

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

## Pracovní podmínky těhotných žen a matek

Vytvoření odlišných pracovních podmínek pro ženy, zvláště pro těhotné ženy a matky malých dětí patří mezi prvořadé zájmy společnosti. Jejich úpravu najdeme v § 153 a násl. zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP).

Vytvoření odlišných pracovních podmínek pro ženy, zvláště pro těhotné ženy a matky malých dětí patří mezi prvořadé zájmy společnosti. Jejich úpravu najdeme v § 153 a násl. zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP). Pokud by tyto podmínky nebyly vytvořeny, jednalo by se jen o rovnoprávnost formální, na té však stát nemá zájem, neboť tyto křehké subjekty pracovního práva potřebují velmi zvláštní ochranu. Tyto podmínky patří mezi základní sociální jistoty žen v oblasti práce. Mají převážně sociálně-zdravotní charakter, neboť díky zákazům určitých prací chrání ženy před různými škodlivými účinky, které by mohly narušit či ohrozit funkčnost organismu ženy, zejména po stránce biologicko-produkční. Většina opatření tohoto druhu na úseku práce vytváří především ochranu možného mateřství, má tedy charakter preventivní.

Pracovní podmínky můžeme rozdělit do několika skupin, a to podle objektu poskytované zvláštní ochrany. Rozlišujeme tři skupiny. Do první můžeme zařadit ty pracovní podmínky, jež v prvé řadě poskytují ochranu zdravotní. Tyto podmínky chrání pracovní právní vztahy těhotných žen a matek po dobu jejich trvání. Sem můžeme zařadit různé zákazy prací pro tyto ženy, dále zákazy prací přesčas a v noci a zaměstnání šestinedělek a těhotných žen na jistou dobu před slehnutím. Mezi důvody společenské, jež vedou k této ochraně patří zákaz odepření přijetí žen do práce a jejich propuštění z ní z důvodu těhotenství nebo kojení, zvláštní úpravy dovolené na zotavenou, včetně dodatkové dovolené pracujících matek, řádnou i další mateřskou dovolené, zajištění návratu ženě na původní nebo obdobné pracovní místo po uplynutí mateřské dovolené, zachování nepřetržitosti zaměstnání po jistou dobu od narození dítěte apod. Ochrana ženy při práci sleduje základní cíl, aby žena nebyla vystavována zvýšenému nebezpečí při práci, které by mohlo zapříčinit snížení její schopnosti být matkou či snížení její plodnosti.

Ženy nemohou být zaměstnány všemi pracemi, které vykonávají muži. Ženy se od mužů odlišují jednak fyziologickými zvláštnostmi, ale také posláním žen jako matek. Hlavní cesta ke zlepšení pracovních podmínek žen je v soustavném odstraňování namáhavých a těžkých prací, prací zdraví škodlivých a těch, při kterých jsou ženy vystaveny zvýšenému nebezpečí úrazu, a dále ty, které by mohly způsobit trvalé snížení jejich plodnosti, obtíže pro péči o děti apod. Práce, které jsou ženám zakázány jsou upraveny jednak v § 150 a násl. ZP a jednak vyhláškou č. [261/1997](#) Sb., ve znění vyhl. [185/1998](#) Sb. Zmiňuje se zde o pracích, jež jsou zakázány všem ženám, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Zaměstnavatel je povinen zaměstnankyně informovat o rizicích jejich práce vzhledem k jejich mateřskému poslání tak, aby v případě, že uvažují o těhotenství, závčas mohly požádat o přeřazení z práce, kde se rizika práce nepříznivě ovlivňující těhotenství vyskytují, na práce a pracoviště, kde nebude ohroženo jejich mateřské poslání.

Práce zakázané těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu vycházejí především ze směrnice 92/85 ES o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků a pracovníků krátce po porodu nebo kojících dětí a dále tyto zákazy vyplývají z článku 16 odst. 1 směrnice 89/391 ES. V podstatě se zde uplatňuje jakási konvence stanovená ZP, která jednoznačně vymezuje dobu 9ti měsíců jako dobu pro poskytnutí zvýšené ochrany ženám po porodu. Z fyziologického hlediska by u některých žen bylo možné tuto dobu

zkrátit, což by mělo nepochybně význam po stránce ekonomické. Práce přesčas, pracovní cesty a přeložení by mohly činit těhotným ženám a matkám malých dětí značné obtíže. Mohly by pro ně být nejen fyzickou a psychickou zátěží, ale i příčinou problémů při výchově dětí. Proto je také uveden v § 156 odst. 3 absolutní zákaz práce přesčas pro těhotné ženy a matky dětí do 1 roku věku.

Těhotné ženy a ženy pečující o děti do věku osmi let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Zaměstnavatel je může přeložit jen na jejich žádost. Toto ustanovení § 154 odst. 1 platí i pro osamělou ženu pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let. Proto stejně jako u noční práce žen platí, že zůstat u absolutního zákazu vysílat tyto ženy na pracovní cesty, i v případě jejich souhlasu, by bylo nesmyslné a znamenalo by to jejich diskriminaci z hlediska pracovních příležitostí.

V souladu s ustanovením § 156 odst. 2 ZP může žena pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná žena požádat o kratší pracovní dobu, kde to povaha práce dovoluje a kde není vyžadována plná pracovní doba, nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. V případě kratší pracovní doby ji pak náleží mzda této zkrácené době odpovídající. Mezi vhodnou úpravu také patří posunutí jejího začátku. Jedná se o tzv. kontraktační povinnost zaměstnavatele, kdy je povinen této žádosti vyhovět, ale s výjimkou.

V § 133 ZP má zaměstnavatel povinnost informovat zaměstnance, tedy i ženy, o všech rizicích plynoucích pro ně z vykonané práce včetně rizika pro plod. Je totiž ponecháno na rozhodnutí samotné ženy, zda po poučení o rizicích práce jej postoupí anebo se zdraví rozum se nechá převést na jinou práci. Z tohoto seznamu plyne pro zaměstnavatele povinnost převést ženu se zakázané práce nebo zakázaného pracoviště na jinou, vhodnou práci, a to i v tom případě, kdyby sama dobrovolně chtěla zakázanou práci vykonávat, nebo pracovat na zakázaném pracovišti.

Pokud zaměstnavatel pracuje na směny, je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám žen pečujících o děti. V ZP v souladu s úmluvou MOP se stanoví, že matce, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek ke kojení v práci zvláštní přestávky ke kojení (§ 161). Tyto přestávky se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků. Na každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku přísluší matce, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce šestého měsíce jeho věku. Avšak vzhledem k délce mateřské dovolené se dnes již využívají poměrně málo.

Do druhé skupiny zahrnujeme ty pracovní podmínky, které zajišťují ochranu těhotným ženám a matkám při změnách pracovněprávních vztahů a institucí jim podobných jako např. povinnost převedení těhotných žen a matek dětí útlého věku na lehčí přiměřené práce a zvláštní úlevy pro tyto ženy při pracovních cestách a přeložení. Tato ochrana je poskytována opět z důvodů zdravotních i společenských. A nakonec do třetí skupiny náleží ty pracovní podmínky, jež těmto ženám poskytují ochranu společenskou, která spočívá v ochraně při skončení pracovního poměru jako např. zákazy výpovědí, zákazy okamžitého zrušení pracovního poměru.

## 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](#)