

Může zaměstnavatel propustit těhotnou ve zkušební době?

Jsem v jiném stavu a zaměstnavatel mě ve zkušební době propustil, mohu se nějak bránit?

Těhotenství je výjimečný stav v životě každé ženy, který i v případě, že probíhá zcela normálně, bez komplikací a není lékařem označen jako rizikový, určitá rizika přináší. Jedním z uvedených rizik může být výpověď ze zaměstnání ve zkušební době, protože na tuto dobu se nevztahuje žádná mimořádná zákonná ochrana pro těhotné zaměstnankyně. Zákoník práce propuštění těhotné ve zkušební době nezakazuje a směrnice EU, která by tomuto kroku činila přítrž, také není přijata.

Zákoník práce a další navazující předpisy stanovují ochrannou lhůtu i zvláštní pracovní podmínky pro těhotné zaměstnankyně, ale bohužel

u většiny předpisů a pravidel se vždy najde krizové místo, nějaká mezera. Tou mezerou je právě ochrana těhotných ve zkušební době před propuštěním ze zaměstnání. To znamená, že těhotná zaměstnankyně je ve zkušební době vydána na milost či nemilost svému zaměstnavateli, protože pokud se rozhodne ji propustit, může tak učinit i bez udání důvodu. Žádný zákon ani předpis nestanovuje ženě povinnost, kdy má zaměstnavateli oznámit své těhotenství. Pokud zaměstnankyně o svém těhotenství neinformuje, může vystavit zdravotnímu riziku sebe i dítě a nemůže uplatnit výhody (např. úprava pracovní doby), které vzhledem k těhotenství mimo zkušební dobu má. Pokud není zaměstnavatel o těhotenství zaměstnankyně informován, nelze jej vinit z toho,

že stav své pracovnice nechránil a nepřevděl ji na jinou práci.

Pokud zaměstnankyně otěhotní v průběhu, kdy se nachází ve výpovědní době, tak se ukončení pracovního poměru zastaví, protože během těhotenství, mateřské či rodičovské dovolené výpovědní lhůta nepokračuje a uplynutí pracovního poměru se dokončí až po uplynutí těhotenství, mateřské nebo rodičovské dovolené.

Jak z výše uvedeného vyplývá, těhotenství a výpověď ve zkušební době může být velmi nesnadno řešitelný problém. Žena, která se do uvedené situace dostane a nechce se vzdát svého zaměstnání, se může obrátit o pomoc jedině na Ústavní soud. Pokud se při daném jednání prokáže, že pro propuštění zaměst-

nankyně není žádný závažný důvod ve smyslu spáchání trestného činu či hrubého porušení pracovních povinností a že se jedná ze strany zaměstnavatele o diskriminační jednání z důvodu těhotenství, bude jednání zaměstnavatele nezákonné a výpověď neplatná.

Jak je to s propuštěním zaměstnance, který čerpá dávku ošetřování člena rodiny, tzv. OČR? Pracovní poměr zaměstnance ve zkušební době, který aktuálně není přítomen v práci z důvodu ošetřování člena rodiny, je možné zrušit i v době, kdy je na OČR. Zaměstnavatel nemusí čekat, až se zaměstnanec vrátí do práce nebo až jeho nepřítomnost překročí 14. den (doba po kterou je dávka hrazena zaměstnavatelem).

*Bc. Lucie Pastýřiková, DiS.
Sociální poradna Kamenná*