

XI.4.2.1 Převedení na jinou práci (§ 239)

Zaměstnavatel je povinen těhotnou zaměstnankyni převést

1. koná-li práci, která je těmto ženám zakázána právním předpisem – vyhláškou č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích).
2. koná-li práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství.

V obou případech je povinen zaměstnankyni dočasně převést na práci, která je pro ni vhodná a při které může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Dosahuje-li nižšího výdělku, poskytuje se jí vyrovnávací příspěvek.

V obou případech také, pokud zaměstnankyně dosahuje při práci, na kterou byla převedena bez svého zavinění nižšího výdělku než při dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle § 42 až 44 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Povinnost zaměstnavatele převést těhotnou zaměstnankyni na jinou práci je tedy dána jednak obecným zákazem výkonu určité práce, a jednak nemožností konat určitou práci v individuálním případě, vyplývá-li to z lékařského posudku.

Uvedené platí obdobně i pro zaměstnankyně – matky do konce devátého měsíce po porodu a zaměstnankyně, které kojí.

Zaměstnavatel je povinen rovněž vyhovět žádosti těhotné zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci. Těhotnou zaměstnankyni pracující v noci se rozumí zaměstnankyně, která odpracuje během noční doby (tj. od 22:00 do 6:00) nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v průměru alespoň jednou týdně v období nejdéle 26 týdnů po sobě jdoucích, přičemž při výpočtu průměrné délky směny se vychází z pětidenního pracovního týdne.