

## **Робочі умови вагітних жінок, жінок, які годують та жінок, які мають дитину віком до 9 місяців**

Роботодавець повинен ознайомити вагітних жінок, жінок, які годують, та жінок, які мають дитину віком до дев'яти місяців, із правилами безпеки та всіма потенційними небезпеками, які становлять реальну загрозу здоров'ю, та їхніми наслідками на вагітність чи годування, здійснити всі заходи для обмеження чи усунення цих небезпек. Роботодавець в подальшому повинен забезпечувати та застосувати вагітним жінкам та жінкам, які годують, приміщення для відпочинку та годування дитини (§ 133, абзац (1), буква f) та абзац (2), Кодексу законів про працю).

Забороняється застосування праці вагітних жінок у роботах, які за медичним висновком можуть загрожувати її вагітності. Це також стосується жінок, які годують дитину чи мають дитину віком до 9 місяців (§ 150, абзац (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

Також забороняється застосувати працю жінок у фізично важких чи шкідливих умовах, особливо на роботах, які загрожують їхньому материнству. Перелік місць та типів роботи наведено у Положенні Міністерства охорони здоров'я № 288/2003 Збірки, що регулює роботу та робочі місця, на яких не можна застосовувати працю жінок з дітьми грудного віку, вагітних жінок чи жінок, що мають дитину віком до 9 місяців.

### **Зміна робочого часу:**

При розділенні працівників на робочі зміни роботодавець має зважати на потреби жінок з дітьми (§ 156, абзац (1), Кодекс законів про працю в ЧР). **Роботодавець не має права залучати до надурочних робіт вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до 1 року** (§ 156, абзац (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

Якщо вагітна жінка звернеться з проханням про скорочення робочого часу чи іншої зміни тижневого робочого розкладу, то роботодавець повинен задовольнити її прохання, якщо вимоги не перешкоджають функціонуванню підприємства (§ 86); при цьому роботодавець має співпрацювати з відповідними професійними спілками (§ 156, абзац (2), Кодекс законів про працю в ЧР).

### **Перерви на годування дитини:**

Жінкам з дітьми грудного віку повинні, окрім загальної перерви для відпочинку та харчування, надаватися додаткові перерви для годування дитини.

Жінка, яка працює за тижневим розкладом установлений робочий час, має право на 2 півгодинні перерви на кожну дитину віком до 1 року та одну півгодинну перерву на дитину віком від 1 року до 3 місяців. Якщо жінка працює за скороченим робочим графіком, але не менше, ніж половину установленого на тиждень часу, має право на одну півгодинну перерву, на кожну дитину віком до 6 місяців.

**Перерви на годування дитини зараховуються до відпрацьованого часу** та оплачуються відповідно до середньої заробітної платні (§ 161, Кодексу законів про працю в ЧР).

### **Переведення на інше місце роботи:**

Вагітним жінкам (стосується також жінок з дітьми грудного віку, а також жінок з дітьми віком до 9 місяців), які виконували за даної ситуації для них заборонену роботу або роботу, яка за висновками лікаря загрожує їхній вагітності, працедавець повинен

забезпечити тимчасову, відповідну до їхнього стану, роботу, яка забезпечить жінкам рівноцінну заробітну платню. **Якщо вагітна жінка** (стосується також жінок з дітьми грудного віку, а також жінок з дітьми віком до 9 місяців), **яка працювала у нічну зміну, звернеться з проханням про переведення на денну зміну, то роботодавець повинен задовольнити її прохання** (§ 153, абзац (1) а (2), Кодексу законів про працю в ЧР).

Якщо заробіток жінок, переведених на іншу роботу, є нижчим, ніж той, який вони одержували до переведення, то їм повинна бути доплачена **частка для вирівняння заробітної платні**, згідно з інструкцією про медичне страхування у зв'язку із хворобою (§ 153, пар. (3), Кодекс законів про працю в ЧР).

#### **Відрядження та переведення на інше місце роботи.**

Жінок, які мають дитину віком до 8 років (стосується також самотніх мам, що мають дитину віком до 15 років), можна відправити у відрядження поза своє місце роботи чи проживання лише за їхнім бажанням; перевести їх на інше місце роботи роботодавець може лише за особистим проханням жінки (§ 154, абзац (1), Кодекс законів про працю в ЧР).

#### **Звільнення:**

Працедавець може розірвати трудові відносини, звільнити з роботи вагітних жінок та працівників, які мають дітей віком до трьох років лише за установлених причин, перерахованих в § 46, абзац (1), а) та б) а також в § 53, Кодексу законів про працю в ЧР, тобто у випадках:

- 1) ліквідації цілого підприємства, установи, або організації.
- 2) переміщення цілого підприємства, установи, організації чи її частини.
- 3) набрання законної сили вироку суду, яким працівника було засуджено до позбавлення волі на період довше 1 року (у випадку, якщо працівник був засуджений за карну справу, вчинену під час виконання праці, до позбавлення волі на добу мінімально 6 місяців)
- 4) одноразового грубого порушення трудових обов'язків.

#### **Примітка:**

У випадках описаних в пунктах 3) і 4) роботодавець не може звільнити працівницю, яка перебуває у декреті (також торкається чоловіків під час батьківської відпустки, до того часу, поки працівник має право на згадану відпустку).

**Роботодавець не може відразу звільнити вагітну жінку і жінку або чоловіка, які піклуються про дитину віком до трьох років.**

#### **Відпустка у зв'язку з вагітністю та батьківська відпустка**

Згідно із законами ЧР, жінка або чоловік мають право після народження дитини залишитись вдома. Декретну відпустку має жінка. Право на батьківську відпустку має жінка після закінчення декретної відпустки або чоловік відразу після народження дитини. Батькам у декретній відпустці належить у встановлених законом випадках батьківська допомога. Якщо працівниця має медичне страхування на випадок хвороби в ЧР, то за законом, вона має право на декретну доплату для вирівняння заробітної платні протягом вагітності та материнства, який виплачується жінкам, що були переведені на інше місце роботи у зв'язку з вагітністю, а також на фінансову підтримку під час декретної відпустки.

Більше інформації про соціальне страхування та про компенсації медичного страхування можете отримати в розділі „**Соціальне забезпечення**” (див. документи: Медичне страхування на випадок хвороби та Розміри компенсацій медичного страхування на випадок хвороби)