

Pracovnoprávna ochrana žien

Anotácia: Problémy žien v oblasti ich postavenia v pracovnoprávnych vzťahoch a úpravy ich pracovných podmienok sú predmetom riešenia radu medzinárodných organizácií. Ich odporúčania členským štátom smerujú nielen k zrovnoprávneniu žien, ale aj k ich ochrane s dôrazom na ich materské poslanie. Slovenská legislatíva má v tejto oblasti rad pozitív, ale i slabín, ktoré v praxi umožňujú zamestnávateľom obchádzať viaceré legislatívne ustanovenia. Tieto sa prejavujú už na trhu práce, ale i pri vzniku a skončení pracovného pomeru. Tendencie skrytej diskriminácie najmä tehotných žien a matiek špecificky zosilňujú aj efekty globalizácie a opätovne začínajúcej hospodárskej krízy. V príspevku autori analyzujú dôležité atribúty pracovnoprávnej ochrany žien v súvislosti s tehotenstvom a materstvom, im adekvátnym pracovným podmienok, návratu do práce z materskej dovolenky, špecifických otázok pracovného času a času oddychu, dovolenky na zotavenie, osobných prekážok v práci i ochrany pred prepustením.

Kľúčové slová: tehotná zamestnankyňa, dojčiaca zamestnankyňa, osamelý zamestnanec, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, pracovné podmienky, ochrana v skúšobnej dobe, zákaz okamžitého skončenia pracovného pomeru, právne istoty po návrate do práce.

Dôstojný výkon práce zamestnancov, v súlade s ich rodinnými povinnosťami, je v Slovenskej republike tradične významnou súčasťou sociálnej politiky štátu.

Z hľadiska jej právneho rámca je problematika ochrany pracovného a rodinného života podmienená predovšetkým právom zamestnanca na primerané pracovné podmienky. Toto právo vychádza z článku 28 Listiny základných práv a slobôd a je zakotvené aj v článku 36 Ústavy SR, podľa ktorého zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Vhodné pracovné podmienky sú faktorom umožňujúcim zamestnancom dosahovať optimálny pracovný výkon.

Zákonný rámec nevyhnutnej minimálnej starostlivosti zamestnávateľa v pracovnoprávnej oblasti, zameranej na dosahovanie súladu, resp. vyváženejšieho pracovného a rodinného života zamestnanca, je určený najmä konkrétnymi ustanoveniami zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce). Zákonník práce tak zaručuje zamestnancovi adekvátnu minimálnu mieru ochrany vo vzťahu k jeho rodinným povinnostiam. Ide najmä o problematiku pracovného času, nadčasovej práce, nočnej práce, dovolenky na zotavenie, materskej a rodičovskej dovolenky, zákazu prepustenia v niektorých životných situáciách a pod. Nad tento rámec širší priestor pre podporu prorodinného života zamestnancov umožňuje Zákonník práce prostredníctvom inštitútu sociálnej politiky zamestnávateľa.

Na trhu práce sa zo strany zamestnávateľov uplatňuje tendencia vyberať si to najlepšie, a tak o zamestnávanie osôb, ktoré z rôznych dôvodov nedávajú záruku na plnohodnotný pracovný výkon, tak často nejavia veľký záujem. Tak je to aj v prípade tehotných žien a žien starajúcich sa o malé dieťa, u ktorých je pravdepodobné častejšie vymeškávanie práce z najrôznejších dôvodov súvisiacich so starostlivosťou o rodinu.

Táto skutočnosť tým uvedené zamestnankyne často zaraďuje na trhu práce ku kategórii „rizikových“ osôb, ktorých plnohodnotné zamestnávanie bez určitých zásahov zo strany štátu by bolo problematické. Preto je opodstatnené, aby vo vzťahu k uvedeným subjektom štát zakotvil zákonné zakotvenie prvkov ich zvýšenej sociálnej ochrany počas trvania pracovného procesu, ako aj ich zvýšenú právnu ochranu pred prepustením z práce.

Napriek tomu, že Zákonník práce v svojich ustanoveniach zakotvuje viaceré inštitúty, ktoré možno považovať za nástroje sociálnej ochrany zamestnancov s rodičovskými povinnosťami, nie všetci zamestnávatelia však tieto inštitúty aj v praxi akceptujú a uplatňujú ich v súlade s ich stanoveným účelom.

1 Vznik pracovného pomeru a tehotenstvo a materstvo

Základným pilierom v tejto oblasti pracovnoprávných vzťahov je Zákonník práce, ktorý osobitne upravuje z jednej strany pracovné podmienky žien ako formu pozitívnej diskriminácie a z druhej strany aj ďalších osobitných pracovných podmienok žien i mužov z titulu starostlivosti o dieťa, ktoré spočívajú už v rovnakej miere ochrany pracovného pomeru oboch subjektov zodpovedných za rodinu. Až do r. 2011 bola osobitná ochrana žien v ZP upravená vzhľadom na ich fyziologické predpoklady a spoločenskú funkciu v materstve. Takto extenzívne chápaná však nebola zosúladená s právnymi predpismi Európskej únie, v zmysle ktorých je osobitná ochrana ženy pred inými ženami a mužmi opodstatnená len vzhľadom na jej biologický stav v čase tehotenstva a krátko po pôrode a v čase dojčenia a po uplynutí tohto obdobia nie sú dôvody na jej zvýšenú ochranu. V tejto súvislosti bola Slovenská republika zo strany Európskej komisie 3. júna 2010 upozornená na nedostatočné transformovanie smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. 9. 2002, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami do vnútroštátneho práva, a zároveň aj vyzvaná, aby prijala potrebné opatrenia na nápravu.

Zosúladenie Zákonníka práce s právnymi predpismi EÚ (príslušnými smernicami a s judikatúrou Súdneho dvora EÚ sa dosiahlo zákonom č. 48/2011Z. z., v ktorom sa precizovalo znenie článku 6 ZP druhá veta, v zmysle ktorého *sa tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení.*

Vzhľadom na spoločenskú funkciu oboch rodičov pri výchove detí a starostlivosti o ne uprednostňovanie ženy nie je opodstatnené, a preto žene aj mužovi sa majú zabezpečiť také pracovné podmienky, ktoré spočívajú v rovnakej miere ochrany ich pracovného pomeru.

Ochrana subjektov s rodičovskými povinnosťami pri vzniku jej pracovného pomeru je zabezpečená aj článkom I Zákonníka práce, v ktorom je zakotvené, že právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania občanom prislúcha bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie, okrem iného aj podľa pohlavia, a toto právo musí byť nielen v súlade s uvedenými právnymi predpismi, ale zároveň aj v súlade s dobrými mravmi, pričom nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnanca.

Ak by napríklad zamestnávateľ z obavy, že žena s deťmi bude častejšie nútená zostať doma z dôvodu ošetrovania chorého člena rodiny, nezamestná takúto ženu, potom ide o nezákonný postup, v danom prípade o diskrimináciu. Rozlišovať uchádzačov o zamestnanie podľa ich pohlavia pri rozhodovaní o prijatí do zamestnania je prípustné výlučne len pri takých činnostiach, pri ktorých je pohlavie explicitne nutnou podmienkou.

Ak napríklad zamestnávateľ odmietne zamestnať tehotnú ženu, potom v zmysle legislatívy Európskej únie sa to považuje za **priamu diskrimináciu**. Žena je od začiatku tehotenstva až do skončenia materskej dovolenky chránená a nesmie byť ani prepustená, ani neprijatá do zamestnania z dôvodu jej tehotenstva. V kontexte európskej legislatívy je aj pre náš právny stav významné, že ženy po návrate z materskej dovolenky majú mať nárok na také pracovné podmienky, ktoré by mali zohľadňovať aj prospech, na ktorý by mali nárok, ak by na materskú dovolenku nenastúpili.

Podľa súčasnej praxe, v oblasti vzniku pracovného pomeru so ženami, často dochádza k porušovaniu právnych predpisov najmä tým, že ženy sú odmietané pri uchádzaní sa o zamestnanie z rôznych dôvodov, ktoré formálne majú diskriminačný charakter.

Najmä v minulosti, ale aj v súčasnosti sa v praxi vyskytujú prípady diskriminácie žien už pri formulácii inzercie ponuky pracovných miest. Stále sa možno stretnúť s inzerátmi, v ktorých zamestnávateľ určil podmienku, ktorou sa diskriminačne vymedzuje ponuka pracovného miesta pohlavím, prípadne vekom.

Aby sa zamestnávateľ v prípade súdneho sporu zbavil viny, musel by dokázať, že nešlo o diskrimináciu. V súčasnosti je už tento problém vyriešený v zákone o službách zamestnanosti¹, ktorý zakazuje inzeráty typu "zamestná sa muž" alebo tiež opačne "zamestná sa predavačka", kde už z názvu vyplýva, že sa bude vyberať len z určeného pohlavia. V inzeráte musí byť jasne uvedené, že ponúkaná práca je prístupná pre obidve pohlavia. Samozrejme, že nejde o diskrimináciu, ak už zo samotnej povahy práce vyplýva, že je určená len mužom alebo len ženám, napríklad manipulácia s veľkými bremenami alebo postava ženy v divadelnej hre atď.

Čo sa týka zamestnávateľov z podnikateľského prostredia, ktoré je charakteristické silnou konkurenciou, títo nemajú záujem zamestnávať tehotné ženy a ženy starajúce sa o malé deti, teda kategórie, ktoré nedávajú záruku vyžadovaného efektívneho pracovného výkonu, prípadne ich zamestnanie môže podnikateľovi spôsobovať organizačné a iné problémy. Ak sa má rozhodovať pre zamestnanie ženy tehotnej či s malými deťmi, očakáva, že právna úprava zamestnávania týchto žien, ktoré možno zaraďovať do znevýhodnených kategórií na trhu práce, ho k tomu bude určitým spôsobom motivovať a patrične bude kompenzovať z jeho pohľadu "nevýhody" zamestnávania tejto kategórie. V skutočnosti však existujúca právna úprava ho nielenže ekonomicky nemotivuje, ale naopak, od zamestnania tehotných žien-matiek ho v skutočnosti priamo odrádza. Preto kým sa nevytvorí stimulačný systém finančno-ekonomických nástrojov na zabezpečenie zamestnanosti žien, motivujúcich zamestnávateľov zamestnávať ich, bude formálne skvalitňovanie zákonnej úpravy pracovnoprávnej ochrany týchto kategórií pôsobiť na trhu práce skôr kontraproduktívne.

2 Pracovné podmienky tehotných žien a matiek

V zmysle § 160 Zákonníka práce sú zamestnávatelia povinní zriaďovať, udržiavať a zlepšovať hygienické a iné zariadenia pre ženy. Tieto povinnosti zamestnávateľovi konkretizujú najmä predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a súčasne špecifikujú aj všeobecne formulovanú povinnosť zamestnávateľa zakotvenú v príslušných osobitných ustanoveniach Zákonníka práce s ohľadom na osobitný status tehotnej a dojčiacej ženy, ako aj matky do konca deviateho mesiaca po pôrode. Okrem hygienických zariadení ide predovšetkým o zariadenia na ukladanie nákupov, pri niektorých pracovných činnostiach aj o zariadenia na oddych a podobne.

Hygienou práce sa rozumie starostlivosť o priaznivé pôsobenie pracovného prostredia a práce samotnej na zdravie zamestnancov a ich ochranu pred škodlivými vplyvmi, pred nadmerným a neprirodzeným zaťažovaním organizmu. Pracoviská a najmä výrobné objekty a pomocné miestnosti by mali byť dostatočne priestorné, účelne riešené, upravené a udržiavané. Musia v nich byť vybudované v dostatočnom počte hygienické a sociálne zariadenia a ďalšie podmienky na osobnú hygienu zamestnancov. Na pracoviskách musí byť vhodné osvetlenie, správne tepelné podmienky a priaznivé zloženie ovzdušia. Ak z objektívnych dôvodov nemožno odstrániť nepriaznivé vplyvy práce a pracovného prostredia, treba ich vhodnými opatreniami obmedziť na čo najmenšiu možnú mieru. Tam, kde dočasne nie je možné splniť tieto požiadavky, musí byť ochrana zdravia zamestnancov zabezpečená rôznymi ďalšími osobitnými prostriedkami a opatreniami, medzi ktoré patria najmä ochranné pracovné prostriedky, vzduchotechnika a pod.

Fyziologické osobitosti tehotných a dojčiacich žien a matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode vylučujú, aby vykonávali určité práce. V zmysle § 161 ods. 1 ZP ide o zákazy tých prác, ktoré sú pre ne **fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu**. Zoznamy zakázaných prác sú upravené v nariadení vlády SR č.272/2004 Z. z. Výnimkou z takto objektív-

¹ Zákon č. 5/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov

ne chápanej ochrany zamestnankyne súvisiacej so stavom tehotenstva , dojčenia a materstvom v dobe do konca deviateho mesiaca po pôrode je na účely Zákonníka práce v §40 ods. 6 a 7 ochrana tehotnej a dojčiacej zamestnankyne obmedzená len na situácie, keď **zamestnávateľ bol o týchto skutočnostiach informovaný**.

Podľa ods. 6 citovaného ustanovenia Zákonníka práce sa tak za tehotnú považuje len tá zamestnankyňa, ktorá o svojom stave zamestnávateľa *písomne informovala* a predložila o tom lekárske potvrdenie. Za dojčiacu sa podľa ods. 7 citovaného ustanovenia ZP považuje zamestnankyňa, ktorá zamestnávateľa o tejto skutočnosti písomne informovala. Napriek tomu, že zákonodarca použil na posudzovanie zamestnankyne za tehotnú právnu konštrukciu pozostávajúcu z preukázania dvoch skutočností, nebolo by správne, aby ochrana tehotnej zamestnankyne mohla byť spochybnená , ak z rôznych vážnych dôvodov svoj stav zamestnávateľovi takto kvalifikovane nepreukáže. Domnievame sa, že by to bolo nielen v rozpore s účelom pracovnoprávnej ochrany, ale aj s judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie, v zmysle ktorej má zamestnávateľ povinnosť prihliadať na tehotenstvo zamestnankyne aj vtedy, keď mu túto skutočnosť neoznámila.

V zmysle § 161 ods. 2 až 5 ako lex specialis k § 55 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce tehotná a dojčiaca žena alebo matka do konca deviateho mesiaca po pôrode nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo alebo materské poslanie zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. Ak by takéto práce už vykonávala, je zamestnávateľ povinný urobiť dočasnú úpravu jej pracovných podmienok.

Ak úprava pracovných podmienok nie je možná, zamestnávateľ takúto ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak ani to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu.

Ak nemožno tehotnú alebo dojčiacu ženu alebo matku do konca deviateho mesiaca po pôrode preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy.

Ak teda realizácia úpravy pracovných podmienok nie je možná, zamestnávateľ má prakticky tri možnosti, a to:

- a) dočasne preradiť zamestnankyňu na vhodnú prácu bez straty na zárobku,
- b) dočasne zamestnankyňu preradiť po dohode s ňou na prácu iného druhu bez straty na zárobku alebo s nižším zárobkom,
- c) ak predchádzajúce možnosti nemožno realizovať, je povinný poskytnúť zamestnankyni pracovné voľno s náhradou mzdy.

2.1 Materská dovolenka

V zmysle § 166 ods. 1 Zákonníka práce v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa sa žene môže poskytnúť materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí jej materská dovolenka v trvaní 43 týždňov, ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. Za osamelú ženu sa považuje zamestnankyňa, ktorá žije sama a je slobodná, ovdovená alebo rozvedená, alebo z iných vážnych dôvodov osamelá.

Materská dovolenka sa hodnotí ako dôležitá osobná prekážka v práci, ktorú zamestnávateľ ospravedlní za čas, za ktorý nepatrí zamestnankyni náhrada mzdy.

Žena nastupuje materskú dovolenku spravidla od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom.

Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu v plnom rozsahu jej trvania. Ak však žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do

uplynutia 28 týždňov alebo 37 týždňov, a ak ide o osamelú ženu tak do uplynutia 31 týždňov. Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov.

Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

2.2 Prestávky na dojčenie

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ v zmysle § 170 ZP povinný poskytnúť okrem prestávok v práci aj osobitné prestávky na dojčenie.

Matke, ktorá pracuje v režime určeného týždenného pracovného času, patria na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie počas jednej zmeny. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.

Ak takáto žena pracuje kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

Oprávnenou osobou na prestávku na dojčenie je len vlastná matka dieťaťa, ktorá dieťa dojčí. Nemôže ňou byť iná osoba, ktorá dieťa dojčí.

3 Rodičovská dovolenka

Tak ako žene v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o dieťa patrí materská dovolenka, tak aj mužovi od narodenia dieťaťa patrí podľa § 166 ods. 1 ZP **rodičovská dovolenka** v rovnakom rozsahu ako žene, ak sa o narodené dieťa bude starať. V zmysle ods. 2 citovaného ustanovenia obidvom subjektom je zamestnávateľ povinný na ich žiadosť z titulu prehlbenia starostlivosti o dieťa poskytnúť aj rodičovskú dovolenku, ktorú môžu čerpať až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši **tri roky**, a v prípade jeho dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu vyžadujúceho osobitnú starostlivosť **až do dňa, v ktorom dovŕši šesť rokov**. Žena a muž sú povinní zamestnávateľovi oznámiť najmenej mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú a rodičovskú dovolenku a rovnako aj predpokladaný deň jej prerušenia, skončenia alebo zmeny týkajúce sa týchto termínov. Ostatnou novelou Zákonníka práce sa dala zamestnancovi možnosť, aby sa v prípade dohody so zamestnávateľom táto rodičovská dovolenka mohla v rozsahu, v ktorom sa nevyčerpala, čerpať **až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť** a v prípade dieťaťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom až do dňa, v ktorom dovŕši **osem rokov**. Prakticky to teda neznamená, že by sa predĺžila celková dĺžka rodičovskej dovolenky, ale ide len o jej flexibilnú možnosť čerpania, resp. dočerpania v dlhšom časovom horizonte. Z častých reakcií zamestnávateľov na túto novú úpravu Zákonníka práce možno usudzovať, že flexibilné dočerpávanie rodičovskej dovolenky bude v praxi skôr výnimočné a obmedzujúce sa na prípady, keď takéto riešenie bude v súlade s oprávneným záujmom zamestnávateľa.

4 Návrat z materskej alebo rodičovskej dovolenky

Až do prijatia zákona č. 48/2001 Z. z, ktorým sa novelizoval ZP, naša právna úprava zákonníka práce nebola zosúladená s právnymi predpismi EÚ a tým, že priznávala subjektom po ich návrate z materskej a rodičovskej dovolenky výrazne rozdielnu právnu kvalitu ochrany, možno konštatovať, že pôsobila aj diskriminačne.

Podľa súčasného aktualizovaného znenia § 157 ods. 1 Zákonníka práce **po návrate ženy z materskej dovolenky, prípadne muža z rodičovskej dovolenky v rozsahu materskej**, im patrí **garancia pôvodnej práce a pracoviska**. Ak to napríklad nebude z rôznych dôvodov v praxi možné, musí ich zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracov-

nej zmluve. Uvedené subjekty majú byť zaradené za podmienok, ktoré nebudú pre nich menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď nastupovali na túto dovolenku, vrátane prospechu z akéhokoľvek zlepšenia, ktoré by vo vzťahu k ich pracovným podmienkam nastalo, ak by nenastúpili na príslušnú dovolenku. Pričom Zákonník práce výslovne nestanovuje, z čoho tento prospech môže vyplývať. V tejto súvislosti možno uviesť rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Sarkatzic Herrero², podľa ktorého materská dovolenka sa má započítavať do výpočtu obdobia, ktoré je rozhodujúce pre získanie „seniority v podniku“.

Pokiaľ ide o návrat ženy alebo muža **z rodičovskej dovolenky čerpanej z titulu prehlbenia starostlivosti o dieťa**, za predchádzajúceho právneho stavu absentovala v ZP povinnosť zamestnávateľa zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko a zamestnávateľ mal v týchto prípadoch len všeobecnú povinnosť zaradiť ich na prácu podľa pracovnej zmluvy v zmysle § 47 ods. 1 písm a) ZP.

V zmysle platnej právnej úpravy § 157 ods. 2 ZP vyplýva pre zamestnávateľa už povinnosť garantovať aj týmto subjektom pôvodnú prácu a pracovisko a zaradenie zodpovedajúce iba pracovnej zmluve je možné len vtedy, ak zaradenie na pôvodnú prácu alebo pracovisko nie je možné. Uvedené subjekty majú mať tiež právo na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku. **„Tieto práva sa majú uplatniť vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa.“** Keďže z takto formulovaného ustanovenia nie je jednoznačné, čo tým mal zákonodarca presne na mysli, možno sa len domnievať, že v týchto prípadoch nie je právo na rôzne nenárokové plnenia od zamestnávateľa, ako sú napríklad vianočné príspevky či poukážky na regeneráciu a relax. Alebo napríklad zamestnankyňa bude mať právo čerpať nevyčerpanú dovolenku ešte z obdobia pred nástupom na rodičovskú dovolenku, avšak v zmysle § 109 ods. 1 písm. b) ZP by zamestnávateľ jej mohol dovolenku aj krátiť.

V aplikačnej praxi zo strany zamestnávateľov, napriek tejto pomerne vysokej právnej kvalite zákonnej ochrany, je pomerne častým javom, že zamestnankyňa po návrate z materskej alebo rodičovskej dovolenky čaká už len miesto s menej priaznivými podmienkami, aké mala pred nástupom na materskú alebo rodičovskú dovolenku. Nie je ani neobvyklou situáciou, že zamestnávateľ ženu po návrate s materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky prepustí pod zámienkou rôznych vykonávaných organizačných dôvodov.

5 Pracovný čas a čas oddychu

Právna úprava inštitútu pracovného času v Zákonníku práce zakotvuje určité zákonné limity, ktoré predstavujú pre zamestnávateľa obmedzenia jeho zmluvnej voľnosti v prospech ochrany zamestnanca, ktoré musí zamestnávateľ akceptovať. Normatívne zakotvený ustanovený týždenný pracovný čas je v Zákonníku práce najviac 40 hodín. Maximálny priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas zas nesmie presiahnuť 48 hodín. Z tejto všeobecne stanovenej hranice je však prípustná výnimka pre sféru zdravotníckych zamestnancov a vedúcich zamestnancov v prvej a druhej riadiacej línii pod štatútom, ktorých priemerný týždenný pracovný čas vrátane práce nadčas môže s ich súhlasom za obdobie štyroch po sebe nasledujúcich mesiacov túto hranicu prekročiť, ale nesmie presiahnuť 56 hodín³.

Zákonník práce v § 164 ukladá zamestnávateľovi povinnosť prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien na potreby žien a mužov starajúcich sa o deti. V tejto súvislosti je povinný vyhovieť žiadosti a povoliť žene a mužovi starajúcim sa o **dieťa mlad-**

² C-294/04

³ § 85, 85a Zákonníka práce

šie ako 15 rokov kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného pracovného času. Kritérium atribútu „vážnosti“ prevádzkových dôvodov treba objektívne skúmať v každom konkrétnom prípade, a to vzhľadom na výkon práce, ktorú vykonáva osoba žiadajúca úpravu pracovných podmienok a bežné prevádzkové možnosti zamestnávateľa.

V prospech zladovania práce s rodinou sa v praxi u viacerých zamestnávateľov osvedčili aj zavádzané rôzne formy pružného pracovného času, najnovšie aj možnosť zavedenia **tzv. plného pružného pracovného času už** bez nutnosti stanoviť pre zamestnanca časový úsek, v ktorom by bol povinný byť na pracovisku prítomný.

Nočná práca a veľký rozsah nadčasovej práce predstavujú pre ľudský organizmus značnú záťaž a v konečnom dôsledku je preukázané, že nepriaznivé faktory týchto foriem organizácie práce môžu výrazným spôsobom ovplyvňovať nielen zdravie, ale aj rodinný život zamestnancov. Preto je správne, že zamestnávateľovi Zákonník práce ustanovuje obmedzenie možnosti nariadovať nočnú a nadčasovú prácu, ak by na to neexistovali vážne prevádzkové dôvody. Podľa § 164 ods. 3 ZP tehotnú ženu, ženu alebo muža trvalo starajúcich **o dieťa mladšie ako tri roky, osamelú ženu alebo osamelého muža**, ktorí sa trvale starajú o **dieťa mladšie ako 15 rokov**, možno zamestnávať prácou nadčas **len s ich súhlasom**.

Pracovná pohotovosť sa s nimi môže taktiež **len** dohodnúť. Aj keď nočná práca žien nie je zakázaná, pokiaľ ide o tehotnú zamestnankyňu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu zamestnankyňu, je povolená len s ich súhlasom. Ak takáto zamestnankyňa požiada zamestnávateľa o preradenie na dennú prácu, je povinný jej žiadosti vyhovieť.

K súladu pracovných a rodinných povinností môže čiastočne prispieť aj možnosť **dohodnutia flexibilného čerpania náhradného voľna** za nadčasovú prácu v období dvanástich kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom sa práca nadčas vykonala. Vyplýva to z nového znenia § 121 ods. 4 Zákonníka práce.

Nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, zvlášť jeho osobitná nová forma, **tzv. konta pracovného času**, môže výrazné zasiahnuť do organizácie rodinného života zamestnanca a plnenia si nevyhnutných povinností v súvislosti so starostlivosťou o rodinu. Je preto opodstatnené, že Zákonník práce v § 87 ods. 3 vyžaduje, aby zamestnávateľ na takéto rozhodnutie prijaté po dohode so zástupcami zamestnancov mal vo vzťahu k zamestnancovi trvale sa starajúcemu o dieťa **mladšie ako tri roky** alebo **osamelému** zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa **mladšie ako 15 rokov** s nimi **uzatvorenú osobitnú dohodu**.

S požiadavkou dôstojného výkonu práce zamestnanca súvisia v Zákonníku práce aj tie ustanovenia, z ktorých vyplýva pre zamestnávateľa povinnosť poskytovať zamestnancovi dodatočnú rovnocennú dobu odpočinku medzi dvoma zmenami v prípade jeho skrátenia z 12 h na 8 h, ako aj poskytnutie náhradného rovnocenného nepretržitého odpočinku v týždni, ak bol skrátený z dvoch dní iba na 24 hodín. K podpore rodinného života zamestnanca prispieva aj zákonná zásada, aby odpočinok v týždni pripadol predovšetkým na nedeľu a rigorózna zákonná úprava tzv. „sviatkového“ práva, v ktorom sa počas významných sviatkov upravených v ZP zakazuje práca spočívajúca v maloobchodnom predaji tovaru.

6 Dovolenka na zotavenie a osobné prekážky v práci na strane zamestnanca

Veľmi významným nástrojom v starostlivosti zamestnávateľa o zamestnancov so starostlivosťou o dieťa je inštitút dovolenky za kalendárny rok, jej celková výmera a stanovenie možnosti jej dočerpávania aj po niekoľkých rokoch, ak si ju zamestnankyňa alebo zamestnanec nemohli vyčerpať pre čerpanie materskej alebo rodičovskej dovolenky. Právna úprava Zákonníka práce zakotvuje **iba minimálnu výmeru ročnej dovolenky**, ktorá sa môže zvýšiť zamestnancom aj priamo v pracovnej alebo v kolektívnej zmluve. Aj keď pri určovaní čerpania dovolenky je v zmysle zákona prioritný zamestnávateľ, je jeho povinnosťou pri tom prihliadať na oprávnené záujmy zamestnanca. Aby tieto záujmy neboli zamestnávateľom prehliadané, je zákonnou povinnosťou zamestnávateľa nástup na dovolenku so zamestnancom pre-

rokovat'. K podporným opatreniam prispievajúcim k zosúladieniu pracovného života s rodičovskými povinnosťami možno zo strany zamestnávateľa zaradiť aj primeranú mieru akceptácie prekážok v práci na strane zamestnanca z rôznych rodinných dôvodov.

Právny rámec dovolenky za kalendárny rok, ako aj dôležitých osobných prekážok v práci predstavuje v Zákonníku práce iba zákonné minimum, ktoré nebráni zamestnávateľom byť aj ústretovejší a umožniť zamestnancovi čerpať dovolenku aj platené pracovné voľno v širšom rozsahu. V aplikačne praxi je takáto ústretovosť len výnimočná.

7 Ochrana pred prepustením

V súčasnosti sú časté praktiky zamestnávateľov, pri ktorých, keď sa dozvedia o tehotenstve zamestnankyne, ju prepustia ešte v skúšobnej dobe, alebo namiesto pôvodnému príslubu pracovného pomeru na dobu neurčitú jej ponúknu len predĺženie pracovného pomeru o pár mesiacov do odchodu na materskú dovolenku. V takejto situácii je zrejmé, že diskriminovaná žena dohodu podpíše, lebo vlastne nemá na výber.

K čiastočnému zmierneniu právnej neistoty tehotných žien a matiek s malými deťmi by mala prispieť nová právna úprava Zákonníka práce, ktorá s účinnosťou od 1. 9. 2011 obmedzuje **skončenie pracovného pomeru** v skúšobnej dobe **s tehotnou ženou** alebo **matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode** alebo **s dojčiacou ženou**. Skončenie pracovného pomeru v týchto prípadoch môže byť len výnimočné, z dôvodov, ktoré nesúvisia s tehotenstvom alebo materstvom a ktoré musí zamestnávateľ náležite písomne zdôvodniť. Reálne však nový právny stav pomôže len tým zamestnankyniam, ktoré sú v pracovnom pomere na neurčitý čas.

Nepripustné je aj, aby zamestnávateľ ukončil pracovný pomer **okamžite** so zamestnankyňou, ktorá je tehotná alebo je na materskej či rodičovskej dovolenke, alebo je osamelá a trvale sa stará o dieťa mladšie ako tri roky. Iba vo výnimočných prípadoch je prípustné, aby sa s ňou nedobrovoľne skončil pracovný pomer aj **výpoveďou**.

Pokiaľ ide o zamestnankyňu na materskej dovolenke, jediným dôvodom na výpoveď jej pracovného pomeru sú vonkajšie organizačné zmeny zamestnávateľa. V praxi pôjde napríklad o situáciu, keď sa zamestnávateľ ruší bez právneho nástupcu. S tehotnou zamestnankyňou je navyše možné ukončiť pracovný pomer aj z dôvodov jej právoplatného odsúdenia pre úmyselný trestný čin alebo závažného porušenia pracovnej disciplíny.

8 Dôsledky globalizácie a hospodárskej krízy na danú oblasť

Napriek tomu, že Slovenská republika prevzala a systematicky preberá do svojho právneho poriadku aj všetky významné medzinárodné a európske dokumenty v predmetnej problematike, uplatňovanie pracovnoprávnej ochrany zamestnancov s rodičovskými povinnosťami možno považovať za jeden z celospoločenských problémov, ktorých pretrvávanie umožňuje nielen absencia komplexných kontrolných a inštitucionálnych mechanizmov na rôznej úrovni, ale aj negatívne dôsledky globalizácie a finančnej a v súčasnosti nastupujúcej hospodárskej krízy. Zamestnávateľov v ich súčasnej zložitej hospodárskej situácii nielenže právna úprava na zamestnávanie osôb starajúcich sa o dieťa ekonomicky nemotivuje, ale od ich zamestnávania priamo odrádza.

A tak konštatovanie, že pracovnoprávna ochrana subjektov starajúcich sa o dieťa má u nás relatívne vysokú, ak nie priamo nadštandardnú úroveň, je z pohľadu jej nerešpektovania a obchádzania v aplikačnej praxi skôr zavádzajúce.

Výrazným vonkajším činiteľom, ktorý negatívne ovplyvňuje v súčasnom zložitom období sociálnu politiku zamestnávateľov, je samotný proces globalizácie, ktorá vyvoláva stupňovanie tlaku na odbúravanie sociálnych aspektov pracovného práva chrániaceho zamestnancov. Nežiaduce tendencie znižovania európskeho štandardu ochrany zamestnanca výrazne

posilňuje aj svetová hospodárska kríza, ktorá zostruje podmienky na globálnom trhu a súčasne prispieva aj k redukcii zamestnancov, ktorí nie sú zárukou vysokého pracovného výkonu.

Vážna a ďalej zhoršujúca sa situácia v súvislosti porušovaním Zákonníka práce v pracovnom procese robí naliehavým prijatie konceptu dôsledného zabezpečovania kontroly dodržiavania noriem pracovnoprávnej ochrany zamestnancov s rodičovskými povinnosťami. Napriek hospodárskej depresii by sa nemalo pripustiť, aby sa hospodárske problémy riešili na úkor zhoršovania sociálneho postavenia subjektov, ktoré z takého významného dôvodu životného poslania, akým je založenie a starostlivosť o rodinu, sa museli stať na trhu práce objektom diskriminácie.

Záver

Zásadný vplyv na legislatívu ochrany ženy-matky majú medzinárodné organizácie, ktoré riešia problémy aj v oblasti postavenia žien v pracovnoprávných vzťahoch a úprave ich pracovných podmienok. Sú to predovšetkým: Organizácia Spojených národov, Medzinárodná organizácia práce, Rada Európy a Európska únia.

Možno konštatovať, že legislatíva Európskych spoločenstiev prostredníctvom smerníc a jednotlivých nariadení upravuje otázku rovnakého zaobchádzania so zamestnancami bez ohľadu na pohlavie, ochranu tehotných žien, rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty, rovnakých príležitostí žien a mužov – predovšetkým na trhu práce, v samotnom pracovnom procese, ale i v ostatných oblastiach života.

Stav našej legislatívy, napriek určitým nedostatkom, má oproti iným európskym štátom však aj svoje prednosti, napríklad čo sa týka dĺžky materskej aj rodičovskej dovolenky. Optimálne je už aj v našich podmienkach mať možnosť, aby rodičia po dohode so zamestnávateľom si rodičovskú dovolenku mohli vyberať v oveľa dlhšom flexibilnom období.

Pri všetkých; možných právnych úpravách však žena vždy zostáva a zostane nositeľkou života, a preto v oblasti pracovnoprávných vzťahov treba mať na pamäti, že ženu-matku možno v pracovnom procese zrovnoprávniť, ale len do tej miery, aby nebolo ohrozené jej ženské a materské poslanie.

Literatúra

BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce Komentár*, nakladateľství C. H. Beck, 2010,

BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*, Sprint dva, Bratislava 2010,

ŠPIDLA, V., LARCHER, G. *Vykonávanie spoločných zásad flexiistoty v rámci cyklu 2008 – 2010 lisabonskej stratégie. Správa Misie pre flexiistotu*, Brusel 9.12.2008, SOC 776, ECOFIN 606, 17047/08

Rada EÚ: *Ženy a hospodárstvo: Zosúladenie práce a rodinného života*, Brusel 18.12.2008, SOC 801

Európsky hospodársky a sociálny výbor: *Zelená kniha – Modernizácia pracovného práva s cieľom splniť výzvy 21. storočia*, KOM(2006) 708, SOC/246

Key words: a pregnant employee, a breastfeeding employee, a single employee, maternity leave, parental leave, working conditions, protection during probationary period, prohibition of immediate termination of labour relation, peace after returning to work.

Summary

A subject issue of a number of international organizations are problems of women in the area of their position in the scope of labour relation and regulations of their working con-

ditions. Their recommendations to member states aim not only at equalization of women but also at their protection with emphasis on their maternity role. Slovak legislation has number of positives as well as weaknesses which in practice enable employers to elude several legislative regulations. They already make influence on labour market as well as when starting and terminating labour relation. Tendencies of hidden discrimination, mainly of pregnant women and mothers specifically increase globalization effects and another economic crisis. In the article the authors analyze important attributes of employment protection of women in relation to pregnancy and motherhood, adequate working conditions, return to work after maternity leave, specific issues of working hours and time for rest, holiday for relaxation, specific obstruction at work and protection against discharge.

kpt. JUDr. Juraj Mezei
doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.
Akadémia Policajného zboru v Bratislave
Katedra súkromnoprávných vied
e-mail: juraj.mezei@minv.sk
marta.thurzova@minv.sk

Recenzent: prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.