

ŽENA AKO ZAMESTNANKYŇA A JEJ POSTAVENIE V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

WOMAN AS AN EMPLOYEE AND HER POSITION IN LABOUR RELATIONS

SVITANOVÁ Katarína

Abstrakt

Postavenie ženy ako subjektu v pracovnoprávných vzťahoch pri realizácii práva na prácu má svoje špecifiká a osobitné právne zakotvenie, ktoré sú jej priznané na základe jej fyziologických predpokladov. Ide najmä o právnu úpravu v rámci slovenského práva, ale aj európskeho a medzinárodného práva, ktorá je dopĺňaná judikatúrou. V tejto súvislosti je potrebné spomenúť aj zákaz diskriminácie a na ňu nadväzujúce aplikačné problémy.

Abstract

The status of women as a subject in labor relations in the implementation of the right to work has a specific legislation and its unique characteristics, which shall be awarded to her on the basis of her physiological predisposition. It is covered, in particular, by the Slovak legislation, but also by European and international law, supplemented by case law. In this context, it is necessary to mention anti-discrimination and application problems associated with this issue.

ÚVOD

Pracovnoprávny proces ako komplex opatrení, ktorý zahŕňa nielen prístup v zamestnaní, ale aj postup pri uchádzaní sa o prácu a prijímaní do práce, predstavuje celý rad práv a povinností tak na strane zamestnávateľa ako aj na strane zamestnanca, resp. uchádzača o zamestnanie. Tieto práva a povinnosti determinujúce postavenie subjektov sú zakotvené v medzinárodnej, európskej i slovenskej legislatíve. V tomto kontexte sa osobitné postavenie priznáva žene, a to jednak vzhľadom na jej fyziologické predpoklady, ale aj pre jej predispozíciu, poslanie byť matkou. S osobitnými pracovnými podmienkami pre ženy úzko súvisí aj pojem a právna úprava zákazu diskriminácie. Keďže diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch predstavuje veľmi rozsiahlu oblasť právnej úpravy i dopadu na aplikačnú prax, zúžim svoju analýzu len ženu – zamestnankyňu.

1 POSTAVENIE ŽIEN Z POHLADU MEDZINÁRODNÉHO A EURÓPSKEHO PRÁVA

Z pohľadu záväznosti a vplyvu prameňov pracovného práva v súvislosti s analyzovanou témou považujem za dôležité poukázať na normotvorbu niektorých medzinárodných a európskych organizácií resp. zoskupení. K základným prameňom práva, ktoré zakotvujú medzinárodný právny rámec postavenia žien v pracovnom procese, možno zaradiť dokumenty prijaté na pôde *Organizácie spojených národov*. I keď treba podotknúť, že ide o dokumenty, ktoré sa vzťahujú najmä na širšiu oblasť, a to na ľudské práva. *Všeobecná deklarácia ľudských práv*, ktorá bola prijatá v roku 1948, zakotvuje v článku 2 prvá veta, že „každý je

nositeľom všetkých práv a slobôd, ktoré zakotvuje táto deklarácia, bez ohľadu na odlišnosti akéhokoľvek druhu, ako sú rasa, farba, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rodové alebo iné postavenie“. Článok 7 vymedzuje, že „všetci sú rovní pred zákonom a majú právo na rovnakú právnu ochranu bez akejkoľvek diskriminácie. Všetci majú právo na rovnakú ochranu proti akejkoľvek diskriminácii, ktorá porušuje túto deklaráciu a proti akémukoľvek podnecovaniu takejto diskriminácie“. Treba tu však podotknúť, že Všeobecná deklarácia ľudských práv nie je pre členské štáty právne záväzná, má len deklaratórny význam. Právne záväznými dokumentmi, ktorých je Slovenská republika signatárskym štátom, sú *Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*, ktorý obsahuje ustanovenia týkajúce sa nielen zákazu diskriminácie, ale aj o ochrane žien – matiek¹, ako aj *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*. Ďalšie dokumenty, ktoré boli prijaté na pôde OSN súvisiace s postavením žien, sú Dohovor o rovnakom odmeňovaní za prácu a Dohovor proti diskriminácii v zamestnaní a činnosti.

Z pohľadu medzinárodného pracovného práva je významná najmä *Medzinárodná organizácia práce*. Dokumenty prijaté na jej pôde sú vnímané ako základné pramene medzinárodného pracovného práva. V súvislosti so zamestnávaním žien bolo prijatých viacero dokumentov².

V kontexte regionálnych európskych organizácií (zoskupení štátov) treba spomenúť pracovné právo *Rady Európy*. „Hlavnými cieľmi Rady Európy sú prispievať k upevňovaniu európskej jednoty, chrániť princípy parlamentnej demokracie a ľudských práv a podporovať hospodársky a spoločenský pokrok členských štátov. Rada Európy sa zaoberá otázkami takmer vo všetkých oblastiach s výnimkou vojenskej obrany.“³ Pokiaľ ide o postavenie a ochranu žien v pracovnoprávných vzťahoch, prijala Rada Európy niekoľko dokumentov.⁴

Zásadný vplyv na slovenské pracovné právo má právo *Európskej únie* ako komplex právnych ustanovení, ktoré možno vnímať z viacerých hľadísk (či už z hľadiska subjektu, ktorý ho vydáva, ako aj z pohľadu vzťahov, na ktoré sa má aplikovať). Treba však pripomenúť fakt, že pracovné právo je veľmi osobitné odvetvie práva, ktorého zakotvenie v právnych poriadkoch jednotlivých členských štátov vychádza z odlišných historických, ekonomických a kultúrnych predpokladov členských štátov. Preto nie je cieľom Európskej únie úplne harmonizovať pracovné právo. V primárnom práve Európskej únie je kľúčové garantovať v rámci vnútorného trhu voľný pohyb osôb, kapitálu, tovaru a služieb. Toto právo zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti. „Zabezpečí sa voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie. Voľný pohyb pracovníkov zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky.“⁵ Následne sekundárnym právom Európska únia upravuje niektoré pracovnoprávne inštitúty (napr. pracovný čas, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, osobitné pracovné podmienky žien, zákaz diskriminácie aj z iných dôvodov, okrem iného aj zákaz diskriminácie na základe pohlavia, a

¹ Článok 3 a článok 10 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

² Dohovor o zamestnávaní žien pred pôrodom a po pôrode; Dohovor o zamestnávaní žien prácami v podzemí a baniach všetkých druhov; Dohovor o nočnej práci žien zamestnaných v priemysle; Dohovor o rovnakom odmeňovaní pracujúcich mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty; Dohovor o revidovaní Dohovoru o ochrane materstva; Dohovor o diskriminácii; Dohovor o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami so zodpovednosťou za rodinu.

³ Barancová, H., Schronk, R. 2007. Pracovné právo. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8, s. 96

⁴ Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd; Dodatkové protokoly k Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd; Európska sociálna charta; Dodatkový protokol k Európskej sociálnej charte; Revidovaná Európska sociálna charta a Dodatkový protokol umožňujúci kolektívne sťažnosti.

⁵ Článok 45 Zmluvy o fungovaní Európskej únie.

iné). Významnú časť práva Európskej únie predstavuje rozhodovacia činnosť Európskeho súdneho dvora.

2 POSTAVENIE ŽIEN Z POHLADU SLOVENSKEHO PRACOVNÉHO PRÁVA

V slovenskej normotvorbe treba vždy prihliadať na medzinárodnú a európsku právnu úpravu. Zákon s najvyššou právnou silou – Ústava Slovenskej republiky zakotvuje osobitné postavenie žien v súvislosti s právom na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a s osobitnými pracovnými podmienkami.⁶ Takto vymedzené právo žien sa často v praxi označuje ako „pozitívna diskriminácia žien“. Podľa môjho názoru takéto označenie nevystihuje podstatu právnej úpravy, ba môže navodiť dojem, že ženám sa priznáva zvýhodnené postavenie v porovnaní s mužmi. *Diskrimináciu* treba vo všeobecnosti považovať za negatívny jav, proti ktorému sa podnikajú konkrétne legislatívne opatrenia a ak sa v tomto prípade pridáva diskriminácii prívlastok „pozitívna“, myslím si, že takéto označenie by sme mohli nazvať oxymoron. Ak Ústava SR a aj jednotlivé zákony priznávajú ženám osobitné postavenie, je to z toho dôvodu, že sa tým snažia kompenzovať ich znevýhodnenie, ktoré majú na základe ich fyziologických predpokladov. Ústavný rámec dopĺňajú jednotlivé právne predpisy, v tejto súvislosti treba spomenúť najmä Zákonník práce, antidiskriminačný zákon a nariadenie vlády, ktoré stanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané všetkým ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám.

V rámci osobitného postavenia žien v pracovnom procese možno vymedziť jednak časovú líniu – a to vzťahy, ktoré vznikajú *pred uzavretím pracovnoprávneho vzťahu* (predzmluvné vzťahy), a vzťahy, ktoré vznikajú *po uzavretí pracovnoprávneho vzťahu*. Ako druhú líniu možno posudzovať jednotlivé osobitné *kategórie žien* – tehotné ženy, dojčiace ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode. Týmto ženám sa 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.

2.1 Aplikačné problémy v súvislosti s postavením tehotnej zamestnankyne pri skončení pracovného pomeru

Ako je uvedené vyššie, zásada rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi je zakotvená nielen v Ústave SR, ale aj v zákonoch. Najdôležitejším pracovnoprávnym predpisom je *Zákonník práce*, ktorý zakotvuje práva a povinnosti subjektov pracovnoprávneho vzťahu, či už založených na základe pracovnej zmluvy alebo vyplývajúcich zo vzťahov na základe dohôd mimo pracovného pomeru. Zákonník práce v úvodných ustanoveniach v 11 článkoch (ktoré majú síce označenie „Základné zásady“, avšak zákonodarca v nich nevymedzuje zásady, ale ide o deklaratórny výpočet práv a slobôd) zakotvuje zásadu rovnakého zaobchádzania v článku 1 a článku 6. Právne záväzným spôsobom je táto zásada zakotvená v ustanoveniach § 13 Zákonníka práce, ale najmä v antidiskriminačnom zákone. Vážnejší aplikačný problém spôsobuje terminologická nejednotnosť, ktorá sa týka ustanovenia § 40 ods. 6 Zákonníka práce, kde je síce vymedzená definícia „*tehotnej zamestnankyne*“⁷, no tento pojem sa v Zákonníku práce v ďalších ustanoveniach vyskytuje už len dvakrát (a to v § 64 ods. 3 písm. c); § 68 ods. 3), inak vo všetkých ustanoveniach Zákonníka práce sa uvádza pojem „*tehotná žena*“. Tým vyvstáva vážna otázka, či možno považovať pojem „*tehotná*

⁶ Článok 38 Ústavy Slovenskej republiky (zákon č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov).

⁷ § 40 ods. 6 Zákonníka práce: „Tehotná zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.“

zamestnankyňa“ za totožný s pojmom „tehotná žena“. Zákonník práce vymedzuje osobitnú ochranu tehotnej zamestnankyni, z pohľadu práva sa však za takúto zamestnankyňu považuje len osoba, ktorá splní podmienky kladené definíciou – písomne informovať zamestnávateľa a súčasne o svojom stave doložiť lekárske potvrdenie. Zvýšená ochrana a osobitné podmienky prislúchajú tehotnej zamestnankyni len vtedy, ak si splní túto oznamovaciu povinnosť. Hoci môže byť zamestnankyňa z biologického hľadiska tehotná, z právneho hľadiska sa stáva „tehotnou zamestnankyňou“ až po splnení tejto oznamovacej povinnosti. Zamestnávateľ nemá povinnosť sám iniciatívne zisťovať, či je jeho zamestnankyňa tehotná a či jej má upraviť pracovné podmienky (zisťovanie tehotenstva zamestnávateľom by sa mohlo považovať za neprípustné zasahovanie do jej súkromia, takže zamestnávateľ nemá ani inú možnosť, len čakať na jej oficiálne oznámenie). Oznamovacia povinnosť zamestnankyne v súvislosti s tehotenstvom má veľký význam z pohľadu právnej ochrany. Aplikačné problémy môžu nastať aj v súvislosti s *ochrannou dobou*, ktorá sa uplatňuje *pri výpovedi* zo strany zamestnávateľa. Podľa ustanovenia § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce „zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, ...“. V tomto prípade ide o časový úsek, v ktorom sa zamestnankyni poskytuje ochrana pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. V praxi môže nastať situácia, že zamestnankyni je doručená výpoveď v čase, keď je biologicky tehotná, ale ona o tom písomne neinformovala zamestnávateľa, ani o tejto skutočnosti nedoložila lekárske potvrdenie. Alebo by mohol nastať prípad, kedy ani samotná zamestnankyňa ešte nevie o svojom tehotenstve. Otázka teda je, či by bola takáto výpoveď platná. Právne názory na túto situáciu sú rôzne. Podľa môjho názoru, keďže zákonodarca vložil do Zákonníka práce legálnu definíciu tehotnej zamestnankyne, mal dôsledne túto definíciu používať v celom Zákonníku práce. V ustanovení o ochrannnej dobe sa nepíše o „tehotnej zamestnankyni“ v zmysle definície Zákonníka práce. Z dikcie citovaného ustanovenia vyplýva, že zamestnankyňa je v ochrannnej dobe v čase, keď je tehotná, bez ohľadu na to, či o tejto skutočnosti zamestnávateľ vedel alebo nie, prípadne či o nej vedela alebo nie samotná zamestnankyňa. Čiže ak v tomto čase by jej bola doručená výpoveď, myslím si, že takáto výpoveď by bola neplatná. Zástancovia opačného názoru argumentujú, že takýto výklad zákona môže spôsobiť právnu neistotu. Treba však zdôrazniť, že tento problém by sa nemusel v praxi riešiť, ak by zákonodarca jasne stanovil, že ochranná doba sa vzťahuje na „tehotnú zamestnankyňu“.

Podobný problém nastáva aj pri skončení pracovného pomeru v *skúšobnej dobe* s tehotnou zamestnankyňou. „Zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s tehotnou ženou, matkou do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom alebo materstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné.“⁸ Zákonník práce v tomto ustanovení pod sankciou absolútnej neplatnosti znemožňuje skončiť pracovný pomer v skúšobnej dobe s „tehotnou ženou“, ani tu sa nespomína „tehotná zamestnankyňa“. Problémom sa stáva skutočnosť, kto je to tehotná žena. V praxi môže nastať situácia, že skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe by ako neplatné žalobou na súde namietala tehotná žena s tým, že v čase, keď s ňou bol pracovný pomer takto skončený, o svojom tehotenstve nevedela. Zákonodarca totižto ochranu pri skončení pracovného pomeru v skúšobnej dobe vymedzil na tehotnú ženu a nie na tehotnú zamestnankyňu v zmysle definície Zákonníka práce.

Jeden z dvoch prípadov, kedy sa v Zákonníku práce uvádza pojem „tehotná zamestnankyňa“, je § 68 ods. 3 Zákonníka práce – *okamžité skončenie pracovného pomeru*. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, môže však s ňou skončiť pracovný pomer výpoveďou. To znamená, že ak by u tehotnej zamestnankyne aj boli dôvody na okamžité skončenie pracovného pomeru (právoplatné odsúdenie pre úmyselný

⁸ § 72 ods. 1 Zákonníka práce.

trestný čin alebo závažné porušenie pracovnej disciplíny), zamestnávateľ by s tehotnou zamestnankyňou nemohol okamžite skončiť pracovný pomer, ale mohol by jej v týchto prípadoch dať výpoveď, kde musí plynúť výpovedná doba, kým pri okamžitom skončení sa pracovný pomer končí doručením.

2.2 Pracovné podmienky tehotných žien - zamestnankyňa

Vo všeobecnosti platí, že zamestnávateľ je povinný vytvárať vhodné pracovné podmienky na pracovisku, čiže je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy. Pokiaľ ide o jednotlivé *kategórie žien* – zamestnankyňa, pracovnoprávne predpisy predpokladajú ich zvýšenú ochranu, či už ide o pracovný čas a jeho rozvrhnutie, pridelenie práce, nočnú prácu, vysielanie na pracovnú cestu a ďalšie. I keď treba konštatovať, že napríklad *nočná práca*⁹ vo všeobecnosti nie je zakázaná tehotným ženám. Takýto zákaz pre všetky tehotné ženy bol považovaný za diskrimináciu z dôvodu pohlavia, takže v súčasnosti má zamestnávateľ povinnosť preradiť tehotnú ženu z nočnej práce len v prípade, ak ona o to požiada.¹⁰

Osobitnú kategóriu žien – zamestnankyňa tvoria tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy, ktoré nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanovuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z. Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.¹¹ Na tomto mieste chcem opäť poukázať na terminologickú nedôslednosť zákonodarcu pri vymedzovaní pojmu tehotná žena a nie tehotná zamestnankyňa.

V súvislosti s tehotenstvom je potrebné spomenúť ustanovenie § 41 Zákonníka práce, v ktorom sú upravené tzv. *predzmluvné vzťahy*, čiže vzťahy pred vznikom pracovného pomeru, kde na jednej strane vystupuje ako subjekt zamestnávateľ a na druhej strane fyzická osoba – uchádzač o zamestnanie. V prípade, ak sa o prácu uchádza žena, zamestnávateľ nesmie od nej požadovať informácie týkajúce sa jej tehotenstva.

2.3 Osamelá zamestnankyňa verzus zamestnankyňa

Vyššie boli spomenuté kategórie zamestnankyňa, ktoré majú osobitné postavenie v pracovnoprávných vzťahoch. K takejto kategórii patrí aj osamelá zamestnankyňa, za ktorú sa považuje zamestnankyňa, ktorá žije sama a je slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena, alebo osamelá žena z iných vážnych dôvodov.¹² V žiadnom prípade nechcem zľahčovať ani spochybňovať postavenie žien, ktoré sú v takýchto zložitých životných situáciách – je len pochopiteľné a správne, že im zákon priznáva zvýšenú ochranu. Nedá mi však nespomenúť prípady z praxe, kedy žena – zamestnankyňa požíva výhody osamelej zamestnankyne, hoci nežije sama, ale žije nezosobášená s partnerom, ktorý nie je jej manželom (často nemajú ani spoločné bydlisko). Zamestnávateľ nemá reálnu možnosť zistiť, prípadne skontrolovať, či jeho zamestnankyňa je naozaj osamelá v zmysle definície. V praxi teda môže nastať situácia,

⁹ § 98 ods. 1 Zákonníka práce: „Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.“

¹⁰ Ochrana matiek vyplýva aj zo smernice 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok, ktorá výslovne nezakazuje nočnú prácu týchto žien nočnou prácou.

¹¹ § 161 Zákonníka práce.

¹² § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce.

že zamestnankyňa, ktorá je vydatá, je diskriminovaná z dôvodu rodinného stavu oproti zamestnankyni, ktorá nie je vydatá, ale žije s druhom. Hoci obe žijú s mužom, len jedna z nich si môže uplatňovať výhody poskytované Zákonníkom práce pre osamelé zamestnankyne. Osobitná ochrana osamelých zamestnankýň sa vzťahuje na zákaz výpovede, spôsob skončenia pracovného pomeru, úpravu a rozvrhnutie pracovného času, rozsah materskej dovolenky.

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnankyni výpoveď v ochrannej dobe, a to v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa stará o dieťa mladšie ako tri roky. Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s osamelou zamestnankyňou, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, môže však s ňou skončiť pracovný pomer výpoveďou.

Pokiaľ ide o rozvrhnutie pracovného času žene, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ňou. Pokiaľ však pôjde o osamelú zamestnankyňu, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, možno rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne len po dohode s ňou.¹³ Podobne je to aj pri práci nadčas a pracovnej pohotovosti – žena, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky, sa môže zamestnávať prácou nadčas len s jej súhlasom. Takisto sa osamelá žena, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, môže zamestnávať prácou nadčas len s jej súhlasom. Pracovná pohotovosť sa takejto žene nemôže nariadiť, môže sa s nimi len dohodnúť.¹⁴ V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov, avšak osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov.¹⁵ Tu chcem taktiež poukázať na terminologickú nedôslednosť zákonodarcu, pokiaľ ide o vymedzenie pojmu osamelá zamestnankyňa a osamelá žena.

2.4 Prestávky na dojčenie

Zvýšenú pozornosť upriamuje Zákonník práce aj na *dojčiacu zamestnankyňu*, ktorou je na účely tohto zákona zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.¹⁶ Opäť tu treba konštatovať, že Zákonník práce vo všetkých ustanoveniach používa pojem dojčiaca žena, nie dojčiaca zamestnankyňa. Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie. Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, 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 za zmenu. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po 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.¹⁷ Z pohľadu aplikačnej praxe je tu zaujímavé poukázať na skutočnosť, že zamestnávateľ nemá reálnu možnosť skontrolovať, či zamestnankyňa skutočne dojčí svoje dieťa. Ak zamestnankyňa požiada o takéto prestávky, zamestnávateľ jej musí poskytnúť vhodné priestory, kde jej zabezpečí súkromie a intimitu. Ak počas prestávok na dojčenie zamestnankyňa svoje dieťa nedojčí, ale mu poskytne výživu z fľaše, nie je možné jej v tom nijako brániť. Zamestnávateľ nemôže kontrolovať, či zamestnankyňa počas týchto prestávok dojčí, alebo nie.

¹³ § 87 ods. 3 Zákonníka práce.

¹⁴ § 164 ods. 3 Zákonníka práce.

¹⁵ § 166 ods. 1 Zákonníka práce.

¹⁶ § 40 ods. 7 Zákonníka práce.

¹⁷ § 170 Zákonníka práce.

ZÁVER

Postavenie žien v pracovnoprávných vzťahoch determinujú viaceré faktory. Rozsah a spôsob právnej ochrany možno rozdeliť z viacerých pohľadov, či už je to podľa prameňa práva (medzinárodné, európske a vnútroštátne) a tým aj jeho právnu silu, alebo pohľad na subjekt ochrany – jednotlivé kategórie žien (žena – zamestnankyňa, tehotná zamestnankyňa, dojčiaca zamestnankyňa, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode). Keďže právo vychádza z termínov, pojmov a definícií, je v tomto kontexte potrebné zdôrazniť potrebu ich dodržiavania. Aplikačná prax nám však ukazuje, aké komplikácie môže spôsobiť nedôslednosť zákonodarcu, ktorý hoci na jednej strane definuje určitý pojem, na druhej strane ho viac v texte zákona nepoužíva.

Použitá literatúra

BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. ISBN 978-80-89085-95-8

Právne predpisy

Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

Zmluva o fungovaní Európskej únie

Smernica 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok

Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 365/2004 Z. z. zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Kontaktné údaje

Katarína SVITANOVÁ, JUDr., Mgr., PhD.

Právnická fakulta

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici

Komenského 20

974 01 Banská Bystrica

Slovenská republika

k.svitanova@gmail.com