

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

Těhotenství a pracovní právo

Jaká jsou práva a povinnosti těhotné ženy, co může žádat od otce dítěte, od zaměstnavatele i od státu?

V seriálu se budeme zabývat tématem „neprovdaná matka a její práva a nároky“. Postupně provedeme maminku paragrafy rodinného, občanského, pracovního práva i předpisy z oblasti sociálního zabezpečení, a to dobou jejího těhotenství i mateřství.

Inspirací pro toto téma byl dopis pětadvacetileté slečny Kláry, která se rozhodla stát se maminkou, ačkoliv ji její partner opustil. Slečna Klára pracuje jako zdravotní sestra v nemocnici a má to štěstí, že bydlí v malém, ale vlastním bytě resp. v nájemním bytě po babičce. Zajímala se, jaká jsou její práva a povinnosti, co může žádat od otce dítěte, od zaměstnavatele i od státu.

Pracovní podmínky

těhotných žen a následně i matek jsou upraveny především zákoníkem práce, a to zejména počínaje § 153 a násl. Právní úprava obsahuje řadu ochranných opatření ve prospěch těhotných žen tak, aby výkon práce neohrozil její zdraví i zdravý vývoj nenarozeného dítěte.

Především je řada prací těhotným ženám zakázána. Výčet zakázaných prací a pracovišť obsahuje vyhláška ministerstva zdravotnictví [288/2003 Sb.](#), kterou se stanoví práce a pracoviště, která jsou zakázána těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do devátého týdne po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Těhotné ženy nesmějí jednak pracovat v rizikovém prostředí, např. kde je nad stanovené hodnoty zvýšen tlak vzduchu nebo je nižší koncentrace kyslíku, na pracovištích s určitým ionizujícím či elektromagnetickým zářením, v nadlimitním hluku, ve vyšších teplotách a v dalších rizikových provozech. Dále nesmějí pracovat s určitými látkami, tj. např. karcinogeny, s různými jmenovanými chemickými látkami a chemickými přípravky, při výrobě léčiv a veterinárních přípravků obsahujících hormony nebo antibiotika, při výrobě cytostatik, jejich přípravě k injekční aplikaci a ošetřování pacientů. Další okruh zakázaných prací je spojen s fyzickou zátěží kladenou na zaměstnankyni, jde o zvedání břemen, pracovní polohy, úkony spojené s tlakem na břicho, vnucené pracovní tempo atd. Tento výčet není pochopitelně zdaleka vyčerpávající.

Vyhláška by měla být dostupná k nahlédnutí u každého zaměstnavatele, informace získáte také na inspektorátech bezpečnosti práce nebo pracovních úradech. Právě zdravotnictví je obor, v němž musí z těchto důvodů často docházet k převedení těhotné ženy na jinou práci či pracoviště, týká se to infekčních oddělení, onkologie, radiodiagnostických oddělení, laboratoří, psychiatrie atd.

Vyjma výše uvedených objektivních důvodů je zaměstnavatel povinen převést budoucí maminku na jinou práci i ze subjektivních důvodů těhotné ženy, a to zejména, jestliže koná práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. Dále musí

zaměstnavatel vyhovět případnému požadavku těhotné ženy o převedení z noční práce do denních směn.



Zaměstnavatel je povinen převést těhotnou ženu na jinou práci dočasně po dobu celého těhotenství či dobu, po kterou trvá příčina pro toto opatření. Pracovní činnosti, které jí dočasně přidělí, musejí být pro ni vhodné zejména vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a pokud možno i k její kvalifikaci. Protože se jedná o zákonnou povinnost jedné mluvní strany, nedochází vlastně v těchto případech ke změně pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je ovšem povinen zaměstnankyni vystavit písemné potvrzení o důvodech převedení a době jeho trvání. Konečně by měl zaměstnavatel ženě poskytnout takovou práci, při níž dosáhne stejného výdělku. Pokud to není možné nebo žena z jiného důvodu po převedení dosahuje bez svého zavinění nižšího výdělku, náleží jí vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění. Jedná se o dávku, která vyrovnává rozdíl mezi původním a stávajícím výdělkem.

Těhotné ženy nelze rovněž bez jejich výslovného souhlasu vysílat na pracovní cesty nebo mimo obvod obce jejich pracoviště stanoveného v pracovní smlouvě nebo mimo obec jejich bydliště. Tento souhlas mohou však vyslovit již při uzavírání pracovní smlouvy nebo v průběhu pracovního poměru, případně před vysláním na jednotlivé cesty. Zaměstnavatel je však k tomuto rozhodnutí nemůže donutit. Přeložit nastávající maminku k výkonu práce do jiného místa, než je dohodnuto v pracovní smlouvě, lze jen na základě její výslovné žádosti.

Ohledně pracovní doby platí, že zaměstnavatel nesmí těhotnou ženu za žádných okolností zaměstnávat prací přesčas. Měl by zohlednit její stav i při zařazování do jednotlivých směn, například i z hlediska dopravy do zaměstnání. Pokud těhotná žena požádá o kratší pracovní dobu, než jaká je stanovená její týdenní pracovní doba, nebo o jinou vhodnou úpravu pracovní doby, např. posunutí počátku pracovní doby, je povinností zaměstnavatele jí vyhovět, jestliže mu v tom nebrání vážné provozní důvody.

Zvýšená právní ochrana těhotných žen

se týká i rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele. Organizace může k tomuto kroku přistoupit jen ve výjimečných případech. Výpověď z pracovního poměru může dát jen v případě, že se zaměstnavatelská organizace zcela či zčásti ruší bez právního nástupce a druhým důvodem je přemístění zaměstnavatele do jiného sídla. V takovém případě vždy ženě náleží odstupné minimálně v zákonné výši, což představuje dvojnásobek jejího průměrného výdělku. Odstupné zvýšené o další násobky průměrného výdělku lze dohodnout v kolektivní smlouvě či se k jeho poskytování může zaměstnavatel zavázat zákonným předpisem. Výpovědní doba činí tři kalendářní měsíce. Samozřejmě i zde platí obecná zákonná úprava, jako je např. povinnost zaměstnavatele účinně zaměstnankyni pomáhat při získání nového vhodného zaměstnání.

Zaměstnavatel nesmí s těhotnou ženou okamžitě rozvázat pracovní poměr, ačkoli je k tomu dán zákonný důvod. Jedná se především o zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, např. neomluvené absence. Druhým důvodem je situace, kdy zaměstnankyně byla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok či k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu minimálně šest měsíců, souvisí-li trestná činnost s

plněním pracovních úkolů, např. zpronevěra. V těchto případech může zaměstnavatel nahradit okamžité zrušení pracovního poměru výpovědí podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce s dvouměsíční výpovědní lhůtou.

V souvislosti s rozvazováním pracovního poměru upozorňuji, že jinou věcí je skončení pracovního poměru po dobu určitou uplynutím doby, na jakou byl sjednán nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Na uvedená ukončení pracovního poměru s těhotnou ženou se zvláštní ochranná opatření nevztahují. Stejně tak může pochopitelně kdykoli jednostranně rozvázat pracovní poměr výpovědí nastávající maminka či ukončit pracovní poměr dohodou se zaměstnavatelem.

Mateřská dovolená

se poskytuje v celkové délce 28 týdnů při narození jednoho dítěte. Protože maminka z našeho dotazu není vdaná, bude mít nárok na mateřskou dovolenou v délce 37 týdnů, pro úplnost – uvedené se týká i maminek, kterým se narodí najednou více než jedno dítě. Zaměstnankyně nastupuje na mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Žena nemusí o dovolenou žádat, pouze předloží zaměstnavateli předepsaný tiskopis podepsaný příslušným lékařem. Mateřská dovolená je důležitou překážkou v práci, při níž zaměstnavatel bez dalšího omluví nepřítomnost ženy v zaměstnání.

Nastávající maminky by měly své těhotenství po jeho prokázání oznámit zaměstnavateli a dožadovat se svých práv a nároků. Jak je patrné z výše uvedeného výkladu, nemusejí se obávat ukončení pracovního poměru či jiných těžkostí ze strany zaměstnavatele z důvodu své potenciální pracovní neperspektivy vzhledem ke svému mateřství. Pokud by zaměstnavatel porušoval své povinnosti a nepřiznal jim jejich nároky, mohou se obrátit se stížností na nadřízený orgán, odborovou organizaci či úřad práce. V krajním případě pak lze většinu záležitostí řešit soudní cestou.

Zdroj: Rodina