ochraně mateřství 6 týdnů, Německo a Francie 8 týdnů. Belgie, Malta a Nizozemsko pak vyžadují 10 týdnů, což jde již nad rámec maximální délky nezbytně nutné ke zotavení se po porodu. Slovensko, Polsko a Chorvatsko stejně jako Česká republika upravují povinnou délku mateřské

³⁵ Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS).

³⁶ Údaje byly čerpány jednak z DOBROTIČ, Ivana – BLUM, Sonja – KAUFMANN, Gayle – KOSLOWSKI, Alison – MOSS, Peter – VALENTOVA, Marie (eds.). *International Review of Leave Policies and Research 2024*. In: *International Network on Leave Policies and Research*. 2024 [cit. 2025-03-22]. Dostupné z: <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2024/>; jednak z *Comparative tables. Maternity/Paternity*. In: *Mutual Information System on Social Protection*. Updated: 1. 7. 2024 [cit. 2025-02-01]. Dostupné z: <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>.

dovolené v délce 14 týdnů. Polská doktrína přitom uvádí, že 14týdenní povinnou mateřskou dovolenou nelze zdůvodnit ani medicínsky, ani právně s ohledem na mezinárodní závazky.³⁷ Dalece nad rámec požadavků směrnice jde pak úprava rakouská (16 týdnů, z toho 8 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu), řecká (17 týdnů, z toho 8 týdnů před porodem a 9 týdnů po porodu), bulharská (přibližně 19 týdnů, z toho 6,5 týdne před porodem a zbytek po porodu) a italská (20 týdnů). V rakouské doktríně je povinnost čerpat mateřskou dovolenou po dobu 16 týdnů kvitována s ohledem na ochranu zaměstnankyně. Zároveň je však reflektováno, že takový zákaz výkonu práce ženy oproti mužům omezuje a že zákaz výkonu práce a povinnost čerpat pracovní volno z důvodu mateřství by měly být s ohledem na rovnost mužů a žen omezeny na nutné minimum.³⁸ Nastavení mateřské (a následně též případně otcovské a rodičovské) dovolené má pak vliv na procentuální zapojení mužů a žen na trhu práce, jak dokládá srovnání Itálie a Švédska.³⁹

Z judikatury Soudního dvora ve věci *Boyle* pak výslovně plyne, že zaměstnankyně se může svého nároku na 14týdenní mateřskou dovolenou podle čl. 8 odst. 1 směrnice vzdát. Práva na 2týdenní mateřskou dovolenou podle čl. 8 odst. 2 směrnice se však vzdát nemůže, jelikož tato část je povinná.⁴⁰ Z toho se podává, že aby byla česká právní úprava mateřské dovolené v souladu s požadavky směrnice, musí být čerpání mateřské dovolené v délce alespoň 2 týdnů povinné. Z odstavce 59 rozsudku ve věci *Boyle* rovněž plyne, že zaměstnankyně nemůže 14týdenní mateřskou dovolenou přerušit, vrátit se do práce a následně zbytek mateřské dovolené dočerpat; to však nelze ztotožňovat s oprávněním zaměstnankyně právo na mateřskou dovolenou nevyužít.

Na závěry rozsudku ve věci *Boyle* pak Soudní dvůr navázal ve věci *Montull*. Rozhodnutí se mimo jiné věnovalo otázce, zda si matka po vyčerpání své povinné čerpané části mateřské dovolené může zvolit, aby otec následně čerpal mateřskou dovolenou, ať zcela, či zčásti.⁴¹ Španělská úprava, která byla aplikována v řízení před národními soudy, upravovala délku mateřské dovolené nad rámec požadavků směrnice jak celkově, tak co do délky povinné čerpané mateřské dovolené.⁴² Cílem úpravy přitom byla ochrana biologického stavu ženy během těhotenství a v době po něm následující. Soudní dvůr zopakoval, že právo na mateřskou dovolenou podle čl. 8 odst. 1 směrnice je právem, kterého se zaměstnankyně mohou vzdát, vyjma dvou týdnů povinné mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 2.⁴³ Uzavřel proto, že směrnice nebrání matce se rozhodnout, aby mateřskou dovolenou následující po povinném pracovním volnu matky čerpal otec, jsou-li oba rodiče v postavení zaměstnanců.⁴⁴ Rozhodnutí tak opět dokládá, že vyjma povinné čerpané části zaměstnan-

³⁷ RYCAK, Magdalena. Parental Leaves as a Form of Protection of Family Life under the Labour Law in Poland and Selected European Union Member States. In: *Ius Novum*. 2017, Vol. 11, No. 2, s. 216.

³⁸ SAGMEISTER, Maria. Autonomy and equality in the context of parental labour rights. In: *University of Vienna Law Review*. 2019, Vol. 3, s. 112.

³⁹ TWARONITE, Jack Ryan. Comparing the Societal Impact of Parental Leave Policy in Sweden and Italy. In: *North Carolina Journal of European Studies*. 2021, Vol. 2, s. 89–90.

⁴⁰ Rozsudek ESD ze dne 27. 10. 1998 ve věci C-411/96, *Boyle*, odst. 58.

⁴¹ Zodpovězení otázky bylo třeba k posouzení, zda směrnice brání vnitrostátní úpravě, která odvozuje nárok otce na mateřskou dovolenou, respektive peněžitou pomoc v mateřství, od nároku matky. Úprava totiž vedla k tomu, že zaměstnankyně (matka) mohla po vyčerpání povinné čerpané části postoupit zbývající mateřskou dovolenou otci, pokud byl rovněž zaměstnancem. Naopak nebyla-li matka zaměstnankyní a nebyla pojištěna v systému sociálního pojištění, neměl otec na mateřskou dovolenou, respektive peněžitou pomoc v mateřství nárok, byť by sám byl zaměstnancem.

⁴² Rozsudek ESD ze dne 19. 9. 2013 ve věci C-5/12, *Montull*, odst. 53 a 55.

⁴³ Ibidem, odst. 57.

⁴⁴ Ibidem, odst. 58.

kyně mateřskou dovolenou nemusí čerpat. V České republice mateřskou dovolenou (pracovní volno) na otce postoupit nelze, neboť právní úprava to neumožňuje. Uzavřou-li však rodiče dohodu, že bude o dítě pečovat otec, může otec (je-li pojištěncem) čerpat peněžitou pomoc v mateřství, a to od počátku sedmého týdne po porodu (§ 32 odst. 1 písm. e) z. n. p.). Pokud však matka porodila, musí jí být peněžitá pomoc v mateřství poskytována nejméně po dobu 14 týdnů,⁴⁵ což odpovídá úpravě mateřské dovolené v § 195 odst. 5 z. pr. S ohledem na to, že směrnice stanoví délku povinné mateřské dovolené jako „nejméně“ dva týdny, je třeba ustanovení § 195 odst. 5 z. pr. vykládat tak, že zaměstnankyně je povinna mateřskou dovolenou čerpat nejméně v délce 14 týdnů a současně nejméně 6 týdnů po porodu.⁴⁶ Je totiž zřejmé, že zaměstnankyně je povinna čerpat mateřskou dovolenou alespoň v rozsahu 2 týdnů (neboť to vyžaduje směrnice). Výklad, že by zaměstnankyně byla povinna čerpat mateřskou dovolenou toliko po 2 týdny tak, aby bylo vyhověno minimálním požadavkům směrnice, rovněž není možný, neboť směrnice stanoví délku povinné čerpané mateřské dovolené jako minimální. Česká právní úprava povinnou mateřskou dovolenou pouze upravuje ve vyšším rozsahu. S ohledem na požadavky směrnice a potřebu eurokonformního výkladu je tak třeba se přiklonit k prvnímu názorovému táboru, a sice že čerpání mateřské dovolené je *de lege lata* povinné, a to v rozsahu § 195 odst. 5 z. pr.

Pokud je zaměstnankyně povinna mateřskou dovolenou v tomto rozsahu čerpat, vztahuje se to na všechny jí uzavřené základní pracovněprávní vztahy.⁴⁷ V tomto období tak situaci nelze řešit ani uzavřením jiného základního pracovněprávního vztahu. Zaměstnavatel by byl totiž povinen i v tomto jiném pracovněprávním vztahu zaměstnankyni poskytnout mateřskou dovolenou (nepřidělovat jí práci).

V jiných členských státech otázka, zda je zaměstnankyně vůbec povinna na mateřskou dovolenou nastoupit, zpravidla nevystává. Povinné čerpaná mateřská dovolená je totiž často formulována jako zákaz práce, který zapovídá zaměstnavateli zaměstnankyni v určitém období přidělovat práci. Jde např. o Belgie,⁴⁸ Francii,⁴⁹ Německo,⁵⁰ Rakousko,⁵¹

⁴⁵ Ustanovení § 35 odst. 1 z. n. p.

⁴⁶ K témuž závěru dochází ERÉNYI, Tereza. *Uzavírání DPP a DPČ po dobu rodičovské dovolené jakožto nástroj k dosažení rovných příležitostí*, s. 49.

⁴⁷ TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*, s. 102. Shodně Halířová uvádí, že v období podle § 195 odst. 5 z. pr. platí „absolutní a generální zákaz výkonu práce“, který musí respektovat i zaměstnavatelé, kteří mateřskou dovolenou zaměstnankyni neposkytli (tj. u nichž zaměstnankyně o tuto překážku v práci nepožádala): HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*, s. 89 a 93.

⁴⁸ Podle čl. 39 zaměstnankyně nesmí vykonávat žádnou práci v období od počátku sedmého týdne předcházejícího očekávanému dni porodu do uplynutí devíti týdnů ode dne porodu. Srov. La Loi sur le travail du 16 mars 1971. In: *Service public fédéral – Justice*. [online]. 18. 4. 2024 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/1971/03/16/1971031602/justel/>.

⁴⁹ Podle čl. L1225-29 je zakázáno zaměstnankyni zaměstnávat během období celkem 8 týdnů před a po porodu a současně 6 týdnů po porodu. Srov. Code du travail. In: *Légifrance* [online]. 28. 3. 2025 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/.

⁵⁰ Podle § 3 odst. 1 zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotnou ženu v posledních šesti týdnech před porodem, ledaže tato výslovně souhlasí s výkonem práce. Podle odstavce 2 zaměstnavatel nesmí zaměstnankyni zaměstnávat po 8 týdnů po porodu. Srov.: Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 1917 (BGBl. I S. 1228). In: *Gesetze im Internet* [online]. 24. 2. 2025 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: https://www.gesetze-im-internet.de/muschg_2018/BJNR122810017.html/.

⁵¹ Podle § 3 odst. 1 nastávající matky nesmí být zaměstnány v období posledních osmi týdnů před očekávaným porodem. Podle § 5 odst. 1 pak mohou být zaměstnankyně zaměstnány nejdříve osm týdnů po porodu a v případě předčasného či vícečetného porodu nebo porodu císařským řezem nejdříve dvanáct týdnů po porodu. Pokud by byla zkrácena doba zákazu zaměstnávání před porodem podle § 3 odst. 1, prodlužuje se ochranná lhůta po porodu v rozsahu tohoto zkrácení, nejvýše však na 16 týdnů. Srov.: Mutterschutzgesetz 1979, BGBl. Nr. 221/1979. In: *Rechtsinformationssystem*

Finsko⁵² či Itálii.⁵³ Jiné státy zase explicitně stanoví, že čerpání určité části mateřské dovolené je povinné. Jde např. o Chorvatsko,⁵⁴ Slovinsko,⁵⁵ Dánsko⁵⁶ či Švédsko.⁵⁷ V České republice taková úprava schází. Obdobné diskuse jako v české právní doktríně však probíhají na Slovensku, jehož právní úprava je formulována shodně jako ta česká.⁵⁸ Převažující názor na Slovensku je takový, že zaměstnankyně není povinna mateřskou dovolenou čerpat a zaměstnavatel není oprávněn ji zaměstnankyni nařídít. Je na zaměstnankyni, zda na mateřskou dovolenou vůbec nastoupí.⁵⁹ Kundrát nicméně upozorňuje, že mateřská dovolená je částečně zdůvodněna ochranou zdraví matky ve smyslu Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 183 o ochraně mateřství a práva Evropské unie. Navrhuje proto výklad, podle něhož je 14týdenní mateřská dovolená právem zaměstnankyně, jež se ve smyslu judikatury ESD nemůže vzdát.⁶⁰

De lege ferenda lze s ohledem na výše uvedené doporučit, aby byla v české právní úpravě jasně vymezena povinně čerpaná část mateřské dovolené tak, aby bylo zjevné, že je povinností zaměstnankyně ji čerpat, respektive že je zakázáno zaměstnankyni v určitém období zaměstnávat. Otázkou však je, zda je optimální, aby celý minimální nárok podle čl. 8 odst. 1 směrnice (tj. „nejméně“ 14 týdnů) byl fakticky povinně čerpanou částí mateřské dovolené ve smyslu čl. 8 odst. 2 směrnice. S ohledem na aktuální trend maximální podpory zapojení žen, které pečují o dítě, na trhu práce, o tom lze podle mého názoru pochybovat. Je přitom třeba vzít v úvahu, že vztah mezi povinně čerpanou mateřskou dovolenou a dobrovolně čerpanou mateřskou dovolenou je předmětem diskusí

des Bundes [online]. 31. 3. 2025 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008464/>.

⁵² Podle kapitoly 4 § 2 *in fine* práce nesmí být vykonávána dva týdny před očekávaným dnem porodu nebo dva týdny po porodu. Srov.: Työsopimuslaki (55/2001). In: *Finlex* [online]. 30. 12. 2024 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2001/55>.

⁵³ Podle čl. 16 je zakázáno zaměstnankyni zaměstnávat ve vyjmenovaných obdobích, mj. v období 2 měsíců před očekávaným dnem porodu a 3 měsíců po porodu se zákonem stanovenými výjimkami. Srov.: Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151. In: *Normattiva* [online]. 31. 12. 2024 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-26;151/>.

⁵⁴ Podle čl. 15 zaměstnankyně čerpá povinnou mateřskou dovolenou po nepřerušené období 98 dnů, z toho 28 dnů před očekávaným dnem porodu a 70 dnů po porodu dítěte. Srov.: Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama. In: *Zakon.hr* [online]. 1. 3. 2025 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.zakon.hr/z/214/zakon-o-roditeljnim-i-roditeljskim-potporama/>.

⁵⁵ Podle čl. 19 odst. 1 má matka právo na mateřskou dovolenou v délce 105 dní. Podle odstavce 2 matka povinně čerpá 15 dnů mateřské dovolené. Srov.: Zakon o starševskem varstvu in družinskih prejemkih (ZSDP-1). In: *Pravno-informacijski sistem Republike Slovenije* [online]. 6. 12. 2022 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://pisrs.si/pregledPredpisa?id=ZAKO6688>.

⁵⁶ Podle § 7 odst. 1 má matka právo a povinnost čerpat mateřskou dovolenou během prvních dvou týdnů po porodu. Poté má právo na mateřskou dovolenou po dalších 8 týdnů. Srov.: Bekendtgørelse af lov om ret til orlov og dagpeng i barsel (barseloven). In: *Retsinformation* [online]. 29. 1. 2025 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.retsinformation.dk/eli/lt/2025/114/>.

⁵⁷ Podle § 4 má zaměstnankyně právo na mateřskou dovolenou v souvislosti s porodem dítěte po nepřerušené období alespoň sedmi týdnů před očekávaným dnem porodu a sedmi týdnů po porodu. Dva týdny této mateřské dovolené musí být povinné buď před porodem, nebo po porodu. Srov.: Föräldraledighetslag (1995:584). In: *Lagen* [online]. 1. 8. 2024 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://lagen.nu/1995:584>.

⁵⁸ Konkrétně § 168 odst. 4 stanoví: „Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.“ Srov. zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce. In: *Slov-Lex* [online]. 1. 2. 2025 [cit. 2025-03-31]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>.

⁵⁹ ŽUŮOVÁ, Jana. § 166. In: ŠVEC, Marek – TOMAN, Jozef a kol. *Zákonník práce / Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2019, s. 1427 a 1439.

⁶⁰ KUNDRÁT, Ivan. § 168. In: DOLOBÁČ, Marcel a kol. *Zákonník práce – Velký komentár*. Žilina: Eurokódex, 2023, s. 710.

i v rámci evropské právní doktríny. Absolutní zákaz práce během mateřské dovolené totiž může zaměstnankyně stigmatizovat.⁶¹

Je přitom kritizováno, že směrnice 92/85/EHS dostatečně nerozlišuje mezi pracovním volnem určeným k ochraně zdraví žen a pracovním volnem určeným k navázání vztahu mezi matkou a dítětem, s tím, že tato dvě zdůvodnění by bylo vhodné promítnout do úpravy směrnice.⁶² Ochranou zdraví matky totiž nelze uspokojivě zdůvodnit celou délku mateřské dovolené podle směrnice. To dokládá i skutečnost, že pouze část mateřské dovolené je povinná.⁶³ Autoři upozorňují, že podle stávajícího medicínského konsenzu je pro zotavení se ženy po porodu obecně nezbytná doba 6 až 8 týdnů po porodu.⁶⁴ Tomu odpovídá i úprava revidované Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 183 o ochraně mateřství, která vyžaduje úpravu povinně čerpané mateřské dovolené v délce 6 týdnů po porodu.⁶⁵ Úprava mateřské dovolené ve směrnici tak podle některých autorů posiluje domněnku, že pečovatelské povinnosti náleží výhradně ženám.⁶⁶

Zvláště zajímavý je přitom příklad Švédska, které původně v rámci transpozice povinnou mateřskou dovolenou vůbec nezavedlo s odůvodněním, že jeho stávající úprava rodičovské dovolené již poskytuje matkám nezbytnou ochranu na dobrovolné bázi. Evropská komise však na dvoutýdenní povinné mateřské dovolené trvala s tím, že jde o nezbytné opatření chránící ženy před nátlakem k návratu do zaměstnání. Švédsko proto nakonec povinnou mateřskou dovolenou v minimální dvoutýdenní délce upravilo. Povinnost čerpat mateřskou dovolenou však byla považována za paternalismus.⁶⁷

Povinné čerpání mateřské dovolené vyžaduje i čl. 8 odst. 1 Evropské sociální charty. Povinně čerpaná mateřská dovolená je totiž podle Evropského výboru pro sociální práva nezbytná k dosažení ochrany poskytované tímto článkem. Pokud by měla být kratší než 6 týdnů, je třeba poskytnout zaměstnankyním dostatečné právní záruky k tomu, aby se mohly svobodně rozhodnout, kdy se po porodu vrátí do zaměstnání.⁶⁸

Při úvahách o povinném čerpání mateřské dovolené je rovněž vhodné vnímat, že důraz na ochranu zdraví matek, který je užíván jako primární zdůvodnění existence mateřské dovolené (a zvláště její povinné části), je dán právním základem směrnice 92/85/EHS. Tím byl totiž pouze čl. 118a Smlouvy o EHS (nyní čl. 153 SFEU), který umožňuje přijetí

⁶¹ BUSBY, Nicole. Divisions of labour: maternity protection in Europe. In: *Journal of Social Welfare and Family Law*. 2000, Vol. 22, No. 3, s. 287.

⁶² FOUBERT, Petra – IMAMOVIĆ, Šejla. *The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?*, s. 314; viz též DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel. *EU Directives on maternity leave*, s. 179.

⁶³ RISTOVSKI, Aleksandar – KALAMATIEV, Todor. The approach of EU labour law in redressing the problems of working parents and carers. In: *Stanovništvo*. 2023, Vol. 61, No. 2, s. 115; viz též DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel. *EU Directives on maternity leave*, s. 180–181.

⁶⁴ DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel. *EU Directives on maternity leave*, s. 188; viz též FOUBERT, Petra – IMAMOVIĆ, Šejla. *The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?*, s. 318.

⁶⁵ Srov. FOUBERT, Petra. *Child Care Leave 2.0 – Suggestions for the improvement of the EU Maternity and Parental Leave Directives from a rights perspective*. In: *Maastricht Journal of European and Comparative Law*. 2017, Vol. 24, No. 2, s. 256.

⁶⁶ MCGLYNN, Clare. Ideologies of Motherhood in European Community Sex Equality Law. In: *European Law Journal*. 2000, roč. 6, č. 1, s. 38, FOUBERT, Petra. *Child Care Leave 2.0 – Suggestions for the improvement of the EU Maternity and Parental Leave Directives from a rights perspective*, s. 252; FOUBERT, Petra – IMAMOVIĆ, Šejla. *The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?*, s. 312.

⁶⁷ CARLSON, Laura. Peculiar restrictions: Restraints on women's employment in Sweden. In: *Nordic Journal of Feminist and Gender Research*. 2001, Vol. 9, No. 1, s. 31–32.

⁶⁸ Výkladové stanovisko Evropského výboru pro sociální práva k čl. 8 odst. 1 Evropské sociální charty. Závěry XIX-4, č. XIX-4_035_02/Ob/EN.

opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Volba tohoto právního základu přitom nemusela být ani tak skutečnou politickou preferencí evropského zákonodárce, jako spíše taktickou volbou. Jiný vhodný právní základ pro přijetí úpravy kvalifikovanou většinou totiž tehdy nebyl dostupný.⁶⁹ Užití tohoto právního základu pro úpravu mateřské dovolené přitom nebylo přijato jednohlasně; proti byla například Velká Británie, podle níž úprava mateřské dovolené přesahuje působnost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁷⁰ Tento postoj sdílely též Irsko, Nizozemsko a Španělsko.⁷¹ Navrhovanou novelizací směrnice z roku 2008 měl být k dosavadnímu právnímu základu přidán čl. 157 SFEU, který umožňuje přijímat opatření k zajištění rovnosti mužů a žen, nicméně návrh byl stažen. Jediným právním základem mateřské dovolené tak formálně zůstává ochrana zdraví při práci.⁷² K tomu pak lze doplnit ochranu zdraví dítěte, která je zmíněna v Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 183.⁷³

Právní základ směrnice členskými státy umožňuje stanovit „přísnější“ délku povinné čerpané mateřské dovolené, než upravuje směrnice. Čl. 153 SFEU (a totéž platilo i o čl. 118a Smlouvy o EHS) umožňuje směrnicemi stanovit jen minimální požadavky (čl. 153 odst. 2 SFEU); členské státy však mohou zachovat či zavést přísnější opatření, jsou-li slučitelná se Smlouvami (čl. 153 odst. 4 SFEU). To reflektuje čl. 8 odst. 1 a 2 směrnice, který stanoví délku mateřské dovolené (povinné i dobrovolně čerpané) jako minimální. I přísnější úprava by však měla sledovat účel mateřské dovolené.

Soudní dvůr právní základ směrnice opakovaně využívá při výkladu jejích ustanovení.⁷⁴ Důraz na ochranu zdraví plyne zejména z rozsudku ve věci *C. D.*, dle kterého členské státy nejsou povinny přiznat mateřskou dovolenou matce, které dítě porodila surrogátní matka a která tedy sama dítě neprodila. Soudní dvůr s odkazem na předchozí judikaturu konstatoval, že mateřská dovolená slouží jak k ochraně biologického stavu ženy, tak k ochraně zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem v době následující po těhotenství a porodu.⁷⁵ Ochranu vztahu matky a dítěte však omezil na dobu po těhotenství a porodu, tedy na případy, kdy zaměstnankyně byla těhotná a porodila dítě.⁷⁶ Jeví se tak, že primárním účelem mateřské dovolené je ochrana zdraví matky, která dítě porodila, a ochrana vztahu mezi matkou a dítětem na tento cíl pouze navazuje. Není však bez zajímavosti, že generální advokátka v dané věci dospěla k opačnému závěru než Soudní dvůr.⁷⁷

Účel právní úpravy je podstatný i z hlediska antidiskriminačního práva. Je-li totiž mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství vyhrazena matkám, měla by být taková

⁶⁹ DE LA CORTE RODRÍGUEZ, Miguel. *EU Directives on maternity leave*, s. 179.

⁷⁰ BUSBY, Nicole. *Divisions of labour: maternity protection in Europe*, s. 284.

⁷¹ FALKNER, Gerda – TREIB, Oliver – HARTLAPP, Miriam – LEIBER, Simone. *Complying with Europe: EU Harmonisation and Soft Law in the Member States*. Cambridge University Press, 2005, s. 76.

⁷² FOUBERT, Petra. *Child Care Leave 2.0 – Suggestions for the improvement of the EU Maternity and Parental Leave Directives from a rights perspective*, s. 256; viz též FOUBERT, Petra – IMAMOVIĆ, Šejla. *The pregnant workers directive: must do better: lessons to be learned from Strasbourg?*, s. 309–310.

⁷³ Čl. 4 odst. 4 Úmluvy stanoví, že „s ohledem na ochranu zdraví matky a dítěte je součástí mateřské dovolené šestitýdenní povinná mateřská dovolená po narození dítěte, není-li na národní úrovni dohodnuto mezi vládou a reprezentativními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků jinak“.

⁷⁴ Např. Rozsudek ESD ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09, *Danosa*, odst. 58, rozsudek ESD ze dne 21. 5. 2015 ve věci C-65/14, *Rosselle*, odst. 44, či rozsudek ESD ze dne 19. 10. 2017 ve věci C-531/15, *Ramos*, odst. 56.

⁷⁵ Rozsudek ESD ze dne 18. 3. 2014 ve věci C-167/12, *C. D.*, odst. 34 a 35.

⁷⁶ Rozsudek ESD ze dne 18. 3. 2014 ve věci C-167/12, *C. D.*, odst. 36 a 37.

⁷⁷ Stanovisko generální advokátky Juliane Kokott ze dne 26. 9. 2013 ve věci C-167/12, *C. D.*

úprava odůvodněna a probovaným účelem. V opačném případě by se mohla dostat do rozporu se zákazem diskriminace mužů ve smyslu směrnice 2006/54/ES,⁷⁸ v národním právu provedenou § 16 odst. 2 z. pr. a § 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Mateřská dovolená a jí odpovídající finanční zabezpečení nicméně slouží k vyrovnaní nerovností způsobených specifickým biologickým stavem ženy.⁷⁹ Rozdílné zacházení odůvodněné ochranou žen z důvodu těhotenství a mateřství nad rámec zvláštních právních předpisů pak podle § 6 odst. 5 antidiskriminačního zákona není diskriminací, jsou-li prostředky k dosažení tohoto cíle přiměřené a nezbytné. Mateřská dovolená podle čl. 8 směrnice je přitom dle Soudního dvora nezbytná kvůli zranitelnosti těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.⁸⁰

Soudní dvůr s ohledem na rovné zacházení s muži a ženami uznává jak ochranu biologického stavu ženy během těhotenství a po něm, tak ochranu zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem po porodu.⁸¹ Jeví se však, že čerpání mateřské dovolené nelze odůvodnit čistě zvláštním vztahem mezi matkou a dítětem; vždy by měl být přítomen i účel ochrany zdraví matky. Soudní dvůr ve věci *Syndicat CFTC* konstatoval, že kolektivní smlouva může stanovit zaměstnankyním, které vychovávají dítě samy, právo na další mateřskou dovolenou po uplynutí zákonné mateřské dovolené, je-li cílem dodatečné dovolené ochrana zaměstnankyň s ohledem na následky těhotenství a na jejich mateřství. Pokud by byla dodatečná dovolená odůvodněna jen ochranou zvláštních vztahů mezi ženou a jejím dítětem, vztahovala by se na ženu pouze v postavení rodiče, nikoliv však s ohledem na následky těhotenství a na mateřství. Dodatečná dovolená by tak musela příslušet i mužům (otcům dítěte). V opačném případě by šlo o přímou diskriminaci mužů zakázanou čl. 14 odst. 1 směrnice 2006/54/ES.⁸²

Shodný přístup zastává i Evropský soud pro lidská práva, dle něhož je mateřská dovolená primárně určena k tomu, aby se matka zotavila z únavy po porodu a případně (rozhodne-li se tak) kojila novorozené dítě. Cílem rodičovské dovolené je naopak umožnit osobní péči o dítě v období následujícím po mateřské dovolené. Postavení rodičů při péči o dítě během rodičovské dovolené je (na rozdíl od mateřské dovolené) podobné.⁸³ Argumentaci zvláštním biologickým a psychologickým spojením mezi matkou a novorozeným dítětem v období po porodu Evropský soud pro lidská práva dokonce ve věci *Konstantin Markin proti Rusku* označil za nepřesvědčivou. Nepřesvědčivost se však vztahovala spíše k rodičovské dovolené; argument byl použit k obhájení úpravy, kdy zákon zakládal vojákyň právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou, vojákům však právo na rodičovskou dovolenou nepřiznával.⁸⁴

⁷⁸ Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

⁷⁹ KOLDINSKÁ, Kristina. § 6 odst. 5. In: TOMŠEJ, Jakub – POLÁK, Petr – KOLDINSKÁ, Kristina – PRESSEROVÁ, Petra. *Antidiskriminační zákon a související předpisy. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 174–175.

⁸⁰ Rozsudek ESD ze dne 19. 10. 2017 ve věci C-531/15, *Ramos*, odst. 58.

⁸¹ Rozsudek ESD ze dne 12. 7. 1984 ve věci C-184/83, *Hofmann*, odst. 25, nebo rozsudek ESD ze dne 19. 10. 2017 ve věci C-531/15, *Ramos*, odst. 61.

⁸² Rozsudek ESD ze dne 18. 11. 2020 ve věci C-463/19, *Syndicat CFTC*, odst. 57, 58 a 61.

⁸³ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27. 3. 1998, č. 20458/92, *Petrovic proti Rakousku*, Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 3. 2012, č. 30078/06, *Konstantin Markin proti Rusku*, či Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 6. 7. 2021, č. 66180/09, 30771/11, 50089/11, 22165/12, *Gruba a ostatní proti Rusku*.

⁸⁴ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 22. 3. 2012, č. 30078/06, *Konstantin Markin proti Rusku*, odst. 132.

Ani Soudní dvůr, ani Evropský soud pro lidská práva nezpochybnily délku mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 1 směrnice. Právo na mateřskou dovolenou v délce 14 týdnů tak zjevně lze zdůvodnit ochranou zdraví matky, respektive na ni navazující ochranou zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem po porodu, a to i s ohledem na směrnici 2006/54/ES. V případě České republiky se však v tomto rozsahu nejedná pouze o právo, ale též o povinnost.

Na problematiku lze tudíž nahlížet i z lidskoprávního pohledu. Nechce-li totiž zaměstnankyně mateřskou dovolenou čerpat (ať vůbec, nebo nikoliv po celých 14 týdnů), zasahuje povinnost čerpat mateřskou dovolenou do její autonomie vůle. Na evropské úrovni se pak nabízí úvaha, zda povinnost čerpat mateřskou dovolenou nenarušuje právo na respektování soukromého a rodinného života podle čl. 8 Evropské úmluvy pro lidská práva. Ten zahrnuje i profesní činnost jednotlivce⁸⁵ a podle Evropského soudu pro lidská práva musí být vykládán i s ohledem na autonomii vůle a právo jednotlivce na sebeurčení.⁸⁶

Případný zásah do tohoto práva musí být podle čl. 8 odst. 2 Evropské úmluvy pro lidská práva proveden v souladu se zákonem, sledovat legitimní cíl (v daném případě mj. ochrana zdraví a ochrana práv a svobod jiných) a být nezbytný v demokratické společnosti. Nezbytnost v demokratické společnosti pak vyjadřuje proporcionalitu právní úpravy, jejíž posouzení je primárně na členských státech.⁸⁷ Na národní úrovni pak lze prostřednictvím testu proporcionality⁸⁸ podobně uvažovat ve vztahu k čl. 10 zákona č. 2/1993 Sb., Listiny základních práv a svobod, který rovněž zahrnuje právo na sebeurčení, tedy i rozhodování o uspořádání vlastního života.⁸⁹

Mateřská dovolená dle Evropského soudu pro lidská práva slouží ke zotavení se ženy po porodu,⁹⁰ tedy primárně k ochraně jejího zdraví. Požadavek na legitimní cíl je proto splněn. I s ohledem na výše zmíněnou úpravu Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 183 a Evropské sociální charty se domnívám, že v rozsahu 6 týdnů po porodu je povinné čerpání mateřské dovolené proporcionální. Důvodem je zejména zranitelnost ženy po porodu a její ochrana před nátlakem k předčasnému návratu do zaměstnání.⁹¹ Ve zbylém rozsahu se mi nicméně povinnost čerpat mateřskou dovolenou proporcionální nejeví. Jediné období, kdy musí mateřskou dovolenou čerpat bez výjimky všechny zaměstnankyně, je totiž právě období 6 týdnů po porodu. Zbytek povinně čerpané mateřské dovolené se (jak bude podrobně vysvětleno níže) různí podle toho, kdy zaměstnankyně na mateřskou dovolenou nastoupí před porodem. Ochrana zdraví matky, respektive též dítěte, proto dostatečně nezdůvodňuje povinnost čerpat mateřskou dovolenou po celých 14 týdnů.

⁸⁵ Např. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. 12. 1992, č. 13710/88, *Niemetz proti Německu*, nebo rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 19. 10. 2010, č. 20999/04, *Özpınar proti Turecku*.

⁸⁶ Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 29. 4. 2002, č. 2346/02, *Pretty proti Spojenému království*, odst. 61.

⁸⁷ *Ibidem*, odst. 69–70.

⁸⁸ Např. nálezy Ústavního soudu ze dne 12. 10. 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94, nebo nálezy Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁸⁹ ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. Čl. 10 [Právo na soukromí v širším smyslu]. In: WAGNEROVÁ, Eliška – ŠIMÍČEK, Vojtěch – LAN-GÁŠEK, Tomáš – POSPÍŠIL, Ivo a kol. *Listina základních práv a svobod: Komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2023, s. 263.

⁹⁰ Např. Rozsudek Evropského soudu pro lidská práva ze dne 27. 3. 1998, č. 20458/92, *Petrovic proti Rakousku*.

⁹¹ Srov. výše citované Výkladové stanovisko Evropského výboru pro sociální práva k čl. 8 odst. 1 Evropské sociální charty. Závěry XIX-4, č. XIX-4_035_02/Ob/EN.

5. Nesystémovost minimální délky mateřské dovolené v § 195 odst. 5 z. pr.

Ustanovení § 195 odst. 5 z. pr. podle mého názoru není uchopeno zcela systémově. Minimální délku mateřské dovolené vymezuje dvojím způsobem – jednak musí být čerpána minimálně v délce 14 týdnů, jednak je třeba ji čerpat nejméně 6 týdnů po porodu. Z uvedených 14 týdnů tak musí být alespoň 6 týdnů vyčerpáno po porodu; zbylých 8 týdnů lze vyčerpat před porodem, nebo po něm. Zákonodárce přitom počítá s tím, že před porodem zaměstnankyně nemusí vyčerpat teoreticky žádný nárok na mateřskou dovolenou, a to nejen proto, že porod nastal dříve, než určil lékař, ale i ze svého dobrovolného rozhodnutí (tzn. „z jiného důvodu“).⁹² Pak je sice zaměstnankyně sankcionována zkrácením nároku příslušejícího ode dne porodu na 22 týdnů, pro zaměstnankyni, která by nebyť povinnosti čerpat mateřskou dovolenou vůbec neměla v úmyslu tuto překážku v práci čerpat, to však zřejmě nebude představovat zvláštní obtíž.

Omezení, že zaměstnankyně je povinna čerpat mateřskou dovolenou 6 týdnů po porodu, odpovídá výše zmiňovanému účelu mateřské dovolené – potřebě ochrany zdraví matky a novorozeného dítěte. Je otázkou, zda je omezení nezbytné u časově nenáročných prací, které pro zdraví zaměstnankyně nepředstavují riziko, chce-li zaměstnankyně konat práci a je toho s ohledem na svůj zdravotní stav a stav novorozeného dítěte schopna (např. odpřednášení dvou přednášek měsíčně na základě dohody o provedení práce). V obecné rovině však toto omezení považuji za rozumné. S prodloužením povinně čerpáné mateřské dovolené na 6 týdnů, které by byly čerpány po porodu, ostatně počítal návrh novelizace směrnice KOM/2008/0637 z roku 2008.⁹³ Návrh byl však Evropskou komisí v roce 2015 stažen.

Omezení v podobě 14 týdnů už se mi naopak smysluplným nejeví. Této úpravě totiž vyhoví jak čerpání 8 týdnů před porodem a 6 týdnů po porodu, tak i 6 týdnů před porodem a 8 týdnů po porodu, nebo také 2 týdny před porodem a 12 týdnů po porodu. Vycházím přitom z toho, že účelem § 195 odst. 5 z. pr. je dle české právní doktríny především ochrana zdraví matky a novorozeného dítěte a rovněž potřeba matky a novorozeného dítěte se vzájemně sžít.

Zákonodárce je přitom ztotožněn s tím, že je možné, aby žena z vlastního rozhodnutí před porodem na mateřskou dovolenou vůbec nenastoupila nebo na ni nastoupila pouze velmi krátce před porodem. Pak musí být mateřská dovolená po porodu čerpána po 14 týdnů. Argument úpravou ochrany zdraví matky a dítěte proto přinejmenším ohledně doby před porodem neobstojí.⁹⁴ V konkrétních případech je jistě možné, že výkon práce těhotenství nebo zdraví zaměstnankyně bude ohrožovat a v takovém případě jí práci zaměstnavatel přidělovat nesmí. V obecné rovině však žena není povinna před porodem čerpat mateřskou dovolenou a neohrožuje-li výkon práce její zdraví nebo těhotenství, může práci konat.

Zákonodárce je ale rovněž ztotožněn s tím, že žena na mateřskou dovolenou nastoupí 8 týdnů před očekávaným dnem porodu a po porodu vyčerpá 6 týdnů. Argument potřebou

⁹² Srov. též KOŠNAR, Michael. § 195 [Mateřská dovolená], s. 422.

⁹³ Návrh směrnice Evropského Parlamentu a Rady, kterou se mění směrnice Rady 92/85/EHS, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. KOM/2008/0637, COD 2008/0193.

⁹⁴ Podobně HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*, s. 90.

zotavení se ženy a novorozeného dítěte *po porodu*, respektive zvykáním si matky a dítěte na společné soužití, je tak případný pouze ohledně oněch 6 týdnů, neboť ani 14týdenní omezení nutně nevede k tomu, že by po porodu byla čerpána delší doba. Není přitom důvodu se domnívat, že čerpala-li žena před porodem pouze 6 týdnů, nestačí jí ke zotavení po porodu 6 týdnů, ale nezbytně musí čerpat nejméně týdnů 8, čerpala-li před porodem 2 týdny, je ke zotavení a sžití se třeba alespoň 12 týdnů, zato čerpala-li před porodem 8 týdnů, postačí týdnů 6.

Prodloužení minimální dvoutýdenní délky mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 2 směrnice se tak může jevit smysluplným co do délky 6 týdnů, ohledně 14 týdnů však s ohledem na výše uvedené nikoliv. Srovnám-li nadto minimální délku mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 1 směrnice (tj. 14 týdnů) a povinné mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 2 směrnice (2 týdny, tj. 1/7 minimální celkové délky nároku), považuji za disproportční, že česká právní úprava činí povinným čerpání celé poloviny celkového 28týdenního nároku.

Domnívám se proto, že by do budoucna bylo žádoucí úpravu změnit tak, aby délka povinné čerpané mateřské dovolené byla kratší. Směrnice nechává na volbě členských států, zda povinnou část mateřské dovolené upraví před porodem, nebo po porodu. Není mi přitom známo, že by aktuální právní úprava, která umožňuje zaměstnankyni před porodem mateřskou dovolenou nečerpat, v praxi činila obtíže z hlediska ochrany zdraví žen. Považuji tak za vhodné řešení zachovat pouze omezení v podobě 6 týdnů po porodu.

6. Důsledky nečerpání mateřské dovolené

Je-li *de lege lata* čerpání mateřské dovolené v rozsahu § 195 odst. 5 z. pr. povinné, je třeba se zamyslet nad důsledky porušení takové povinnosti.

Neposkytnutí mateřské dovolené, respektive její poskytnutí v rozporu s § 195 a násl. z. pr., je přestupkem, za který lze zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 500 000 Kč.⁹⁵ Podmínkou nicméně je, že si je zaměstnavatel vědom toho, že jsou splněny podmínky § 195 odst. 5 z. pr. a že by tudíž zaměstnankyně měla mateřskou dovolenou čerpat. Jak bylo výše uvedeno, povinnost čerpat mateřskou dovolenou přitom může nastat až po porodu, neboť s tím, že zaměstnankyně před porodem nebude mateřskou dovolenou čerpat, zákoník práce počítá.

Vycházím z toho, že mateřské dovolené podle § 195 odst. 5 z. pr. se zaměstnankyně nemůže vzdát a je povinna ji čerpat, neboť se fakticky jedná o povinnou mateřskou dovolenou ve smyslu čl. 8 odst. 2 směrnice. Zákoník práce nicméně explicitně nevyjadřuje povinnost zaměstnankyně mateřskou dovolenou čerpat, o čemž svědčí výše shrnuté přesvědčivé argumentace pro závěr, že zaměstnankyně není povinna mateřskou dovolenou čerpat. Zároveň právní úprava ani zaměstnavateli explicitně neumožňuje zaměstnankyni mateřskou dovolenou v rozsahu § 195 odst. 5 z. pr. nařídit. Interpretujeme-li mateřskou dovolenou podle § 195 odst. 5 z. pr. jako povinnou, zdá se být vhodné dovodit, že zaměstnavatel je oprávněn zaměstnankyni mateřskou dovolenou určit, a to pouze v rozsahu 14 týdnů ode dne porodu.⁹⁶

⁹⁵ Ustanovení § 18 odst. 1 písm. f) a odst. 2 písm. b) a § 31 odst. 1 písm. f) a odst. 2 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁹⁶ Dříve nikoliv, neboť do dne porodu zaměstnankyně není povinna mateřskou dovolenou čerpat.

V každém případě však zaměstnavatel po tuto dobu nesmí umožnit zaměstnankyni výkon práce,⁹⁷ podobně jako kdyby se zaměstnankyně, která mateřskou dovolenou čerpat začala, hodlala vrátit ještě před uplynutím dob stanovených v § 195 odst. 5 z. pr.⁹⁸ I pokud bychom výkladem nedovodili, že zaměstnavatel je oprávněn (a povinen) zaměstnankyni mateřskou dovolenou v rozsahu § 195 odst. 5 z. pr. určit, měl by podle mého názoru zaměstnavatel se zaměstnankyní zacházet, jako kdyby mateřskou dovolenou čerpala. To se vztahuje např. i na ochrannou dobu podle § 53 a 54 z. pr., neboť zákaz výpovědi v čl. 10 zakotvuje směrnice. Výsledek je tedy co do důsledku shodný, jako kdyby zaměstnavatel zaměstnankyni mateřskou dovolenou nařídil.

Je však také možné, že se zaměstnavatel o mateřství zaměstnankyně nedozví. M. Vrajk v této souvislosti zmiňuje zaměstnankyně pracující na dálku.⁹⁹ Totéž si lze představit i u zmiňovaných lektorek, které na základě dohody o provedení práce realizují přednášky, nicméně se zástupci zaměstnavatele se setkávají sporadicky. V takovém případě zaměstnavatele nelze postihnout za to, že zaměstnankyni neposkytl mateřskou dovolenou, respektive jí nezakázal výkon práce.¹⁰⁰ Nelze jistě po zaměstnavateli požadovat, aby pravidelně kontroloval, zda zaměstnankyně pracující na dálku či lektorka, s níž sjednává dohodu o provedení práce,¹⁰¹ v předchozích 14 týdnech neporodila. Podle čl. 2 směrnice je ostatně těhotnou zaměstnankyní, kojící zaměstnankyní nebo zaměstnankyní krátce po porodu taková zaměstnankyně, která uvědomí zaměstnavatele o svém stavu v souladu s vnitrostátními právními předpisy či zvyklostmi. Není-li proto zaměstnavatel vůbec zpraven o těhotenství či mateřství zaměstnankyně, nelze mu klást k tíži neposkytnutí mateřské dovolené.

Pokud se však zaměstnavatel o těhotenství či raném mateřství dozví, aniž by jej zaměstnankyně informovala, musí mateřskou dovolenou poskytnout, respektive nesmí zaměstnankyni přidělovat práci. Soudní dvůr již ve vztahu k zákazu výpovědi těhotným zaměstnankyním vyložil, že dozví-li se zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně, aniž by o něm byl zaměstnankyní formálně informován, přísluší zaměstnankyni ochrana před výpovědí. Jiný postup by odporoval smyslu a účelu směrnice.¹⁰² Závěr lze podle mého názoru analogicky vztáhnout na povinně čerpanou mateřskou dovolenou. Pokud směrnice čerpání mateřské dovolené v rozsahu čl. 8 odst. 2 pokládá za tak zásadní, že je činí povinným, nelze se striktně omezit pouze na případy, kdy zaměstnankyně zaměstnavatele formálně informuje o svém těhotenství, respektive mateřství.

Závěr

Dospívám tedy k závěru, že s ohledem na eurokonformní výklad je třeba čerpání mateřské dovolené vykládat jako povinnost, a to v rozsahu § 195 odst. 5 z. pr. Toto ustanovení je ve světle směrnice třeba vnímat tak, že Česká republika stanovila povinnou minimální délku mateřské dovolené podle čl. 8 odst. 2 směrnice v delším rozsahu, než směrnice

⁹⁷ Neumožnění výkonu práce doporučuje též VRAJÍK, Michal. § 195 [Mateřská dovolená], s. 634.

⁹⁸ KOŠNAR, Michael. § 195 [Mateřská dovolená], s. 422.

⁹⁹ VRAJÍK, Michal. § 195 [Mateřská dovolená], s. 634.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Např. i elektronicky v souladu s § 21 odst. 1 z. pr.

¹⁰² Rozsudek ESD ze dne 11. 11. 2010 ve věci C-232/09, *Danosa*.

vyžaduje. *De lege lata* je třeba vycházet z toho, že pokud zaměstnankyně nepožádá o mateřskou dovolenou, zaměstnavatel by jí v období 14 týdnů po porodu neměl přidělovat práci a měl by postupovat tak, jako kdyby zaměstnankyně čerpala mateřskou dovolenou. To pochopitelně platí pro případ, že o těhotenství, respektive raném mateřství zaměstnankyně, ví.

De lege ferenda lze doporučit zpřesnění povinnosti čerpat mateřskou dovolenou, a to i při inspiraci úpravou jiných členských států EU zmíněnou v tomto článku. Povinně čerpaná mateřská dovolená může být přitom formulována jako zákaz práce, nebo jako výslovně stanovená povinnost čerpat pracovní volno v určitém rozsahu.

Úpravu, podle které je mateřskou dovolenou nutné čerpat nejméně v rozsahu 14 týdnů, však podle mého názoru nelze zcela odůvodnit účelem mateřské dovolené. Tím je s ohledem na právní základ směrnice a na něj navazující judikaturu Soudního dvora primárně ochrana zdraví, na kterou navazuje ochrana zvláštního vztahu matky a dítěte po porodu. Na to, že celou délku mateřské dovolené nelze dostatečně zdůvodnit zdravotními důvody, ostatně upozorňují i zahraniční autoři, a to jak ve vztahu ke směrnici samotné, tak k jednotlivým národním úpravám. Je třeba zdůraznit, že čerpání mateřské dovolené by mělo být primárně právem, nikoliv povinností. Má-li zaměstnankyně zájem mateřskou dovolenou vyčerpat v plném rozsahu, nic jí nebrání tak učinit. Pokud je z tohoto práva činěna povinnost, měla by být – vedle požadavků evropských směrnic – příslušná úprava dostatečně odůvodněna ochranou zaměstnankyně, novorozeného dítěte, případně jiným obdobným účelem. To platí zvláště, jde-li Česká republika co do délky povinně čerpané mateřské dovolené dalece nad rámec požadavku směrnice. Takové zdůvodnění však – s ohledem na uvedené v předchozích kapitolách – nenacházím.

Domnívám se proto, že je žádoucí se *de lege ferenda* zamyslet nad zrušením tohoto omezení a učinit mateřskou dovolenou povinnou pouze po dobu 6 týdnů po porodu. To odpovídá Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 183 o ochraně mateřství i Evropské sociální chartě. S ohledem na provázanost mateřské dovolené a peněžité pomoci v mateřství, jejichž podmínky čerpání se do značné míry překrývají, by zároveň bylo třeba shodně upravit i znění příslušných ustanovení zákona o nemocenském pojištění.

Při realizaci změn mateřské dovolené je jistě třeba mít na paměti její účel: ochranu zdraví matky a dítěte, potřebu péče o dítě a sžívání se matky s novorozeným dítětem, kdy se vytváří jejich vzájemný vztah. Povinně čerpaná mateřská dovolená se nicméně vztahuje plošně na všechny zaměstnankyně bez ohledu na druh práce, místo výkonu práce a rozsah úvazku. Vztahuje se tak jak na zaměstnankyně v pracovním poměru, které konají práci v rozsahu 40 hodin týdně na pracovišti zaměstnavatele, tak na zaměstnankyně konající práci na dálku (např. i na částečný úvazek) či zaměstnankyně pracující na základě dohody o provedení práce v rozsahu několika hodin měsíčně. Takový výkon práce by podle mého názoru účelu mateřské dovolené neodporoval. Domnívám se proto, že při diskusi o podobě právní úpravy mateřské dovolené by vedle požadavků směrnice a účelu mateřské dovolené měla být reflektována i různorodost podob výkonu práce.

Is it Mandatory to Use Maternity Leave?

Lucie Přenosilová (<https://orcid.org/0009-0002-2027-5645>)

Abstract: The paper discusses whether the use of maternity leave is only a right, or also a duty of employees. Some employees wish to work during the period when maternity leave is usually taken. As Labour code determines its minimum length, it is disputed whether employees must take maternity leave for this minimum period. Among those who consider the use of maternity leave to be non-compulsory, there is a disagreement on whether an employee can be assigned work during the period equivalent to the minimum length of maternity leave. The paper summarizes the regulation and purpose of maternity leave. Next, it addresses the discussion to date on the duty to use maternity leave. It examines whether the purpose of maternity leave can be fulfilled even if it is not used and is replaced by other institutes. Then it focuses on the relevant EU directives and case-law and its criticism in the EU doctrine, concluding that the regulation of Labour Code must be interpreted as meaning that an employee must use the minimum period of maternity leave. It outlines the ways in which such an obligation is defined in other EU Member States. The paper further questions the adequacy of said minimum length. Pointing out the various ways to use the minimum length of maternity leave, it concludes that current minimum length of maternity leave does not fully meet the purpose of the regulation. It therefore presents a proposal *de lege ferenda*. Lastly, the paper discusses how to proceed if the employee refuses to take maternity leave or does not inform the employer of her pregnancy or maternity.

Keywords: maternity leave, women's working conditions, directive 92/85/EHS