

monografia

# MENŠTRUAČNÉ VOĽNO AKO NÁSTROJ RODOVEJ ROVNOSTI V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH

Denisa Homola Nevická



PRÁVNICKÁ FAKULTA  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

**Monografia**

**Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti  
v pracovnoprávných vzťahoch**

Denisa Homola Nevická



**PRÁVNICKÁ FAKULTA**  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

2025

Vzor citácie: Homola Nevická, D.: Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. 1. vydanie. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2025. 72 s. ISBN 978-80-7160-745-8.

© Mgr. Denisa Homola Nevická, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

Monografia je výstupom z grantu VEGA č. 1/0677/24 „Ženy v kríze“

2025

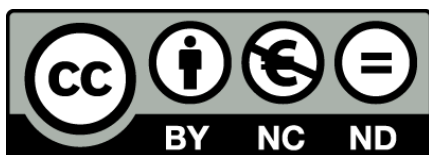
1. vydanie

5,8 AH

Recenzenti: doc. JUDr. PhDr. Silvia Treľová, PhD.  
JUDr. Kateřina Šimáčková, Ph.D.  
JUDr. Andrej Poruban, PhD.

Vydala Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave v roku 2025.

**ISBN (e-verzia) 978-80-7160-745-8**



Publikácia je šírená pod licenciou Creative Commons 4.0, Attribution-NonCommercial-NoDerivatives. Dielo je možné opakovaním používať za predpokladu uvedenie mena autorov a len na nekomerčné účely, pričom nie je možné z diela ani jeho jednotlivých častí vyhotoviť odvodene dielo formou spracovania alebo iných zmien.

*"I am no longer surprised at your knowing only six accomplished women. I rather wonder at your knowing any." Jane Austen (Pride and Prejudice).*

Elizabeth Bennet v rozhovore s pánom Darcym.

## Obsah

Úvod .....	8
1 Rodová rovnosť na pracovisku .....	13
1.1 Rodová rovnosť v normách EÚ .....	14
1.2 Rodová rovnosť v judikatúre EÚ .....	18
1.3 Rodová rovnosť v normách Slovenskej republiky .....	22
1.4 Rodová rovnosť v judikatúre Slovenskej republiky .....	33
2 Menštruačné voľno a jeho úprava vo vybraných štátoch a oblastiach sveta .....	37
2.1 Španielsko .....	39
2.2 Japonsko .....	42
2.3 Južná Kórea .....	44
2.4 Taiwan .....	45
2.5 Indonézia .....	47
2.6 Zambia .....	48
2.7 Vietnam .....	49
2.8 Výhody a nevýhody menštruačného voľna podľa vybraných svetových úprav .....	50
3 Možnosti zavedenia menštruačného voľna v Slovenskej republike .....	55
3.1 Možnosti právnej úpravy menštruačného voľna v Slovenskej republike .....	55
3.2 Možné pozitíva a negatíva zavedenia menštruačného voľna v Slovenskej republike ..	59
Záver .....	63
Zoznam použitej literatúry .....	67

## Predhovor

Právo, ako regulátor spoločenských vzťahov, by malo reflektovať na spoločenskú situáciu a na základe vedecky podložených informácií regulovať jednotlivé spoločenské vzťahy tak, aby zodpovedali potrebám spoločnosti. V oblasti rodovej rovnosti vystalo za ostatné obdobie množstvo otázok, ktoré nie sú právne dostatočne upravené. Spoločnosť sa vyvíja a regulácia životných a pracovných podmienok mužov a žien na základe „tradičných“ rodových rolí stráca svoje opodstatnenie. Z článku 7 Charty základných práv Európskej únie vyplýva že, je nevyhnutné chrániť súkromný život a rodinný život osôb. Ženy, rovnako ako muži, sú účastníkmi spoločenských vzťahov a majú svoje súkromné, rodinné či pracovné životy. Ženy predstavujú nezanedbateľnú časť pracujúcej populácie, no napriek tomu, súčasné normy práva nezodpovedajú ich potrebám. Normy Európskej únie ako aj slovenské právne predpisy upravujú čiastkové opatrenia, ktoré majú prispieť k rodovej rovnosti na pracovisku. Odlišnosť muža a ženy spočívajúca v rozdielnosti reprodukčných orgánov so sebou však nesie následky v podobe rozličných fáz cyklu ženy, ktoré ju počas mesiaca ovplyvňujú. Zdravotný stav sa prenáša do všetkých foriem života danej ženy a vplývajú na (dis)komfort pri výkone súkromných, rodinných či pracovných povinností. Je preto nevyhnutné, aby aj platné právo reagovalo na reálne potreby jednotlivých účastníkov a účastníčok spoločenských vzťahov a odstraňovalo nerovnosti.

V predkladanej práci sa venujeme problematike menštruácie voľna ako jedného z opatrení na podporu rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Analyzujeme právnu úpravu Slovenskej republiky ako aj vybraných štátov a oblastí sveta a zamýšľame sa nad možnosťami, ako odstrániť zjavnú nevýhodu žien na trhu práce z dôvodu menštruácie vhodnou právnou úpravou.

## Zoznam použitých skratiek

**Antidiskriminačný zákon** – 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).

**Civilný sporový poriadok** – zákon č. 160/2005 Z. z. Civilný sporový poriadok.

**EÚ** – Európska únia.

**Smernica o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom** - smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

**Smernica o rovnosti odmeňovania** - smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania

**Smernica o rovnosti mužov a žien** – smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

**Ústava Slovenskej republiky** – zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

**Zákon o službách zamestnanosti** - zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**Zákon o výkone práce vo verejnom záujme** – zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

**Zákon o štátnej službe** – zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

**Zákon o sociálnom poistení** - zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

**Zákonník práce** - zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

**Zamestnanec** - v zmysle ustanovenia § 11 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa za zamestnanca považuje fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Pojem zamestnanec je legálny pojem, ktorý sa používa v uvedenom tvare bez ohľadu na rod či pohlavie. Tam, kde je to možné bez zmeny legálneho významu, boli použité pojmy zamestnanec a zamestnankyňa pre scitlivenie jazyka.

## Úvod

Mária Wollstonecraftová sa narodila v roku 1759 v Lodýne ako druhé zo siedmych detí. Jej vzdelávanie nebolo na danú dobu ničím výnimočné. Rovnako ako ostatné dievčatá danej doby sa učila o náboženstve, čítala Bibliu a oboznámila sa aj so základnými dielami antických a dobových filozofov. Nebola z bohatej rodiny a očakávalo sa, že sa vyberie tradičnou cestou dcér strednej triedy a stane sa učiteľkou alebo guvernankou.<sup>1</sup> Mária Wollstonecraftová sa však rozhodla ísť inou cestou a založila školu, ktorá však nemala dostatočné financovanie a tak sa musela po rokoch zamestnať ako guvernanka. Práca guvernanky ju nenapĺňala, preto sa rozhodla podľa jej slov stať sa „*prvou svojho druhu*“ a venovať sa písaniu filozofickej literatúry.<sup>2</sup> V roku 1792 vydala dielo s názvom *A Vindication of the Rights of Woman* a stala sa bojovníčkou za ženské práva. V predmetnej publikácii stanovila tri základné piliere ženskej emancipácie, a to

- a) rovnaké vzdelávanie dievčat a chlapcov;
- b) odstránenie predsudkov voči ženám;
- a. a hodnotenie žien na základe ich vlastných úspechov a výsledkov ich práce, nie na základe ich partnerov

Jedným z najznámejších citátov Márie Wollstonecraftovej z predmetnej publikácie znie nasledovne „*Nechcem aby mali (ženy) moc nad mužmi, ale aby mali moc nad sebou samými*.“<sup>3</sup>

Ubehlo 232 rokov odkedy Mária Wollstonecraftová začala svoj boj o ženské práva a rovné postavenie žien v spoločnosti. Od jej čias prišlo mnoho filozofiek, akademičiek ale aj aktivistiek, ktoré sa denne zasadujú za zlepšenie postavenia žien a krok po kroku vybojujú pre ženy práva rovné mužom. Možnosť študovať, voliť, dediči si vybrať si vlastného životného partnera alebo partnerku neboli vždy samozrejmé.<sup>4</sup> Ani táto publikácia by pred 232 rokmi pravdepodobne nevznikla, nakoľko by sa od jej autorky pravdepodobne očakávalo, že sa bude venovať pre ženu „vhodným“ činnostiam a starať sa o domácnosť, rodičov, deti a manžela. Všetkým, ktorí sa zasadujú a v minulosti sa zasadzovali o rovnosť osôb v spoločnosti preto patrí veľké ďakujem.

Mohlo by sa zdať, že po vyše 200 rokoch bude spoločenský pokrok na inej úrovni ako v časoch Márie Wollstonecraftovej. Nemožno poprieť, že postavenie žien v spoločnosti sa oproti roku 1792 významne zlepšilo. Nemožno však ani konštatovať, že rovnosť medzi mužmi a ženami je absolútna, a to ani v krajinách Európskej únie. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť zverejňuje každoročne Index rodovej rovnosti. Podľa predmetného inštitútu bola rodová rovnosť v roku 2023 v EÚ na úrovni 70.2 bodu zo 100, pričom najhoršia úroveň rodovej

---

<sup>1</sup> Stanford Encyclopedia of Philosophy. (online). Dostupné na: <<https://plato.stanford.edu/entries/wollstonecraft/>> Údaje boli získané dňa: 11.11.2024.

<sup>2</sup> Tamtiež.

<sup>3</sup> Wollstonecraftová, M.: *A Vindication of the Rights of Woman*. (online). Dostupné na: <https://oll.libertyfund.org/titles/wollstonecraft-a-vindication-of-the-rights-of-woman> Údaje boli získané dňa: 11.11.2024.

<sup>4</sup> Laclavíková, M., Švecová, A.: Dlhá cesta právnej emancipácie žien v rodinných a majetkových vzťahoch. In *Historický časopis*. Vol. 4. 2018. s. 615.



rovnosti je v oblastiach vzdelávania, rozhodovacích právomocí, voľného času a v oblasti práce.<sup>5</sup> Európsky parlament je primárne zložený z mužov, ktorí tvoria až 61,34% poslancov.<sup>6</sup> Rozdiely v odmeňovaní sú podľa Eurostatu rovnako nepriaznivé, nakoľko hodinová hrubá mzda ženy je v priemere o 12,7% nižšia, ako hrubá hodinová mzda muža.<sup>7</sup>

Pretrvávajúce rodové rozdiely v spoločnosti ako aj na trhu práce boli dôvodom, pre ktorý sme sa rozhodli spracovať predkladanú prácu. Podľa vyššie uvedených štatistík, práve v oblasti práce, rozhodovania a voľného času majú totiž ženy najmenej rovné postavenie s mužmi. Rozhodli sme sa preto spracovať tému menštruálneho voľna, s dôrazom na dopad menštruácie na nerovné postavenie mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch. Menštruácia je jedným z biologických faktorov, ktoré odlišujú ženy a mužov. Práve otázka menštruácie a jej dopadu na výkon práce ženou a následnú (ne)rovnosť žien a mužov v pracovnoprávných vzťahoch nie je podľa nášho názoru v Slovenskej republike dostatočne analyzovaná a predkladanou publikáciou si kladieme za cieľ prispieť k odbornej diskusii na túto tému.

Predkladaná práca vychádza najmä z vedeckých a odborných publikácií zaoberajúcich sa problematikou rodovej rovnosti a menštruálneho voľna, ako aj z právnych predpisov a judikatúry. Po vyhľadávaní zdrojov odborných právnych publikácií cez Centrálny register evidencie publikačnej činnosti, portál legalis.sk, ktorý zastrešuje archivovanie významných slovenských právnych žurnálov ako aj cez portál researchgate.net, ktorý spája viac ako 20 miliónov vedcov a výskumníkov z celého sveta, možno konštatovať, že komplexná analýza problematiky menštruálneho voľna v slovenských reáliách absentuje. V konferenčnom príspevku s názvom *Menštruálne voľno ako nový fenomén v pracovnoprávných vzťahoch*<sup>8</sup> boli načrtnuté základné východiskové tézy. Okrem uvedeného konferenčného príspevku sa problematike menštruácie z právneho hľadiska okrajovo venuje aj monografia s názvom *Reprodukčné a sexuálne práva*.<sup>9</sup> Na základe uvedeného možno konštatovať, že v Slovenskej republike nebola realizovaná komplexná analýza právnej úpravy menštruálneho voľna. V zahraničnej odbornej a vedeckej literatúre je problematika menštruálneho voľna a jeho právnej úpravy analyzovaná oveľa komplexnejšie. Za najvýznamnejšie publikácie dosahujúce desiatky citácií v indexových žurnáloch od akademikov z celého sveta možno označiť vedecké publikácie *Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate*<sup>10</sup> a *Taking*

---

<sup>5</sup> EIGE. (online). Dostupné na: < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>>. Údaje boli získané dňa: 11.11.2024.

<sup>6</sup> EÚ. (online). Dostupné na:< <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>>. Údaje boli získané dňa: 11.11.2024.

<sup>7</sup>Eurostat. (online). Dostupné na: < [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#:~:text=For%20the%20economy%20as%20a,in%20Estonia%20\(Figure%201\).](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#:~:text=For%20the%20economy%20as%20a,in%20Estonia%20(Figure%201).>)>. Údaje boli získané: 11.11.2024.

<sup>8</sup> Pozri Faktor, Pavlíková, B.: Menštruálne voľno ako nový fenomén v pracovnoprávných vzťahoch. In *RAISON D'ÊTRE OF THE LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW IN SLOVAKIA - 100 YEARS OF EVOLUTION AND PROSPECTS FOR THE FUTURE*. Bratislavské právnické fórum, zborník z vedeckej konferencie. 2022.

<sup>9</sup> Pozri Dosedla, E. et.al.: *Reprodukčné a sexuálne práva*. Wolters Kluwer. 2024. pp.332.

<sup>10</sup> Levitt, B.R, Barnack-Tavlaris, L.J.: *Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate*. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. 2020. pp 561 – 575.

*leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy*<sup>11</sup>. Predkladaná práca analyzuje existujúce vedecké a odborné publikácie ako aj právne normy vybraných štátov a oblastí sveta a prináša ucelený prehľad možností a aplikačného využitia právnej úpravy menštruačného voľna.

Pri voľbe témy predkladanej práce sme identifikovali tri limity výskumu. Prvým limitom je prelínanie problematiky menštruačného voľna a rodovej rovnosti na pracovisku. Pre komplexnú analýzu problematiky menštruačného voľna je nevyhnutné načrtnúť základné normy upravujúce rodovú rovnosť v pracovnoprávných vzťahoch ako v Európskej únii, tak v Slovenskej republike, a to z toho dôvodu, že sa v práci plánujeme zaoberať aj možnosťami úpravy menštruačného voľna v Slovenskej republike *de lege ferenda*. Nakoľko úprava rodovej rovnosti nie je v európskych krajinách jednotná, považujeme za dôležité analyzovať vybrané normy primárneho a sekundárneho práva EÚ ako aj vybrané rozhodnutia európskych súdov s priamym dopadom na postavenie žien v pracovnoprávných vzťahoch. Rovnako sme pristúpili k analýze slovenských právnych noriem a vybraných rozhodnutí. Predkladaná práca si nekladie za cieľ predložiť komplexnú analýzu právnej úpravy a judikatúry v oblasti rodovej rovnosti, avšak pre komplexnosť analýzy problematiky menštruačného voľna je nevyhnutné analyzovať základné právne východiská rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch a zasadiť právnu úpravu menštruačného voľna do kontextu existujúcej právnej úpravy.

Druhým limitom je právna úprava rodovej rovnosti a prekážok v práci aj v iných právnych predpisoch v Slovenskej republike ako v Zákonníku práce. Parciálne sú zásada rovnakého zaobchádzania, zákaz diskriminácie a prekážky v práci upravené aj v právnych predpisoch, ktoré upravujú ostatné pracovnoprávne vzťahy, najmä výkon práce vo verejnom záujme a štátnu službu. Nakoľko je Zákonník práce základným právnym predpisom v oblasti pracovnoprávných vzťahoch, pričom na právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme pôsobí subsidiárne a na právne vzťahy vznikajúce pri výkone štátnej služby pôsobí delegovane, rozhodli sme sa analyzovať najmä právnu úpravu Zákonníka práce.

Tretím limitom je extenzívnosť právnych úprav štátov a oblastí sveta, v ktorých je menštruačné voľno upravené právnymi predpismi. Nakoľko sa predkladaná práca zaoberá problematikou menštruačného voľna, považujeme za účelné analyzovať právnu úpravu menštruačného voľna v pracovnoprávných predpisoch a nie celé právne poriadky vybraných štátov a oblastí sveta upravujúce aj iné formy voľna. Predmetná voľna bola urobená z dôvodu upriamenia pozornosti na rodovú (ne) rovnosť žien v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu menštruácie a nie iné dôvody, pre ktoré je so ženami vo svete zaobchádzané menej priaznivo ako s mužmi. Napriek uvedeným limitom budeme stručne poukazovať na tie skutočnosti, ktoré považujeme za relevantné pre ucelenosť vybranej problematiky, najmä na základné východiská právnej úpravy rodovej rovnosti vo vybraných štátoch a oblastiach sveta.

V predkladanej práci sme sa zamerali len na menštruačné voľno nakoľko problematika pre-menopauzálneho voľna či menopauzálneho voľna nie je doposiaľ široko právne upravená

---

<sup>11</sup> Barnack-Tavlaris, L.J. et. al.: Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. In *Health Care for Women International*. Vol. 40. 2019 – Issue 12. pp. 1355-1373.

a z toho dôvodu by nebolo možné analyzovať a komparovať dostatočné množstvo svetových právnych úprav.

Pri skúmaní menštruačného voľna ako nástroja na podporu rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch sme si stanovili nasledovnú výskumnú otázku: **Existuje na svete právna úprava menštruačného voľna?** K skúmaniu stanovenej výskumnej otázky sme sa rozhodli pristúpiť typom analytického právneho výskumu. Analyzovaný bude práva úprava Slovenskej republiky, Európskej únie ale aj vybraných krajín a oblastí sveta tak, aby sme dokázali zodpovedať na stanovenú výskumnú otázku, či na svete existuje právna úprava menštruačného voľna.<sup>12</sup> Následne pristúpime k zhodnoteniu analytických zistení a podrobíme ich hodnotiacemu a normatívnemu prístupu<sup>13</sup>, ktorých účelom bude determinovať, či je právna úprava vhodná, aké sú jej pozitíva a negatíva a zároveň stanoviť, aká by právna úprava mohla v Slovenskej republike byť, aj so zhodnotením možných dopadov.

Predloženú výskumnú otázku budeme skúmať prostredníctvom troch kapitol predkladanej práce. Práca je rozdelená na tri ucelené kapitoly, úvod a záver. V prvej kapitole sa venujeme právnej úprave rodovej rovnosti v Európskej únii a v Slovenskej republike ako aj vybraným rozhodnutiam Súdneho dvora Európskej únie, Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Zdrojom získania poznatkov pre prvú kapitolu je najmä odborná literatúra, právne predpisy ako rozhodnutia súdov. Využitie budú vedecké metódy analýzy, syntézy a komparácie. Cieľom prvej kapitoly je skúmať či normy Európskej únie alebo Slovenskej republiky upravujú menštruačné voľno ako aj zasadenie problematiky menštruačného voľna do širšieho kontextu rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch.

Druhá kapitola je venovaná úprave menštruačného voľna vo vybraných štátoch a oblastiach sveta. Jej cieľom je analyzovať jednotlivé právne úpravy a priniesť ucelený pohľad na právnu úpravu menštruačného voľna vo svete. Čiastkovo sa venujeme aj sociálnemu kontextu v jednotlivých štátoch a oblastiach kde je menštruačné voľno upravené zákonom a analyzujeme aj základnú úroveň rodovej rovnosti v daných štátoch a oblastiach podľa štatistík zostavených medzinárodnými organizáciami. Nakoľko nejde o oblasť právneho výskumu, uvedené ma za cieľ len zasadiť menštruačné voľno do sociálnych reálií daných štátov a oblastí. Zdrojmi poznania sú najmä odborná literatúra, právne normy a štatistické dáta. Zdrojom pre právne normy bude najmä databáza NATLEX Medzinárodnej organizácie práce, ktorá obsahuje pracovnoprávne predpisy krajín sveta preložené do anglického jazyka. Ak sa niektoré krajiny v danej databáze nenachádzajú, budú ich právne normy v oblasti pracovného práva skúmané prostredníctvom dostupných zdrojov na webových stránkach ústredných orgánov štátnej správy a odbornej literatúry. Využitie budú metódy analýzy, syntézy, komparácie a dedukcie. Ide o ťažiskovú kapitolu, ktorá poskytne ucelený pohľad na

---

<sup>12</sup> Bobek, M.: Výskum v právu: reklaman na Nike alebo kvantová fyzika? *In Jurisprudence*. Právnická fakulta Univerzity Karlovy, roč. 2016, č.6, str. 3-10.

<sup>13</sup> Havelková, B.: Co a jak psát aneb obrana badatelských výstupu v právu. *In Jurisprudence*. Právnická fakulta Univerzity Karlovy, roč. 2016, č.6, str. 11-17.

právnú úpravu menštruačného voľna vo svete, aká nebola doposiaľ v Slovenskej republike podľa našich vedomostí spracovaná.

Tretia kapitola sa zaoberá možnosťami zavedenia úpravy menštruačného voľna v Slovenskej republike. Ide o komparatívnu a syntetickú kapitolu, v ktorej sa zamierame najmä na poukázanie na výhody a nevýhody právnej úpravy menštruačného voľna ako aj možnosti využitia existujúcej právnej úpravy v Slovenskej republike pre čerpanie menštruačného voľna individuálnymi zamestnankyňami. Zároveň sa venujeme aj úvahám *de lege ferenda*. V tretej kapitole využijeme najmä poznatky nadobudnuté spracovaním prvej a druhej kapitoly. Za podklady budú slúžiť odborné publikácie a právne normy. Budú využité metódy analýzy, syntézy a komparácie. Tretia kapitola má za cieľ určiť, či je v Slovenskej republike potrebná zmena všeobecne záväzných právnych predpisov na to, aby všetky zamestnankyne mohli čerpať menštruačné voľno. Zároveň môže tretia kapitola slúžiť pre zákonodarný zbor ako podklad k novelizácii právnej úpravy. Predkladanú prácu ukončíme záverom, v ktorom bude zodpovedaná predložená výskumná otázka ako aj zhrnutie jednotlivých kapitol.

## 1 Rodová rovnosť na pracovisku

V Slovenskej republike sa napriek absencii legálnej definície na vyjadrenie rovnosti medzi pohlaviami používa pojem rod<sup>14</sup> a rodová rovnosť. Pojem rod pomenováva sociálne konštruované rozdiely medzi ženami a mužmi. Ide o súbor vlastností, charakteristík, činností a znakov, ktoré mužom a ženám sú mužom a ženám pripisované, či s ktorými sa muži a ženy stotožňujú. Rod sa formuje na základe výchovy, vzdelania, pod vplyvom prostredia, očakávaní, jazyka či vlastných rozhodnutí. Pojem pohlavie je biologická charakteristika človeka ako muža alebo ženy, identifikovateľná na základe pohlavných orgánov, chromozomálnej a hormonálnej výbavy a druhotných pohlavných znakov. Rod je komplexná premenná, ktorá je súčasťou sociálneho, kultúrneho, hospodárskeho a politického kontextu. Rod označuje sociálne konštruované rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú spoločensky konštruované. Cieľom rodovej rovnosti je pritom vytvoriť priestor pre osoby na sebarealizáciu bez ohľadu na rod či pohlavie.<sup>15</sup> V Slovenskej republike sa podľa Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti na roky 2021-2027 vníma pojem rod ako „koncept, referujúci k sociálnym rozdielom medzi mužmi a ženami, ktoré sú spoločensky určené a vnímané ako prirodzené, historicky meniteľné a majú široké variácie tak v rámci kultúr, ako aj medzi nimi.“. Pojem rod však nie je v Slovenskej republike legálne definovaný. Medzinárodne sa na vyjadrenie pojmu rod používa anglický pojem „gender“, ktorý sa však v legálnom pojmosloví na Slovensku neudomácnil. Ako uvádza Havelková, pojem „gender“ označuje sociálne konštruované pohlavie, teda súbor vlastností, ktoré daná spoločnosť spojuje s mužmi a ženami (zatiaľ čo pojem pohlavie označuje súbor biologických vlastností).<sup>16</sup> Myšlienku, že „ženami sa nerodíme, ženami sa stávame“<sup>17</sup> vyjadrila už v minulom storočí vo svojom diele *Druhé pohlavie* francúzska filozofka a feministka Simone de Beauvoir. Touto myšlienkou chcela vyjadriť, že žena sa nestane tým, čo sa od ženy očakáva narodením ale výchovou a nadobudnutím vzorcov správania, ktoré sú so ženským rodom spájané.<sup>18</sup>

Súčasná spoločnosť kladie oproti minulosti na ženu vysoké nároky. Vyžaduje sa, aby žena plnila celý rad rolí, a to najmä profesijných, rodinných i spoločenských. Rovnováha medzi súkromným, rodinným a pracovným životom ženy je preto kľúčovým faktorom k tomu, aby mohla moderná žena skĺbiť súkromné, pracovné a rodinné povinnosti. Podľa nášho názoru je najnáročnejšie obdobie, ktorá spočíva práve v biologickej odlišnosti ženy od muža. Ide o obdobie kedy musí žena v postavení zamestnankyne spojiť s pracovnoprávnymi povinnosťami aj rolu matky, ak sa pre ňu rozhodne. Je tak úlohou spoločnosti ako aj pracovnoprávných predpisov usilovať sa o to, aby účasť ženy v pracovnom procese neovplyvňovala negatívne jej biológia, a aby žena mohla skĺbiť pracovný a rodinný život.

<sup>14</sup> Pozri napr. ustanovenie §2a ods. 11 antidiskriminačného zákona.

<sup>15</sup> Pietruchová, O.: Rodová rovnosť v projektoch rozvojovej spolupráce. UNDP. s.57.

<sup>16</sup> Havelková, B.: Feminismus, gender a právo. In Šimáčková, K., Havelková, B., Špondrová, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020 s. 41-58.

<sup>17</sup> Beauvoir, S. de: *Druhé pohlavie*. 1. zv. Bratislava: Obzor 1967.

<sup>18</sup> Krištofová, L.: „Druhé pohlavie“ a príspevok Simone de Beauvoir do sikusie o telesnosti a sexualite. In *Filozofia*. Roč. 63, 2008, č. 6, s. 488-498.

Napriek tomu, ako uvádza Šimáčková „Žijeme v spoločnosti, kde boli pravidlá nastavené v minulosti tak, aby (napríklad v pracovnom prostredí) vyhovovali mužom; a to iba tým, ktorí sa chovajú podľa tradičnej predstavy muža.“<sup>19</sup> Sme presvedčení, že je nutné nahliadať na ženu nie len ako na subjekt pracovného práva ale aj ako na subjekt rodinného života, podľa jej vlastnej voľby, a umožniť jej zlučovanie pracovnoprávných povinností s rodinnými povinnosťami bez ohľadu na to, či sa rozhodne pre štandardný alebo neštandardný model rodiny. O prioritě ochrany tejto skupiny pracovníčok svedčí aj skutočnosť, že ich postavenie je zakotvené v celom rade únieových ale aj vnútroštátnych dokumentov.<sup>20</sup> Autorka sa v tejto kapitole zaoberá problematikou rodovej rovnosti s dôrazom na rodovú rovnosť na pracovisku.

### 1.1 Rodová rovnosť v normách EÚ

Postavenie ženy v pracovnoprávných vzťahoch je v Slovenskej republike dlhodobo horšie ako postavenie mužov. Jednoznačne to potvrdzuje aj výskum Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť, ktorý v roku 2023 zverejnil výsledky európskeho indexu rodovej rovnosti. Kým priemerný index rovnosti pohlaví je v Európskej únii na hodnote 70.2 bodu, Slovenská republika ako štvrtá najhoršia krajina, dosiahla len 59.2 bodu. Hodnotené boli oblasti ako pracovnoprávne vzťahy, čas, zdravie, peniaze či moc.<sup>21</sup> Uvedené výsledky sú alarmujúce najmä s ohľadom na skutočnosť, že východiskové právne normy ako zakladajúce dokumenty EÚ, nariadenia či smernice sú rovnaké pre všetky členské štáty. Existujúca situácia, ktorá je výskumom Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť dokazovaná každoročne, teda odzrkadľuje spoločenskú situáciu jednotlivých krajín a dostatočnosť, resp. nedostatočnosť transponovania jednotlivých právnych noriem a následného dodržiavania pravidiel. Je nutné konštatovať, že Slovenská republika neskončila na posledných priečkach výskumu prvýkrát ale dlhodobo je medzi piatimi najhoršími krajinami Európskej únie v hodnotení rodovej rovnosti.<sup>22</sup> Zamýšľame sa, či sú uvedené alarmujúco zlé výsledky spôsobené neschopnosťou a neochotou na strane vládnej moci prikladať náležitú dôležitosť postaveniu žien v spoločnosti alebo naopak, nedostatočným spoločenským tlakom. Z Indexu rodovej rovnosti Európskeho inštitútu rodovej rovnosti je zrejmé, že normy EÚ, pri správnej transpozícií a aplikácií, poskytujú dostatočný priestor členským krajinám dosiahnuť vyššiu úroveň rodovej rovnosti v jednotlivých oblastiach spoločenského života. Okrem uvedeného je princíp rovnosti pohlaví jedným z popredných princípov aj v dohovoročoch Medzinárodnej organizácie práce. Medzi základné dohovory v oblasti nediskriminácie možno zaradiť

---

<sup>19</sup> Šimáčková, K.: Mužské právo aneb Jsou právní pravidla neutrální? In Šimáčková, K., Havelková, B., Špondrová, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020 s. 1-13.

<sup>20</sup> Hamulák, J., Freel, L., Nevická, D.: The comparative analysis of women's status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic In: *Danube* [textový dokument (print)] [elektronický dokument] : Law, Economics and Social Issues Review. – Varšava (Poľsko) : De Gruyter. De Gruyter Open. – ISSN 1804-6746. – ISSN (online) 1804-8285. – Roč. 11, č. 3 (2020), s. 214-227.

<sup>21</sup> Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (online). Dostupné na: < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>>Údaje boli získané: 17.07.2024.

<sup>22</sup> Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (online). Dostupné na: < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2015>>Údaje boli získané: 17.07.2024.

Dohovor MOP o diskriminácii pokiaľ ide o zamestnanie a povolanie č. 111 z roku 1958, Dohovor MOP o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100 z roku 1951 či Dohovor MOP o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156 z roku 1981. Nakoľko je aj Slovenská republika viazaná uvedenými dohovormi, sme toho názoru, že Slovenská republika má k dispozícii dostatočné množstvo právnych nástrojov na dosiahnutie vyššej úrovne rodovej rovnosti. Nižšie sa venujeme analýze jednotlivých noriem Európskej únie ako aj Slovenskej republiky, ktoré by mali prispieť práve k zvýšeniu rovnosti žien a mužov v pracovnoprávných vzťahoch.

Vychádzajúc z článku 153 a článku 157 **Zmluvy o fungovaní Európskej únie** možno za piliere rodovej rovnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov označiť rovnaké príležitosti mužov a žien na trhu práce a rovnaké zaobchádzania v práci ako ja rovnosť v odmeňovaní. Pojem „rovnaké zaobchádzanie v práci“ považujeme za kľúčový, nakoľko, samotná Zmluva o fungovaní Európskej únie garantuje mužom a ženám rovnaké podmienky pri výkone práce, čo bez prijatia opatrení spočívajúcich v odstránení znevýhodňovania žien v dôsledku ich reprodukčnej biológie nie je a nebude možné dosiahnuť. **Zmluva o Európskej únii upravuje** v článku 2 a článku 3 ods. 3 právo na rovnaké zaobchádzanie a nediskrimináciu.

**Charta základných práv Európskej únie** v článku 21 upravuje nediskrimináciu ako „zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.“. Ďalej v článku 23 Charta základných práv Európskej únie upravuje rovnosť medzi mužmi a ženami, ktorá musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach, vrátane zamestnania, práce a odmeňovania.

**Európska sociálna charta (revidovaná)** upravuje v článku 4 právo na primeranú odmenu, ktoré priznáva mužom a ženám právo na rovnakú odmenu za rovnakú prácu. Okrem toho je v článku 8 upravené právo zamestnaných žien na ochranu materstva a v článku 27 právo pracovníkov s rodinnými záväzkami na rovnaké príležitosti a zaobchádzanie. Európska sociálna charta (revidovaná) upravuje aj právo na nediskrimináciu.

Z uvedených primárnych prameňov európskeho práva následne vychádzajú jednotlivé rezolúcie a stratégie, ktoré majú za cieľ dosiahnuť v EÚ rodovú rovnosť. Rezolúcia Rady EÚ<sup>23</sup> mala za cieľ upozorniť na potrebu účasti rovnako mužov, tak žien na pracovnom a súkromnom živote a odstrániť rozdiely spôsobené biologickými danosťami ženy, najmä materstvom a tehotenstvom. Vyvážená účasť žien a mužov na trhu práce a v rodinnom živote je na rozvoj spoločnosti podstatná. Materstvo ako aj otcovstvo a práva detí sú považované za základné hodnoty, ktoré musí zabezpečiť Európske spoločenstvo ako aj jednotlivé členské štáty. Poskytovanie služieb starostlivosti o deti je jednou z možností dosahovania zosúladiť súkromného, rodinného a pracovného života a odstraňovania prekážok

---

<sup>23</sup> Rezolúcia Rady EÚ. (online.) Dostupné na: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:EN:PDF>> Údaje boli získané: 17.07.2024.

zamestnanosti žien. Predstavitelia v záveroch zo zasadnutia Rady<sup>24</sup> deklarovali ciele v oblasti starostlivosti o deti, ktoré boli súčasťou aj Lisabonskej stratégie. Týmito cieľmi sú zabezpečenie dostupnosti, cenovej prijateľnosti a vysokej kvality starostlivosti o deti, ďalej poskytovanie starostlivosti o deti vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky ako aj zabezpečenie starostlivosti o deti mladšie ako tri roky.

Kľúčovými opatreniami definovanými v **Stratégii pre rodovú rovnosť na obdobie rokov 2020 - 2025**<sup>25</sup> na dosiahnutie rodovej rovnosti v rámci EÚ je najmä skončiť s rodovo motivovaným násilím, spochybňovať rodové stereotypy, odstrániť rodové rozdiely na trhu práce, dosiahnuť rovnakú účasť v rôznych odvetviach hospodárstva ako aj dosiahnuť rodovú rovnosť v hospodárskom a politickom rozhodovaní. Podľa najnovšej správy o rodovej rovnosti uverejnenej v roku 2023 bude kľúčovou výzvou zabezpečiť, aby mal každý rovnaké príležitosti využívať výhody zelenej a digitálnej transformácie. V súčasnosti sú ženy a dievčatá vo veľkej miere vynechané z príležitostí, ktoré toto odvetvie ponúka, a to najmä z dôvodu hlboko zakorenených rodových stereotypov, ktoré ich odrádzajú od toho, aby pokračovali v kariére v oblasti vedy a techniky. Na dosiahnutie pokroku je dôležité začleniť hľadisko rodovej rovnosti do všetkých oblastí politiky na všetkých úrovniach a do všetkých fáz tvorby politík s cieľom riešiť osobitné potreby, výzvy a príležitosti pre mužov a ženy.<sup>26</sup> Európska komisia doposiaľ prijala smernicu o rovnosti v odmeňovaní ako aj smernicu o povinnom zastúpení žien vo vedení spoločností<sup>27</sup> a pristúpila k Istanbulskému dohovoru o predchádzaní násiliu na ženách a domácomu násiliu a o boji proti nemu. Napriek tejto snahe ako aj záväzku EÚ povýšiť rodovú rovnosť medzi najvyššie priority sú ostatné štatistiky zverejnené Eurostatom znepokojivé. Podľa výročnej štatistiky Eurostat a Agentúry Európskej únie pre základné práva z roku 2023<sup>28</sup>:

- 1 z 3 žien na celom svete aspoň raz v živote zažila fyzické alebo sexuálne násilie;
- najmenej dve ženy každý týždeň zahynú v EÚ rukou intímneho partnera alebo rodinného príslušníka;
- 32% páchateľov sexuálneho obťažovania pochádza z pracovného prostredia ženy;
- zamestnaných je iba 69,3% žien v EÚ;
- európsky rozdiel v odmeňovaní je na úrovni 12,7%;
- iba 32% riadiacich pozícií v EÚ zastávajú ženy.

Je preto nevyhnutné aby boli jednotlivé normy EÚ prebraté do národných právnych poriadkov efektívne a aby bola zabezpečená ich vymožitelnosť. Jednotlivé smernice ako

---

<sup>24</sup> Zasadnutie Rady EÚ. (online.) Dostupné na: <[https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf)> Údaje boli získané: 17.07.2024.

<sup>25</sup> Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie 2020 - 2025. (online.) Dostupné na: <[https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion/actions-gender-equality\\_sk](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion/actions-gender-equality_sk)> Údaje boli získané: 17.07.2024.

<sup>26</sup> Tamtiež.

<sup>27</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.

<sup>28</sup> Eurostat. (online.) Dostupné na: <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_-\\_annual\\_statistics&oldid=563713](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&oldid=563713)> Údaje boli získané: 17.07.2024.



sekundárne pramene európskeho práva vychádzajú zo zakladajúcich zmlúv EÚ ako aj z Charty základných práv EÚ či Európskej sociálnej charty. Nižšie uvedené smernice predstavujú rámec sekundárneho práva pre rodovú rovnosť, najmä v oblasti pracovnoprávných vzťahov a dopadajú aj na pracovnoprávne vzťahy v Slovenskej republike.

V oblasti rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch možno za východiskové normy sekundárneho práva EÚ označiť najmä nasledovné:

a) smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami;

b) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania;

c) smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania.

**Smernicou Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami**<sup>29</sup> sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a zároveň flexibilných foriem organizácie práce pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo pre osoby s opatrovateľskými povinnosťami. Ustanovenia danej smernice boli v jednotlivých členských štátoch transponované v roku 2022. Táto smernica prispieva k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v Lisabonskej zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii. Touto smernicou sa zabezpečujú práva súvisiace s otcovskou, rodičovskou a opatrovateľskou dovolenkou, a to tým, že členské štáty prijímú opatrenia na zabezpečenie plnenia, aby otcovia mali právo na otcovskú dovolenku v minimálnom rozsahu 10 pracovných dní, ktorú majú čerpať pri príležitosti narodenia dieťaťa. Pozitívnym rozhodnutím je možnosť štátov určiť, či sa otcovská dovolenka má čerpať čiastočne pred narodením dieťaťa alebo len po ňom, ako aj to, či sa môže čerpať vo flexibilných formách. K lepšiemu zosúladiť by mala pomôcť aj skutočnosť, že právo na otcovskú dovolenku nie je podmienené požiadavkou na odpracované obdobie ani požiadavkou na určitú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu.

**Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania** upravuje základné východiská a pojmy pre rodovú rovnosť v pracovnoprávných vzťahoch. Garantuje minimálne štandardy a možno ju považovať za východiskovú smernicu v oblasti rodovej rovnosti. Táto smernica obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave, pracovné podmienky vrátane odmeny a zamestnanecké

---

<sup>29</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2019/1158. (online.) Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>. Údaje boli získané 17.07.2024.

systémy sociálneho zabezpečenia. Definuje pojmy ako priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a odmena.

**Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania** si za ciele stanovuje zavedenie transparentnosti odmeňovania v rámci organizácií, uľahčenia uplatňovania kľúčových pojmov týkajúcich sa rovnakej odmeny vrátane pojmov odmena a práca rovnakej hodnoty a posilnenia mechanizmov presadzovania rovnosti v odmeňovaní. Smernica o rovnosti v odmeňovaní je určená súkromnému aj verejnému sektoru a má zabezpečiť minimálne požiadavky na posilnenie uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, ktorá je zakotvená v článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie. Členské štáty budú musieť zabezpečiť zverejňovanie nie len minimálnej základnej mzdy na danej pracovnej pozícii ale aj maximálnej poskytovanej mzdy vrátane nenárokovateľných zložiek mzdy. Zároveň budú mať zamestnanci a zamestnankyne právo na informácie ohľadom transparentnosti v odmeňovaní. Pokiaľ zamestnávateľa nebudú plniť svoje záväzky, budú kontrolovaní zo strany štátnych orgánov. Uvedená smernica má byť transponovaná v členských štátoch do júna 2026. Autorka si dovoľuje poznamenať, že ani na konci roka 2024 sa o uvedenej smernice nevedie v Slovenskej republike široká spoločenská diskusia. Nejedná sa o uvedenú smernicu so zanedbateľným dopadom na práva a povinnosti zamestnancov a zamestnávateľov, práve naopak. Uvedená smernica významným spôsobom zasiahne do transparentnosti odmeňovania a je možné predpokladať, že pri správnej transpozícií zníži rozdiel v odmeňovaní mužov a žien.

## **1.2 Rodová rovnosť v judikatúre EÚ**

Judikatúra európskych súdov dlhodobo a konštantne reaguje na potreby odstránenia rozdielov medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania. Judikatúru najmä Európskeho súdneho dvora v oblasti rodovej rovnosti možno označiť za stabilnú, konštantnú a rešpektujúcu princíp právnej istoty. Vzhľadom na čl. 3 Civilného sporového poriadku, ktorý upravuje, že *„Každé ustanovenie tohto zákona je potrebné vykladať v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, verejným poriadkom, princípmi, na ktorých spočíva tento zákon, s medzinárodnoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky, ktoré majú prednosť pred zákonom, judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva a Súdneho dvora Európskej únie, a to s trvalým zreteľom na hodnoty, ktoré sú nimi chránené.“*, je možné konštatovať, že aj slovenské právne normy reflektujú záväznosť judikatúry európskych súdov. Nižšie analyzujeme vybrané rozhodnutia Európskeho súdneho dvora, ktoré len zdôraznili potrebu dosiahnutia rodovej rovnosti v Európe.

**Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci vo veci C-624/19 K and Others v Tesco Stores Ltd.** je určené Veľkej Británii, no vzhľadom na konštantnú judikatúru Európskeho súdneho dvora bude mať veľký dopad aj na štáty Európskej únie. Skutková podstata spočíva v tom, že Tesco Stores Ltd zamestnáva okolo 250 000 zamestnancov na

rôznych pozíciách od predaja cez logistiku až po riadenie. Približne 6000 súčasných a bývalých zamestnancov Tesco Stores Ltd, mužov aj žien, podalo žalobu na národný súd na Tesco Stores Ltd. za porušenie článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie a vnútroštátnej legislatívy v oblasti rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Žalobkyne ženského pohlavia ďalej tvrdili, že boli diskriminované oproti mužským kolegom nižšou odmenou. Vykonávali síce prácu na inom pracovisku a inej povahy, ale zamestnávateľom bola tá istá spoločnosť Tesco Stores Ltd. a svoju prácu v predajniach považujú za prácu rovnakej hodnoty ako prácu mužov v distribučnej sieti.<sup>30</sup> Tesco Stores Ltd namietalo nemožnosť priamej aplikácie článku 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie vo veľkej Británii, a preto sa národný súd obrátil na Európsky súdny dvor s prejudiciálnou otázkou.<sup>31</sup> Európsky súdny dvor vo svojom rozhodnutí konštatoval, že článok 157 Zmluvy o fungovaní Európskej únie má priamy aplikačný účinok na spory ohľadom porušenia princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Súdny dvor EÚ ďalej uviedol, že rovnaká odmena sa nevzťahuje len na rovnakú prácu ale aj na prácu rovnakej hodnoty a je preto na posúdení faktického stavu vnútroštátnym súdom, či zamestnankyne vykonávajú resp. vykonávali prácu rovnakej hodnoty. Rovnaká práca resp. práca rovnakej hodnoty ma kvalitatívnu povahu a týka sa pracovných úloh, ktoré zamestnanci plnia a výslednej hodnoty pre zamestnávateľa. Zároveň je nevyhnutné zdôrazniť, že ak podmienky odmeňovania vychádzajú od jedného zdroja, tzn. jedného zamestnávateľa, je možné ich porovnávať aj keď zamestnanci nevykonávajú prácu na tej istej prevádzke alebo pracovnej pozícii. Na článok 157 ZFEÚ<sup>32</sup> sa možno odvolávať pred vnútroštátnymi súdmi v spore týkajúcom sa práce rovnakej hodnoty, vykonávanej pracovníkmi odlišného pohlavia, ktorí majú toho istého zamestnávateľa, v rôznych prevádzkarňach tohto zamestnávateľa, keďže tento zamestnávateľ predstavuje takýto jediný zdroj.<sup>33</sup>

Európsky súdny dvor svojím rozhodnutím jednoznačne rozšíril ochranu zamestnancov a zamestnankýň pred diskrimináciou v odmeňovaní. Okrem už ustálenej judikatúry vo veciach rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty<sup>34</sup> rozšíril pôsobnosť princípu rovnakej odmeny aj na jeden zdroj poskytovania odmeny, na jedného zamestnávateľa, bez ohľadu na jeho regionálnu pôsobnosť. Zároveň zdôraznil priamu aplikovateľnosť článku 157 ZFEÚ pred vnútroštátnymi súdmi, čím jednoznačne posilnil postavenie žalobcov. Uvedené rozhodnutie Európskeho súdneho dvora považujeme za prelomové, nakoľko opätovne rozširuje ochranu obetí platovej diskriminácie a zdôrazňuje dôležitosť princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty medzi mužmi a ženami. Ďalej dáva obetiam diskriminácie napriek členskými štátmi Európskej únie pomerne silné argumenty v prípade súdneho sporu ako aj výklad, od ktorého sa národné súdy nebudú môcť jednoducho odkloniť. Sme však toho názoru, že odstránenie diskriminácie

<sup>30</sup> C-624/19 *K and Others v Tesco Stores Ltd*, par. 9 – 12.

<sup>31</sup> C-624/19 *K and Others v Tesco Stores Ltd*, par. 13 – 16.

<sup>32</sup> C-624/19 *K and Others v Tesco Stores Ltd*, par. 18 – 39.

<sup>33</sup> Ladiverová, E., Nevická, D.: Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or only Utopia? *In The Lawyer Quarterly*. 2022, Roč. 12, č. 3, s. 282-289.

<sup>34</sup> Pozri aj C-381/99 *Brunnhof*.

v odmeňovaní medzi mužmi a ženami treba zastaviť už v počiatkoch a minimalizovať tak vznik súdnych sporov, ktoré sú nákladné a trvajú dlhé mesiace. Za najúčelnejšie považujeme nastavenie legislatívy takým spôsobom, aby ukladala zamestnávateľom povinnosť transparentnosti pri odmeňovaní s dostatočnou právomocou kontrolných orgánov túto povinnosť kontrolovať a vynucovať.<sup>35</sup>

V rozhodnutí Európskeho súdneho dvora vo veci C-646/21 **K and L v Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid** objasnil Európsky súdny dvor situáciu, kedy štátny príslušník tretej krajiny, ktorý žiada o medzinárodnú ochranu, prijme za vlastné tzv. „západné normy, hodnoty a skutočné správanie“, s ktorými sa oboznámil a nadobudol ich počas pobytu v členskom štáte. Skutkový stav za predmetným rozhodnutím je nasledovný. Dve mladé ženy pôvodom z Iraku žili v Holandsku od roku 2015. Dané ženy tvrdili, že ak by ich Holandská vláda vrátila do krajiny pôvodu, nevedeli by sa zaradiť do spoločnosti, nakoľko, počas svojho pobytu v Holandsku sa natoľko zžili s hodnotami a zásadami demokratického európskeho sveta, najmä s princípom rodovej rovnosti, že ich návrat do spoločenskej situácie v Iraku by bol nemožný a ak by mali Holandsko opustiť, utrpeli by ujmu vo svojom vývoji. Táto ujma by sa pridala k ujme, ktorá vznikla v dôsledku dlhého obdobia neistoty, pokiaľ ide o získanie povolenia na pobyt v tomto členskom štáte. Holandské úrady napriek tomu žiadosť daných žien o možnosť azylu v Holandsku zamietli.<sup>36</sup>

V tomto kontexte sa vnútroštátny súd obrátil na Európsky súdny dvor so žiadosťou o výklad pojmu „príslušnosť k určitej sociálnej skupine“ v zmysle článku 10 ods. 1 písm. d) smernice č. 2011/95. Holandský súd bol toho názoru, že pojem „prijatie západného štýlu života“ odkazuje na rovnosť medzi ženami a mužmi, a najmä na právo žien na ochranu pred akýmkoľvek rodovo podmieneným násilím, právo ne byť nútené uzavrieť manželstvo, ako aj právo vyznávať alebo nevyznávať vieru, mať vlastné politické názory a možnosť ich vyjadrovať. Európsky súdny dvor vo svojom rozhodnutí uviedol, že ženy, vrátane maloletých, ktorých spoločnou charakteristikou je stotožnenie sa so základnou hodnotou rovnosti medzi ženami a mužmi, ku ktorému došlo počas ich pobytu v členskom štáte, možno v závislosti od okolností panujúcich v krajine pôvodu považovať za príslušníčky „určitej sociálnej skupiny“ v zmysle článku 10 ods. 1 písm. d) smernice č. 2011/95.<sup>37</sup>

Európsky súdny dvor vo svojom rozhodnutí uviedol, že Článok 10 ods. 1 písm. d) a článok 10 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2011/95/EÚ z 13. decembra 2011 o normách pre oprávnenie štátnych príslušníkov tretej krajiny alebo osôb bez štátneho občianstva mať postavenie medzinárodnej ochrany, o jednotnom postavení utečencov alebo osôb oprávnených na doplnkovú ochranu a o obsahu poskytovanej ochrany sa má vykladať v tom zmysle, že: „v závislosti od podmienok panujúcich v krajine pôvodu možno ženy, ktoré sú štátnymi príslušníkmi tejto krajiny vrátane tých maloletých a ktorých spoločnou charakteristikou je ich skutočné stotožnenie sa so základnou hodnotou rovnosti medzi ženami

---

<sup>35</sup> Ladiverová, E., Nevická, D.: Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or only Utopia? *In The Lawyer Quarterly*. 2022, Roč. 12, č. 3, s. 282-289.

<sup>36</sup> C-646/21 K and L v Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, par 34-45.

<sup>37</sup> Tamtiež.

*a mužmi, ku ktorému došlo počas ich pobytu v členskom štáte, považovať za príslušníčky „určitej sociálnej skupiny“, čo predstavuje „dôvod prenasledovania“, ktorý môže viesť k priznaniu postavenia utečenca.“<sup>38</sup>*

Uvedené rozhodnutie Európskeho súdneho dvora len zdôrazňuje dôležitosť princípu rodovej rovnosti. Jedná sa o jeden z kľúčových princípov európskeho spoločenstva, ktorý významným spôsobom odlišuje krajiny Európskej únie od iných krajín, najmä východného sveta, kde sú ženy ešte stále podrobené neľudskému zaobchádzaniu a nie sú rešpektované ich základné ľudské práva.<sup>39</sup> Práve vo svetle nedostatočnej úpravy ženských práv vo svete je nevyhnutné, aby rodová rovnosť bola európskymi normami aj naďalej regulovaná za účelom dosiahnutia čo najvyššej miery rodovej rovnosti v európskom spoločenstve.

Rozhodnutie Európskeho súdneho dvora vo veci **C-303/06 Coleman v Attridge Law** možno označiť za prelomové a dlhodobé jedno z najvýznamnejších rozhodnutí Európskeho súdneho dvora v oblasti rodovej rovnosti. Skutkový stav daného rozhodnutia bol nasledovný. Pani Coleman pracovala od roku 2001 ako právna sekretárka v Londýnskej advokátskej kancelárii. V roku 2002 sa jej narodil syn, ktorý mal vážne zdravotné problémy a pani Coleman bola jeho primárnou poskytovateľkou starostlivosti. V roku 2005 pani Coleman skončila pracovnoprávny vzťah so spoločnosťou Attridge Law na základe tzv. „dobrovoľnej nadbytočnosti“. V tom istom roku sa obrátila s antidiskriminačnou žalobou na vnútroštátne súdy a tvrdila, že k skončeniu pracovného pomeru bola donútená. Zamestnávateľ s ňou mal zaobchádzať diskriminačne z dôvodu, že bola primárnou osobou poskytujúcou starostlivosť zdravotne znevýhodnenému synovi. Prejavy rozdielneho zaobchádzania zamestnávateľa mali spočívať najmä v nevhodných narážkach, nemožnosti návratu na rovnaké pracovné miesto po skončení materskej dovolenky ako aj nemožnosti flexibilnej úpravy pracovného času, ktorá bola poskytovaná iným zamestnancom, ktorí nemali zdravotne znevýhodnené deti. Vnútroštátny súd sa obrátil na Európsky súdny dvor s prejudiciálnymi otázkami týkajúcimi sa výkladu smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. Vnútroštátny súd žiadal o objasnenie, či sa diskriminačný dôvod zdravotné postihnutie vzťahuje výlučne na osobu, ktorá je zdravotne postihnutá alebo môže byť rozšírený aj na príbuzné osoby.<sup>40</sup>

Európsky súdny dvor vo svojom rozhodnutí uvádza, že smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, a najmä jej článok 1 a článok 2 ods. 1 a ods. 2 písm. a) sa majú vykladať tak, že *„zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravujú, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom*

---

<sup>38</sup> C-646/21 K and L v Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid, par. 87.

<sup>39</sup> Iran Human Rights Center. (online). Dostupné na: < <https://iranhrdc.org/gender-inequality-and-discrimination-the-case-of-iranian-women/>> Údaje boli získané: 22.07.2024.

<sup>40</sup> C-303/06 Coleman v Attridge Law, par.19-32.

*postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie uvedeným v predmetnom článku 2 ods. 2 písm. a).*"<sup>41</sup>

Uvedené rozhodnutie má nesporný dopad nie len na zdravotne znevýhodnené osoby, ale aj na pracujúce ženy, nakoľko v Európskej únii sa až 93% žien vo veku od 25 do 49 venuje starostlivosti o deti a domácnosť.<sup>42</sup> Disparita medzi ženami a mužmi, ktorí sa venujú okrem práci aj starostlivosti o rodinu a domácnosť má následne vplyv na postavenie žien na trhu práce, kariérny rast, ich sociálnu ako aj ekonomickú (ne)závislosť, ktorá presahuje do takých oblastí ako intímna sféra či domáce a rodovo podmienené násilie.<sup>43</sup> V súvislosti s nepriamou diskrimináciou osôb, ktoré sa starajú o zdravotne postihnuté dieťa je aj v súčasnosti na ESD podaný návrh na začatie prejudiciálneho konania vo veci C-38/24, ktorý podal Najvyšší súd Talianska. Žiada v ňom o zodpovedanie otázky, či sa môže osoba, ktorá sa domnieva, že s ňou bolo zaobchádzané menej priaznivo z dôvodu starostlivosti o zdravotne postihnuté dieťa domáhať ochrany pre diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia a či má zamestnávateľ k takejto osobe pristupovať ako k osobe so zdravotným postihnutím.

Judikatúra Európskeho súdneho dvora významne ovplyvňuje postavenie žien v spoločnosti. Ako bolo demonštrované na vybraných judikátoch Európskeho súdneho dvora, rodová rovnosť je komplexná téma, ktorá presahuje postavenie žien na trhu práce a zasahuje do všetkých sfér a aspektov života ženy, vrátane odmeňovania, azylu, rovnakého zaobchádzania či starostlivosti o dieťa. Ako uvádza Európsky inštitút pre rodovú rovnosť<sup>44</sup> rodová rovnosť neznamena, že ženy a muži sa stanú rovnakými, ale že práva, povinnosti a príležitosti žien a mužov nebudú závisieť od toho, či sa narodila ako žena alebo muž. Rodová rovnosť znamená, že sa berú do úvahy záujmy, potreby a priority žien aj mužov, čím sa uznáva rôznorodosť rôznych skupín žien a mužov. Rovnosť medzi ženami a mužmi sa považuje za otázku ľudských práv a zároveň za predpoklad a indikátor trvalo udržateľného rozvoja zameraného na ľudí.

Sú to práve normy európskeho práva ako aj rozhodnutia európskych súdov formujú vnútroštátnu úpravu jednotlivých členských štátov v oblasti rodovej rovnosti.

### **1.3 Rodová rovnosť v normách Slovenskej republiky**

Rodová rovnosť je v Slovenskej republike upravená naprieč právnymi predpismi. Východiskovou normou je Ústava Slovenskej republiky, ktorá v čl. 12 ustanovuje, že *„Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Základné práva a slobody sa zaručujú na území*

<sup>41</sup> C-303/06 Coleman v Attridge Law, par.64.

<sup>42</sup> Eurostat. (online). Dostupné na < [<sup>43</sup> Russo, N., Pirlott, A.: Gender-Based Violence. In ANNALS NEW YORK ACADEMY OF SCIENCES. 2006. pg. 179-205.](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2020/bloc-3d.html#:~:text=For%20all%20Member%20States%2C%20there,compared%20with%2069%20%25%20of%20women.> Údaje boli získané: 22.07.2024.</a></p></div><div data-bbox=)

<sup>44</sup> EIGE. (online). Dostupné na:< [https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059?language_content_entity=en)> Údaje boli získané: 22.07.2024.

*Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.*" Napriek tomu, že Ústava Slovenskej republiky explicitne neupravuje pojem „rodová rovnosť“, zaručuje základné práva bez ohľadu na pohlavie či rod.

Ústavu Slovenskej republiky ďalej dopĺňajú jednotlivé zákony. Vzhľadom na zameranie tejto práce sa venujeme primárne tým zákonom, ktoré priamo ovplyvňujú rodovú rovnosť na pracovisku. Ide najmä o :

- a) Zákonník práce;
- b) Antidiskriminačný zákon;

Čiastočne sa dotkneme aj zákona o výkone práce vo verejnom záujme, zákona o štátnej službe a zákona o službách zamestnanosti.

**Zákonník práce** možno označiť za východiskový právny predpis pre rodovú rovnosť na pracovisku. Zákonník práce upravuje mnohé opatrenia, ktoré prispievajú k rodovo rovnejšiemu postaveniu zamestnancov, najmä však:

- právo rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaní, odbornému vzdelávaniu a vo vzťahu k pracovným podmienkam;
- pracovné podmienky, ktoré chránia zdravotný stav matky v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a priestor pre rodičov o starostlivosť o dieťa po narodení.

V tejto podkapitole budeme ďalej analyzovať jednotlivé nástroje na podporu rodovej rovnosti na pracovisku, ktoré môžu už dnes zmluvné strany využiť pri výkone práva na prácu.

**Antidiskriminačný zákon** pre oblasť rovnosti žien a mužov na pracovisku upravuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočívajúce v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Je dôležité zdôrazniť, že za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

**Zákon o výkone práce vo verejnom záujme** upravuje výkon práv a povinností zamestnancov a zamestnávateľov pri výkone práce vo verejnom záujme. Ide o prísnejšie regulovanú oblasť výkonu práce ako pracovnoprávne vzťahy v súkromnej sfére. Na právne vzťahy pri výkone práce vo verejnom záujme pôsobí Zákonník práce subsidiárne, no napriek tomu je v zákone o výkone práce vo verejnom záujme upravený zákaz diskriminácie ako „*Pri výberovom konaní sa musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovená antidiskriminačným zákonom. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.*“

**Zákon o štátnej službe** upravuje výkon práv a povinností z právnych vzťahov pri výkone štátnej služby. Štátna služba sa vykonáva v štátnozamestnaneckom pomere k štátu a na jednotlivé ustanovenia zákona o štátnej službe sa Zákonník práce vzťahuje delegovane, tzn. iba ak tak ustanovuje zákon o štátnej službe. Zákon o štátnej službe upravuje v čl. 9 aj princíp rovnakého zaobchádzania, a to „*Služobný úrad postupuje v štátnozamestnaneckých vzťahoch vo vzťahu k štátnemu zamestnancovi a uchádzačovi o štátnu službu podľa zásady rovnakého zaobchádzania a rešpektuje ich súkromie, ústavné práva a zákonné práva.*“.

**Zákon o službách zamestnanosti** upravuje právne vzťahy pri poskytovaní služieb zamestnanosti. Okrem práv a povinností jednotlivých orgánov štátnej správy, zamestnancov a zamestnávateľov, upravuje aj dôležité nástroje na podporu zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie.

Slovenské normy ani európske normy explicitne neupravujú právo ženy na voľno alebo inú osobitnú úpravu pracovného času počas menštruácie. Jednotlivé opatrenia a ochranné ustanovenia sa týkajú predovšetkým žien, ktoré sa rozhodnú sklbiť svoj pracovný život s tehotenstvom či starostlivosťou o dieťa.

### **1.3.1 Opatrenia na podporu rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch**

Rodová rovnosť na pracovisku je v Slovenskej republike upravená naprieč jednotlivými právnymi predpismi. Zákonník práce, Antidiskriminačný zákon ako aj Zákon o službách zamestnanosti upravujú viaceré opatrenia, ktoré prispievajú k zrovnoprávneniu postavenia žien a mužov na pracovisku. Mnohé z týchto opatrení vyplývajú práve z biologickej odlišnosti muža a ženy a ich účelom je chrániť ženy, pokiaľ sa rozhodnú otehotnieť alebo starať sa o dieťa a sklbiť svoje pracovné povinnosti aj s rodinným životom a rolou matky. Menštruačné voľno nie je v čase spracovania predloženej práce v normách EÚ ani Slovenskej republiky upravené. V Slovenskej republike je však možná dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou na čerpaní nepomenovanej prekážky v práci podľa § 141 ods. 3 Zákonníka práce, a to bez náhrady mzdy alebo s náhradou mzdy. V tejto podkapitole sa budeme preto venovať tým existujúcim opatreniam, ktoré podporujú rodovú rovnosť pri výkone práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov a načrtneme aj možnosť fakultatívneho menštruačného voľna.

Zákonník práce v čl. 6 upravuje rodovú rovnosť ako jednu zo základných zásad Zákonníka práce, a to nasledovne „*Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim 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. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.*“.

Sme toho názoru, že už z dikcie čl. 6 Zákonníka práce vyplýva právo na rovnaké zaobchádzanie pri pracovných podmienkach, čo potvrdil aj Ústavný súd Slovenskej republiky<sup>45</sup>. Skutočnosť, že platné právo nijakým

<sup>45</sup> Pozri napr. Rozhodnutie Ústavného súdu Slovenskej republiky PL. ÚS 45/1994.



spôsobom nezohľadňuje biologickú odlišnosť muža a ženy v podobe menštruácie je v rozpore s touto zásadou. Ako sme už uviedli, väčšina opatrení súvisí práve so starostlivosťou o deti a biologickým stavom ženy ako matky, nie ženy ako osoby, ktorá v dôsledku svojho biologického stavu menštruuje, čo môže výrazne ovplyvňovať jej schopnosť výkonu práce v danom čase.

V zmysle ustanovenia § 40 ods. 6 Zákonníka práce je **tehotná zamestnankyňa** taká zamestnankyňa, ktorá o svojom stave zamestnávateľa písomne informoval a predložila o tom aj lekárske potvrdenie. Obdobne sa v zmysle daného ustanovenia za **dojčiacu zamestnankyňu** považuje taká zamestnankyňa, ktorá o tom zamestnávateľa písomne informovala. Uvedená úprava je podľa nášho názoru zbytočne formalistická a neplní účel, ktorým je ochrana tehotnej a /alebo dojčiacej ženy. Smernica Rady 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 neukladá zamestnankyni povinnosť oznamovať tehotenstvo ani dojčenie písomne, a už vôbec nie ho dokladovať potvrdením od lekára. Je postačujúce ak zamestnankyňa zamestnávateľa o tehotenstve a dojčení informuje. Písomné informovanie o tehotenstve či dojčení nemožno považovať za právny úkon v pracovnom práve, jedná sa výlučne o faktický úkon. Ak by zamestnávateľ vedel o tehotenstve či dojčení ženy aj z iných zdrojov, mal by sa na danú ženu pozeráť ako na tehotnú zamestnankyňu či dojčiacu zamestnankyňu a poskytnúť jej všetky ochranné podmienky, ktoré tehotným a dojčiacim ženám na pracovisku patria. Uvedené potvrdzuje aj rozhodnutie R 74/1967, v ktorom súd rozhodol, že skončenie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy je zamestnankyňa tehotná je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či zamestnávateľ o jej tehotenstve vedel alebo nie. Navyše, za dojčiacu už podľa judikatúry Európskeho súdneho dvora nemožno označiť len zamestnankyňu, ale aj zamestnanca, nakoľko dojčenie nemá len funkciu prijímania potravy ale aj formovaniam emočnej väzby, ktorá vzniká aj keď je dieťaťu podávané mlieko iným spôsobom ako priamo dojčením z prsníka matky.<sup>46</sup>

Ochranné ustanovenia Zákonníka práce, ako napríklad zákaz nočnej práce či pracovnej pohotovosti pre tehotné ženy, majú slúžiť predovšetkým na ochranu tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien. Zamestnávateľ nesmie tieto ochranné ustanovenia využívať ako zámienku na diskrimináciu. Práve preto Zákonník práce v ustanovení § 41 uvádza, že zamestnávateľ nesmie vyžadovať od uchádzačky či záujemkyne o prácu informáciu o jej tehotenstve ani rodinných pomeroch. Uvedené ustanovenie nie je možné vykladať tým spôsobom, že pokiaľ zamestnávateľ má záujem zamestnať zamestnanca na pracovnej pozícii, ktorá je pre tehotné ženy riziková alebo zakázaná, oprávňuje ho to informovať sa o jej tehotenstve. V zmysle ustálenej judikatúry Európskeho súdneho dvora<sup>47</sup> sa zamestnávateľ nesmie v žiadnom prípade informovať o tehotenstve ženy v **predzmluvných vzťahoch**, nakoľko tehotenstvo netvorí trvalú prekážku pre výkon práce.

---

<sup>46</sup> C - 104/09 Pedro Manuel Roca Alvarez v Sesa Start Espana ETT SA, čast'. 35-36.

<sup>47</sup> Pozri napr. C- 109/00 *Tele Denmark*, C- 207/98 *Mahlbug* alebo C- 177/88 *Dekker*.

Ako uviedol Európsky súdny dvor v rozhodnutí vo veci C – 109/00 „...tehotná žena nie je povinná informovať svojho zamestnávateľa o svojom tehotenstve...“.

Za účelom umožnenia ženám a mužom starať sa o deti upravuje Zákonník práce právo na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku a rodičovskú dovolenku. Táto úprava prešla zmenami po tom, čo bola do slovenského právneho poriadku transponovaná smernica o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom.

**Materská dovolenka** slúži na ochranu ženu pred ako aj po pôrode. Poskytuje sa ženám s cieľom poskytnúť im priestor na prípravu na pôrod, pôrod samotný ako aj zotavenie po ňom a starostlivosť o novorodenca. **Materská dovolenka** sa neposkytuje otcovi dieťaťa. Žene pri narodení dieťaťa patrí materská dovolenka v zmysle ustanovenia § 166 ods. 1 Zákonníka práce v rozsahu 34 týždňov pri narodení jedného dieťaťa. Osamelej žene patrí materská dovolenka v rozsahu 37 týždňov zatiaľ čo žene, ktorá porodila dve a viac detí patrí materská dovolenka v rozsahu 43 týždňov. Materská dovolenka sa žene poskytuje spravidla so začiatkom 6-8 týždňov pred plánovaným termínom pôrodu, podľa potvrdenia o jej ošetrujúceho lekára.

Otcovi dieťaťa sa po transponovaní smernice o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom poskytuje v zmysle ustanovenia § 166 ods. 1 Zákonníka práce **otcovská dovolenka**. Celkový nárok otca na otcovskú dovolenku je trvaní 28 týždňov a poskytuje sa najskôr odo dňa narodenia dieťaťa. Osamelému otcovi patrí otcovská dovolenka v rozsahu 31 týždňov, a otcovi, ktorí sa stará o dve alebo viac novonarodených detí patrí otcovská dovolenka v rozsahu 37 týždňov. Otcovskú dovolenku možno rozdeliť na dve časti, pričom prvú časť, v rozsahu 2 týždne môže otec čerpať najneskôr do 6 týždňov odo dňa, kedy sa dieťa narodilo alebo bolo prepustené zo zdravotníckeho zariadenia. Ide o čas, kedy môžu byť obaja rodičia doma s novonarodeným dieťaťom a obaja môžu súbežne poberať dávku materské, ak im na ňu vznikol nárok. Zvyšnú časť nevyčerpaného nároku z rozsahu 28 týždňov na otcovskú dovolenku si môže otec dieťaťa vyčerpať do 3 rokov od narodenia dieťaťa.

Muž aj žena majú voči zamestnávateľovi oznamovaciu povinnosť, a to najmenej mesiac vopred ho písomne informovať o nástupe na materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku, prerušení či skončení materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky. Je nutné zdôrazniť, že **ako materská dovolenka, tak otcovská dovolenka sú právom daného rodiča**. Zamestnávateľ nemôže nútiť ženu nastúpiť na materskú dovolenku ani muža na otcovskú dovolenku. Avšak v súvislosti s ochranou biologického stavu ženy, ak sa žena rozhodne na materskú dovolenku nastúpiť, tak potom materská dovolenka nesmie trvať kratšie ako 14 týždňov a nesmie sa ukončiť skôr ako 6 týždňov po pôrode. Ak sa dieťa narodí mŕtve, patrí žene materská dovolenka v rozsahu 14 týždňov. Ak dieťa zomrie počas materskej dovolenky žena, poskytuje sa jej materská dovolenka ešte 2 týždne po úmrtí dieťaťa, najdlhšie do dňa, kedy by dieťa dosiahlo jeden rok veku života.

Materská dovolenka sa poskytuje aj ženám, ktoré prevzali dieťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Poskytuje sa jej v rozsahu 28 týždňov, najdlhšie však do dovŕšenia 3 rokov veku dieťaťa.

**Návrat ženy alebo muža do práce z materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky** je upravený v ustanovení § 157 ods. 1 Zákonníka práce. Zamestnávateľ je povinný zaradiť ich po návrate z materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky na pôvodnú prácu a pracovisko. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť takéhoto zamestnanca za podmienok, ktoré pre neho nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mal v čase, keď na materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku nastupoval a zamestnanec má právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mal právo, ak by na materskú dovolenku alebo otcovskú dovolenku nenastúpil.

Uvedené členenie na materskú dovolenku a otcovskú dovolenku je do určitej miery novum právnej úpravy po transponovaní smernice o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom. Otec dieťaťa mal aj predtým nárok na dovolenku za účelom starostlivosti o dieťa v rozsahu 28 týždňov, avšak tento nárok nebolo možné rozdeliť na 2 týždne a 26 týždňov. Možnosť otca čerpať 2 týždne z rozsahu otcovskej dovolenky súbežne s matkou, pričom obaja môžu poberať dávku materské možno označiť za pozitívny krok, ktorý priniesol priestor otcovi dieťaťa podieľať sa vo väčšom rozsahu na starostlivosti o novonarodené dieťa.

Autorka však považuje za negatívum, že nárok otca na otcovskú dovolenku a nárok matky na materskú dovolenku je rozdelený. Ide o neprenosný nárok každého z rodičov, ktorý, pokiaľ nebude čerpaný prepadne. Ak by išlo o jednotný nárok s určitou časťou vyhradenou pre každého rodiča, ktorá by prepadla ka by ju rodič nečerpал, mohlo by to mať po vzore švédskej legislatívy pozitívny dopad na podieľanie sa na starostlivosti o dieťa otcom dieťaťa.<sup>48</sup> Za negatívum možno označiť aj skutočnosť, že nárok vzniká výlučne matke a otcovi dieťaťa, nie druhému rodičovi ani inej osobe, ktorá by so starostlivosťou o dieťa mohla pomôcť napríklad osamelej matke alebo otcovi.

**Rodičovská dovolenka** sa poskytuje rodičom dieťaťa na prehĺbenie starostlivosti o dieťa, a to do 3 rokov veku života dieťaťa v prípade priaznivého zdravotného stavu dieťaťa. Ak má dieťa nepriaznivý zdravotný stav, poskytuje sa rodičovská dovolenka až do 6 rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiaka, spravidla však najmenej v rozsahu 1 mesiaca. Počas trvania rodičovskej dovolenky poberá jeden z rodičov rodičovský príspevok v zmysle zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov. Rodičovskú dovolenku môžu síce čerpať obaja rodičia naraz, aj k tomu istému dieťaťu, avšak rodičovský príspevok bude poberať len jeden z nich. Návrat z rodičovskej dovolenky je upravený v ustanovení § 157 ods. 2 Zákonníka práce a je v porovnaní s návratom z materskej dovolenky alebo otcovskej dovolenky rozdielny v tom, že zamestnávateľ nie je povinný zaradiť zamestnanca na jeho pôvodné pracovné miesto. Zamestnávateľ zaraďuje zamestnanca na pracovné miesto v zmysle pracovnej zmluvy, čo znamená, že pre

---

<sup>48</sup> Nevická, D., Hamulák J.: The work-life balance in the EU - has Slovakia become a second Sweden? In *The Lawyer Quarterly*. Praha (Česko) : Akademie věd České republiky. Roč. 13, č. 4 (2023), s. 381-387.

zamestnávateľa je záväzný druh práce zamestnanca a jeho stručná charakteristika tak, ako sú vymedzené v pracovnej zmluve.

Rodičovská dovolenka je pritom koncipovaná ako jednotný nárok, z ktorého nie je časť vyhradená výlučne pre jedného alebo druhého rodiča. Nie je stanovená ani neprenosná časť, čo znamená, že celý nárok môže čerpať aj iba jeden z rodičov. Autorka je toho názoru, že sa jedná o nevhodný model nakoľko nijakým spôsobom nemotivuje druhého rodiča do zapojenia sa do starostlivosti o dieťa. Vhodnejšiu úpravu možno nájsť napríklad v Českej republike, kde po tom, čo rodičia vyčerpajú prvú fázu starostlivosti o dieťa pozostávajúcu z otcovskej dovolenky a materskej dovolenky, prechádzajú do druhej fázy, ktorá slúži na prehĺbenie starostlivosti o dieťa najdlhšie do 3 rokov veku jeho života. Počas tohto obdobia môže poberať rodič dieťaťa rodičovský príspevok. Ak bol rodič dieťaťa pred vznikom nároku na rodičovský príspevok nemocensky poistený, môže si sám určiť výšku rodičovského príspevku, nakoľko je **v Českej republike zavedená flexibilná rodičovská dovolenka**. Maximálna doba čerpania rodičovského príspevku sú 4 roky. Rodič si môže zvoliť výšku rodičovského príspevku v závislosti od výšky svojho predošlého príjmu. Táto flexibilita umožňuje otcovi aj matke dieťaťa stanoviť si dĺžku obdobia čerpania príspevku ako aj jeho výšku flexibilne podľa aktuálnych potrieb rodiny. Voľbu výšky čerpania je možné meniť každé 3 mesiace. Nie je možné, aby rodičia poberali naraz rodičovský príspevok k tomu istému dieťaťu.<sup>49</sup> Uvedený koncept síce nevyžaduje zapojenie oboch rodičov ale umožňuje rodičovi, ktorý sa stará o dieťa určiť si dĺžku trvania rodičovskej dovolenky a výšku mesačného príspevku. Takto možno napríklad matka dieťaťa stráviť doma s dieťaťom kratší čas avšak s vyšším príjmom do domácnosti a následne sa skôr zapojiť do pracovného života, čím sa rozdiel medzi mužmi a ženami na trhu práce bude znižovať.

Zákonník práce v ustanovení §119a upravuje, že „*Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.*“ Inštitút pre výskum práce a rodiny Slovenskej republiky zverejnil na konci roka 2020 štúdiu, na základe ktorej je rozdiel v odmeňovaní na úrovni 20,2%.<sup>50</sup> Na jedno zarobené euro mužom tak pripadá len 0,8 € ktoré zarobí žena za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Podľa uvedenej štúdie sa počas pandémie ochorenia COVID-19 finančná situácia zhoršila u 48,5% žien a 44,5% mužov. O odmenu úplne prišlo 11,5% žien a 7,8% mužov.<sup>51</sup> Postavenie žien na slovenskom trhu práce je tam výrazne nepriaznivejšie ako postaveniu mužov s ohľadom na odmeňovanie.

Sme toho názoru, že smernica o rovnosti v odmeňovaní môže dopomôcť k rovnejšiemu odmeňovaniu mužov a žien za predpokladu, že bude správne transponovaná. Súčasné znenie

---

<sup>49</sup> Halířová, G., Melotíková, P.: Praktikum z práva sociálneho zabezpečení. Leges, 2018. 176 s.

<sup>50</sup> Inštitút pre výskum práce a rodiny (online). Dostupné na: [https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS\\_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020\\_final.pdf](https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020_final.pdf) Údaje boli získané: 29.07.2024.

<sup>51</sup> Tamtiež.

zákona o službách zamestnanosti totiž v ustanovení §62 ods. 2 ukladá zamestnávateľom povinnosť v pracovnej ponuke zverejniť len minimálnu základnú mzdu ponúkanú na danej pracovnej pozícii, ktorá musí byť následne uvedená aj ako najnižšia možná dohodnutá mzda ja v pracovnej zmluve. Zverejňovanie výlučnej základnej minimálnej mzdy deformuje transparentnosť v odmeňovaní a informovanosť uchádzačov o zamestnanie o mzdovej politike zamestnávateľa, nakoľko zamestnávateľ môže beztrešne navýšiť ponúkanú mzdu podľa vlastnej ľubovôle vybranému uchádzačovi o prácu aj podľa netransparentných kritérií. Pri zverejňovaní minimálnej a maximálnej výšky odmeny už budú môcť uchádzači o zamestnanie pred uzatvorením pracovnej zmluvy so zamestnávateľom jednoduchšie vyjednávať o podmienkach odmeňovania a žiadať zdôvodnenie navrhovanej výšky mzdy ako aj plán navyšovania dohodnutej mzdy priamo v pracovnej zmluve. Za ďalšie pozitívum považuje autorka povinnosť zamestnávateľa doplatiť dlžnú mzdu aj s úrokmi z omeškania v prípade úspešnosti zamestnanca v antidiskriminačnom spore. K vyrovnaniu nerovnovážneho postavenia medzi zamestnancom a zamestnávateľom v súdnom spore významne prispeje aj obrátené dôkazné bremeno či priam inkvizitčná právomoc súdu pri dokazovaní.<sup>52</sup>

Po transponovaní smernice o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom sa zmenil aj spôsob a forma možnosti **úpravy pracovného času** a miesta výkonu práce pre rodičov a opatrovateľov. Zákoník práce upravuje v ustanovení § 164 ods. 2 nasledovné: „*Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.*“. Po novom je zamestnávateľ žiadosti povinný vyhovieť ak mu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Okrem toho, je stanovená aj forma, a to písomná odôvodnená forma pokiaľ zamestnávateľ žiadosti nevyhovie. Nárokovateľnosť vhodnej úpravy pracovného času považuje autorka za pozitívum, nakoľko umožňuje lepšie sklbenie súkromného, rodinného a pracovného života rodičov. Autorka sa však zamýšľa, či by nebolo vhodnejšie uložiť zamestnávateľom aj povinnosť vopred vymedziť vážne prevádzkové dôvody, ktoré by bránili vyhovaniu takejto žiadosti vo vnútornom predpise zamestnávateľa v opačnom prípade môžu zamestnávateľia takéto žiadosti odmietat' vždy s odôvodnením vážnych prevádzkových dôvodov<sup>53</sup> a jediná obrana ktorá zamestnancom ostane je podať žalobu na súd a viesť dlhoročný a nákladný spor.

---

<sup>52</sup> Ladiverová, E., Nevická, D.: Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or only Utopia? *In The Lawyer Quarterly*. 2022, Roč. 12, č. 3, s. 282-289.

<sup>53</sup> Vážne prevádzkové dôvody vymedzuje judikatúra, rozsudok NS ČR sp. zn. 612/2006, kde Najvyšší súd Českej republiky uviedol nasledovné „...je především rozhodující vyhodnocení, jaký (jak významný) by představovala zásah do provozu zaměstnavatele skutečnost, že by zaměstnankyni (zaměstnanci) byla povolena požadovaná kratší pracovní doba nebo jiná vhodná úprava pracovní doby, ve srovnání se stavem, kdy pracuje (by pracovala nebo by pracoval) po stanovenou týdenní pracovní dobu. Pouze v případě, že by byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz zaměstnavatele, lze dovodit, že brání zaměstnavatelovy vážné provozní důvody...“, „...Vážné provozní důvody ve smyslu ustanovení § 156 odst. 2, § 270 odst. 1 a § 270 odst. 2 zák. práce na druhé straně nelze spatřovat v tom, že by zaměstnavatel, kdyby vyhověl žádosti jednoho z oprávněných zaměstnanců o úpravu

**Úprava miesta výkonu práce** je v zmysle ustanovenia § 164 ods. 3 možná „Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.“. Na rozdiel od vhodnej úpravy pracovného času tak úprava miesta výkonu práce nie je pre zamestnankyne a zamestnancov nárokovateľná. Zamestnávateľ na ich oprávnené záujmy iba prihliadne a poskytuje písomnú odôvodnenú odpoveď v prípade, ak ich žiadosti nevyhoveli. Autorka je toho názoru, že uvedené nerieši problém rodičov, ktorí nemôžu skĺbiť starostlivosť o dieťa s prácou pri výkone práce na pracovisku z dôvodu napríklad nedostatočných kapacít predškolských zariadení či doliečovania dieťaťa. Autorka sa domnieva že tam, kde to podmienky výkonu práce dovoľujú by zamestnávateľ mal byť povinný vyhovieť žiadosti rodičov o vhodnú úpravu miesta výkonu práce aspoň v čiastočnom rozsahu. Výkon práce doma alebo na inom vhodnom mieste už pritom slúži ako konkurenčná výhoda a benefit, ktorý ponúkajú mnohí zamestnávateľia práve pre zamestnancov a zamestnankyne s rodičovskými povinnosťami.<sup>54</sup>

**Antidiskriminačný zákon** obsahuje definície pojmov ako priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie či sexuálne obťažovanie.<sup>55</sup> Okrem toho, Antidiskriminačný zákon upravuje aj prípady, **kedy je rozdielne zaobchádzanie medzi mužmi a ženami možné**. V zmysle ustanovenia § 8 ods. 1 Antidiskriminačného zákona „*diskriminácia nie je také rozdielne zaobchádzanie, ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná*“. Uvedené ustanovenie je vykladané v judikatúre Európskeho súdneho dvora reštriktívne a sleduje sa naplnenie všetkých podmienok kumulatívne. Jedná sa najmä o také činnosti, ktoré sú vzhľadom na spoločenské tradície či náboženské presvedčenie určené len pre jedno pohlavie, ako napríklad modelka spodného prádla či herečka pre konkrétnu úlohu. Ako uvádza Európsky súdny dvor v rozhodnutí vo veci C-285/98 „...ženy nemožno vylúčiť

---

*pracovní doby, vytvořil „precedens“, který by mohly využít i další oprávnění zaměstnanci. Nárok na kratší pracovní dobu nebo na jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby totiž mají všechny zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let, všechny těhotné zaměstnankyně, všichni zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let..“.*

<sup>54</sup> Eurostat. (online) Dostupné na: < <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-flagship-publications/-/ks-ha-22-001> > Údaje boli získané: 29.07.2024.

<sup>55</sup> V zmysle ustanovenia § 2a Antidiskriminačného zákona „**Priama diskriminácia** je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.“ „**Nepriama diskriminácia** je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takéto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.“ „**Obťažovanie** je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrášujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“ „**Sexuálne obťažovanie** je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrášujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“

*z činností, ktoré sa týkajú rovnakým spôsobom mužov i žien...". Sme však toho názoru, že aj tieto rozdiely sa budú vývojom spoločnosti odstraňovať a určenie pracovných pozícií ako čisto mužských alebo čisto ženských nebude v blízkej budúcnosti už predmetom spoločenskej diskusie, nakoľko nebude možné nájsť objektívne dôvody, pre ktoré bude určitú činnosť môcť vykonávať iba muž, iba žena alebo osoba, ktorá sa identifikuje iným spôsobom. Ako uviedol aj Ústavný súd Slovenskej republiky v náleze sp. zn. PL. ÚS 33/95 „Prvou vetou čl. 12 ods. 1 Ústava SR priznáva rovnaké práva všetkým ľudským bytostiam. V druhej vete sa garantuje všetkým subjektom práva, že základné práva im nemožno odňať, scudziť, nie sú premlčateľné ani im ich nemožno zrušiť.“.*

Iným prípadom sú **dočasné vyrovnávacie opatrenia**, ktoré majú za cieľ zabezpečiť odstránenie znevýhodnení pre určitú skupinu a zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Dočasné vyrovnávacie opatrenia môžu byť prijaté, ak existuje preukázateľná nerovnosť pričom cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti a zároveň sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu.<sup>56</sup> Nakoľko ani tieto právne nástroje doposiaľ nevedli k dosiahnutiu rodovej rovnosti v Európskej únii, prijala Európska únia smernicu Európskeho parlamentu a Rady (EU) 2022/2381 zo dňa 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach. Slovenská republika bude musieť predmetnú smernicu transponovať najneskôr do 28.12.2024, pričom v čase písania tejto práce je zverejnený návrh zákona v zhode so znením predmetnej smernice. Návrh zákona je v čase písania tejto práce v medzirezortnom pripomienkovom konaní a nie je možné predpokladať, v akom znení bude nakoniec prijatý. Hlavným cieľom uvedenej smernice je zaviesť transparentné postupy prijímania zamestnancov do spoločností, čím sa má zabezpečiť, že do konca júna 2026 bude najmenej 40 % nevykonných riadiacich pozícií alebo 33 % všetkých riadiacich pozícií obsadených menej zastúpeným pohlavím. Kótované spoločnosti budú musieť najmenej raz ročne poskytovať kontrolným orgánom informácie o rodovej rovnosti vo svojich riadiacich orgánoch. Informácie o rodovej rovnosti budú musieť byť sprístupnené na internetových stránkach kótovaných spoločností. Nevýhodou danej smernice je, že zamestnávateľia s menej ako 250 zamestnancami budú z pôsobnosti smernice vylúčené. Smernica okrem povinných kvót žien vo vedení kótovaných spoločností zavádza aj **pozitívnu diskrimináciu**, kedy ak pri výbere kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov je potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov, musí spoločnosť uprednostniť kandidáta menej zastúpeného pohlavia, okrem výnimočných prípadov, keď dôvody s vyššou právnou váhou, ako je uplatňovanie iných politík rozmanitosti, na ktoré sa odvolávajú v kontexte objektívneho posúdenia, ktoré zohľadňuje špecifickú situáciu kandidáta druhého pohlavia a

---

<sup>56</sup> Ustanovenie § 8a Antidiskriminačného zákona.

ktoré je založené na nediskriminačných kritériách, rozhodnú v prospech kandidáta druhého pohlavia.<sup>57</sup>

Smernica o rovnosti v kótovaných spoločnostiach teda zavádza tzv. **kvóta systém**. Povinné kvóty žien vo vedení spoločností sú jedným z nástrojov na dosiahnutie rovnomerného zastúpenia žien a mužov v rozhodovacích pozíciách. Tieto kvóty sú vnímané ako prostriedok na odstránenie systematických prekážok, ktoré bránia ženám v dosiahnutí vedúcich funkcií na trhu práce. Implementácia povinných kvót môže viesť k zásadným zmenám v spoločnosti. Tento prístup môže pomôcť rozšíriť diverzitu v rozhodovacích procesoch a zabezpečiť, že rôznorodé perspektívy budú zohľadnené pri tvorbe stratégií a plánovania. Zároveň však môže spôsobiť aj odpor zo strany tých, ktorí argumentujú, že nominácie by mali byť založené výlučne na kvalifikáciách a schopnostiach, nie na pohlaví. Kvóta systém je jedným z nástrojov k inkluzívnemu a rodovo rovnému pracovnému prostrediu, autorka však nemá ustálený názor, či pri spoločenskej situácii v Slovenskej republike bude kvóta systém aj efektívnym nástrojom na dosiahnutie rodovej rovnosti.

Jednotlivé opatrenia na dosiahnutie rodovej rovnosti v Slovenskej republike sú z väčšiny zamerané na odstránenie nerovností medzi mužmi a ženami vzhľadom na ich odlišný biologický stav s ohľadom na tehotenstvo, dojčenie a materstvo. Okrem základných zásad Zákonníka práce a práva na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty zakotvuje Zákonník práce primárne ustanovenia, ktoré chránia ženu vzhľadom na jej tehotenstvo, dojčenie a materstvo. Ženy, ktoré nemajú deti nie sú Zákonníkom práce inak chránené a Zákonník práce ani neupravuje prekážku v práci v podobe menštruačného voľna, a to napriek tomu, že ide o biologicky odlišný stav muža a ženy, ktorý môže ovplyvňovať schopnosť ženy vykonávať prácu v období menštruácie. Právny predpis, ktorý čiastočne upravuje vyrovnanie nerovnovážneho stavu aj pre ženy, ktoré nemajú deti je Antidiskriminačný zákon, a to najmä v podobe dočasných vyrovnávacích opatrení či obráteného dôkazného bremena pre antidiskriminačné spory.

Menštruačné voľno v čase písania predkladanej práce nie v slovenskom právnom poriadku v žiadnej podobe upravené. Určitý priestor na dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou na menštruačnom voľne možno nájsť v ustanovení § 141 ods. 3 Zákonníka práce, ktorý umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť zamestnankyni alebo dohodnúť sa s ňou aj na inom dôvode neprítomnosti v práci, ako je vymedzené v dôležitých osobných prekážkach v práci, a to s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy. Ak by s tým zamestnávateľ súhlasil, zamestnankyne by už dnes mohli čerpať menštruačné voľno. Je nutné konštatovať, že všetky podmienky a pravidlá poskytnutia menštruačného voľna by určoval zamestnávateľ. Ide však len o fakultatívnu prekážku v práci, na ktorú nie je právny nárok a zamestnankyne sa jej nemajú ako domôcť.

---

<sup>57</sup> Článok 5 a 6 smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženej medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.



#### 1.4 Rodová rovnosť v judikatúre Slovenskej republiky

Napriek tomu, že rovnosť mužov a žien by mala byť prioritou, v skutočnosti aj napriek dlhoročnej snahe rovnosť žien a mužov na Slovensku ešte nebola dosiahnutá. Organizácia spojených národov každoročne zverejňuje správy ľudského rozvoja. V oblasti rodovej rovnosti sa Slovenská republika umiestnila na 45. priečke zo 193 sledovaných krajín. Podľa danej správy Slovenská republika zaostáva najmä v oblasti prístupu k práci, delby práce a oblasti moci.<sup>58</sup> Práve prístup práce alebo predzmluvné vzťahy sú častým predmetom pracovnoprávných sporov v Slovenskej republike. Ako vyplýva z vyššie uvedeného prieskumu, ide o oblasť, kde sú ženy stále najčastejšie znevýhodňované. Práve judikatúra slovenských súdov do určitej miery odstraňuje tieto rozdiely a nastavuje výkladové pravidlá jednotlivých právnych noriem. Venovať sa budeme výberu súdnych rozhodnutí Ústavného súdu Slovenskej republiky a Najvyššieho súdu Slovenskej republiky v oblasti rodovej rovnosti na pracovisku, ktoré tvoria ustálenú rozhodovaciu prax a sú záväzné pre súdy nižšie stupňa.

**Ústavný súd Slovenskej republiky rozhodol nálezom III. ÚS 90/2015 zo dňa 01.12.2015** vo veci žalobkyne, ktorá namietala porušenie jej práva na ochranu pred neoprávneným zásahom do súkromného, pracovného a rodinného života, jej práva na spravodlivý súdny proces ako aj porušenie zákazu diskriminácie z dôvodu rasy, farby pleti, národnostného alebo etnického pôvodu pri uplatňovaní práva na prácu.<sup>59</sup> Skutkový stav danej veci spočíval v tom, že žalobkyňa sa uchádzala o pracovnú pozíciu terénnej sociálnej pracovníčky v Spišskej Novej Vsi už v roku 2010. Žalobkyňa už predtým vykonávala prácu pre mesto Spišská Nová Ves v oblasti sociálnej práce. Žalobkyňa splnila podmienky stanovené vo výberovom konaní nakoľko mala vysokoškolské vzdelanie v oblasti sociálnej práce, prax v oblasti sociálnej práce a aj ovládala rómsky jazyk, nakoľko bola sama príslušníčkou rómskeho etnika. Počas výberového konania mali členovia výberovej komisie nevhodné poznámky na adresu žalobkyne spočívajúce v jej pohlaví či etniku. Žalobkyňa nebola na danú pozíciu prijatá ale mesto Spišská Nová Ves prijalo uchádzačku, ktorá mala nižší stupeň vzdelania ako aj kratšiu prax v danej oblasti. Okresný súd žalobu žalobkyne rozhodnutím sp. zn. 11C/137/2011 zamietol, pričom rozhodnutie Okresného súdu potvrdil aj Krajský súd v Košiciach rozsudkom sp. zn. 6Co/165/2012. Ústavný súd prijal ústavnú sťažnosť žalobkyne.

Ústavný súd Slovenskej republiky uviedol, že námietky žalobkyne sú dôvodné. Ústavný súd Slovenskej republiky dospel k záveru, že pochybenia pri hodnotení dôkazov, ktorých sa dopustili nižšie súdy viedli k porušeniu základného práva žalobkyne na súdnu ochranu. Ústavný súd Slovenskej republiky zrušil napadnutý rozsudok Krajského súdu v Košiciach a vrátil mu vec na ďalšie konanie, aby vecne a miestne príslušný súd predmetnú vec opätovne prejednal a rozhodol. Okresný súd Spišská Nová Ves následne vydal rozsudok sp. zn. 8C/268/2016, v ktorom uviedol, že žalovaný svojím konaním počas výberového konania na pracovnú pozíciu terénnej sociálnej pracovníčky diskriminoval žalobkyňu z dôvodu jej príslušnosti k rómskemu etniku.

---

<sup>58</sup> Human Development Reports. (online). Dostupné na: < <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24> > Údaje boli získané: 30.07.2024.

<sup>59</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky III. ÚS 90/2015.

**Uznesením Ústavného súdu Slovenskej republiky z roku 2009 sp. zn. IV ÚS 16/09** rozhodol Ústavný súd Slovenskej republiky o spôsobe výkladu pojmu „**obrátene dôkazné bremeno**“, ktoré je jedným z ochranných prvkov slabšej strany (žalobcu) pri antidiskriminačných sporoch. Ústavný súd Slovenskej republiky uviedol v predmetnom uznesení nasledovné: *„Subjektívny názor sťažovateľa na diskrimináciu jeho osoby nie je dôvodom na prijatie záveru, že vo vzťahu k nemu mohlo dôjsť k diskriminačnému postupu. Z vnútroštátnej právnej úpravy totiž vyplýva, že dôkazné bremeno v sporoch týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania nezaťažuje len a výlučne žalovanú stranu, ale zaťažuje aj žalobcu. Žalobca musí prioritne uniesť dôkazné bremeno týkajúce sa skutočností, z ktorých možno odvodiť, že došlo k priamej alebo nepriamej diskriminácii jeho osoby. Žalobca musí tvrdiť a zároveň aj predložiť také dôkazy (uniesť dôkazné bremeno), z ktorých možno dôvodne usúdiť, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Súčasne musí tvrdiť, že pohnútkou diskriminačného konania je napr. jeho rasa či etnická príslušnosť (pôvod). Až následne sa presúva dôkazné bremeno na žalovanú stranu, ktorá má právo preukazovať svoje tvrdenia, že neporušila zásadu rovnakého zaobchádzania.“* Pre spory s ochranou slabšej strany sú určité modifikácie štandardného civilného procesu nevyhnutné pre vyváženie nerovnovážneho postavenia sporových strán. Antidiskriminačné spory sú podľa názoru autorky jedny z najcitlivejších, nakoľko dôkazy mnohokrát absentujú a k diskriminácií dochádza na úrovni „štyroch očí“. Napriek tomu považuje autorka za dôležité, že Ústavný súd Slovenskej republiky judikoval povinnosť žalobcu predložiť dôkazy či označiť skutočnosti a tvrdenia, na základe ktorých sa možno domnievať že k tvrdenému diskriminačnému konaniu prišlo. V opačnom prípade by boli sudy zahltené antidiskriminačnými žalobami, ktorých skutkový základ by nemusel napĺňať znaky diskriminácie.

**Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol uznesením sp. zn. 2 Cdo 183/2008** o dovolaní vo veci nemajetkovej ujmy. Žalobkyňa pôsobila ako zástupkyňa riaditeľa a z funkcie bola odvolaná po tom, čo sa zamestnávateľ dozvedel o jej tehotenstve. Zamestnávateľ jej zároveň aj znížil plat. Zamestnávateľ sa zároveň dopustil nepriamej diskriminácie z dôvodu tehotenstva žalobkyne spočívajúcu v rýchlom časovom slede konaní zamestnávateľa, ktorý navonok neutrálnymi rozhodnutiami a prácou znevýhodňoval žalobkyňu v porovnaní s inými zamestnancami a v porovnaní s tým, ako zaobchádzal so žalobkyňou pred jej tehotenstvom. Zamestnávateľ do momentu oznámenia tehotenstva žalobkyne nemal voči práci žalobkyne žiadne výhrady a žalobkyňi bol opakovane zvýšený plat. Zároveň zamestnávateľ evidoval čas dovolenky žalobkyne ako neospravedlnené absencie napriek tomu, že žalobkyňa mala dovolenku vopred schválenú a nebola informovaná o jej zrušení. Okresný súd Dunajská Streda rozsudkom z 22. mája 2007 č. k. 9 C 129/2006 – 273 rozhodol o diskriminačnom konaní zamestnávateľa a uložil zamestnávateľovi povinnosť uhradiť žalobkyňi náhradu nemajetkovej ujmy. Krajský súd v Trnave rozsudkom zo 6. marca 2008 sp. zn. 10 C 133/2007, 10 NcC 13/2007 rozhodol o odvolaní žalovaného tak, že potvrdil, že došlo k nepriamej diskriminácii, avšak krajský súd v Trnave uviedol, že žalobkyňa nepreukázala dostatočne, že by bola značným spôsobom znížená jej dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie a preto zamietol povinnosť žalovaného nahradiť jej

nemajetkovú ujmu. Najvyšší súd Slovenskej republiky v predmetnom uznesení uviedol, že „Dovolací súd z obsahu spisu zistil, že odvolací súd z dokazovania vykonaného súdom prvého stupňa vyvodil odlišné skutkové zistenia a na ich základe aj právne závery, ako súd prvého stupňa bez toho, aby vo veci vykonal potrebné dokazovanie (zopakovanie alebo doplnenie).“ a vrátil vec Krajskému súdu v Trnave na ďalšie konanie.

**Najvyšší súd Slovenskej republiky rozhodol rozsudkom z 28. mája 2003, sp. zn. 4 Cdo 39/03** o dovolaní. Skutkový stav prejedávanej veci bol nasledovný. Zamestnávateľ doručil žalobkyni oznámenie o skončení pracovného pomeru, pretože nezložila sľub v zmysle zákona v určenom čase. Zamestnankyňa bola v tom čase na materskej dovolenke a jej pracovný pomer sa zákonom zmenil na výkon verejnej služby. Zamestnávateľ informoval svojich zamestnancov o termíne zloženia verejného sľubu vyvesením oznamu na pracovisku. Zamestnávateľ tvrdil, že zamestnankyňa nezložením sľubu (o ktorom nevedela) porušila svoje povinnosti a pracovný pomer s ňou jednostranne ukončil. Okresný súd rozhodol v prospech zamestnankyne, zatiaľ čo Krajský súd rozsudok súdu nižšieho stupňa zrušil. Najvyšší súd následne rozhodol o dovolaní tak, že rozhodnutie Krajského súdu Banská Bystrica zrušil a vrátil vec Krajskému súdu Banská Bystrica na ďalšie prejedanie. Najvyšší súd Slovenskej republiky v odôvodnení daného rozsudku uviedol, že „....bolo povinnosťou zamestnávateľa oznámiť termín konania sľubu žalobkyni písomne a doručiť ho do vlastných rúk a relevantným spôsobom tak umožniť žalovanej zložiť sľub.“. Zamestnávateľ postupoval diskriminačne, lebo znevýhodnil zamestnankyne a zamestnancov, ktorí pre prekážku v práci nedostali informáciu o povinnosti zložiť sľub. Najvyšší súd ďalej uviedol, že postup zamestnávateľa nebol v súlade s dobrými mravmi, lebo zamestnávateľ zneužil svoje právo na škodu druhej strany pracovnoprávneho vzťahu a poukázal aj na povinnosť zamestnávateľa uniesť dôkazné bremeno, že k diskriminácií nedošlo.

Ako právna úprava, tak aj judikatúra Slovenskej republiky upravuje ochranu ženy v pracovnoprávných vzťahoch najmä s ohľadom na jej rodinné a materské povinnosti. V predchádzajúcich častiach tejto práce sme analyzovali jednotlivé právne nástroje a opatrenia, ktoré slúžia na odstránenie rozdielov medzi mužmi a ženami pri výkone práv a povinností z pracovnoprávných vzťahoch. Možno konštatovať, že ako európska, tak slovenská legislatíva je pomerne obsiahla a upravuje veľké množstvo podporných opatrení na dosiahnutie rodovej rovnosti na pracovisku. Napriek tomu sa podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť nepodarilo doposiaľ žiadnemu štátu EÚ dosiahnuť absolútnu rodovú rovnosť.<sup>60</sup> Zároveň, Európska únia ani neupravuje jednotný postup pre členské štáty pre úpravu menštruačného voľna alebo iných opatrení, ktoré by pomáhali predchádzať nerovnovážnemu postaveniu mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch z dôvodu menštruácie. Možno preto konštatovať, že právne normy Európskej únie ani Slovenskej republiky neupravujú menštruačné voľno. Na základe právnej úpravy prekážok v práci či extenziou prostredníctvom kolektívnych zmlúv si môžu individuálni na svojich pracoviskách, no jednotná a nárokovateľná úprava menštruačného voľna absentuje. zamestnávateľa

---

<sup>60</sup> Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (online). Dostupné na: < <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023> > Údaje boli získané 05.08.2024.

upraviť poskytovanie menštruačného voľna ako formu benefitu V nasledovnej kapitole sa budeme preto venovať opatreniam, ktoré sú vo vybraných štátoch a oblastiach sveta zavedené s účelom poskytnúť žene voľno od pracovných povinností počas menštruácie alebo aspoň uľahčiť výkon práce počas menštruácie.

## 2 Menštručné voľno a jeho úprava vo vybraných štátoch a oblastiach sveta

Menštruácia, menštručná chudoba či menštručné voľno sú pojmy, o ktorých sa v širšej spoločnosti začína otvorene diskutovať. Menštručné zdravie je neoddeliteľnou súčasťou celkového zdravia a denného fungovania žien. Napriek tomu pre desiatky miliónov žien na celom svete menštruácia pravidelne a často naruša ich fyzickú, duševnú a sociálnu pohodu ako aj možnosť uplatnenia v práci.<sup>61</sup> **Menštruácia** či menštručné krvácanie je v súčasnosti definované ako cyklické krvácanie zo stielky maternice, ktoré prebieha pre väčšinu žien medzi menarché a menopauzou. Popisuje sa prostredníctvom základných identifikátorov, a to ako často žena krváca, predvídateľnosť krvácania, dĺžka krvácania, intenzita krvácania a bolesti s tým spojené. Jednotlivé faktory následne ovplyvňujú kvalitu života ženy, plnenie jej spoločenských funkcií najmä pri výkone práce či v súkromnom živote.<sup>62</sup>

Napriek tomu, že na menštruácia nebola až donedávna zaradená medzi témy, o ktorých by sa diskutovala na pôde európskych inštitúcií či národných vlád, medzinárodné organizácie ako napríklad UNICEF dlhodobo upriamujú pozornosť na menštruáciu a jej dopad na život žien na celom svete. Podľa organizácie UNICEF, každý mesiac na svete menštruujú až dva miliardy ľudí. Menštruácia sa nedotýka len žien a dievčat, ale aj nebinárnych osôb a transgender osôb. Menštruácia má pritom ďalekosiahle následky a obmedzuje nie len komfort ale aj účasť týchto osôb na vyučovaní, dochádzku v práci či podieľanie sa na starostlivosti o domácnosť či rodinu. Navyše sú prejavy menštruácie často stigmatizované a pokiaľ žena nemá dostatočné finančné prostriedky na zabezpečenie hygieny počas menštruácie, je ohrozené aj jej zdravie.<sup>63</sup>

Menštruácia tak neovplyvňuje život miliónov osôb na celom svete len z dôvodu sprievodných bolestí, diskomfortu a častej nemožnosti na zapojenie do bežného života ale aj formou menštruáčnej chudoby. **Menštručná chudoba** je stav, kedy osoba nemá dostatočné finančné prostriedky na to, aby si zabezpečila menštručné pomôcky, čistú vodu, nemá prístup k sociálnemu zariadeniu či dostatočné informácie o menštruácií. V Indii, Egypte, Zimbabwe či Etiópii mala podľa Medzinárodnej zdravotníckej organizácie dostatočné informácie o menštruáčnom zdraví len tretina dievčat, pričom ženy a dievčatá, ktoré žijú v týchto krajinách na vidieku nemajú dostatočný prístup ani k čistej vode či menštruáčnym pomôckam a preto používajú len po domácky vyrobené handry.<sup>64</sup> Menštručná chudoba sa pritom netýka len rozvojových krajín. Podľa Organizácie spojených národov v USA má problém zabezpečiť si menštruáčne pomôcky 1 zo 4 dievčat a 1 z 3 dospelých žien. Vo Veľkej Británii nemajú až 3 z 10 dievčat dostatočné finančné prostriedky na menštruáčne pomôcky

---

<sup>61</sup> Critchley, O.D.H. et al.: Menstruation: science and society. *In American Journal of Obstetrics and Gynecology*. Volume 223, Issue 5, November 2020, pp. 624-664.

<sup>62</sup> Munro, M.G et al.: The two FIGO systems for normal and abnormal uterine bleeding symptoms and classification of causes of abnormal uterine bleeding in the reproductive years: 2018 revisions. *In Gynaecol Obstet*. 143 (2018), pp. 393-408.

<sup>63</sup> UNICEF. (online). Dostupné na: < <https://www.unicef.org/wash/menstrual-hygiene> > Údaje boli získané: 06.08.2024.

<sup>64</sup> Progress on household drinking water, sanitation, and hygiene 2000–2022: special focus on gender. New York: United Nations Children's Fund (UNICEF) and World Health Organization (WHO), 2023.

a namiesto toho používajú toaletný papier.<sup>65</sup> V Európskej únii trpí menštruačnou chudobu 1 z 10 žien.<sup>66</sup> Škótsko je prvou krajinou na svete, ktorá poskytuje menštruačné pomôcky zadarmo a podľa potreby. Podľa zákona č. 2021 je každá vzdelávacia inštitúcia ako aj samosprávy povinné poskytnúť zadarmo menštruačné pomôcky na základe potreby. Poskytovať musia širšiu škálu pomôcok, ktoré musia byť dostupné na verejne prístupnom mieste tak, aby bola zachovaná ľudská dôstojnosť osôb, ktoré menštruačné pomôcky potrebujú.<sup>67</sup> Boj s menštruačnou chudobou je tak jedným z prvých krokov na odstránenie zdravotného ohrozenia či stigmatizácie menštruujúcich žien v spoločnosti.

Menštruácia ovplyvňuje bežný život miliónov osôb na celom svete. Menštruačné bolesti, menštruačná chudoba či ochorenia spojené s menštruáciou ako napríklad endometrióza, cysty či poruchy správania ovplyvňujú každodenný život žien a dievčat a sťažujú ich zapojenie sa do bežných aktivít, ako napríklad škola či práca.<sup>68</sup> Štúdia vykonaná na amerických ženách ukázala, že až 45,2% žien si musí kvôli bolestiam a iným následkom menštruácie čerpať pravidelne voľno z práce, pričom priemerne ročne zameškali 5,8 pracovného dňa. Podľa danej štúdie menštruácia najviac ovplyvňovala schopnosť žien koncentrovať sa v práci z dôvodu bolestí spojených s menštruáciou.<sup>69</sup> Ďalšia štúdia, ktorá bola vykonaná na viac ako 30 000 holandských žien potvrdila, že až 13,8% žien vymešká mesačne prácu kvôli menštruácii, pričom 80,7% žien potvrdilo, že počas menštruácie nie sú schopné podávať pracovné výkony na takej úrovni, ako iné dni v mesiaci. V priemere tak menštruujúca žena v Holandsku za rok strávi v práci až 23.2 dní, počas ktorých nie je schopná sústrediť sa na prácu na takej úrovni, ako je pre ňu obvyklé, a to z dôvodu menštruácie.<sup>70</sup>

Európska únia sa problematikou menštruácie, menštruačného voľna či menštruačnej chudoby začala zaoberať v posledných rokoch. Frakcia Európskeho parlamentu dokonca zaviedla menštruačné voľno pre jej zamestnancov a zamestnankyne. Poskytujú svojim zamestnancom a zamestnankyniam 3 dni plateného voľna mesačne, ktoré nie je potrebné dokladať potvrdením od lekára, stačí, ak zamestnanec alebo zamestnankyňa informuje zamestnávateľa o menštruačnom voľne.<sup>71</sup> Napriek vyššie uvedeným faktom, štatistickým

---

<sup>65</sup> The UN WOMEN. (online). Dostupné na: <<https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/period-poverty-why-millions-of-girls-and-women-cannot-afford-their-periods#:~:text=Period%20poverty%20refers%20to%20the,have%20to%20be%20this%20way.>> Údaje boli získané: 06.08.2024.

<sup>66</sup> Európsky parlament. (online). Dostupné na: <[https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-g-2020-006746\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-g-2020-006746_EN.html)> Údaje boli získané: 06.08.2024.

<sup>67</sup> Zákon č. 2021. (online). Dostupné na: <<https://www.legislation.gov.uk/asp/2021/1/enacted>> Údaje boli získané: 06.08.2024.

<sup>68</sup> Levitt, B.R. et al: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. chpt.43.

<sup>69</sup> Ponso, S. et. al.: Menstrual cycle-associated symptoms and workplace productivity in US employees: A cross-sectional survey of users of the Flo mobile phone app. In *Digital Health*. Volume 8. Sage Journals 2022.

<sup>70</sup> Schoep, E.M. et.al: Productivity loss due to menstruationrelated symptoms: a nationwide crosssectional survey among 32 748 women. In *BMJ Open* 2019;9:e026186. doi: 10.1136/bmjopen-2018-026186.

<sup>71</sup> The Left. (online). Dostupné na: <<https://left.eu/end-stigma-the-left-introduces-menstrual-leave-policy-parliament-must-follow/#:~:text=In%20October%202023%2C%20The%20Left,other%20types%20of%20medical%20leave.>> Údaje boli získané: 06.08.2024.

údajom a tlakom mimovládnych organizácií sa menštruačné voľno nedostalo ani do Európskej stratégie pre rodovú rovnosť na roky 2020-2025. Je tak na jednotlivých členských štátoch, ako sa s potrebou menštruačného voľna a stigmou spojenou s menštruáciou či nedostatkom menštruačných pomôcok vysporiadajú. Menštruačné voľno pritom nie je novým konceptom, krajiny východnej Ázie majú zavedenú úpravu menštruačného voľna už od začiatku dvadsiateho storočia<sup>72</sup>. Španielsko sa stalo prvým európskym štátom, ktorý zaviedol úpravu menštruačného voľna v roku 2023. V nasledujúcej časti sa budeme venovať analýze úpravy menštruačného voľna v krajinách a oblastiach, ktoré majú v čase písania predkladanej práce menštruačné voľno upravené v právnych predpisoch a sú platné pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne na danom území.

## 2.1 Španielsko

Španielsko je prvou členskou krajinou Európskej únie, ktorá zaviedla menštruačné voľno zákonom. Prijatiu právnej úpravy menštruačného voľna predchádzala dlhodobá diskusia o potrebe menštruačného voľna a riešenia otázky menštruačnej chudoby, ktorá bola spojená so snahou o zníženie dane z pridanej hodnoty s cieľom minimalizácie menštruačnej chudoby. Pilotná štúdia, ktorá v Španielsku prebiehala na viac ako 22 000 žien ukázala, že v Španielsku je ohrozených menštruačnou chudobou až 22% menštruujúcich žien pričom až 40% žien je nútených kupovať si lacnejšie menštruačné pomôcky, ako potrebuje, čo vedie k rozličným sociálnym stigmám, sociálnemu vylúčeniu a ovplyvňuje to aj ich možnosť vykonávať prácu.<sup>73</sup> Predmetné snahy aktivistov ako aj predstaviteľov zákonodarnej moci vyústili do prijatia organického zákona č. 1/2023, ktorý garantuje možnosť ukončenia tehotenstva a zároveň garantuje základné sexuálne a reprodukčné práva. Tento zákon prvýkrát zaviedol aj pojem menštruácia v právnom predpise, nakoľko zakotvil právo na menštruačné zdravie ako súčasť sexuálnych a reprodukčných práv.<sup>74</sup> V predmetnom zákone je upravená aj definícia pojmu zdravie počas menštruácie, pod ktorým sa rozumie komplexný stav fyzickej, duševnej a sociálnej pohody a nie len absencia iných ochorení spojených s menštruáciou.<sup>75</sup> Pod pojmom menštruačné zdravie sa tak v Španielsku už nerozumie len ochorenie spojené s menštruáciou či absencia ochorenia spojená s menštruáciou ale berie sa do úvahy celkový zdravotný, psychický a sociálny status menštruujúcej osoby. Španielsko pritom vychádzalo z definície Svetovej zdravotníckej organizácie, ktorá sexuálne a reprodukčné zdravie definuje ako „stav fyzického, emočného, mentálneho a sociálneho pohodlia vo vzťahu k sexualite“<sup>76</sup> a rozšírilo túto definíciu aj na menštruačné zdravie. Menštruačné zdravie je postavené

---

<sup>72</sup> Levitt, B.R. et al: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In

*The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. chpt.43.

<sup>73</sup> Medina-Perucha, L. et.al.: Menstruation and social inequities in Spain: a cross-sectional online survey-based study. In *International Journal for Equity in Health*. Volume 22, Article number: 92 (2023).

<sup>74</sup> Organický zákon č. 1/2023. (online). Dostupné na:< <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>> Údaje boli získané: 21.08.2024.

<sup>75</sup> Organický zákon č. 1/2023, článok 2.4. (online). Dostupné na:< <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>> Údaje boli získané: 21.08.2024.

<sup>76</sup> WHO.(online). Dostupné na:< <https://www.who.int/teams/sexual-and-reproductive-health-and-research/key-areas-of-work/sexual-health/defining-sexual-health>> Údaje boli získané: 21.08.2024.

v zmysle organického zákona č. 1/2023 primárne na rozhodnutí žien a iných menštruujúcich osôb. V článku 2.4 sa zavádza pojem manažment menštruácie, pod ktorým sa rozumie možnosť ženy rozhodnúť sa, akým spôsobom bude pristupovať k menštruačnému cyklu, pričom použiť možno rozličné menštruačné pomôcky, ktoré sú uvedené demonštratívnym výpočtom. Zároveň daný zákon deklaruje snahu o zlepšenie prístupu osôb k menštruačným potrebám.

Okrem definovania menštruačného zdravia sa subsumovaním menštruácie a menštruačného zdravia pod sexuálne a reprodukčné práva dosiahla predmetným zákonom v Španielsku aj ochrana osôb pred diskrimináciou z dôvodu menštruácie, ktorá odvtedy nebola právnymi predpismi nijak ukotvená.<sup>77</sup> Na menštruáciu sa tak v zmysle článku 3 organického zákona č. 1/2023 vzťahujú všetky štandardné antidiskriminačné ustanovenia. Verejné inštitúcie sú povinné zaručiť, že opatrenia stanovené v tomto organickom zákone sa budú uplatňovať bez akejkoľvek diskriminácie na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, národnosti, náboženstva alebo viery, zdravia, veku, sociálnej triedy, sexuálnej orientácie, rodovej identity, zdravotného postihnutia, rodinného stavu, administratívneho či imigračného statusu alebo akéhokoľvek iného osobného stavu, sociálneho stavu či okolnosti. Takto široko definovaný zákaz diskriminácie pri uplatňovaní sexuálnych a reprodukčných práv je navyše doplnený o povinnosť predchádzať krížovej či viacnásobnej diskriminácii, kedy sa u určitej osoby prelínajú viaceré diskriminačné dôvody.

Zaujímavosťou je taktiež zavedenie povinnosti prevencie boja pred rodovými stereotypmi. V článku 3 písm. j) organického zákona č. 1/2023 sa zavádza povinnosť zapojenia mužov do oblasti ochrany a podpory sexuálnych a reprodukčných práv žien a iných menštruujúcich osôb. Verejná správa je povinná presadzovať spoluzodpovednosť mužov v oblasti sexuálneho zdravia. Uvedené je posilnené aj o povinnosť kvalitného vzdelávania detí, mládeže a verejnosti v oblasti menštruácie a použitia menštruačných pomôcok, povinnosť zavedenia minimálnych zdravotných štandardov pri starostlivosti o ženy a iné menštruujúce osoby počas menštruácie, odstraňovanie stereotypov a predsudkov spojených s menštruáciou.<sup>78</sup> Je nutné zdôrazniť, že vzdelávanie v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia je v Španielsku povinnou súčasťou kurikula, musí byť vedené osobami, ktoré na to majú potrebné vzdelanie v zmysle všeobecne záväzných právnych predpisov a okrem vzdelávania v oblasti menštruačného zdravia v sebe zahŕňa aj vzdelávanie v oblastiach sexuálnej výchovy, prevencie pred sexuálne prenosnými chorobami či prevencie pred nechcenými tehotenstvami. Zároveň je vzdelávanie v oblasti sexuálnych a reprodukčných práv v španielsku postavené na princípoch rovnosti, spoluzodpovednosti, rozmanitosti, harmonického rozvoja sexuality či prevencií sexuálneho násillia.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> Organický zákon č. 1/2023, článok 3. (online). Dostupné na: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364> > Údaje boli získané: 21.08.2024.

<sup>78</sup> Organický zákon č. 1/2023, článok 5-bis. (online). Dostupné na: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364> > Údaje boli získané: 21.08.2024.

<sup>79</sup> Organický zákon č. 1/2023, článok 9. (online). Dostupné na: < <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364> > Údaje boli získané: 21.08.2024.



Menštruačné voľno sa zaviedlo článkom 5-ter organického zákona č. 1/2023. Menštruačné voľno sa poskytuje formou dočasnej práceneschopnosti pre tie zamestnankyne alebo menštruujúcej osoby, ktoré majú tzv. sekundárnu invalidizujúcu menštruáciu. Pod pojmom sekundárna invalidizujúca menštruácia sa v zmysle daného zákona rozumie dočasná neschopnosť spôsobená dysmenorrhea odvodenou od v minulosti diagnostikovanej patológie súvisiacej s menštruáciou. Pre porozumenie rozsahu pôsobnosti aplikácie menštruačného voľna je nutné doplniť, že pod pojmom dysmenorrhea sa rozumie bolesť spôsobená s menštruáciou, ktorá môže byť spojená s kŕčmi, nevoľnosťou, bolesťami hlavy, odpadávaním, slabosťou či bolesťami chrbtice. Rozlišuje sa medzi primárnou a sekundárnou dysmenorrhea pričom, menštruačné voľno sa poskytuje iba pri sekundárnej formy dysmenorrhea. Primárna forma dysmenorrhea sa považuje za fyziologickú pričom sekundárna forma je odvodená od iného ochorenia ako napríklad endometrióza či adenomyóza.<sup>80</sup> Menštruačné voľno v Španielsku tak nebolo zavedené pre všetky ženy s bolestivou menštruáciou ale len pre tie ženy, ktoré trpia ochorením spojeným s menštruáciou a navyše, ktorým toto ochorenie bolo už v minulosti diagnostikované. V zmysle všeobecného zákona o sociálnom zabezpečení č. 8/2015 je menštruačné voľno hradené zo systému sociálneho poistenia už od prvého dňa menštruácie, a nie zamestnávateľom.<sup>81</sup> Rozdiel medzi menštruačným voľnom a bežnou dočasnou práceneschopnosťou spočíva v tom, že v Španielsku je dočasná práceneschopnosť hradená až od štvrtého dňa, ak nie je dohodnuté inak v kolektívnej zmluve. Nakoľko menštruačné voľno sa väčšinou poskytuje na menej dní, boli by tak ženy vylúčené z príjmu počas menštruačného voľna. Dĺžku trvania menštruačného voľna v rozsahu najviac 3-5 dní určuje lekár a je nutné existenciu tejto prekážky v práci aj podložiť lekársym potvrdením.<sup>82</sup> Lekár však v rámci potvrdenia o existencii dočasnej prekážky v práci neinformuje zamestnávateľa o tom, z akého dôvodu bude zamestnankyňa z práce uvoľnená. Výlučne potvrdzuje existenciu prekážky v práci (obdobne ako v Slovenskej republike). Zamestnávateľ by sa tak nemal dostať k informáciám, z akého dôvodu bola žena dočasne práceneschopná, nakoľko ani nehradí náhradu jej príjmu. Ak by však aj napriek týmto opatreniam malo prísť k znevýhodneniu žien z dôvodu čerpania menštruačného voľna, bude to považované za diskrimináciu, a to podľa zákona č. 15/2022, ktorý zavádza všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie a zákaz diskriminácie.

Menštruačné voľno nie je v Španielsku dostupné pre všetky ženy, ktoré majú bolesti spojené s menštruáciou ale len pre tie ženy, ktoré trpia ochorením spojeným s menštruáciou. Je nutné zdôrazniť, že organickým zákonom č. 1/2023 sa nezaviedlo len menštruačné voľno ale uzákonil sa pojem menštruácia ako taký, zakotvila sa možnosť voľby pri používaní menštruačných pomôcok či povinné vzdelávanie v oblasti menštruačného zdravia. Rok po prijatí úpravy menštruačného voľna zverejnilo španielske Ministerstvo inklúzie, sociálneho

---

<sup>80</sup> Itani, R. et al.: Primary Dysmenorrhea: Pathophysiology, Diagnosis, and Treatment Updates. *In Korean J Fam Med.* 2022 Mar; 43(2): pp. 101–108.

<sup>81</sup> Všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení č. 8/2015, čl. 173.(online). Dostupné na: <<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>> Údaje boli získané: 21.08.2024.

<sup>82</sup> Tamtiež.

zabezpečenia a migrácie dáta, podľa ktorých bolo menštruačné voľno čerpané 1559x a v priemere trvalo 3,03 dňa.<sup>83</sup>

## 2.2 Japonsko

Japonsko je prvou krajinou na svete, ktorá zaviedla celonárodné menštruačné voľno. Menštruačné voľno bolo zavedené v roku 1947 po dlhotrvajúcich snahách odborových organizácií získať menštruačné voľno pre ich členky. Japonsko prijalo 7. apríla 1947 zákon č. 49 z o pracovných štandardoch (ďalej aj ako „zákon o pracovných štandardoch“) po skončení druhej svetovej vojny, kedy bola v krajine nepriaznivá ekonomická situácia a cieľom prijatia daného zákona bolo prilákať viac žien na trh práce, najmä z dôvodu nedostatočnej mužskej pracovnej sily.<sup>84</sup> Zákon o pracovných štandardoch možno označiť sa základný predpis pracovného práva v Japonsku. Upravuje minimálne nároky zamestnancov a zamestnankýň v rôznych oblastiach ako právo na rovnaké zaobchádzanie, právo na minimálnu mzdu či právo na kolektívne vyjednávanie. Menštruačné voľno bolo zavedené čl. 68 zákona o pracovných štandardoch v nasledovnom znení „*Ak žena považuje za extrémne náročné vykonávať prácu v čase menštruácie, môže požiadať o voľno. Zamestnávateľ nemôže ženu donútiť vykonávať prácu počas menštruácie.*“<sup>85</sup> Uvedené ustanovenie nijakým spôsobom nešpecifikuje, v akom rozsahu bude žene menštruačné voľno poskytnuté ani či jej za menštruačné voľno prislúcha náhrada mzdy. Menštruačné voľno v Japonsku nie je hrazené zo systému sociálneho zabezpečenia a preto je na rozhodnutí zamestnávateľa, či žene poskytne za menštruačné voľno náhradu mzdy. Z predmetného ustanovenia vyplýva iba obmedzenie pre zamestnávateľa, ktorý nemôže počas menštruácie donútiť ženu pracovať. Žena preto môže požiadať o menštruačné voľno na celé trvanie menštruácie a zamestnávateľ jej bude povinný ho poskytnúť. Zákon o pracovných štandardoch upravuje nárok na menštruačné voľno extenzívne pre všetky zamestnankyne bez ohľadu na to, či je ich pracovný pomer na dobu určitú, na kratší pracovný čas alebo či vykonávajú prácu v atypickom pracovnoprávnom vzťahu<sup>86</sup>. Menštruačné voľno je však podobne ako v Španielsku viazané na bolesti alebo iný diskomfort spojený s menštruáciou. Podmienkou pre čerpanie menštruačného voľna je totiž skutočnosť, že výkon práce počas menštruácie by bol inak pre ženu „extrémne náročný“. Podľa nášho názoru je uvedené možné aplikovať aj na menštruačnú chudobu, nakoľko, ak žena nemá k dispozícii menštruačné pomôcky môže výkon práce považovať za „extrémne náročný“.

---

<sup>83</sup> Ministerstvo inklúzie, sociálneho zabezpečenia a migrácie. (online). Dostupné na:< <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231/2052>> Údaje boli získané: 21.08.2024.

<sup>84</sup> Molony, B.: Japan 's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender. *In Signs*, 20(2). 1995. 268–302.

<sup>85</sup> Čl. 68 zákona č. 49 z roku 1947. (online). Dostupné na:< [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=4186](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=4186)> Údaje boli získané: 04.09.2024.

<sup>86</sup> Ako uvádza B. Molony atypická forma zamestnávania sa v Japonsku označuje ako „Haken shain“ a ide o krátkodobé zamestnávacie zmluvy agentúrou v rozsahu do 6 mesiacov a jeho dosadzovanie na výkon práce k zmluvným partnerom zamestnávateľa. *In Signs*, 20(2). 1995. 268–302.

Vzhľadom na to, že menštruačné voľno je upravené bez špecifikácie ďalších nárokov podmienky jeho čerpanie a nárok na náhradu mzdy si v Japonsku upravujú jednotliví zamestnávateľa v interných právnych predpisoch. Zamestnávateľa interne regulujú aj podmienky preukazovania čerpania menštruačného voľna, môžu od zamestnankýň žiadať potvrdenie od lekára alebo nemusia vyžadovať žiadne potvrdenia. Ako vyplýva zo štatistických údajov Japonského ministerstva zdravia, práce a blahobytu, väčšina zamestnávateľov neposkytuje zamestnankyniam náhradu mzdy za menštruačné voľno ale poskytuje im iba neplatené menštruačné voľno. Časť zamestnávateľov poskytuje kombinované menštruačné voľno, kedy zamestnankyniam poskytujú náhradu mzdy za prvý deň alebo dva menštruačné a následne im neprítomnosť z dôvodu menštruačného voľna ospravedlnia bez náhrady mzdy. Iba minimum zamestnávateľov uhradza menštruačné voľno v plnom rozsahu.<sup>87</sup>

V roku 2022 realizovala spoločnosť Deloitte Tohmatu Group prieskum na vzorke 500 pracujúcich žien v Japonsku. Z uvedeného prieskumu vyplynulo, že až 49% žien považuje za dôležité pri výbere zamestnávateľa, či poskytuje platené menštruačné voľno. Z uvedeného prieskumu ďalej vyplynulo, že až 44% pracuje napriek akejkoľvek bolesti alebo symptómom spojeným s menštruačnou cyklusom a menštruačné voľno si nečerpajú.<sup>88</sup> Ministerstvo zdravia, práce a blahobytu realizovalo v roku 2017 národný prieskum, z ktorého vyplynulo, že menštruačné voľno reálne čerpá len 0,9% zamestnankýň čo je až o 25% menej ako v roku 1965, kedy bol realizovaný posledný prieskum.<sup>89</sup> Rodová rovnosť v Japonsku je pritom na klesajúcej úrovni. Podľa Svetového ekonomického fóra je rodová rovnosť v Japonsku na 125 mieste zo 146 skúmaných krajín, čo je významný prepád oproti predošlému roku až o 10 priečok. Dôvodom je najmä minimálne zapojenie žien v politike a absencia žien v rozhodujúcich vedúcich pozíciách. Ďalším dôvodom je vysoký rozdiel v odmeňovaní, ktorý dosahuje až 22%, ktorý súvisí aj so skutočnosťou, že väčšina žien je zamestnávaná v atypických formách pracovnoprávneho vzťahu, ktoré sú dočasné a nestále, najmä z dôvodu, aby dokázali sklbiť starostlivosť o rodinu s prácou.<sup>90</sup>

Práve tradičné rozdelenie rolí a strach zo straty práce je aj jedným z dôvodov, pre ktoré ženy nečerpajú menštruačné voľno tak často ako v minulosti. V 30. a 40. rokoch minulého storočia vláda prezentovala rolu ženu v japonskej spoločnosti primárne ako rolu matky. Uvedený prístup pretrvával až do 70. rokov minulého storočia a jeho dôsledkom bolo aj vyššie čerpanie menštruačného voľna. Očakávaním spoločnosti bolo, že žena bude pracovať až kým nezaujme svoju rolu ženy a matky. Aj preto bolo menštruačné voľno v danom období čerpanejšie, pracovali prevažne slobodné ženy v krátkom období do uzatvorenia manželstva

---

<sup>87</sup> Ministerstvo zdravia, práce a blahobytu Japonska. (online). Dostupné na:< [https://www.mhlw.go.jp/toukei\\_hakusho/toukei/index.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/index.html)> Údaje boli získané: 04.09.2024.

<sup>88</sup> Prieskum Deloitte Tohmatu Group. (online). Dostupné na:< <https://www2.deloitte.com/jp/en/pages/about-deloitte/articles/news-releases/nr20230707.html>> údaje boli získané: 04.09.2024.

<sup>89</sup> Ministerstvo zdravia, práce a blahobytu Japonska. (online). Dostupné na:< <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/eiyaku.html>> Údaje boli získané: 04.09.2024.

<sup>90</sup> Global Gender Gap Report 2023. (online). Dostupné na:< <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>> Údaje boli získané: 04.09.2023.

a otehotnenia. Zmena nastala až po 80. rokoch minulého storočia, kedy sa ženy začínajú viac odchyľovať od tradičného modelu rodiny a chcú získať ekonomickú, vzdelanostnú ako aj pracovnú nezávislosť, čo pretrváva dodnes. Je preto možné predpokladať, že dôvodom nízkeho počtu žien, ktoré čerpajú menštruačné voľno je práve strach o stratu práce či spoločenská stigmatizácia.<sup>91</sup>

### 2.3 Južná Kórea

Južná Kórea zaviedla menštruačné voľno pre ženy už v roku 1953 a je v súčasnosti upravené v revidovanom zákone č. 5309 s názvom pracovnoprávne štandardy. Zákon č. 5309 upravuje v článku 73 právny nárok žien na menštruačné voľno v rozsahu jeden deň v mesiaci. Ak žena požiada o menštruačné voľno zamestnávateľ je povinný jej ho v rozsahu jeden deň poskytnúť, v opačnom prípade mu hrozia finančné sankcie.<sup>92</sup> Zákon č. 5309 neupravuje povinnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnankyni za čerpanie menštruačného voľna náhradu mzdy. Obdobne ako v Japonsku je na rozhodnutí zamestnávateľa, či žene poskytne náhradu mzdy alebo jej poskytne len deň voľna bez náhrady mzdy. Na rozdiel od japonskej právnej úpravy, zákon č. 5309 presne špecifikuje, že žena je povinná o menštruačné voľno požiadať zamestnávateľa a jeho trvanie je stanovené v maximálnej dĺžke 1 deň. Zákon č. 5309 neukladá žene povinnosť priniest lekárske potvrdenie o prebiehajúcej menštruácii. Nárok na jeden deň neplateného menštruačného voľna majú v zmysle zákona č. 5309 všetky pracujúce ženy v Južnej Kórei bez ohľadu na to, aký druh pracovnoprávneho vzťahu majú uzatvorený so zamestnávateľom. Zamestnávateľia môžu vo forme benefitu poskytnúť ženám menštruačné voľno aj v dlhšom rozsahu.<sup>93</sup> Menštruačné voľno v Južnej Kórei na rozdiel od Španielska či Japonska nie je viazané na menštruačné bolesti a poskytuje sa všetkým ženám bez ohľadu na to, či menštruačné voľno čerpajú z dôvodu bolestivej menštruácie alebo z iného dôvodu spojeného s menštruáciou.

Podľa štúdie publikovanej Ministerstvom zdravia a blahobytu Južnej Kórei, v roku 2013 čerpalo menštruačné voľno 23.6% žien. V roku 2017 čerpalo menštruačné voľno už len 19.7% žien. Je možné predpokladať, že uvedené je dôsledkom sociálnej stigmatizácie menštruácie a postihovania žien v zamestnaní za čerpanie voľna namiesto výkonu pracovných povinností.<sup>94</sup> Podľa organizácie spojených národov je rodový rozdiel v odmeňovaní v Južnej Kórei na úrovni okolo 31%.<sup>95</sup> Podľa Svetového ekonomického fóra je rodová rovnosť v Južnej Kórei na 105 mieste zo 146 skúmaných krajín, čo je lepšie ako v prípade Japonska.<sup>96</sup>

<sup>91</sup> Ramos, Ó. et al: Japanese women's role. Past and Present. In *Bulletin of Portuguese - Japanese Studies*, vol. 10-11, june-december, 2005, pp. 223-242.

<sup>92</sup> Zákon č. 5309. (online). Dostupné na: < [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=46401](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=46401) > Údaje boli získané: 05.09.2024.

<sup>93</sup> Tamtiež.

<sup>94</sup> Kim, H. (2020) 'Korea country note,' in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G, and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2020*. Dostupné na: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/) Údaje boli získané: 05.09.2024.

<sup>95</sup> The UN. (online). Dostupné na: < <https://data.unwomen.org/country/republic-of-korea> > Údaje boli získané: 05.09.2024.

<sup>96</sup> Global Gender Gap Report 2023. (online). Dostupné na: < <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> > Údaje boli získané: 05.09.2023.

Nečerpanie menštruačného voľna či klesajúca pôrodnosť však spočívajú najmä v tradičnom chápaní rozdelenia sociálnych rol na mužské a ženské. Kým v Južnej Kórei muž tradične študoval a budoval si kariéru, žena sa starala o domácnosť, rodičov a súrodencov a následne o svojho manžela, deti a príbuzných. Uvedené sa odrazilo aj na trhu práce, kedy ženy v Kórei pracujú prevažne v službách a na nižšie platených pozíciách, aby vedeli sklbiť rodinné a pracovné povinnosti.<sup>97</sup> Napriek vládnym snahám finančne podporiť rodičov malých detí, neochota žien otehotnieť spočíva najmä v nedostatočnej úprave možností sklbenia rodinného a pracovného života a nemožnosti uplatnenia sa na trhu práce po skončení materskej dovolenky.<sup>98</sup>

## 2.4 Taiwan

V nasledujúcej časti sa budeme venovať právnej úprave menštruačného voľna na Taiwane, a to aj napriek tomu, že Taiwan nie je väčšinou štátov sveta uznaný za samostatný štát ale je považovaný za územnú súčasť Číny. Nakoľko je však Taiwan geograficky oddelenou oblasťou s vlastnú správou a právnymi predpismi platnými pre celú oblasť Taiwanu<sup>99</sup>, rozhodli sme sa analyzovať úpravu menštruačného voľna aj v tejto oblasti, nakoľko naplnila nami stanovené kritéria, a to existujúca úprava menštruačného voľna platná univerzálne všetky osoby pracujúce v danej oblasti.

Taiwan zaviedol menštruačné voľno v roku 2022, a to novelizáciou zákona o rodovej rovnosti na pracovisku.<sup>100</sup> Taiwanský zákon o rodovej rovnosti na pracovisku upravuje v článku 14 nárok na menštruačné voľno. V zmysle daného ustanovenia, o menštruačné voľno môže požiadať každá zamestnankyňa, ktorá má ťažkosti s výkonom práce počas menštruácie. O menštruačné voľno môže požiadať v rozsahu jedného dňa v mesiaci. Menštruačné voľno sa poskytuje s náhradou mzdy vo výške polovičky priemerného zárobku zamestnankyne za pracovný deň. Ak žena do roka čerpá tri a menej dní menštruačného voľna, nebude sa jej krátiť celkový nárok na tzv. „sick days“. Ak žena vyčerpá ročne viac ako tri dni menštruačného voľna, bude sa jej menštruačné voľno presahujúce 3 dni odpočítavať z celkového ročného nároku na tzv. „sick days“.<sup>101</sup> Menštruačné voľno nie je možné kumulovať v jednom mesiaci a žena môže každý mesiac vyčerpať výlučne jeden deň menštruačného voľna bez ohľadu na úroveň ťažkostí, ktoré jej menštruácia spôsobuje. Nad rámec menštruačného voľna môže žena čerpať tzv. „sick days“. Celkový nárok na tzv. „sick days“ je pre všetkých zamestnancov na Taiwane upravený v zákone o pracovnom voľne pre

---

<sup>97</sup> Lee, K. H.: Gender Equality in Reconciling Work and Childcare in South Korea (2009). Cornell Law School Inter-University Graduate Student Conference Papers. Paper 17. Dostupné na: [http://scholarship.law.cornell.edu/lps\\_clacp/1](http://scholarship.law.cornell.edu/lps_clacp/1) Údaje boli získané: 05.09.2024.

<sup>98</sup> Jungha, Y. et al: Birth Rate Transition in the Republic of Korea: Trends and Prospects. In *J Korean Med Sci.* 2022 Oct 31; 37(42): e304.

<sup>99</sup> Huang, M.: Popular discontent, divided perceptions, and political polarization in Taiwan. In *International Review of Sociology.* Vol 21, 2011 – Issue 2, pp. 413-432.

<sup>100</sup> Levitt, B.R. et al: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies.* Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. chpt.43.

<sup>101</sup> Zákon o rodovej rovnosti na pracovisku. (online). Dostupné na: < <https://laws.mol.gov.tw/Eng/EngContent.aspx?msgid=469> > Údaje boli získané: 09.09.2024.

zamestnancov. Zamestnanci môžu ročne čerpať 30 dní do roka na návštevu lekára, zotavenie sa z úrazu či vyliečenie sa z ochorenia, ktoré nevyžaduje hospitalizáciu. Vážnejšie ochorenia či ochorenia vyžadujúce hospitalizáciu môžu trvať aj v rozsahu jedného roka. Ak čerpanie tzv. „sick days“ nepresiahne 30 dní do roka, má zamestnanec a zamestnankyňa nárok za každý deň na náhradu mzdy vo výške polovičky priemerného zárobku za pracovný deň. Uvedená náhrada sa poskytuje z pracovného poistenia a ak nedosahuje požadovanú výšku, zvyšok dopláca zamestnávateľ. V prípade, ak si ochorenie vyžaduje dlhšiu starostlivosť ako 30 dní do roka, zamestnávateľ sa môže dohodnúť so zamestnancom na platenom alebo čiastočne platenom voľne, ak sa nedohodnú poskytne sa zamestnancovi neplatené voľno.<sup>102</sup>

Obdobne ako v Japonsku a Španielsku je menštruačné voľno na Taiwane viazané na ťažkosti ženy spojené s menštruáciou. Zákon neukladá povinnosť, aby žena dokladala čerpanie menštruačného voľna potvrdením od lekára, avšak ani nezakazuje zamestnávateľovi také potvrdenie vyžadovať. Menštruačné voľno sa poskytuje iba na žiadosť zamestnankyne, od ktorej zamestnávateľ môže ale nemusí vyžadovať lekárske potvrdenie o tejto skutočnosti. Zamestnankyne tak musí zamestnávateľa informovať o skutočnosti, že má menštruáciu spojenú s ťažkosťami, ktoré jej nedovoľujú vykonávať prácu v rozsahu jedného dňa v mesiaci. Na rozdiel od Japonska či Južnej Kórei taiwanský zákon o rodovej rovnosti na pracovisku ja presne stanovuje, že zamestnankyňa má nárok na náhradu mzdy za deň čerpania menštruačného voľna v rozsahu polovice priemernej mzdy. Úprava práceneschopnosti na Taiwane umožňuje ženám čerpať aj viac ako 3 dni menštruačného voľna avšak bude im to ponížovať súhrnný nárok na práceneschopnosť s náhradou mzdy, ktorú majú všetci zamestnanci v rozsahu len 30 dní ročne a zahŕňa v sebe návštevy lekárov ako aj liečenie sa z ochorenia nevyžadujúceho hospitalizáciu.

V roku 2011 prebehla štúdia na zamestnankyniach pracujúcich na Taiwane ohľadom menštruácie a čerpania menštruačného voľna. Výsledkom tejto štúdie je, že ženy menštruačné voľno nečerpajú resp. čerpajú len minimálne najmä kvôli nedostatočnej flexibilitate menštruačného voľna a kráteniu zvyškového nároku na práceneschopnosť počas roka. Ďalším dôvodom je absencia možnosti zastúpenia zamestnankyne pri neprítomnosti v práci a z toho vyplývajúci strach o stratu práce pri neprítomnosti kvôli menštruácií. Posledným najčastejšie uvádzaným dôvodom bolo vyžadovanie potvrdenia od lekára zo strany zamestnávateľa čo by vyústilo do čerpania až dvoch dní neprítomnosti v práci.<sup>103</sup> Ako uvádza odbor rodovej rovnosti Taiwanu, Taiwan je v oblasti rodovej rovnosti najvyspelejšou oblasťou Ázie. Rodový rozdiel v odmeňovaní je len na úrovni 14,7% a pracuje viac ako polovica práceneschopných žien.<sup>104</sup> Taiwanu k vyššej úrovni rodovej rovnosti dopomohlo deklarované politické odlúčenie od Číny, ktoré viedlo k nárastu počtu hnutí za ženské práva a prijatiu

---

<sup>102</sup> Zákon o pracovnom voľne pre zamestnancov. (online). Dostupné na: <<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030006>> Údaje boli získané: 09.09.2024.

<sup>103</sup> Chang, C. et. al: A preliminary study on menstrual health and menstrual leave in the workplace in Taiwan. *In Taiwan Journal of Public Health*. 2011. 30(5). pp.436-450.

<sup>104</sup> Gender Equality Committee Taiwan. (online). Dostupné na: <<https://gec.ey.gov.tw/en/44A64D84C166AE4A>> Údaje boli získané: 10.09.2024.

legislatívy, ktorá umožňuje ženám jednoduchšie zapojenie do pracovného a spoločenského života.<sup>105</sup>

## 2.5 Indonézia

Indonézska úprava menštruačného voľna je inšpirovaná japonskou právnou úpravou, nakoľko, Indonézia bola do roku 1942 okupovaná Holandskom a následne pokračovala okupácia Indonézie Japonskom až do roku 1948. Po tom, čo sa Indonézia roku 1948 osamostatnila, bol prijatý zákon, ktorý umožňoval ženám čerpať menštruačné voľno počas menštruácie alebo vykonávať prácu počas menštruácie so mzdovým zvýhodnením.<sup>106</sup> Následne bol v roku 2003 prijatý revidovaný zákon č. 13/2003, ktorý v článku 81 ods. 1 upravuje menštruačné voľno tak, že ženy, ktoré pociťujú počas menštruácie bolesti a informujú o tom svojho zamestnávateľa, nemusia prísť do práce počas prvého a druhého dňa menštruácie. Právna úprava tak poskytuje možnosť ženám čerpať dva dni menštruačného voľna, avšak bez spresnenia podmienok či jednotlivých ďalších nárokov. Zákon č. 13/2003 v článku 81 ods. 2 upravuje povinnosť dohodnúť si podmienky poskytovania menštruačného voľna medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou v pracovnej zmluve alebo vo vnútro podnikovom predpise alebo v podnikovej kolektívnej zmluve.<sup>107</sup> K zmene úpravy menštruačného voľna došlo najmä z dôvodu, že ženy do roku 2003 preferovali vykonávať prácu aj počas menštruácie pred čerpaním menštruačného voľna, nakoľko dostávali mzdové zvýhodnenie za prácu počas menštruácie. Uvedené viedlo k zvýšeniu výdavku zamestnávateľov a výkonu práce napriek bolestiam zamestnankyň. V súčasnosti už zamestnávateľa v Indonézii nemôžu poskytnúť ženám mzdové zvýhodnenie za prácu počas menštruácie namiesto menštruačného voľna.<sup>108</sup> Obdobne ako v Japonsku či Španielsku je menštruačné voľno v Indonézii viazané na menštruačné bolesti, ktoré musí žena pociťovať na to, aby mohla o menštruačné voľno požiadať. Menštruačné voľno v Indonézii nie je viazané na druh pracovnoprávneho vzťahu a patrí všetkým ženám, ktoré o menštruačné voľno zamestnávateľa počas prvého a druhého dňa menštruácie požiadajú. Nakoľko zákon ukladá bližšie spresnenie podmienok čerpania menštruačného voľna na úpravu u individuálneho zamestnávateľa, zamestnávateľa môžu ale nemusia vyžadovať potvrdenie od lekára o bolestivej menštruácii ženy. Rovnako je na rozhodnutí zamestnávateľa či žene poskytne za menštruáciu náhradu mzdy alebo bude mať neplatené menštruačné voľno.

Zloženie obyvateľov Indonézie je veľmi heterogénne, obyvatelia vyznávajú rôzne náboženstvá a preto aj prístup k menštruácii a menštruačnému voľnu nie je jednotný naprieč krajinou. V niektorých okrajových oblastiach Indonézie sa menštruujúca žena považuje za nečistú a nemôže pracovať, variť, zúčastňovať sa modlitieb či piť niektoré nápoje. Téma

<sup>105</sup> Ku, Y.: The changing status of women in Taiwan: A conscious and collective struggle toward equality. *In Women's Studies International Forum*. Volume 11, Issue 3, 1988, pp. 179-186.

<sup>106</sup> King, S.: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. *In Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. 2011. pp. 151-176.

<sup>107</sup> Zákon č. 13/2003. (online). Dostupné na: <[https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=64764](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=64764)> Údaje boli získané: 11.09.2024.

<sup>108</sup> Lahiri-Dutt, K. at el: 'Period Problems' at the Coalface. *In Feminist Review*. 2008. 89(1), pp.102-121.

menštruácie sa v spoločnosti považuje za tabu alebo ženskú tému, o ktorej sa nesmie hovoriť verejne. Ženy si často skrývajú menštručné potreby a je pre nich nepredstaviteľné žiadať zamestnávateľa o menštručné voľno.<sup>109</sup> Spoločenská stigmatizácia menštruácie tak vedie k tomu, že menštručné voľno nie je v Indonézii príliš využívané.<sup>110</sup> Zamestnávateľia pristupujú aj k tomu, že ženy žiadajú aby preukázali, že menštruujú fyzickou prehliadkou priamo na pracovisku vykonanú inou zamestnankyňou, čo vedie k verejnému poníženiu zamestnankyne.<sup>111</sup> Vo vidieckych oblastiach Jakarty sa menštruujúca žena považuje za nečistú a jej možné „očistenie“ spočíva v manželstve a praktizovaní sexuálneho styku počas menštruácie. V tejto oblasti je preto menštručné voľno využívanéjšie ako v iných častiach ostrova.<sup>112</sup> Zamestnávateľia navyše ani nemajú povinnosť udržiavať hygienické štandardy dámskych toaliet. V Indonézii prevláda práca vo fabrikách, kedy ženy pracujú na zmeny, v neuspokojivých hygienických podmienkach a len s minimálnymi prestávkami v práci. Menštručné voľno je tak v Indonézii len zákonným opatrením, ktoré však v praxi nie je príliš využívané nakoľko reálne nie je umožnené ženám menštručné voľno čerpať bez sekundárnej viktimizácie a formálne zavedenie menštručného voľna nevedlo k zlepšeniu pracovných podmienok zamestnankýň v Indonézii.<sup>113</sup> Medzinárodná organizácia práce dokonca upozornila na zvýšenú diskrimináciu žien v Indonézii z dôvodu zavedenia menštručného voľna. Menštručné voľno poskytuje ženám ročne o 24 dní voľna viac ako mužom, čo vedie k diskriminácií v predzmluvných vzťahoch a preferovaniu mužských zamestnancov.<sup>114</sup> Podľa Svetového ekonomického fóra sa Indonézia umiestnila na 87. mieste zo 146 skúmaných krajín sveta v oblasti rodovej rovnosti. Ženy majú prístup k vzdelaniu a zdravotnej starostlivosti, avšak prístup žien k práci či možnosť žien participovať na národnej politike je veľmi nízka.<sup>115</sup>

## 2.6 Zambia

Mimo ázijských krajín je menštručné voľno poskytované aj zamestnankyniam v Zambii. Zambia je prvou Africkou krajinou, ktorá zákonne upravuje právo žien čerpať menštručné voľno. Menštručné voľno je upravené v zákone č. 3/2019, konkrétne v článku 47. Na rozdiel od vyššie analyzovaných právnych úprav, menštručné voľno v Zambii nie je v zákone označené ako menštručné voľno ale ako tzv. materský deň. Podľa ustanovenia čl. 47 zákona č. 3/2019 má pracujúca žena nárok na jeden deň pracovného voľna bez toho, aby musela dokladať potvrdenie od lekára alebo uvádzať zamestnávateľovi dôvod svojej neprítomnosti v práci. Napriek tomu, že sa menštručné voľno označuje ako materský deň, môžu ho čerpať

---

<sup>109</sup> Hastuti, R. K. D. et.al.: Menstrual Hygiene Management (MHM): A Case Study of Primary and Junior High School Students in Indonesia. SMERU Institute, 2018. pp.107.

<sup>110</sup> Tamtiež.

<sup>111</sup> Widyanj, I. D. A.: Menstrual Leave Policy; Between Gender Sensitivity and Discrimination Against Female Workers. In *Technium Business and Management*. 2022. 2(2), pp.50–60.

<sup>112</sup> King, S.: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. 2011. pp. 151–176.

<sup>113</sup> Tamtiež.

<sup>114</sup> ILO Indonesia Equality Report. (online). Dostupné na:< <https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-report-global-employment-trends-2003>> Ť údaje boli získané: 11.09.2024.

<sup>115</sup> Global Gender Gap Report 2023. (online). Dostupné na:< <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>> Ť údaje boli získané: 11.09.2023.



jeden krát v mesiaci všetky zamestnané ženy bez ohľadu na to, či sú vydaté alebo majú deti.<sup>116</sup>

Obdobne ako v Južnej Kórei ani v Zambii nie je menštruačné voľno viazané na menštruačné bolesti. Výhodou úpravy menštruačného voľna v Zambii je, že priamo zákon zakazuje zamestnávateľovi vyžadovať potvrdenie od lekára alebo žiadať od zamestnankyne dôvod, pre ktorý sa materský deň rozhodne v danom mesiaci využiť. Náhrada mzdy za materský deň nie je zákonne upravená. Je tak ponechané na zamestnávateľoch, či žene poskytnú aj náhradu mzdy za materský deň alebo či bude materský deň poskytnutý vo forme neplateného voľna. Napriek úvodnému skepticizmu je menštruačné voľno v Zambii podporované najmä odborovými organizáciami a ženy ho postupne začínajú využívať.<sup>117</sup>

Podľa Svetového ekonomického fóra sa Zambia umiestnila na 85. mieste zo 146 skúmaných krajín sveta v oblasti rodovej rovnosti. Ženy majú prístup k vzdelaniu ako aj pracovné príležitosti na veľmi vysokej úrovni, avšak je nedostatočné zastúpenie žien v politike či na výkonných a rozhodovacích pozíciách.<sup>118</sup> Primárnym podnikateľským sektorom v Zambii je stále poľnohospodárstvo. Postavenie žien v Zambii sa postupne zlepšuje od roku 1995, kedy sa zaviedlo právo žien dediť a vlastniť pôdu, pričom toto právo bolo aj ústavné posilnené v roku 2012. Ženy v Zambii tak môžu nie len pracovať ale aj vlastniť pôdou a podnikáť, čo vedie k postupnému zapájaniu žien do rozhodovacích procesov a zavádzaniu politik na zlepšenie postavenia žien v práci.<sup>119</sup>

## 2.7 Vietnam

Vietnam zaviedol menštruačné voľno v roku 2020. Menštruačné voľno bolo vo Vietname zavedené zákonom č. 45/2019 zákonník práce a zákonom č. 145/2020/ND-CP. Zákon č. 45/2017 v článku 137 ods. 4 upravuje nárok zamestnankyne na 30 minútovú prestávku každý deň počas menštruácie, najmenej však tri dni v období menštruácie pričom za dané menštruačné voľno sa poskytuje zamestnankyni plná mzda.<sup>120</sup> Zamestnankyňa je povinná vopred informovať zamestnávateľa o dňoch, kedy bude prebiehať jej menštruácia a kedy bude menštruačné voľno čerpať. Zamestnávateľ sa so zamestnankyňou môže dohodnúť aj na vyššom rozsahu menštruačného voľna, a to buď v poskytnutí prestávky počas viacerých ako 3 dní menštruácie alebo poskytnutí celodenného menštruačného voľna. Ak zamestnávateľ poskytne zamestnankyni menštruačné voľno nad rámec zákona, nemá povinnosť poskytnúť jej aj mzdu alebo náhradu mzdy. Ak si zamestnankyňa zákonne nárokovateľné menštruačné voľno v rozsahu 30 minút počas 3 pracovných dní v priebehu menštruácie nevyčerpá

---

<sup>116</sup> Zákon č. 3/2019. (online). Dostupné na: <[https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=108714](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=108714)> Údaje boli získané: 11.09.2024.

<sup>117</sup> Levitt, B.R. et al: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. chpt.43.

<sup>118</sup> Global Gender Gap Report 2023. (online). Dostupné na: <<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>> Údaje boli získané: 11.09.2023.

<sup>119</sup> Spichiger, R. et.al: Gender equality and land administration: the case of Zambia. In *Danish Institute for International Studies: Working paper 2014:04*. ISBN: 978-87-7605-662-9. pp.40.

<sup>120</sup> Zákon č. 45/2019. (online). Dostupné na: <[https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=110469](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=110469)> Údaje boli získané: 12.09.2024.

a zamestnávateľ jej povolí výkon práce bez 30 minútového voľna napriek menštruácií, dostane zamestnankyňa za odpracované dni bez čerpania menštruáčného voľna mzdové zvýhodnenie dokopy za 1,5 hodiny práce.<sup>121</sup>

Vietnam tak zaviedol menštruáčné voľno formou menštruáčnej prestávky a akékoľvek rozsiahlejšie voľno je na dohode medzi zamestnankyňou a zamestnávateľom. Menštruáčné voľno vo Vietname nie je viazané na menštruáčné bolesti alebo diskomfort a patrí každej zamestnankyni, bez ohľadu na druh pracovnoprávneho vzťahu alebo rodinného stavu. Zamestnankyňa však musí zamestnávateľa o čerpaní menštruáčného voľna vopred informovať a uviesť dôvod, pre ktorý o voľno žiada pričom potvrdenie od lekára nie je zo zákona vyžadované.<sup>122</sup> Podľa údajov vietnamského Ministerstva práce, pracuje 17,5% žien v priemysle a takmer 50% žien v poľnohospodárstve a príbuzných odvetviach. Zvyšné ženy vo Vietname pracujú prevažne v službách. Práve skutočnosť, že ženy pracujú vo Vietname v ťažkých podmienkach viedla zákonodarcov k prijatiu menštruáčného voľna vo forme menštruáčnej prestávky. Avšak, nakoľko je možné po dohode so zamestnávateľom menštruáčné voľno nečerpať ale pracovať aj napriek menštruácií a získať tak mzdové zvýhodnenie za 1,5 hodiny práce „navyše“ je možné predpokladať, že mnoho žien volí práve túto alternatívu.<sup>123</sup>

## 2.8 Výhody a nevýhody menštruáčného voľna podľa vybraných svetových úprav

Menštruáčné voľno má okrem vyššie analyzovaných štátov a oblastí upravené regionálne aj India a návrh na prijatie menštruáčného voľna v podobnej forme ako v Španielsku je aj v Mexiku a na Filipínach, pričom o úprave menštruáčného voľna sa diskutuje aj v Taliansku a Portugalsku.<sup>124</sup> Komplexnú úpravu menštruáčného voľna vo svete majú v čase písania predkladanej práce vyššie analyzované štáty a oblasti. Ako je možné vyvodiť z jednotlivých právnych úprav prístup k menštruáčnému voľnu sa naprieč krajinami líši. Právnu úpravu menštruáčného voľna je možné rozdeliť podľa rôznych kritérií.

Prvým kritériom je **bolestivosť menštruácie** resp. diskomfort pri výkone práce počas menštruácie. V Španielsku, Japonsku, Indonézii, Taiwane je podmienkou poskytnutia menštruáčného voľna bolestivosť menštruácie alebo diskomfort ženy, ktorý pociťuje pri výkone práce počas menštruácie. Naopak Južná Kórea, Zambia ani Vietnam nevyžadujú, aby žena pociťovala pri menštruácií bolesti alebo diskomfort a menštruáčné voľno je poskytované všetkým ženám.

Ďalším kritériom je **poskytovanie náhrady mzdy alebo mzdy** za čerpanie menštruáčného voľna. Zo zákona je menštruáčné voľno platené vo Vietname, Španielsku a na Taiwane. Vo Vietname poskytuje zamestnávateľ zamestnankyni mzdu aj počas

---

<sup>121</sup> Zákon č. 145/2020/ND-CP, článok 80 a nasl.(online). Dostupné na: < <https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpgen-toanvan.aspx?ItemID=11137>> údaje boli získané: 12.09.2024.

<sup>122</sup> Tamtiež.

<sup>123</sup> Urbano, M. et al.: Exploring the rift between international standards and cultural values in Vietnamps Labor Code reform. Study for ILO. 2021. online. Available at: <https://www.ilo.org/research-and-publications>

<sup>124</sup> Prieto, M.L.: Leave to Bleed: Making a Case for Menstrual Leave in the Philippines (June 14, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4887121>

menštruačného voľna. Na Taiwane je za menštruačné voľno poskytovaná polovica denného zárobku zamestnankyne, ktorý hradí zamestnávateľ ak menštruačné voľno nepresiahne 3 dni v danom roku. V Španielsku je menštruačné voľno hradené zo systému sociálneho poistenia. Ostatné štáty a oblasti neposkytujú zo zákona platené menštruačné voľno ale ponechávajú na dohode medzi zamestnávateľom a zamestnankyňou, či za menštruačné voľno dostane finančnú kompenzáciu.

Tretím kritériom je **povinnosť informovať zamestnávateľa** o dôvode čerpania voľna. Zamestnankyňa je povinná informovať zamestnávateľa o tom, z akého dôvodu žiada vo všetkých vyššie uvedených krajinách okrem Zambie. Zambia je jediným štátom na svete, ktorý nevyžaduje od žien aby informovali zamestnávateľa o menštruácii. Menštruačné voľno v Zambii ani nie je označené ako menštruačné voľno ale je nazvané materský deň a môže ho raz mesačne čerpať každá žena bez obmedzení. S uvedeným úzko súvisí aj povinnosť **doloženia lekárskeho potvrdenia**. Zo zákona sa doloženie lekárskeho potvrdenia vyžaduje iba v Španielsku. Ostatné štáty a oblasti neupravujú povinnosť vyžadovať od zamestnankyne lekárske potvrdenie o menštruácii ale nechávajú podmienky úpravy čerpania menštruačného voľna dohodu medzi zamestnankyňou a zamestnávateľom, ktorý o lekárske potvrdenie môže ale nemusí žiadať.

Zavedenie menštruačného voľna je na základe analyzovaných právnych úprav jednoznačne prostriedkom, ktorý má dosiahnuť zvýšenie rovnosti mužov a žien pri výkone práce. Umožnenie ženám čerpať voľno alebo parciálne voľno v čase, kedy je výkon práce náročný pre možný diskomfort či bolesti spojené s menštruáciou prináša priestor ženám podávať v práci porovnateľné výkony ako ostatným zamestnancom na porovnateľných pracovných pozíciách a dosahovať tak pracovné výsledky, ktoré nebudú objektívne ovplyvnené diskomfortom či bolesťami spojenými s menštruáciou. Aj keby nemala žena počas menštruácie možnosť čerpať menštruačné voľno, výskumy ukazujú<sup>125</sup>, že diskomfort spojený s menštruáciou výrazne zasahuje do schopnosti žien sústrediť sa na prácu a splniť svoje denné pracovné úlohy. Možným zjednodušením výkonu práce počas menštruácie pri absencií menštruačného voľna by tak bola aj obligatórna flexibilita času a miesta výkonu práce počas menštruácie tam, kde to pracovné podmienky dovoľia.<sup>126</sup> Je nevyhnutné zdôrazniť, že okrem pracovných úloh, ženy tvoria aj dominantnú skupinu, ktorá vykonáva takzvanú neplatenú prácu pri starostlivosti o rodinu a domácnosť. Podľa dát Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť, ženy trávia v Európskej únii až dvojnásobok času denne starostlivosťou o rodinu, domácnosť či príbuzných. Kým muž strávi podľa európskeho priemeru danými aktivitami približne dve hodiny, žena venuje neplatenej práci denne až päť hodín.<sup>127</sup> Žena tak počas menštruácie musí pri absencií menštruačného voľna stráviť priemerne 8 hodín výkonom práce a ďalších v priemere 5 hodín doma neplatenou prácou, čo

---

<sup>125</sup> Chen, X.CH. et al.: Beliefs About Dysmenorrhea and Their Relationship to Self-Management. *In Res Nurs Health*. 2016 Aug;39(4):263-76.

<sup>126</sup> Tamtiež.

<sup>127</sup> EIGE. (online). Dostupné na: < [https://eige.europa.eu/newsroom/news/unpaid-care-around-one-third-women-and-men-struggle-strike-work-life-balance-eu?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/newsroom/news/unpaid-care-around-one-third-women-and-men-struggle-strike-work-life-balance-eu?language_content_entity=en) > Údaje boli získané: 17.09.2024.

predstavuje silnú záťaž na organizmus ženy. Prácu vykonávanú počas menštruácie v bolestiach, únave či diskomfortu preto nemožno označiť za takú prácu, ktorá by bola vykonávaná v porovnateľných podmienkach ako u iných mužských zamestnancov.

Ďalším prínosom menštruačného voľna je aj zvýšenie informovanosti spoločnosti o menštruácii a s ňou spojenými dopadmi na zdravie žien. Menštruácia je naprieč krajinami dlhodobo stigmatizovaná, považuje sa za tému, o ktorej sa „v slušnej spoločnosti nehovorí“ a mnohé osoby majú o menštruácii skreslené predstavy a nedostatočné informácie.<sup>128</sup> Zavedenie menštruačného voľna tak prispieva nie len k odstráneniu diskomfortu žien pri výkone práce počas menštruácie, ale aj k otvoreniu spoločenskej diskusie na tému menštruácia. Menštruácia a s ňou spojené prejavy, menštruačná chudoba, sexuálna a vzťahová výchova či dostupnosť hygienických zariadení a pomôcok pre ženy sa tak tematicky prenášajú zo zavretých dverí do politiky, médií či akademického prostredia. Uvedený trend potvrdzuje aj snaha o presadenie menštruačného voľna na Filipínach, kde je téma menštruácie a menštruačného voľna diskutovaná spolu s predkladaným zákonom ostatné dva roky a je spojená s mnohými popularizačnými aktivitami, vedeckými a odbornými konferenciami ako aj mediálnym záujmom.<sup>129</sup>

V neposlednom rade môže zavedenie menštruačného voľna prispieť k zníženiu neospravedlnených absencií žien v práci. Z vyššie analyzovaných právnych úprav možno vyvodiť, že neprítomnosť zamestnancov v práci nie je v žiadnej z vybraných štátov a oblastí upravená neobmedzene. Uvedené platí aj pre Slovenskú republiku. V každom štáte alebo oblasti je stanovený určitý limit dní, ktoré môže zamestnanec alebo zamestnankyňa stráviť návštevou lekára, vyšetrením, ošetrovaním či práceneschopnosťou. Ak je tento limit vyčerpaný, dôjde buď k poskytovaniu neplateného voľna alebo k ukončeniu pracovnoprávneho vzťahu. Poskytnutie menštruačného voľna tak môže prispieť k tomu, že ženy nebudú bez ospravedlnenia vymeškávať pracovné zmeny, z dôvodu, že už nemajú priestor využiť iné prekážky v práci na ospravedlnenie svojej neprítomnosti v práci z dôvodu menštruácie. Úprava menštruačného voľna, či už v platenej alebo neplatenej forme, tak vedie k zavedeniu ospravedlneného dôvodu neprítomnosti na pracovisku, ktorej následkom nemôže byť skončenie pracovného pomeru z dôvodu absencie.

Menštruačné voľno a jeho úprava so sebou však neprináša len pozitíva. Je nevyhnutné uviesť aj negatíva, ktoré z praxe vyplynuli pri dlhodobom aplikovaní menštruačného voľna v jednotlivých štátoch a oblastiach sveta. Za najväčšiu nevýhodu menštruačného voľna možno podľa nášho názoru označiť diskrimináciu, ktorá je s menštruačným voľnom spojená. Ide o paradox, nakoľko cieľom menštruačného voľna je odstránenie nerovného postavenia mužov a žien pri výkone práce, avšak je možné pozorovať, že následkom zavedenia menštruačného voľna sú iné druhy diskriminácie žien. Napríklad v Indonézii možno pozorovať, že zamestnávateľia pri predzmluvných vzťahoch preferujú mužských uchádzačov

---

<sup>128</sup> Johnston-Robledo, I.: et al.: The Menstrual Mark: Menstruation as Social Stigma. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. Chapter 17.

<sup>129</sup> Prieto, M.L.: Leave to Bleed: Making a Case for Menstrual Leave in the Philippines (June 14, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4887121>

o prácu aj z dôvodu predpokladaných absencií žien v práci spojených s menštruačným voľnom. Uvedené sa týka aj bezdetných žien, nakoľko, menštruačné voľno môžu v štátoch a oblastiach, v ktorých je menštruačné voľno zavedené čerpať všetky ženy bez ohľadu na rodinný status či materstvo.<sup>130</sup> Okrem diskriminácie spojenej s predzmluvnými vzťahmi ukázala prax v Indonézii, že ženy sú diskriminované aj pri skončení pracovného pomeru, a to aj z dôvodu menštruačného voľna. Keď sa zamestnávateľia rozhodujú, s akým zamestnancom alebo zamestnankyňou ukončia prácu, majú tendenciu prikloniť sa k zamestnankyni, nakoľko môže počas roka čerpať až o 24 dní viac voľna vzhľadom na menštruačné voľno v porovnaní s mužskými zamestnancami.<sup>131</sup> Menštruačné voľno nemožno označiť za jediný faktor, kvôli ktorému sa zamestnávateľia rozhodnú prijať do zamestnania radšej muža alebo ponechať si radšej muža pri prepúšťaní, avšak na praxi v Indonézii sa ukázalo, že ide o jeden z rozhodujúcich faktorov. Medzi ďalšie patria najmä čerpanie materskej dovolenky či rodičovskej dovolenky prevažne ženami a následná starostlivosť o deti počas choroby a s tým spojená neprítomnosť v práci.

Ďalším paradoxom menštruačného voľna a jeho nevýhodou je možné prehlbovanie rodových rozdielov. Absencie žien v práci sú dlhodobo pripisované najmä ich postaveniu v spoločnosti a tradičnej rodovej roli matky, bez ohľadu na to, či sa žena chce stať matkou alebo nie.<sup>132</sup> Práve poskytovanie menštruačného voľna môže len ďalej prehĺbiť rozdiely medzi mužmi a ženami pri pohľade na práceschopnosť žien a podporiť tézu, že ženy nie sú schopné vykonávať prácu na rovnakej úrovni ako muži. To môže ďalej viesť k nechote žien čerpať menštruačné voľno a dostať sa tak do role „slabšej“ strany. Obavy z čerpania menštruačného voľna sú spojené najmä s obavami o udržanie si práce, výšku platu či možné povýšenie v budúcnosti.<sup>133</sup> Štúdia, ktorá prebehla v USA ohľadom názoru na menštruačné voľno dokonca ukázala, že až 49,3% účastníkov je toho názoru, že zavedenie menštruačného voľna v USA by malo len negatívne dopady a 20,7% účastníkov považovalo menštruačné voľno za diskriminačné voči mužom.<sup>134</sup>

Zavedenie menštruačného voľna súvisí aj s ponížovaním či stigmatizáciou žien z dôvodu menštruačného voľna. Ako už bolo uvedené, napríklad v Indonézii zamestnávateľia pristupujú aj k tomu, že ženy žiadajú aby preukázali, že menštruujú fyzickou prehliadkou priamo na pracovisku.<sup>135</sup> Aj v iných štátoch a oblastiach, kde je menštruačné voľno zavedené, napríklad na Taiwane, v Japonsku či Španielsku musí žena informovať zamestnávateľa o dôvode čerpania voľna. V Španielsku musia ženy dokladať aj lekárske potvrdenie, ktoré preukazuje, že majú predchádzajúce ochorenie spojené s menštruačným voľnom, na to aby im bolo menštruačné

---

<sup>130</sup> ILO Indonesia Equality Report. (online). Dostupné na: < <https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-report-global-employment-trends-2003> > Údaje boli získané: 17.09.2024.

<sup>131</sup> Tamtiež.

<sup>132</sup> Patton, G. et. al: Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *In Human Relations*. Sage Journals. Volume 60 Issue 11. 2007. pp. 1579–1612.

<sup>133</sup> Tamtiež.

<sup>134</sup> Barnac-Tavlaris, J.L. et.al.: Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. *In Health Care Women Int*. 2019. 40(12). pp.1355-1373.

<sup>135</sup> Widyani, I. D. A.: Menstrual Leave Policy; Between Gender Sensitivity and Discrimination Against Female Workers. *In Technium Business and Management*. 2022. 2(2), pp.50–60.

voľno poskytnuté. Uvedené predstavuje aplikačný problém pri čerpaní menštruačného voľna, nakoľko, menštruácia a jej prejavy sú dlhodobo stigmatizované. Štúdia, ktorá prebehla vysokoškolských študentoch v USA ukázala, že viac ako dve tretiny mužov považujú ženy počas menštruácie za iracionálne, menej schopné vykonávať prácu či denné činnosti a aj za menej atraktívne.<sup>136</sup> Ďalšia štúdia, ktorá bola vykonaná na 244 účastníkoch a účastníčkach ukázala, že ženy, ktoré menštruujú sú považované za nečisté, sexuálne nepríťažlivé a neschopné zvládať svoje úlohy.<sup>137</sup> Aj z tohto dôvodu môžu byť ženy, ktoré využívajú menštruačné voľno v práci vnímané negatívnejšie ako tie zamestnankyne, ktoré o menštruácii na pracovisku nehovoria a nežiadajú o čerpanie menštruačného voľna. Uvedený fenomén vysvetľujú psychológovia sexizmom prevládajúcim u niektorých skupín osôb, pričom práve tzv. nepriateľský sexizmus si za jednu zo svojich téz osvojil, že ženy na pracovisko nepatria.<sup>138</sup> Na základe výsledkov uvedených štúdií možno predpokladať, že ženy žiadajúce o menštruačné voľno sa môžu stretnúť s negatívnou reakciou nie len zamestnávateľa ale aj iných zamestnancov a zamestnankyň a môžu byť považované za komplikované a neprispôsobivé. Toto môže viesť k postihom za čerpanie menštruačného voľna vo forme napríklad nevyplatenia nenárokovateľnej časti odmeny, neochoty flexibilne usporiadať pracovný čas či vytváraniu nepriateľského prostredia na pracovisku. Práve stigmatizácia a ponížovanie žien z dôvodu žiadosti o menštruačné voľno sa pri analýze menštruačného voľna vo vybraných štátoch a oblastiach sveta ukázala ako častý spoločný menovateľ aplikačnej bariéry čerpania menštruačného voľna. Zamestnankyne majú strach o menštruačné voľno žiadať nie len, kvôli strate práce a diskriminácií pri končení pracovného pomeru ale aj z dôvodu sekundárnej viktimizácie a stigmatizácie na pracovisku. Napriek tomu, že španielska legislatíva rozšírila diskriminačné dôvody aj o menštruáciu, dokazovanie viktimizácie a vytvárania nepriateľského prostredia na pracovisku je náročné<sup>139</sup> a analyzované právne predpisy vo vybraných štátoch a oblastiach ani nezavádzajú voči zamestnávateľom sankčné mechanizmy, ktoré by mali pôsobiť odstrašujúco.

---

<sup>136</sup> Roberts, T. et.al.: "Feminine Protection": The Effects of Menstruation on Attitudes Towards Women. *In Psychology of Women Quarterly*. 26 (2002), pp. 131–139.

<sup>137</sup> Forbes, B.G. et.al.: The Role of Hostile and Benevolent Sexism in Women's and Men's Perceptions of the Menstruating Woman. *In Psychology of Women Quarterly*. 2003 27(1), pp. 58-63.

<sup>138</sup> Tamtiež.

<sup>139</sup> Chu, Y.et.al.: Why Victimized Employees Become Less Engaged at Work. *In International Journal of Environmental research and Public Health*. 2021 Aug; 18(16), pp. 16.

### 3 Možnosti zavedenia menštruačného voľna v Slovenskej republike

Slovenská republika v čase písania predkladanej práce neupravuje v právnych predpisoch právny nárok na menštruačné voľno a návrh na zavedenie menštruačného voľna ani je predložený na rokovanie Národnej rady Slovenskej republiky. Na menštruáciu sa postupne začína upriamovať pozornosť vo verejnej diskusii, a to formou informačných kampaní mimovládnych organizácií<sup>140</sup> ale aj formou poslaneckých návrhov predkladaných v Národnej rade Slovenskej republiky, napríklad na zníženie dane z menštruačných pomôcok. Okrem uvedených iniciatív sa témou menštruačného voľna či menštruačnej chudoby zaoberajú aj niektorí zamestnávateľia, ktorí dobrovoľne poskytujú na pracovisku menštruačné pomôcky alebo benefit vo forme menštruačného voľna.<sup>141</sup> Ide však len o opatrenia individuálnych zamestnávateľov a nie o kolektívnu snahu o dosiahnutie rovnosti v oblasti výkonu práce zo strany zastupiteľských organizácií zamestnávateľov či zamestnancov.

#### 3.1 Možnosti právnej úpravy menštruačného voľna v Slovenskej republike

Ak by zamestnávateľ alebo zamestnávateľia chceli zaviesť menštruačné voľno na pracovisku, môžu tak urobiť už dnes a to bez potreby zmeny legislatívy. Zákonník práce v ustanovení § 141 ods. 3 upravuje možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi ďalšie voľno, a to

- voľno bez náhrady mzdy alebo s náhradou mzdy;
- voľno na žiadosť zamestnanca s náhradou mzdy alebo bez náhrady mzdy;
- pracovné voľno s náhradou mzdy, ktoré si zamestnanec odpracuje.

Zamestnávateľ tak môže už dnes pristúpiť k tomu, že vo vnútornom predpise upraví nárok na menštruačné voľno pre všetky zamestnankyne v zmysle ustanovenia § 141 ods. 3 písm. b) a určí, či zamestnankyni poskytne za menštruačné voľno náhradu mzdy alebo pôjde o tzv. neplatené voľno. Nakoľko menštruačné voľno nie je v právnych predpisoch vôbec upravené, môže zamestnávateľ vo vnútornom predpise upraviť aj podmienky čerpania menštruačného voľna, a to najmä určeným rozsahu menštruačného voľna, povinnosti doložiť lekárske potvrdenie o čerpaní menštruačného voľna, platnosť menštruačného voľna pre zamestnankyne v pracovnom pomere alebo aj zamestnankyne vykonávajúce prácu prostredníctvom niektorého z druhov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a iné. Zamestnávateľ by sa rovnako mohol rozhodnúť, napríklad po vzore Španielska, že menštruačné voľno poskytne len tým zamestnankyniam, ktoré trpia bolesťami spojenými s menštruáciou a museli by dokladať existenciu predchádzajúceho ochorenia spojeného s menštruáciou. Naopak, zamestnávateľ by sa mohol rozhodnúť poskytnúť napríklad jeden deň voľna v mesiaci všetkým zamestnankyniam na prekrytie ťažkostí spojených s menštruáciou bez toho, aby museli čokoľvek dokladať. Išlo by však o rozhodnutie

---

<sup>140</sup> Projekt Dôstojná menštruácia zastrešený OZ InTYMYta, ktorého cieľom je poskytnúť menštruačné pomôcky osobám trpiacim menštruačnou chudobou a zvýšiť informovanosť verejnosti o menštruácii. Pozri viac na [www.intymyta.sk](http://www.intymyta.sk).

<sup>141</sup> Pozri napr. <https://corporate.tesco.sk/strategia-udrzatelnosti/komunity/podpora-lokalnych-projektov/podpora-dostojnej-menstruacie>.

individuálneho zamestnávateľa, ktoré by bolo záväzné len pre zamestnankyne danej spoločnosti a zamestnávateľ by menštruačné voľno mohol kedykoľvek zrušiť. Ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ by mal povinnosť prerokovať prijatie takéhoto vnútorného predpisu so zástupcami zamestnancov, a to v zmysle ustanovenia § 237 ods. 2 písm. b) Zákonníka práce.

Zamestnávateľa, u ktorých pôsobí odborová organizácia majú možnosť úpravy menštruačného voľna okrem vnútorného predpisu zamestnávateľa aj v kolektívnej zmluve. V prípade, ak u zamestnávateľa pôsobí odborová organizácia je zavedenie menštruačného voľna už dnes problematikou, ktorú si môžu osvojiť zástupcovia zamestnancov a v rámci kolektívneho vyjednávania sa snažiť o úpravu menštruačného voľna v kolektívnej zmluve. Ak by sa zástupcovia zamestnancov a zamestnávateľ dohodli na úprave menštruačného voľna v kolektívnej zmluve, išlo by o záväzný nárok zamestnankýň voči zamestnávateľovi. Na rozdiel od úpravy menštruačného voľna vo vnútornom predpise zamestnávateľa by zamestnankyne mali aj väčšiu právnu istotu pri využívaní menštruačného voľna. Nakoľko obsah kolektívnej zmluvy nie je možné meniť jednostranne, nárok na menštruačné voľno by trval počas celej doby, na ktorú je kolektívna zmluva uzatvorená, ak sa by sa zmluvné strany nedohodli inak. Obdobne ako pri úprave menštruačného voľna vo vnútornom predpise, aj v prípade úpravy menštruačného voľna v kolektívnej zmluve by si zástupcovia zamestnancov so zamestnávateľom museli dohodnúť podmienky čerpania menštruačného voľna a jeho odplatosť.

Osobitnou možnosťou prístupu k menštruácii by bolo subsumovanie menštruácie pod pojem zdravotné postihnutie, v zmysle ustanovenia §2a antidiskriminačného zákona. Zdravotné postihnutie vymedzil ESD v rozhodnutí vo veci C-13/05 nasledovne „*obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote a zároveň musí byť pravdepodobné, že bude trvať dlhú dobu.*“. Menštruácia a s ňou spojené ťažkosti netrvajú neurčito ale sú obmedzené obdobím od menarché až kým žena neprejde menopauzou. Na to, aby sa žena mohla z dôvodu menštruácie považovať za zdravotne postihnutú by muselo ísť o také prejavy spojené s menštruáciou, ktoré by bránili jej účasti na profesijnom živote a zároveň by museli byť dlhodobé. Nešlo by teda rozhodne o každé prejavy spojené s menštruáciou ale len o sekundárnu dismenorheu, čiže sekundárne ochorenie spojené s menštruáciou, ktoré žene spôsobuje neprimerané a dlhotrvajúce ťažkosti.<sup>142</sup> Takáto klasifikácia by sa teda mohla potenciálne týkať len veľmi úzkej skupiny žien, ktoré by museli mať lekársky posudok o tom, že ich ochorenie spojené s menštruáciou im spôsobuje značný pokles schopnosti vykonávať činnosť v porovnaní so zdravou osobou o viac ako 40%, ako vplýva z ustanovenia § 40 ods. 8 Zákonníka práce. V takomto prípade by bolo možné pristúpiť aj k aplikácii ustanovenia § 7 antidiskriminačného zákona a zamestnávateľ by musel prijať opatrenia na umožnenie prístupu takejto ženy k zamestnaniu, podľa možnosti napríklad výkon práce z domácnosti, zabezpečenie priestoru na odpočinok a podobne. Ako sme už uviedli takáto aplikačná

---

<sup>142</sup> Itani, R. et al.: Primary Dysmenorrhea: Pathophysiology, Diagnosis, and Treatment Updates. *In Korean J Fam Med.* 2022 Mar; 43(2): pp. 101–108.



možnosť by sa týkala len veľmi úzkej skupiny žien, nakoľko je spojená s nutnosťou existencie sekundárneho ochorenia spojeného s menštruáciou a zároveň uznania danej ženy sa zdravotne postihnutú z dôvodu menštruácie na základe lekárskeho posudku.

Limitáciu aplikovania menštruačného voľna bez zmeny legislatívy možno pozorovať najmä vo fakultatívnosti poskytovania menštruačného voľna ako aj ponechanie úpravy podmienok poskytovania menštruačného voľna na vôľu zamestnávateľa. Spoločným menovateľom menštruačného voľna upraveného vo vybraných krajinách sveta je pritom nárokovateľnosť menštruačného voľna. Ak zamestnankyňa splní podmienky stanovené právnym predpisom alebo pokynom zamestnávateľa, bude jej zamestnávateľ musieť menštruačné voľno poskytnúť. Sme toho názoru, že pre naplnenie účelu menštruačného voľna, ktorým je vyrovnanie nerovnovážneho postavenia medzi zamestnancami a zamestnankyňami pri výkone práce v čase kedy zamestnankyňa menštruuje, by menštruačné voľno malo byť zavedené s pôsobnosťou *erga omnes* a jasne určenými podmienkami, pri splnení ktorých je zamestnávateľ povinný menštruačné voľno poskytnúť. Za najvhodnejšiu právnu úpravu menštruačného voľna sa javí zavedenie nového druhu prekážky v práci na strane zamestnanca, pričom by išlo o dôležitú osobnú prekážku v práci na strane zamestnanca. Sme toho názoru, že nové ustanovenia § 141 ods. 2 písm. j) Zákonníka práce by mohlo znieť nasledovne:

*„Menštruačné voľno, pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne najmenej na jeden deň v danom kalendárnom mesiaci, najviac však na dva dni v danom kalendárnom mesiaci, ak oň požiada zamestnankyňa, ktorá pre diskomfort spojený s menštruáciou nemôže riadne vykonávať svoju prácu; zamestnávateľ nie je oprávnený požadovať od zamestnankyne lekárske potvrdenie o menštruácii ani o diskomforte spojenom s menštruáciou. Pracovné voľno sa poskytne na žiadosť zamestnankyne, a to v rozsahu, o ktorý zamestnankyňa žiada, najviac však dva dni v kalendárnom mesiaci.“*

Z analýzy právnej úpravy menštruačného voľna vo vybraných štátoch a oblastiach sveta podľa nášho názoru vyplynulo, že poskytovanie menštruačného voľna bez náhrady mzdy nenapĺňa účel menštruačného voľna. Zamestnankyne napriek diskomfortu spojenom s menštruáciou a nemožnosti riadneho výkonu práce o menštruačné voľno nežiadajú, nakoľko prichádzajú o mzdu. Ďalším aspektom menštruačného voľna je stanovenie miery diskomfortu spojeného s menštruáciou. Sme toho názoru, že nie je možné objektívne určiť, aká hranica bolesti alebo iných k menštruácii pridružených príznakov bude pre ženu spôsobovať nemožnosť riadneho výkonu práce. Španielska právna úprava umožňuje ženám čerpať menštruačné voľno len pri sekundárnej dysmenorea, ktorá musí byť diagnostikovaná lekárom, pričom výskum ukazuje, že možnosti diagnostiky sú obmedzené a veľké množstvo žien nemá správne diagnostikované sekundárne ochorenie súvisiace s menštruáciou.<sup>143</sup> Stanovenie nároku na menštruačné voľno len pre ženy, ktorým bolo diagnostikované ochorenie spojené s menštruáciou by tak podľa nášho názoru nenaplnilo účel, ktorým je, aby ženy mohli vykonávať prácu rovnako ako muži, bez nutnosti potláčať bolesti alebo iný

---

<sup>143</sup> Proctor M., Farquhar, C.: Diagnosis and management of dysmenorrhoea. *In BMJ.* 2006 May 13;332(7550):1134-8. doi: 10.1136/bmj.332.7550.1134.

diskomfort popri výkone práce a nemožnosť sa tak naplno venovať pracovným úlohám. Ak by bolo menštručné voľno poskytované len ženám s diagnostikovaným ochorením, ženy, ktoré nemajú prístup k lekárskej starostlivosti alebo nemajú vedomosti o ochoreniach súvisiacich s menštruáciou a považujú svoje prejavy za normu, by tak naďalej museli vykonávať prácu počas menštruácie, ich výsledky by neboli na takej úrovni ako v iné dni mesiaca a boli by naďalej viac ohrozené stratou práce, stratou povýšenia či nižším ohodnotením. Zároveň sa domnievame, že podmienenie menštručného voľna diagnostikovaným ochorením by zhoršilo postavenie žien, ktorým už dnes hrozí diskriminácia z iného dôvodu, akým je napríklad sociálny pôvod, etnicita či majetok. Presumujeme, že práve ženy, ktoré pochádzajú z prostredia generáčnej chudoby, nemajú dostatočné informácie ani prístup k lekárskej starostlivosti a môžu preto svoje prejavy spojené s menštruáciou považovať za bežné napriek tomu, že vykazujú znaky patológie.<sup>144</sup> Za najsprávnejšie riešenie sa preto podľa našej úvahy javí zaviesť menštručné voľno plošne pre všetky zamestnankyne, ktoré počas menštruácie pociťujú diskomfort nezlučiteľný s výkonom práce.

So zavedením úpravy menštručného voľna je úzko spojená otázka **diskriminácie** v pracovnoprávných vzťahoch. Zákonník práce ani antidiskriminačný zákon neuvádza ako diskriminačný dôvod menštruáciu. Diskriminačným dôvodom, ktorý by sa javil ako najbližší k menštruácii je pohlavie, ktorý je v ustanovení § 2a ods. 11 písm. a) rozšírený nasledovne „za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.“. Menštruácia rovnako ako tehotenstvo je prejavom biologického stavu ženy, ktorá ak v danom cykle neotehotnie, dôjde k odľučovaniu vrchnej sliznice maternice, čiže *de facto* k začiatku menštruácie.<sup>145</sup> Nakoľko však antidiskriminačný zákon nezaraďuje pod extenzívny výklad pojmu pohlavie aj menštruáciu, nemožno predpokladať, že by boli osoby využívajúce menštručné voľno chránené pred diskrimináciou *ex lege*. Napriek demonštratívne výpočtu diskriminačných dôvodov, v antidiskriminačnom zákone a dôvodovej správe k nemu absentuje bližšie vymedzenie pojmu „iné postavenie“, ktoré by v sebe malo zahŕňať aj ďalšie vopred nepomenované diskriminačné dôvody. Pojem „iné postavenie“ je čiastočne charakterizovaný judikatúrou Ústavného súdu Slovenskej republiky, ktorý za diskriminačný dôvod z iného postavenia označil napríklad prístup k vzdelaniu<sup>146</sup> či postavenie duchovného v cirkvi<sup>147</sup>. V prípade zavedenia menštručného voľna by tak bolo nutné vysporiadať sa po vzore španielskej právnej úpravy aj s rozšírením diskriminačných dôvodov a upraviť rozšírenie diskriminačného dôvodu pohlavie aj o sexuálne a reprodukčné zdravie. Rozšírenie diskriminačného dôvodu pohlavie aj o sexuálne a reprodukčné zdravie by chránilo osoby pred diskrimináciou nie len z dôvodu menštruácie, ale napríklad aj menopauzy, voľby

---

<sup>144</sup> Ludvigh Cintulova, L.: Aspekty a vývoj chudoby v sociálno-demografických podmienkach Slovenskej republiky. Veľké Leváre: Protect work, 2021. pp. 80.

<sup>145</sup> Critchley, O.D.H. et.al: Menstruation: science and society. *In American Journal of Obstetrics and Gynecology*. Volume 223, Issue 5, November 2020, pp. 624-664.

<sup>146</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL. ÚS 11/2013.

<sup>147</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL.III ÚS. 64/00.

menštruačných pomôcok či rozhodnutiami osoby v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia. Uvedené by podľa nášho názoru prispelo aj k zastaveniu neustálej politizácie žien a ich sexuálneho a reprodukčného zdravia na základe viery či presvedčenia jednotlivcov bez rešpektu k najnovším vedeckým poznatkom a tzv. „*evidence based medicine*“<sup>148</sup>. Ak by nedošlo k rozšíreniu diskriminačného dôvodu pohlavie, a dochádzalo by k nerovnému zaobchádzaniu so ženami z dôvodu čerpania menštruačného voľna, nebola by ich ochrana pred diskrimináciou dostatočná. Absencia presnejšej charakteristiky pojmu „iné postavenie“ by znamenala, že ženy, ktoré by boli diskriminované z dôvodu menštruácie by sa museli obrátiť so žalobou na súd. Po vzpore vyššie uvedenej judikatúry Ústavného súdu Slovenskej republiky sme toho názoru, že o menštruácii ako diskriminačnom dôvode „iné postavenie“ by musel rozhodnúť až Ústavný súd, čo predstavuje neprimerané finančné ako aj časové zaťaženie. Zákonnodarca by tak spolu s prijatím menštruačného voľna mal podľa nášho názoru rozšíriť diskriminačné dôvody aj o sexuálne a reprodukčné zdravie.

### 3.2 Možné pozitíva a negatíva zavedenia menštruačného voľna v Slovenskej republike

Pracovné podmienky žien nie sú ovplyvnené len všeobecne záväznými právnymi predpismi ale aj rozhodovacou právomocou zamestnávateľov a prístupom k ženám na trhu práce v Slovenskej republike. Na postavenie žien na trhu práce vplyva aj nedostatočná kontrola a vymožiteľnosť dodržiavania už tak nedostatočných noriem v oblasti pracovného práva. V roku 2021 zistila Inšpekcia práce len 39 porušení všeobecne záväzných právnych predpisov z dôvodu diskriminácie žien.<sup>149</sup> Vzhľadom na pretrvávajúci rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami ako aj dlhodobé umiestnenie Slovenskej republiky na posledných priečkach v rámci Indexu rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť v rámci Európskej únie<sup>150</sup>, je toto číslo podľa nášho názoru možno označiť za nízke a vymožiteľnosť práva pri ochrane zamestnankýň pred diskrimináciou za nedostatočnú. Ďalej je potrebné zdôrazniť, že Medzinárodná organizácia práce vo svojom celosvetovom výskume zistila, že celosvetovo trávia ženy neplatenou prácou v priemere až 3,2 krát viac času ako muži, konkrétne 4,5 hodiny zo dňa. V prepočte na pracovné dni s 8 hodinovým pracovným časom ženy strávia neplatenou prácou 210 pracovných dní. Podľa odhadov medzinárodnej organizácie práce potrvá najmenej 210 rokov, kým sa uvedený rozdiel medzi mužmi a ženami odstráni.<sup>151</sup> Výskum zameraný na krajiny Európy uvedený trend potvrdil, pričom spresnil, že európske ženy strávia neplatenou prácou až 4 hodiny a 50 minút denne, kým európski muži strávia neplatenou prácou necelé 2,5 hodiny denne. Severské krajiny Európy majú najrovnejšiu deľbu neplatenej práce medzi mužmi a ženami, naopak najväčší rozdiel medzi mužmi a ženami je v krajinách

<sup>148</sup> Centrum vedecko-technických informácií Slovenskej republiky. (online). Dostupné na:< <https://vedanadosah.cvtisr.sk/zdravie/interrupcna-tabletka-bude-mozno-konecne-dostupna-aj-na-slovensku-odbornikov-caka-posledne-stretnutie/>> Údaje boli získané: 11.12.2024.

<sup>149</sup> Inšpekcia práce. (online). Dostupné na:< <https://ip.gov.sk/>> Údaje boli získané: 31.10.2024.

<sup>150</sup> EIGE. Online. Dostupné na:< <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/domain/work>> Údaje boli získané dňa. 31.10.2024.

<sup>151</sup> CHARMES, J.: The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.

južnej Európy.<sup>152</sup> Slovenský Inštitút pre výskum práce a rodiny realizoval v roku 2021 prieskum o výkone neplatennej práce, ktorého výsledky ukázali, že slovenské ženy trávia neplatenou prácou 5 hodín a 25 minút počas dňa (najviac času, takmer 26 hodín týždenne venujú starostlivosti o deti, domácnosť a varenie), čo predstavuje až 24,7 dní pri 8 hodinovom pracovnom čase. Uvedený údaj je alarmujúci, nakoľko slovenské ženy strávia neplatenou prácou až o 37 dní ročne viac ako je celosvetový priemer.<sup>153</sup> Okrem toho, slovenské ženy trávia v porovnaní so svetovým priemerom a v porovnaní s mužmi neprimerane veľa času neplatenými prácami zameranými na starostlivosť o deti a domácnosť, čo ďalej negatívne ovplyvňuje ich kariérne možnosti. Zároveň, výskum Slovenskej akadémie vied preukázal, že v rámci strednej Európy má na Slovensku tradičné delenie rodových rolí (zarábajúci muž a žena starajúca sa o rodinu) a príklon k tradičnému rodovému stereotypu stále najsilnejšiu podporu, s touto ideou súhlasí až 51% respondentov.<sup>154</sup> Najnovší prieskum agentúry Zmuse pre 365 banku realizovaný v roku 2023 ukázal, že zamestnávateľ viac ako polovici žien nevyšiel v ústrety s flexibilitou pracovného pomeru po návrate z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, štvrtina žien sa nemohla vrátiť na pôvodné pracovné miesto a dve pätiny mali po návrate z materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky nižší príjem. V uvedenom prieskume poukázalo až 78% opýtaných na dôležitosť flexibilných pracovných úväzkov, čo sa pracovného času a miesta výkonu práce týka, ktoré však väčšina zamestnávateľov neposkytuje.<sup>155</sup> Podmienky na trhu práce však tomuto „poslaniu“ príliš neprajú. V kombinácii s nedostatočnou ochrannou funkciou všeobecne záväzných právnych predpisov v pracovnoprávnej oblasti vedú tieto faktory k znevýhodňovaniu žien na trhu práce v porovnaní s ich mužskými kolegami.

Pri vyššie uvedených štatistikách považujeme za alarmujúce, že ženy počas menštruácie popri plnení svojich pracovných úloh musia v priemere vykonávať aj 5 hodín a 25 minút neplatennej práce denne. Dané dáta z nášho pohľadu len podčiarkujú dôležitosť upriamiť pozornosť na pracovné podmienky žien počas menštruácie a prijať opatrenia, ktoré by ženám uľavili od týchto povinností počas menštruácie. Máme za to, že pozitívom by bolo primárne vyrovnanie nerovnovážneho postavenia zamestnancov a zamestnankýň pri výkone práce počas menštruácie ženy. Ak by ženy nemuseli pracovať počas bolesti či iného diskomfortu v čase menštruácie, boli by ich východiskové predpoklady na výkon práce vyrovnanejšie a zmenšilo by sa riziko ich sankcionovania za napríklad nižšie pracovné tempo ale menšie pracovné výkony.

Za ďalšiu výhodu pri zavedení menštruačného voľna považujeme zvýšenie informovanosti o menštruácii. Sexuálna a vzťahová výchova na školách v Slovenskej

---

<sup>152</sup> BRODOLINI, G. F., Francavilla, F., Giannelli, G. C., Grotkowska, G., Piccoli, L., Socha, M. W. Women and unpaid family care work In: the EU STUDY. Brussels European Parliament, 2009.

<sup>153</sup> KURUC, A et.al.: Analýza ekonomickej hodnoty neplatennej práce vo vzťahu k HDP ako podklad pre vytvorenie nástrojov pre rodovo vyváženú delbu práce, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2022, pp. 22.

<sup>154</sup> SAV. Údaje dostupné na: [https://www.sav.sk/index.php?lang=sk&doc=services-news&source\\_no=20&news\\_no=8130](https://www.sav.sk/index.php?lang=sk&doc=services-news&source_no=20&news_no=8130) Údaje boli získané: 26.05.2023.

<sup>155</sup> 365 banka. Online. Dostupné na: < <https://365.bank/blog/pre-media/polovici-matiek-zamestnavatelja-nevyhadzaju-v-ustrety> > Údaje boli získané dňa. 31.10.2024.

republike nie je samostatným predmetom. Ide výlučne o prierezovú tému, ktorá sa v zmysle vzdelávacieho programu učí vo viacerých predmetoch ako napríklad biológia či náuka o spoločnosti. K sexuálnej a vzťahovej výchove neexistuje ani samostatná učebnica, a preto sa žiaci s otázkou menštruácie stretávajú len okrajovo na hodinách biológie.<sup>156</sup> Vzdelanosť v oblasti menštruácie tak nie je dostatočná a je spojená s mnohými predsudkami spojenými s menštruáciou.<sup>157</sup> Zavedeniu menštruačného voľna by mala podľa nášho názoru predchádzať široká spoločenská diskusia, ktorá by viedla nie len k zvýšeniu informovanosti ale aj k otvoreniu dôležitých otázok súvisiacich s menštruačným voľnom ako je vzdelávanie o menštruácií či ochrana pred diskrimináciou z dôvodu menštruácie. Nedostatočnú informovanosť o biologických procesoch v tele ženy nemožno označiť za jediný dôvod spôsobujúci nerovnosť medzi ženami a mužmi na trhu práce, no sme toho názoru, že ak sa začne so vzdelávaním a osvetovou činnosťou v oblasti menštruácie už na školách, odstráni sa stigma spojená s menštruáciou a budúce generácie zamestnancov a zamestnankýň budú čeliť nižšej miere nerovného zaobchádzania.

Za jednu z najväčších nevýhod zavedenia menštruačného voľna považujeme možné prehĺbenie predsudkov, ktoré je spojené s výkonom práce žien. Prieskum vykonaný v roku 2023 ukázal, že až 63% slovenskej verejnosti je presvedčených, že poslaním ženy je stať sa matkou.<sup>158</sup> Zavedenie menštruačného voľna by tak mohlo vyvolať u časti verejnosti, ktorá je presvedčená, že žena má byť doma s dieťaťom a starať sa domácnosť a svojho partnera negatívne reakcie. Sme presvedčení, že spiatocnícke názory nemôžu brániť pokroku v modernej spoločnosti. V podmienkach Slovenska, už v 18. storočí začala idea právnej ako aj mimoprávnej ide rovnoprávnosti oboch pohlaví narúšať vžitý model nadriadenosti muža.<sup>159</sup> Ako povedala R.B. Ginsburg „*Skutočná zmena, trvalá zmena, sa deje krok za krokom.*“.

Diskriminácia spojená s uplatňovaním menštruačného voľna je podľa nášho názoru taktiež jednou z možných nevýhod zavedenia menštruačného voľna. Ako sa ukázalo na príkladoch zo Španielska, Taiwanu či Južnej Kórei, ženy majú obavu pred nerovným zaobchádzaním spojeným s čerpaním menštruačného voľna, čo je jeden z najčastejších dôvodov, prečo menštruačné voľne nečerpajú, hoc naň majú nárok. Zabrániť nerovnému zaobchádzaniu alebo postihovaniu žien za uplatňovanie prekážok v práci je z nášho pohľadu možné najmä úpravou antidiskriminačného zákona a rozšírením diskriminačného dôvodu pohlavie o sexuálne a reprodukčné zdravie. Informovanosť verejnosti a vzdelávanie žiakov o menštruácií môžu rovnako dopomôcť k normalizácii menštruácie ako aj menštruačného voľna. Ďalšou možnosťou zabránenia postihovaniu žien za uplatňovanie menštruačného voľna by bolo posilnenie vymožitelnosti práva, a to vzdelávaním inšpektorov práce

---

<sup>156</sup> Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. (online). Dostupné na: [https://www.statpedu.sk/files/articles/dokumenty/statny-vzdelavaci-program/vychova\\_k\\_manzelstvu.pdf](https://www.statpedu.sk/files/articles/dokumenty/statny-vzdelavaci-program/vychova_k_manzelstvu.pdf) Údaje boli získané: 31.10.2024.

<sup>157</sup> Pozri napr. Diana Fabianová – Mesiac v nás (dokumentárny film), Dostupné na: <https://sfu.sk/eshop/dvd/mesiac-v-nas/>.

<sup>158</sup> 365 banka. Online. Dostupné na: < <https://365.bank/blog/pre-media/polovici-matiek-zamestnavatelia-nevychadzaju-v-ustrety> > Údaje boli získané dňa. 31.10.2024.

<sup>159</sup> Laclavíková, M., Švecová, A.: Dlhá cesta právnej emancipácie žien v rodinných a majetkových vzťahoch. In *Historický časopis*. Vol. 4. 2018. pp. 626.

a inšpektoriek práce o rovnakom zaobchádzaní v pracovnoprávných vzťahoch a následným priamym sankcionovaním zamestnávateľov, ktorí by sa dopustili nerovného zaobchádzania alebo postihovania žien z dôvodu čerpania menštruačného voľna.

Za nevýhodu možno označiť pri úprave prekážky v práci s náhradou mzdy aj vznik dodatočných nákladov pre zamestnávateľov. Otázku financovania a nákladov na zamestnávateľov spojenú so zavedením nárokovateľného menštruačného voľna s náhradou mzdy v rozsahu jedného až dvoch dní v danom kalendárnom mesiaci možno hľadať napríklad v zmene úpravy stravného. V zmysle ustanovenia § 152 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi zabezpečiť jedno teplé jedlo a vhodný nápoj alebo príspevok na stravovanie. Poskytovanie stravného zamestnancom ako zákonná povinnosť je pritom špecifická pre Slovenskú republiku a nevyplýva z európskej ani inej medzinárodnej úpravy. Napríklad aj Česká republika zaväzuje zamestnávateľov poskytnúť zamestnancom iba priestor na stravovanie a prestávku na odpočinok a jedenie, nie príspevok na stravné. Ten sa poskytuje iba tým zamestnancom, ktorí sú na pracovnej ceste alebo zahraničnej pracovnej ceste. Zamestnávateľ tak môže zabezpečiť jedlo alebo príspevok na stravu ale nejde o povinnosť stanovenú zákonom.<sup>160</sup> Ak by nastala zmena legislatívy, ktorá by zaviedla menštruačné voľno, náklady, ktoré tým vzniknú zamestnávateľom by tak bolo možné pokryť napríklad znížením príspevku na stravné alebo zavedením výlučne fakultatívneho príspevku na stravné.

Zavedenie menštruačného voľna v Slovenskej republike by na základe vyššie uvedených pozitív a negatív bolo podľa nášho názoru prínosné. Umožniť ženám pracovať bez menštruačného diskomfortu a zároveň zvýšiť informovanosť a povedomie o menštruácií a s nej spojených prejavoch podľa nášho názoru prevažuje nad stigmou a predsudkami. Je však nevyhnutné, aby pokiaľ k zavedeniu menštruačného voľna dôjde, bola zabezpečená aj vymožitelnosť práva a dostatočné kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov.

---

<sup>160</sup> Ustanovenie § 88 a § 163 zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce Českej republiky.

## Záver

V predkladanej práci sme sa zaoberali otázkou menštruačného voľna, ktoré je jedným z nástrojov na dosiahnutie rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. V úvode sme si stanovili výskumnú otázku, na ktorú sme počas skúmania problematiky menštruačného voľna hľadali odpoveď.

Prvá kapitola tejto práce sa venovala teoretickému vymedzeniu nástrojov, ktoré dnes úprave právo Európskej únie ako aj Slovenskej republiky na podporu rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Analyzovali sme jednotlivé primárne a sekundárne pramene práva EÚ, ktoré sa dotýkajú oblasti rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami na trhu práce. Jednou z posledných smerníc, ktorá bola pre túto oblasť prijatá je smernica o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom. Práve v tejto smernici došlo aj k úprave prekážky v práci z dôvodu „*vis major*“, ktorá ukladá zamestnávateľovi povinnosť ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca alebo zamestnankyne v práci z náhlych a nepredvídateľných rodinných dôvodov. Považujeme za premrhanú šancu, že práve v tejto smernici nedošlo aj k úprave prekážky v práci z dôvodu menštruácie. Žiadna iná právna norma EÚ neupravuje k dnešnému dňu právo na menštruačné voľno. Následne sme pristúpili k analýze právnych nástrojov, ktoré upravuje vnútroštátna právna úprava Slovenskej republiky za účelom podpory rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Slovenská republika neupravuje prekážku v práci z dôvodu menštruačného voľna. Zákoník práce má v §141 zahrnutú iba inomínátnu prekážku v práci, ktorá je však v rozhodovacej moci zamestnávateľa. Po analýze právnych predpisov sme sa venovali analýze aj vybraných súdnych rozhodnutí európskych súdov ako aj Ústavného súdu SR a Najvyššieho súdu SR za účelom rozboru právnej ochrany pred diskrimináciou a vymožitelnosťou zásady rovnakého zaobchádzania. Komparovali sme získané poznatky z európskej a slovenskej právnej úpravy a dospeli sme k zisteniu, že právny poriadok Európskej únie alebo Slovenskej republiky v súčasnosti neupravuje menštruačné voľno. V čase písania predkladanej práce neexistuje jednotná právna úprava menštruačného voľna, a to ani v Slovenskej republike ani v Európskej únii. Syntézou získaných informácií sme dospeli k záveru, že normy európskeho práva ponechávajú na národné úpravy, ako sa vysporiadajú s úpravou prekážok v práci a v Slovenskej republike nie je prekážka v práci z dôvodu menštruačného voľna zakotvená zákonom. Možnosť zamestnávateľa dohodnúť sa so zamestnankyňou aj na inomínátnej prekážke v práci nemožno označiť za komplexnú právnu úpravu menštruačného voľna dostupného pre všetky zamestnankyne.

Druhá kapitola je venovaná právnym úpravám vybraných štátov a oblastí sveta. Analyzovali sme právne normy, ktoré upravujú rodovú rovnosť v pracovnoprávných vzťahoch a prostredníctvom ktorých je zároveň v jednotlivých štátoch a oblastiach upravená aj prekážka v práci z dôvodu menštruačného voľna či iná forma menštruačného voľna. Pri analýze právnych predpisov sme pristúpili k vyhľadávaniu prostredníctvom databázy Medzinárodnej organizácie práce s názvom NATLEX, ktorá obsahuje preklady pracovnoprávných noriem do anglického jazyka ako aj právnych noriem zverejnených na

webových stránkach ústredných orgánov štátnej správy ostatných krajín. Na základe daného vyhľadávania sme identifikovali, že menštruačné voľno je vo svete v čase spracovania predkladanej práce jednotne upravené v Španielsku, Japonsku, Južnej Kórei, Vietname, Taiwane, Zambii a Indonézii. Z nášho výskumu vyplynulo, že Európska únia ani Slovenská republika neupravuje menštruačné voľno v právnych predpisoch. Jedinou krajinou Európskej únie, ktorá zakotvila nárok menštruačné voľno zákonom je Španielsko. Okrem Španielska je menštruačné voľno zákonom regulované najmä v oblasti Ázie, Indonézii a Afrike. Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti však nemá vo svete jednotnú úpravu. Po analýze a komparácii právnych predpisov sme dospeli k záveru, že krajiny, ktoré menštruačné voľno zakotvujú v právnych predpisoch k nemu pristupujú rôzne. Pri poskytovaní menštruačného voľna sme syntézou nadobudnutých informácií identifikovali tri diferenciačné kritéria, a to

- a) ťažkosti spojené s menštruáciou;
- b) odplatnosť;
- c) preukazovanie existencie prekážky v práci z dôvodu menštruácie lekárske potvrdením.

Menštruačné voľno je poskytované zamestnankyniam buď na základe ťažkostí spojených s menštruáciou, alebo je poskytované všetkým zamestnankyniam bez ohľadu na menštruačný diskomfort, pričom uvedené kritérium vyplýva pri všetkých analyzovaných právnych poriadkoch priamo z právnych predpisov. Druhým diferenciačným kritériom je odplatnosť. Niektoré krajiny upravujú zákonný nárok na odplatné menštruačné voľno, a to formou náhrady mzdy alebo zo systému sociálneho zabezpečenia, zatiaľ čo iné krajiny nemajú zákonné upravený nárok na odplatu za čerpanie menštruačného voľna. Rozdielom oproti kritériu ťažkostí je možnosť ponechaná zamestnávateľom upraviť si nárok na priaznivejšie podmienky a poskytnutie nejakej formy odplaty na dohodu s konkrétnou zamestnankyňou alebo vo vnútorných predpisoch. Tretím podstatným rozdielom je, že v niektorých krajinách, majú zamestnankyne povinnosť informovať zamestnávateľa o dôvode čerpania menštruačného voľna a dokladať tento dôvod lekárske potvrdením, zatiaľ čo inde postačuje ak nahlásia čerpanie voľna. Rovnako ako pri odplatnosti, aj predloženie lekárskeho potvrdenia, ak táto povinnosť nevyplýva priamo zo zákona, je ponechané na rozhodnutie konkrétneho zamestnávateľa. Nižšie prikkladáme tabuľku podmienok, ktoré sú zamestnankyne povinné naplniť na to, aby im bolo menštruačné voľno poskytnuté.

Štát/oblasť	Menštruačné ťažkosti	Odplatnosť	Lekárske potvrdenie
Španielsko	X	X	X
Japonsko	X		
Južná Kórea			
Taiwan	X	X	
Vietnam		X	



Zambia			
Indonézia	X		

Tabuľka č.1: Diferenciačné kritéria poskytovania menštruačného voľna vo svete.

Deduktívne tak možno ustáliť, že ak už je menštruačné voľno upravené zákonom, stáva sa pre zamestnankyne nárokovateľným za splnenia zákonom stanovených podmienok. Zákonná úprava je však vo väčšine krajín vágna a necháva priestor zamestnávateľom spresniť podmienky čerpania menštruačného voľna. Zároveň v druhej kapitole analyzujeme výhody a nevýhody menštruačného voľna na základe získaných poznatkov z komparatívnej analýzy právnych poriadkov a dostupných štatistických údajov. Právna úprava menštruačného voľna je však v Európskej únii zakotvená všeobecne záväzným právnym predpisom len v Španielsku, kde sú stanovené aj zákonné podmienky jej čerpania, čo umožňuje zamestnankyniam nárokovať si menštruačné voľno za splnenia právom stanovených podmienok. V ostatnom svete dominuje úprava menštruačného voľna skôr v oblastiach Ázie a vo väčšine prípadov zákony upravujú len nárok na menštruačné voľno bez spresnenia podmienok jeho čerpania.

V tretej kapitole sa venujeme najmä syntéze nadobudnutých poznatkov a ich možnému aplikačnému využitiu v Slovenskej republike. Slovenská republika už dnes upravuje v Zákonníku práce možnosť zamestnávateľa poskytnúť zamestnancom aj prekážky v práci z iného dôvodu ako stanovuje zákon. Ide o takzvané inominátne prekážky v práci, s ktorých čerpaním však musí zamestnávateľ súhlasiť a zároveň, má právo určiť podmienky, za ktorých ich vo svojej spoločnosti zamestnancom a zamestnankyniam poskytne. Pri poskytovaní inominátnych prekážok v práci by mal každý zamestnávateľ postupovať v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a ak u neho pôsobia zástupcovia zamestnancov, prerokovať s nimi poskytovanie inominátnych prekážok v práci, nakoľko by išlo o prostriedok, ktorým by sa zmenili podmienky organizácie práce. Ďalej sme sa v tretej kapitole venovali analýze výhod a nevýhod, ktoré by zavedenie menštruačného voľna malo pre slovenský pracovný trh. Medzi nevýhody možno zaradiť najmä prehlbovanie predsudkov voči menštruujúcej žene či diskrimináciu žien z dôvodu čerpania menštruačného voľna. Za výhody považujeme najmä odstránenie ďalšieho rozdielu medzi mužmi a ženami pri výkone práce, destigmatizáciu menštruácie a zlepšenie postavenia žien v pracovnoprávných vzťahoch. Na základe analýzy právneho poriadku Slovenskej republiky a syntézy nadobudnutých poznatkov máme za to, že v Slovenskej republike je potrebná zmena všeobecne záväzných právnych predpisov na to, aby všetky zamestnankyne mohli čerpať menštruačné voľno. Menštruačné voľno môžu čerpať zamestnankyne už dnes, ale iba za predpokladu, že s tým zamestnávateľ súhlasí a naplnia zamestnávateľom stanovené podmienky pre čerpanie menštruačného voľna. Druhou možnosťou je úprava menštruačného voľna a podmienok jeho čerpania v kolektívnej zmluve, kde sa však vyžaduje aj ingerencia zástupcov zamestnancov. Menštruačné voľno nie je v čase písania predkladanej práce upravené zákonom, a tak nie je nárokovateľné pre všetky zamestnankyne. Na základe informácií, ktoré sme získali písaním predchádzajúcich kapitol

považujeme preto za vhodné, aby došlo k právnej úprave menštruačného voľna aj v slovenskom Zákonníku práce. V tretej kapitole sme sa pokúsili prostredníctvom úvah *de lege ferenda* aj načrtnúť možnú právnu úpravu nového druhu prekážky v práci – menštruačné voľno.

Pri písaní predkladanej práce sme si stanovili výskumnú otázku, ktorá znie nasledovne „**Existuje na svete právna úprava menštruačného voľna?**.“ Na základe analýzy odbornej literatúry, právnych noriem ako aj súdnych rozhodnutí, komparácie jednotlivých právnych úprav a syntézy získaných poznatkov máme za to, že odpoveď na výskumnú otázku je kladná. V čase písania predkladanej práce malo ucelenú úpravu menštruačného voľna, ktorá platila pre všetky zamestnankyne na danom území 7 štátov a oblastí, a to Španielsko, Japonsko, Južná Kórea, Taiwan, Vietnam, Zambia a Indonézia.

Európska únia aj Slovenská republika má množstvo právnych nástrojov na zabezpečenie rodovej rovnosti v pracovnoprávnych vzťahoch napriek absencii úpravy menštruačného voľna. Ide napríklad do materskú dovolenku, otcovskú dovolenku, rodičovskú dovolenku, prestávku na dojčenie, prekážky v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa, rovnosť v odmeňovaní a mnohé iné. Chýbajú však nástroje a mechanizmy, ktorými by bolo zabezpečené efektívne presadzovanie a následné dodržiavanie týchto opatrení. Významným faktorom je aj absencia dostatočnej ochrany pred diskrimináciou z dôvodu uplatňovania jednotlivých nástrojov na podporu rodovej rovnosti, najmä absencia diskriminačných dôvodov menštruácia či otcovstvo v slovenskom Antidiskriminačnom zákone. Rodová rovnosť v Európskej únii nie je absolútna a v Indexe rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť dosahuje za rok 2023 v priemere len 70.2 zo 100 bodov. Podľa nášho názoru, je nevyhnutné pristúpiť k systematickej úprave menštruačného voľna, a to prinajmenšom na národnej úrovni na to, aby sa odstránil jeden z faktorov prospievajúcich k nerovnosti mužov a žien pri výkone práce.

Veríme, že táto práca prispeje k otvoreniu širšej diskusie na tému menštruačné voľno a informácie v nej obsiahnuté budú slúžiť ako podklad k zlepšeniu postavenia žien v pracovnoprávnych vzťahoch.

## Zoznam použitej literatúry

1. Barnack-Tavlaris, L.J. et. al.: Taking leave to bleed: Perceptions and attitudes toward menstrual leave policy. In *Health Care for Women International*. Vol. 40. 2019 – Issue 12. pp. 1355-1373.
2. Bobek, M.: Výskum v právu: reklaman na Nike alebo kvantová fyzika? In *Jurisprudence*. Právnická fakulta Univerzity Karlovy, roč. 2016, č.6, str. 3-10.
3. Brodolini, G. F., Francavilla, F., Giannelli, G. C., Grotkowska, G., Piccoli, L., Socha, M. W. Women and unpaid family care work In: *The EU STUDY*. Brussels European Parliament, 2009.
4. Critchley, O.D.H. et.al: Menstruation: science and society. In *American Journal of Obstetrics and Gynecology*. Volume 223, Issue 5, November 2020, pp. 624-664.
5. Dosedla, E. et.al.: Reprodukčné a sexuálne práva. Wolters Kluwer. 2024. s.332.
6. Faktor, Pavlíková, B.: Menštruačné voľno ako nový fenomén v pracovnoprávných vzťahoch. In *RAISON D'ÊTRE OF THE LABOUR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW IN SLOVAKIA - 100 YEARS OF EVOLUTION AND PROSPECTS FOR THE FUTURE*. Bratislavské právnické fórum, zborník z vedeckej konferencie. 2022.
7. Forbes, B.G. et.al.: The Role of Hostile and Benevolent Sexism in Women's and Men's Perceptions of the Menstruating Woman. In *Psychology of Women Quarterly*. 2003 27(1), pp. 58-63.
8. Halířová, G., Melotíková, P.: Praktikum z práva sociálneho zabezpečení. Leges, 2018. s. 176.
9. Hamuľák, J., Freel, L., Nevická, D.: The comparative analysis of women's status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic In: *Danube: Law, Economics and Social Issues Review*. Varšava (Poľsko) : De Gruyter. De Gruyter Open. ISSN 1804-6746. Roč. 11, č. 3 (2020), pp. 214-227.
10. Hastuti, R. K. D. et.al.: Menstrual Hygiene Management (MHM): A Case Study of Primary and Junior High School Students in Indonesia. SMERU Institute, 2018. pp.107.
11. Havelková, B.: Co a jak psát aneb obrana badatelských výstupů v právu. In *Jurisprudence*. Právnická fakulta Univerzity Karlovy, roč. 2016, č.6, str. 11-17.
12. Havelková, B.: Feminismus, gender a právo. In *Šimáčková, K., Havelková, B., Špondrová, P. (eds.) Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020 s. 41-58.
13. Chang, C. et. al: A preliminary study on menstrual health and menstrual leave in the workplace in Taiwan. In *Taiwan Journal of Public Health*. 2011. 30(5). pp.436-450.
14. CHARMES, J.: The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. International Labour Office – Geneva: ILO, 2019.
15. Chen, X.CH. et al.: Beliefs About Dysmenorrhea and Their Relationship to Self-Management. In *Res Nurs Health*. 2016 Aug;39(4):263-76.
16. Chu, Y.et.al.: Why Victimized Employees Become Less Engaged at Work. In *International Journal of Environmental research and Public Health*. 2021 Aug; 18(16), pp. 16-32.

17. Itani, R. et al.: Primary Dysmenorrhea: Pathophysiology, Diagnosis, and Treatment Updates. In *Korean J Fam Med*. 2022 Mar; 43(2): pp. 101–108.
18. Johnston-Robledo, I.: et al.: The Menstrual Mark: Menstruation as Social Stigma. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. Singapore: Palgrave Macmillan; 2020. Chapter 17.
19. Jungha, Y. et al: Birth Rate Transition in the Republic of Korea: Trends and Prospects. In *J Korean Med Sci*. 2022 Oct 31; 37(42): e304.
20. Kim, H. (2020) 'Korea country note,' in Koslowski, A., Blum, S., Dobrotić, I., Kaufman, G, and Moss, P. (eds.) International Review of Leave Policies and Research 2020. Dostupné na: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/).
21. King, S.: Menstrual Leave: Good Intention, Poor Solution. In *Aligning Perspectives in Gender Mainstreaming*. 2011. pp. 151–176.
22. Krištofová, L.: „Druhé pohlavie“ a príspevok Simone de Beauvoir do sikusie o telesnosti a sexualite. In *Filozofia*. Roč. 63, 2008, č. 6, s. 488-498.
23. Ku, Y.: The changing status of women in Taiwan: A conscious and collective struggle toward equality. In *Women's Studies International Forum*. Volume 11, Issue 3, 1988, pp. 179-186.
24. Kuruc, A et.al.: Analýza ekonomickej hodnoty neplatenj práce vo vzťahu k HDP ako podklad pre vytvorenie nástrojov pre rodovo vyváženú deľbu práce, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2022, pp. 22.
25. Laclavíková, M., Švecová, A.: Dlhá cesta právnej emancipácie žien v rodinných a majetkových vzťahoch. In *Historický časopis*. Vol. 4. 2018. s. 626.
26. Ladiverová, E., Nevická, D.: Is the right to equal pay for equal work or work of equal value distant reality or only Utopia? In *The Lawyer Quarterly*. 2022, no. 12/3, pp. 282-289.
27. Lahiri-Dutt, K. at el:'Period Problems' at the Coalface. In *Feminist Review*. 2008. 89(1), pp.102–121.
28. Lee, K. H.: Gender Equality in Reconciling Work and Childcare in South Korea (2009). Cornell Law School Inter-University Graduate Student Conference Papers. Paper 17. Dostupné na:[http://scholarship.law.cornell.edu/lps\\_clacp/1](http://scholarship.law.cornell.edu/lps_clacp/1).
29. Levitt, B.R, Barnack-Tavlaris, L.J.: Addressing Menstruation in the Workplace: The Menstrual Leave Debate. In *The Palgrave Handbook of Critical Menstruation Studies*. 2020. pp 561 – 575.
30. Ludvigh Cintulova, L.: Aspekty a vývoj chudoby v sociálno-demografických podmienkach Slovenskej republiky. Veľké Leváre: Protect work, 2021. pp. 80.
31. Medina-Perucha, L. et.al.: Menstruation and social inequities in Spain: a cross-sectional online survey-based study. In *International Journal for Equity in Health*. Volume 22, Article number: 92 (2023).
32. Molony, B.: Japan 's 1986 Equal Employment Opportunity Law and the Changing Discourse on Gender. In *Signs*, 20(2). 1995. 268–302.

33. Munro, M.G et al.: The two FIGO systems for normal and abnormal uterine bleeding symptoms and classification of causes of abnormal uterine bleeding in the reproductive years: 2018 revisions. In *Gynaecol Obstet.* 143 (2018), pp. 393-408.
34. Nevická, D., Hamuľák J.: The work-life balance in the EU - has Slovakia become a second Sweden? In *The Lawyer Quarterly*. Praha (Česko) : Akademie věd České republiky. Roč. 13, č. 4 (2023), s. 381-387.
35. Patton, G. et. al: Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. In *Human Relations*. Sage Journals. Volume 60 Issue 11. 2007. pp. 1579–1612.
36. Pietruchová, O.: Rodová rovnosť v projektoch rozvojovej spolupráce. UNDP. s.57.
37. Ponzio, S. et. al.: Menstrual cycle-associated symptoms and workplace productivity in US employees: A cross-sectional survey of users of the Flo mobile phone app. In *Digital Health*. Volume 8. Sage Journals 2022.
38. Prieto, M.L.: Leave to Bleed: Making a Case for Menstrual Leave in the Philippines (June 14, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4887121>.
39. Proctor M., Farquhar, C.: Diagnosis and management of dysmenorrhoea. In *BMJ*. 2006 May 13;332(7550):1134-8. doi: 10.1136/bmj.332.7550.1134.
40. Ramos, Ó. et al: Japanese women's role. Past and Present. In *Bulletin of Portuguese - Japanese Studies*. vol. 10-11, june-december, 2005, pp. 223-242.
41. Roberts, T. et.al.: "Feminine Protection": The Effects of Menstruation on Attitudes Towards Women. In *Psychology of Women Quarterly*. 26 (2002), pp. 131–139.
42. Russo, N., Pirlott, A.: Gender-Based Violence. In *ANNALS NEW YORK ACADEMY OF SCIENCES*. 2006. pg. 179-205.
43. Schoep, E.M. et.al: Productivity loss due to menstruation-related symptoms: a nationwide cross-sectional survey among 32 748 women. In *BMJ Open* 2019;9:e026186. doi: 10.1136/bmjopen-2018-026186.
44. Spichiger, R. et.al: Gender equality and land administration: the case of Zambia. In *Danish Institute for International Studies*. Working paper 2014:04. ISBN: 978-87-7605-662-9. pp.40.
45. Šimáčková, K.: Mužské právo aneb Jsou právní pravidla neutrální? In Šimáčková, K., Havelková, B., Šponďrová, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020 s. 1-13.
46. Widjani, I. D. A.: Menstrual Leave Policy; Between Gender Sensitivity and Discrimination Against Female Workers. In *Technium Business and Management*. 2022. 2(2), pp.50–60.

### Internetové zdroje

47. 365 banka. Online. Dostupné na: <https://365.bank/blog/pre-media/polovici-matiek-zamestnavatelia-nevyhadzaju-v-ustrety>.
48. Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

49. Rodová rovnosť v EÚ na základe výsledkov volieb. Dostupné na: <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>.
50. Európsky parlament. Dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-g-2020-006746\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/E-g-2020-006746_EN.html).
51. Eurostat. Dostupné na: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#:~:text=For%20the%20economy%20as%20a,in%20Estonia%20\(Figure%201\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#:~:text=For%20the%20economy%20as%20a,in%20Estonia%20(Figure%201)).
52. Gender Equality Committee Taiwan. Dostupné na: <https://gec.ey.gov.tw/en/44A64D84C166AE4A>.
53. Global Gender Gap Report 2023. Dostupné na: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>.
54. Human Development Reports. Dostupné na: <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>.
55. ILO Indonesia Equality Report. Dostupné na: <https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-report-global-employment-trends-2003>.
56. Inšpekcia práce. Dostupné na: <https://ip.gov.sk/>.
57. Inštitút pre výskum práce a rodiny Dostupné na: [https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS\\_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020\\_final.pdf](https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/TS_Den-rovnosti-v-odmenovani-2020_final.pdf).
58. Iran Human Rights Center. Dostupné na: <https://iranhrdc.org/gender-inequality-and-discrimination-the-case-of-iranian-women/>.
59. Ministerstvo inklúzie, sociálneho zabezpečenia a migrácie. Dostupné na: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST231/2052>.
60. Ministerstvo zdravia, práce a blahobytu Japonska. Dostupné na: [https://www.mhlw.go.jp/toukei\\_hakusho/toukei/index.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/index.html).
61. Prieskum Deloitte Tohmatsu Group. Dostupné na: <https://www2.deloitte.com/jp/en/pages/about-deloitte/articles/news-releases/nr20230707.html>.
62. Rezolúcia Rady EÚ. Dostupné na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:EN>.
63. SAV. Údaje dostupné na: [https://www.sav.sk/index.php?lang=sk&doc=services-news&source\\_no=20&news\\_no=8130](https://www.sav.sk/index.php?lang=sk&doc=services-news&source_no=20&news_no=8130).
64. Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie 2020 - 2025. Dostupné na: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion/actions-gender-equality\\_sk](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/equality-and-inclusion/actions-gender-equality_sk).
65. The Left. Dostupné na: <https://left.eu/end-stigma-the-left-introduces-menstrual-leave-policy-parliament-must-follow/#:~:text=In%20October%202023%2C%20The%20Left,other%20types%20of%20medical%20leave>.

66. The UN WOMEN. Dostupné na: <https://www.unwomen.org/en/news-stories/explainer/2024/05/period-poverty-why-millions-of-girls-and-women-cannot-afford-their-periods#:~:text=Period%20poverty%20refers%20to%20the,have%20to%20be%20this%20way.>
67. The UN. Dostupné na: <https://data.unwomen.org/country/republic-of-korea>.
68. UNICEF. Dostupné na: <https://www.unicef.org/wash/menstrual-hygiene>.
69. Urbano, M. et al.: Exploring the rift between international standards and cultural values in Vietnam's Labor Code reform. Study for ILO. 2021. online. Available at: <https://www.ilo.org/research-and-publications>.
70. WHO. Dostupné na: <https://www.who.int/teams/sexual-and-reproductive-health-and-research/key-areas-of-work/sexual-health/defining-sexual-health>.

### **Právne predpisy a judikatúra**

71. Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL III. ÚS 90/2015.
72. Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL. ÚS 11/2013.
73. Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. PL.III ÚS. 64/00.
74. Organický zákon č. 1/2023, Dostupné na: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5364>.
75. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C - 104/09 Pedro Manuel Roca Alvarez v Sesa Start Espana ETT SA.
76. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C- 109/00 Tele Denmark.
77. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C- 177/88 Dekker.
78. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C- 207/98 Mahlbug.
79. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C-303/06 Coleman v Attridge Law.
80. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C-381/99 Brunnhofer.
81. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C-624/19 K and Others v Tesco Stores Ltd,.
82. Rozhodnutie súdneho dvora EÚ C-646/21 K and L v Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid.
83. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach.
84. Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.
85. Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania
86. Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

87. Všeobecný zákon o sociálnom zabezpečení č. 8/2015. Dostupné na: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>.
88. 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).
89. Zákon č. 160/2005 Z. z. Civilný sporový poriadok.
90. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.
91. Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
92. Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.
93. Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.
94. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
95. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
96. Zákon č. 13/2003. Dostupné na: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=64764](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=64764).
97. Zákon č. 145/2020/ND-CP. Dostupné na: <https://vbpl.vn/TW/Pages/vbpqen-toanvan.aspx?ItemID=11137>.
98. Zákon č. 2021. Dostupné na: <https://www.legislation.gov.uk/asp/2021/1/enacted>.
99. Zákon č. 3/2019. Dostupné na: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=108714](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=108714).
100. Zákon č. 45/2019. Dostupné na: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=110469](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=110469).
101. Zákon č. 5309. Dostupné na: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=46401](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=46401).
102. Zákon o pracovnom voľne pre zamestnancov. Dostupné na: <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0030006>.
103. Zákon o rodovej rovnosti na pracovisku. Dostupné na: <https://laws.mol.gov.tw/Eng/EngContent.aspx?msgid=469>.
104. Zasadnutie Rady EÚ. Dostupné na: [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf)
105. Zákon č. 49 z roku 1947. Dostupné na: [https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3\\_isn=4186](https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/r/natlex/fe/details?p3_isn=4186).



Menštruačné voľno ako nástroj rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch

Denisa Homola Nevická

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

1. vydanie

2024

ISBN 978-80-7160-745-8



**PRÁVNICKÁ FAKULTA**  
Univerzita Komenského  
v Bratislave

**ISBN: 978-80-7160-745-8**