

zborník

Bratislavské právnické fórum 2024
PRACOVNÉ A ŽIVOTNÉ PODMIENKY
ŽIEN V 21. STOROČÍ

Bratislava legal forum 2024
WORKING AND LIVING CONDITIONS
OF WOMEN IN THE 21ST CENTURY

Plaza, Sípos, Ťažká (zost.)



PRÁVNICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

zborník

Bratislavské právnické fórum 2024 pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí

zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie
„Bratislavské právnické fórum 2024“
ktorá sa konala 17. – 19. septembra 2024
na Právnickej fakulte Univerzity Komenského v Bratislave

Bratislava legal forum 2024 working and living conditions of women in the 21st century

collection of papers from the international scientific conference
„Bratislava legal forum 2024“
which was held on 17. – 19. september 2024
at the Faculty of law, Comenius University in Bratislava



PRÁVNICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

2024

Bratislavské právnické fórum 2024 : pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí / Juraj Plaza, Ádam Sípos, Veronika Ťažká (zost.). Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2024. 192 s. ISBN 978-80-7160-733-5.

Zborník je výstupom v rámci projektu VEGA č. 1/0677/24 „Ženy v kríze“.

© Autori

Zostavovatelia: Juraj Plaza, Ádam Sípos, Veronika Ťažká

Návrh obálky: Jozef Andraško

Všetky príspevky prešli dvojitém anonymným recenzným konaním.

1. vydanie

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

2024

ISBN (e-verzia)

978-80-7160-733-5



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 odvodené dielo formou spracovania alebo iných zmien.

Spoluorganizátori 10. ročníka konferencie
Bratislavské právnické fórum



MINISTERSTVO
ZAHRANIČNÝCH VECÍ
A EURÓPSKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



MINISTERSTVO
SPRAVODLIVOSTI
SLOVENSKEJ REPUBLIKY



N A J V Y Š Š Í S Ú D
S L O V E N S K E J R E P U B L I K Y

ADVOKÁTSKA
KOMORA
SLOVENSKÁ

Konferencia sa uskutočnila s finančnou podporou



CENTRAL
EUROPEAN
FOUNDATION



Obsah

Novinky v oblasti rodovej rovnosti v EÚ	6
	Denisa Homola Nevická
Význam novej smernice o rodovej vyváženosti	14
	Mária Havelková
Rozdielne zdaňovanie pohlaví: krok k spravodlivejšiemu trhu práce?	27
	Juraj Plaza
Zaostrené na ženy: Pracovné a životné podmienky v ére kríz a technologických zmien	38
	Barbara Faktor Pavlíková
Umelá inteligencia a priama diskriminácia (nielen) žien v zamestnaní	48
	Andrej Poruban
Pracovnoprávne aspekty implementácie Smernice 2024/138 Európskeho parlamentu a Rady o boji proti násiliu na ženách a domácomu násiliu	53
	Silvia Capíková
Pracujúca chudoba na základe pohlavia	64
	Lenka Freel
Osobitosti právneho postavenia policajtky	73
	Juraj Hamulák
Osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek a ich aplikácia v praxi ..	83
	Katarína Kezman
Miesto výkonu práce a ženy	94
	Pavol Rak
Materská dovolenka vo vybraných členských štátoch EÚ	103
	Natália Kalinák
Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou, resp. otcovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky v kontexte Smernice EÚ 2019/1158	113
	Zuzana Macková
Súbeh skrátených pracovných úväzkov a nemocenské poistenie v judikatúre Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky	130
	Adriana Slezáková

Pozitíva a negatíva sociálneho poistenia pri zosúladovaní osobného a pracovného života 141

Ján Matlák

Podpora študentiek počas tehotenstva a rodičovstvaA 154

Mária Nováková

Sociálne zabezpečenie ženy pri chorobe počas tehotenstva 162

Mikuláš Krippel

Generálna prezumpcia zamestnávania a jej význam pre ochranu žien v platformovej ekonomike..... 181

Ádám Sípos, Barbora Švedová

NOVINKY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI V EÚ¹

NÁZOV NEWS IN THE FIELD OF GENDER EQUALITY IN THE EU

Denisa Homola Nevická²

Abstrakt: Európska únia sa v rámci Európskej stratégie rodovej rovnosti na roky 2020-2025 zaviazala začleniť rodovú perspektívu do všetkých politík EÚ. Vzhľadom na to, že dodnes žiaden štát EÚ nedosiahol absolútnu rodovú rovnosť je cieľom EÚ prijať také opatrenia, ktoré spoločnosť k úplnej rodovej rovnosti čo najviac priblížia. Najdôležitejším výsledkom tejto snahy pre trh práce sú dve nové smernice, ktoré majú za cieľ odstrániť rodový rozdiel v odmeňovaní a zabezpečiť rovný podiel žien vo vedení obchodných spoločností. Uvedené opatrenia budú mať významný dopad na trh práce aj v Slovenskej republike. Autorka analyzuje jednotlivé zmeny, ktoré so sebou nové pravidlá prinesú, a to aj v kontexte slovenskej legislatívy.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, rozdiel v odmeňovaní, kvóty, trh práce

Abstract: As part of the European Strategy for Gender Equality for the years 2020-2025, the European Union has committed to include a gender perspective in all EU policies. Given that no EU state has yet achieved absolute gender equality, the EU's goal is to take measures that bring society as close as possible to complete gender equality. The most important result of this effort for labor market are two new directives, which aim to eliminate the gender pay gap and ensure an equal share of women in the management of business companies. This will have a significant impact on the labor market in the Slovak Republic as well. The author analyzes individual changes that the new rules will bring, including in the context of Slovak legislation.

Key words: gender equality, pay gap, quota, labor market

Úvod

Diskriminácia na základe pohlavia a rodové stereotypy sú významným problémom, ktorý ovplyvňuje pracovné podmienky žien v EÚ. Podľa Indexu rodovej rovnosti

¹ Príspevok bol spracovaný pod záštitou projektu VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“.

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Európskej únie, bola v roku 2023 úroveň rodovej rovnosti v európskej spoločnosti na úrovni 70.2 bodu. Krajinou EÚ s najvyššou úrovňou rodovej rovnosti je dlhodobo Švédsko, naopak krajinou s najnižšou úrovňou rodovej rovnosti v rámci EÚ je Rumunsko. Slovenská republika je členským štátom EÚ s tretou najnižšou úrovňou rodovej rovnosti v spoločnosti.³ Niektoré odvetvia trhu práce stále preferujú tradične „mužské“ povolania, čo môže viesť k ochudobneniu žien od príležitostí na kariérny rast. Okrem toho existuje aj tzv. neviditeľná diskriminácia, ktorá ovplyvňuje rozhodovacie procesy či už v politike alebo vo vedení spoločností. Nad rámec nerovného postavenia žien na trhu práce, čelia ženy výzvam spojeným s rovnováhou medzi pracovným a rodinným životom a zaťaženiu neplatenou prácou, ktorá v európskej spoločnosti stále zaťažuje primárne ženy. Nedostatok flexibilných pracovných podmienok a nedostatočná dostupnosť opatrení podpory súladu medzi pracovným a rodinným životom môžu ďalej negatívne ovplyvniť profesionálny rast žien a ich participáciu na trhu práce. Pracovné podmienky žien v Európskej únii sú výzvou, ktorá si vyžaduje komplexný prístup a trvalé úsilie. Na dosiahnutie rovnosti je potrebné neustále posilňovať legislatívne rámce, podporovať kultúrnu zmenu v organizáciách a zabezpečiť, aby pracovné podmienky reflektovali potreby a očakávania všetkých pracovníkov, bez ohľadu na ich rod. Takými opatreniami sú aj smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženej medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (ďalej aj ako „smernica o rovnosti v kótovaných spoločnostiach“) a 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 (ďalej aj „smernica o rovnosti v odmeňovaní“). Autorka ďalej v texte analyzuje jednotlivé opatrenia, ktoré predmetné smernice na trhu práce zavedú a ich očakávaný dopad na pracovné podmienky zamestnankýň a zamestnancov v Slovenskej republike.

Nové pravidlá rodovej rovnosti EÚ a ich očakávaný dopad na slovenský trh práce

Jedným z diskutovaných aspektov pracovných podmienok žien v Európskej únii sú rozdiely v odmeňovaní. Táto problematika je hlboko zakorenená v sociokultúrnych normách a rodových stereotypoch. Dôvody za týmito rozdielmi sú komplexné a viacnásobné. Jedným z faktorov je koncentrácia žien v odvetviach s nižším platovým ohodnotením, kde sú ženy podhodnocované vzhľadom na ich schopnosti a prínos pre danú spoločnosť.⁴ Rovnako dôležitým aspektom je aj nedostatok transparentnosti v

³ Index rodovej rovnosti EÚ. [online], [cit. 2024-07-07], dostupné na internete:<<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023/SE>>

⁴ BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, pp. 1520.

platoch a odmeňovaní.⁵ Uvedené sa prejavuje v rôznych formách diskriminácie, vrátane tzv. „skleneného stropu“, teda neviditeľnej bariéry, ktorá bráni ženám postúpiť na vyššie manažérske pozície, čo prispieva k udržiavaniu týchto rodových rozdielov.⁶ Riešením by mohlo byť aktívne presadzovanie transparentnosti v odmeňovaní, príklon k rodovo rovnvej platovej politike a posilňovanie iniciatív na boj proti diskriminácii v procesoch náboru a hodnotenia zamestnancov.

Práve tieto ciele sú pretavené aj v smernici o rovnosti odmeňovania, ktorú sa Slovenská republika zaviazala transponovať do 07.06.2026. Transparentnosť odmeňovania musí začať už v predzmluvných vzťahoch v pracovnom práve. Zamestnávateľa členských štátov EÚ budú povinní zverejňovať rozpätie odmeny, ktorá je spojená s voľným pracovným miestom. Zamestnávateľa tak budú povinní zverejniť nie len minimálnu ale aj maximálnu odmenu na danej pracovnej pozícii, ktorá v sebe okrem základnej mzdy zahŕňa aj všetky ďalšie peňažné alebo vecné plnenia, ktoré pracovník priamo či nepriamo dostáva od svojho zamestnávateľa.⁷ Ide o takzvané doplnkové a pohyblivé zložky, ktoré zamestnávateľa doposiaľ nezverejňovali a mohli tak bez možnosti kontroly modifikovať odmeňovanie zamestnancov a zamestnankýň aj bez objektívnych kritérií. Okrem transparentnosti v predzmluvných vzťahoch budú mať právo na informácie aj existujúci zamestnanci zamestnávateľa, ktorým bude zamestnávateľ poskytovať prístup k opisu kritérií použitých na určenie úrovni odmien a kariérneho postupu pracovníkov bez akejkoľvek rodovej diskriminácie.⁸

Právo na informácie je nové právo, ktoré sa zavádza pre všetkých zamestnancov. Zamestnávateľa musia na základe písomnej žiadosti zamestnanca alebo zamestnankyne v primeranej lehote sprístupniť informácie o ich individuálnej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca. Môžu tak spraviť aj prostredníctvom svojich

⁵ PORUBAN, A. Právo na návrat do práce po rodičovskej dovolenke a diskriminácia. In *Sine amicitia vitam est nullam: pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Nakladatelství Leges, 2019, pp. 212-221.

⁶ KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. 1. edit. Bratislava: SAP - Slovak Academic Press, 2018, pp. 34-47.

⁷ Článok 5 smernice 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.

⁸ Článok 6 smernice 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.

zástupcov alebo orgánov ochrany pre diskrimináciou aby sa nestali obeťami sekundárnej viktimizácie.⁹

Zamestnávateľa budú mať po novom okrem povinností voči zamestnancom aj sprísnené povinnosti voči štátu. Zamestnávateľa s najmenej 250 zamestnancami budú musieť spolu so zástupcami zamestnancov posudzovať rovnosť v odmeňovaní v ich spoločnostiach ak sa preukáže vyšší ako 5% rozdiel v odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a zamestnávateľ nedokáže tento rozdiel objektívne zdôvodniť. Zamestnávateľ bude povinný v spolupráci so zástupcami zamestnancov pripraviť analýzu odmeňovania ako aj návrh riešenia odstránenia diskriminácie v odmeňovaní a túto sprístupniť nie len zamestnancom ale aj určeným orgánom štátnej správy. Ak však dôjde k nezákonnej diskriminácii zamestnancov v odmeňovaní, títo budú mať nárok na plnú náhradu škody vrátane úroku z omeškania, náhradu trov konania, nezávisle súdne konanie s obráteným dôkazným bremenom, sprístupnenie dôverných informácií o odmeňovaní zamestnávateľom po nariadení zo strany súdu či zastupovanie prostredníctvom zástupcov zamestnancov alebo organizácií na ochranu pred diskrimináciou. Okrem uvedených nárokov zamestnancov, bude zamestnávateľ povinný zniesť aj sankcie zo strany štátu vo forme pokút. Pokuty za porušenie zásady rovnakého odmeňovania majú byť ukladané so skutočne odradzujúcim účinkom a majú zohľadňovať dĺžku, závažnosť, úmysel ako aj ďalšie okolnosti porušenia práv zamestnancov. Pri opakovanom porušení zásady rovnakého odmeňovania bude zamestnávateľom hroziť odňatie príspevkov z verejných zdrojov alebo zákaz účasti na verejných obstarávaníach.^{10 11}

V Slovenskej republike sa po zverejnení návrhu smernice o rovnosti v odmeňovaní začala diskusia ohľadom (ne)možnosti motivovať šikovných zamestnancom vyššími mzdami. Uvedené považujeme za neopodstatnené, nakoľko zamestnávateľa budú môcť aj po prijatí smernice o rovnosti v odmeňovaní odmeňovať zamestnancov, ktorí vykonávajú odbornejšiu prácu alebo prácu inej hodnoty či iné pracovné úlohy vyššou mzdou a odmenami ako iných zamestnancov na rovnakom oddelení. Bude však naďalej nevyhnutné vyhodnocovať opodstatnenosť rozdielnosti v odmeňovaní na základe objektívnych kritérií a nie na základe subjektívneho hodnotenia či dokonca pohlavia. Transparentná politika odmeňovania upravená v internej smernici či

⁹ Článok 7 a článok 22 smernice 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.

¹⁰ Článok 8-20 smernice 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.

¹¹ 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, pp. 282-289.

kolektívnej zmluve je podľa názoru autorky najlepšia voľba pre dodržanie už existujúcich noriem ako aj smernice o rovnosti v odmeňovaní bez toho, aby sa zamestnávateľa vystavili novej antidiskriminačnej žalobe a zabezpečili férové odmeňovanie. Zároveň je rodovo transparentné a spravodlivé odmeňovanie ďalším nástrojom, ktorý okrem odstránenia pay gap¹², prispeje podľa názoru autorky aj k väčšej zamestnanosti žien a skoršiemu návratu do práce po materskej dovolenke či rodičovskej dovolenke.¹³

Druhá významná zmena na trhu práce sa dotkne kótovaných spoločností. Kótované spoločnosti predstavujú špecifický segment podnikania, ktorý je podrobený verejnému obchodovaniu na burze. Kótovanie na burze prináša spoločnosti rad výhod. Jednou z nich je prístup k verejným finančným prostriedkom prostredníctvom emisie akcií. Táto forma financovania poskytuje spoločnostiam príležitosť na rast, rozvoj a realizáciu investičných projektov. Okrem toho kótovanie zvyšuje viditeľnosť spoločnosti, čo môže prilákať potenciálnych investícií a zlepšiť jej povesť na trhu. Práve tieto spoločnosti sú predmetom smernice o rovnosti v kótovaných spoločnostiach. Slovenská republika bude musieť predmetnú smernicu transponovať najneskôr do 28.12.2024. Hlavným cieľom smernice je zaviesť transparentné postupy prijímania zamestnancov do spoločností, čím sa má zabezpečiť, že do konca júna 2026 bude najmenej 40 % nevýkonných 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 zamestnávateľa 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 ktoré je založené na nediskriminačných kritériách,

¹² TRELOVÁ, S. Reconciling of work and family life of mother with employee status. In *Sustainable economic development and advancing education excellence in the era of global pandemic*. The 36th international business information management association conference (IBIMA). 2020, pp. 9900-9904.

¹³ 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, pp. 282-289.

rozhodnú v prospech kandidáta druhého pohlavia.¹⁴ Jednotlivé členské štáty EÚ budú musieť zároveň zaviesť sankcie, ktorých úloha bude nie len represívna ale budú mať aj preventívnu funkciu a odradia spoločnosti od nedodržovania opatrení prijatých na podporu rodovej rovnosti.

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. Implementácia povinných kvót žien vo vedení spoločností predstavuje komplexný a kontroverzný nástroj v snahe dosiahnuť rovnosť pohlaví v oblasti firemných štruktúr. V čase písania predkladaného článku bol návrh zákona o kótovaných spoločnostiach prerokovaný vládou a očakáva sa jeho prerokovanie v Národnej rade Slovenskej republiky počas októbra 2024. Gestorom je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ktoré by malo byť aj kontrolným orgánom vo vzťahu k dodržiavaniu daného zákona v budúcnosti. Je však nutné konštatovať, že zákon bol prebratý bez výraznejších zmien oproti smernici a sankcie, ktoré bude spoločnostiam ukladať za jeho porušenie nemožno považovať za odstrašujúce ani represívne. Autorka je pritom toho názoru, že dôsledné vymáhanie povinností spojených s presadzovaním rodovej rovnosti je jediným riešením ako zlepšiť postavenie pracujúcich žien na Slovensku.

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.¹⁵ 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

¹⁴ 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.

¹⁵ SAV. Údaje dostupné na: https://www.sav.sk/index.php?lang=sk&doc=services-news&source_no=20&news_no=8130 Údaje boli získané: 16.07.2024.

práce týka, ktoré však väčšina zamestnávateľov neposkytuje. Prieskum zároveň ukázal, že až 63% slovenskej verejnosti je presvedčených, že poslaním ženy je stať sa matkou.¹⁶ Autorka má preto za to, že smernica o rovnosti v kótovaných spoločnostiach sa na slovenskom trhu práce stretne s odporom najmä zo strany zamestnávateľských zväzov, čo však nemôže zamedziť spoločenskému progresu a prijímaní opatrení, ktorých cieľom je dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce. Za zjavnú nevýhodu však autorka považuje fakt, že v Slovenskej republike je kótovaných menej ako 10 spoločností, ako príklad možno uviesť Tatra banka, a. s. alebo Tatrý Mountain Resorts, a. s.

Záver

Rodová rovnosť predstavuje dynamický proces, ktorý vyžaduje komplexné a udržateľné opatrenia. Otvorená spoločenská diskusia, legislatívne zmeny a podpora kultúrnej zmeny sú kľúčovými faktormi, ktoré môžu prispieť k dosiahnutiu rodovej rovnosti v EÚ. Autorka je toho názoru, že smernica o rovnosti v odmeňovaní je nevyhnutnou legislatívnou zmenou, ktorá môže prispieť k skutočnému odstraňovaniu rozdielov v odmeňovaní jednak v EÚ ale aj v slovenskej republike. Dôležitá však bude forma transpozície smernice a dôsledné vynucovanie sankcií. Autorka s poľutovaním sleduje prístup gestor a transpozície danej smernice, ktorým je odborov rodovej rovnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Do dnešného dňa nebola po vzore Českej republiky zriadená komplexná pracovná skupina, ktorá by sa zaoberala dopadmi smernice o rovnosti v odmeňovaní na slovenský trh práce a otvorila tak potrebnú širokú spoločenskú diskusiu. Rovnako, ani o smernici o rovnosti v kótovaných spoločnostiach nemožno pozorovať iniciovanie spoločenskej diskusie zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Autorka je však toho názoru, že druhá z prijatých smerníc bude mať menší dopad na pracovný trh ako smernica o rovnosti v odmeňovaní. Je nutné konštatovať, že bez tlaku zo strany Európskej únie sa v Slovenskej republike v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce nič zásadné nezmenilo a preto autorka považuje obe nové regulácie za prínos pre európsky ako aj slovenský pracovný trh.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, pp. 1520.

¹⁶ 365 banka. Online. Dostupné na: < <https://365.bank/blog/pre-media/polovici-matiek-zamestnavatelia-nevychadzaju-v-ustrety> > Údaje boli získané dňa. 08.07.2024.

2. KRIPPEL, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. 1. edit. Bratislava: SAP - Slovak Academic Press, 2018, pp. 34-47.
3. 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, pp. 282-289.
4. PORUBAN, A. Právo na návrat do práce po rodičovskej dovolenke a diskriminácia. In *Sine amicitia vitam est nullam: pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Nakladatelství Leges, 2019, pp. 212-221.
5. TREĽOVÁ, S. Reconciling of work and family life of mother with employee status. In *Sustainable economic development and advancing education excellence in the era of global pandemic*. The 36th international business information management association conference (IBIMA). 2020, pp. 9900-9904.

Kontaktné údaje

Mgr. Denisa Homola Nevická, PhD.

denisa.nevicka@flaw.uniba.sk

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

VÝZNAM NOVEJ SMERNICE O RODOVEJ VYVÁŽENOSTI

THE SIGNIFICANCE OF THE NEW DIRECTIVE ON GENDER BALANCE

Mária Havelková¹

Abstrakt: V novembri 2022 bola prijatá smernica č. 2022/2381 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností, s cieľom podporiť rodovú vyváženosť v riadení a rozhodovaní, ako aj eliminovať prehlbujúce sa rozdiely medzi členskými štátmi. Tento príspevok sa zameriava na analýzu prijatej Smernice, jej odôvodnenosť a primeranosť a dôvody, ktoré viedli k jej prijatiu.

Kľúčové slová: Smernica, Rodová vyváženosť, Kótovaná spoločnosť, Administratívnoprávne sankcie

Abstract: In November 2022, the Directive No. 2022/2381 on improving gender balance among directors of listed companies was adopted, to enhance gender balance in management and decision-making and to address increasing disparities between member states. This paper focuses on the analysis of the adopted Directive, its justification, proportionality, and the reasons that led to its adoption.

Key words: Directive, Gender Balance, Listed Company, Administrative Sanctions

Úvod²

Nová Smernica EP a Rady EÚ č. 2022/2381 z 23. novembra 2022 o zlepšení rodovej vyváženosti medzi riadiacimi pracovníkmi kótovaných spoločností a súvisiacich opatreniach (ďalej len "Smernica" alebo „Smernica o rodovej vyváženosti“) musí byť do konca roka 2024 transponovaná do slovenského právneho poriadku.

Cieľom predmetného príspevku je analyzovať obsah novej Smernice a posúdiť odôvodnenosť a primeranosť novej právnej úpravy v tejto oblasti.

¹ Ústav klinického právneho vzdelávania, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

² Tento príspevok je podporený Agentúrou na podporu výskumu a vývoja na základe Zmluvy č. APVV-20-0436 "Nová právna úprava správneho trestania".

Za účelom dosiahnutia tohto cieľa bola použitá najmä metóda analýzy, pričom okrem samotnej Smernice, boli tiež analyzované ďalšie relevantné predpisy a judikatúra Súdneho dvora EÚ. Syntézou výsledkov zahraničných výskumov boli abstrahované dôvody pre potrebu regulácie rodového zloženia riadiacich orgánov.

V nasledujúcej časti je v prvom kroku popísaný proces, ktorý prijatiu Smernice predchádzal. V ďalšom kroku je realizovaná analýza obsahu Smernice a povinností, ktoré zavádza.

Proces, ktorý predchádzal prijatiu Smernice

Rovnosť medzi ženami a mužmi je základnou hodnotou Európskej Únie³ a vo svojich aktivitách sa už desaťročia usiluje o odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami,⁴ predovšetkým v oblasti zamestnania, práce a odmeňovania.⁵

Deklarovaný záujem o posilňovanie rodovej rovnosti sa spočiatku, od 70. rokov, prejavoval prijímaním Smerníc a Odporúčaní z dielne Rady EÚ zameraných na podporu rovného zaobchádzania,⁶ rovnakých príležitostí a pozitívnych opatrení v prospech žien⁷ a vyváženosti účasti žien a mužov na rozhodovaní.⁸

V druhej polovici 90. rokov prezval prím Súdny dvor EÚ, ktorý mal plné ruky práce s nastavením mantinelov pozitívneho konania a jeho zlučiteľnosti so zásadou nediskriminácie.⁹ Vo svojej judikatúre akceptoval, že v niektorých prípadoch je možné menej zastúpený rod uprednostniť pri výbere zamestnancov alebo pri povyšovaní, a to za predpokladu, že kandidát menej zastúpeného rodu je rovnako kvalifikovaný ako jeho konkurent opačného rodu, pokiaľ ide o vhodnosť, spôsobilosť a profesionálne výsledky, a že takéto uprednostnenie nie je automatické a bezpodmienečné.¹⁰

³ Článok 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ

⁴ čl. 8 Zmluvy o fungovaní EÚ.

⁵ Článok 23 Charty základných práv EÚ

⁶ Rezolúcia Rady EÚ 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky a Rezolúcia Rady EÚ 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením.

⁷ Odporúčanie Rady EÚ 84/635/EHS o podpore pozitívnych opatrení v prospech žien.

⁸ Odporúčanie Rady EÚ 96/694/ES o vyváženosti účasti žien a mužov v rozhodovacom procese.

⁹ Rozsudok SD EÚ vo veci Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen, C-450/93; rozsudok SD EÚ vo veci Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen, C-409/95; rozsudok SD EÚ vo veci Badeck, C-158/97; rozsudok SD EÚ vo veci Abrahamsson a Anderson, C-407/98.

¹⁰ Recitál 38 Smernice.

Na prelome tisícročí štafetu prevzala Komisia EÚ. Tá najskôr v roku 2010 prijala tzv. Chartu žien¹¹ a v Stratégii pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 si za cieľ stanovila dosiahnuť rodovo rovnoprávnu Európu, v ktorej rodovo motivované násilie, diskriminácia z dôvodu pohlavia a štrukturálna nerovnosť medzi ženami a mužmi budú už len minulosťou.¹²

Napriek preukázateľnému pokroku v mnohých oblastiach však pretrvávala značná rodová medzera pokiaľ ide o reprezentáciu žien vo vrcholných orgánoch riadenia a rozhodovania. Podľa Európskeho inštitútu pre rodové rovnosť predstavovali ženy v roku 2021 v priemere 30,6 % členov vrcholných orgánov vo veľkých kótovaných spoločnostiach a zastávali len 8,5 % predsedajúcich pozícií. Zjavne nedostatočné a diskriminačné zastúpenie žien oslabuje základné princípy EÚ týkajúce sa rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania. Je osobitne dôležité, aby sa zloženie spoločnosti verne odrážalo v rozhodovacom procese kótovaných spoločností, a to pre ich značnú hospodársku a sociálnu spoločenskú zodpovednosť.¹³ Navyše v štátoch, ktoré prijali záväzné opatrenia zaznamenali výrazný pokrok, čo prispieva k prehlbovaniu rozdielov medzi členskými štátmi.¹⁴

Zjavne sa vyčerpali mäkké prostriedky a opraty tak prevzal Európsky parlament. Ten najskôr v roku 2011 v uznesení¹⁵ vyzval obchodné spoločnosti, aby do roku 2015 dosiahli kritický prah 30 % podielu žien medzi členmi riadiacich orgánov a do roku 2020 podiel zvýšili na 40 %. Súčasne požiadal Komisiu, aby v prípade, že kroky prijaté obchodnými spoločnosťami a členskými štátmi budú považované za nedostatočné, navrhla do roku 2012 právny predpis, v ktorom stanoví kvóty.

Trvalo ďalšiu dekádu, kým sa členské štáty EÚ jednomyselne zhodli na spoločnej pozícii prijať záväzný právny predpis na podporu rodovej vyváženosti v rozhodovacích orgánoch spoločensky významných obchodných spoločností. V novembri 2022 bola Európskym parlamentom a Radou EÚ prijatá Smernica o rodovej vyváženosti.

Smernica o rodovej vyváženosti: ciele a povinnosti

Cieľom prijatej Smernice je zabezpečiť dôsledné uplatňovanie zásady rovnosti príležitostí pre ženy a mužov a dosiahnuť rodovo vyvážené zastúpenie vo vrcholných riadiacich pozíciách.¹⁶ Nejedná sa tak o kvóty zavádzajúce neodôvodnenú výhodu v

¹¹ Oznámenie Komisie z 5. marca 2010 "Posilnený záväzok v prospech rovnosti medzi ženami a mužmi – Charta žien.

¹² Oznámenie Komisie z 5. marca 2020 „Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025“.

¹³ Recitál 18 Smernice.

¹⁴ Recitály 18 a 19 Smernice.

¹⁵ Uznesenie Európskeho parlamentu zo 6. júla 2011 o ženách a riadení podnikov.

¹⁶ Recitál č. 7 Smernice.

prospech žien, ale cieľom je dosiahnuť vyvážené zastúpenie oboch rodov. Pochopiteľne, v praxi sa nová reguláciu bude prejavovať predovšetkým, no nie výlučne, v prospech žien, avšak ide len o korigovanie a reparáciu nežiaduceho stavu, ktorý je dôsledkom v minulosti chybného nastavenia systému založenom na diskriminácií a opomínaní žien. Práve preto ide len o dočasné opatrenie, ktoré má viesť k prekalibrovaniu tohto systému a dosiahnutiu udržateľnej rodovej vyváženosti. Smernica sa vzťahuje na veľké kótované spoločnosti so sídlom v členskom štáte, ktorých akcie sú v jednom alebo viacerých členských štátoch prijaté na obchodovanie na regulovanom trhu. V súlade s čl. 3 bod. 8 Smernice musí tiež platiť, že ide o spoločnosť, ktorá zamestnáva aspoň 250 osôb a ktorej ročný obrat je aspoň 50 miliónov EUR alebo celková ročná súvaha je aspoň 43 miliónov EUR. Predmetná Smernica v súlade s čl. 9 stanovuje iba minimálne požiadavky, a tak Slovenská republika môže iniciatívne rozšíriť okruh kótovaných spoločností, na ktoré sa povinnosť vzťahuje.

Nová Smernica sa týka iba verejne kótovaných spoločností, pretože tie sú osobitne hospodársky významné, viditeľné a ovplyvňujú celý trh. Súčasne tiež takéto spoločnosti určujú normy pre širšie hospodárstvo a dá sa preto očakávať, že ich postupy si osvoja aj iné typy spoločností. Navyše, verejný charakter kótovaných spoločností odôvodňuje verejný záujem regulácie.¹⁷ Niet pochybností, že veľké korporácie svojím konaním ovplyvňujú smerovanie celej spoločnosti.¹⁸

Ciele v súvislosti s rodovou vyváženosťou vo vrcholných orgánoch

Článok 5 Smernice ukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť, aby sa na kótované spoločnosti vzťahoval jeden z dvoch cieľov, ktoré majú byť dosiahnuté do 30. júna 2026:

- a) Príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 40 % pozícií v nevýkonných riadiacich pracovníkov,
- b) Príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 33 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov, a to výkonných aj nevýkonných riadiacich pracovníkov.

¹⁷ recitál 27 Smernice.

¹⁸ MASSELOT, Anick – MAYMONT, Anthony: Gendering Economic and Financial Governance through Positive Action Measures: The Compatibility of the French Real Equality Measure with the European Union Framework. In: Maastricht Journal of European and Comparative Law. Roč. 22, č.1 (2015), s. 60.

Akciové spoločnosti sú v Slovenskej republike založené na dualistickom princípe,¹⁹ keďže majú dva samostatné riadiace orgány. Štatutárnym a výkonným orgánom je predstavenstvo, nad ktorého činnosťou dohliada nevýkonná dozorná rada.

Slovenský zákonodarca tam má k dispozícii na výber z dvoch alternatív, a to zakotviť povinnosť: a) zastúpenia najmenej 40 % príslušníkov z oboch pohlaví v dozorných radách, alebo b) zastúpenia najmenej 33 % príslušníkov z oboch pohlaví tak v dozornej rade ako aj v predstavenstve. Konkrétny počet s ohľadom na veľkosť jednotlivých riadiacich orgánov určuje tabuľka, ktorá je prílohou Smernice.

Ak sa Slovenská republika rozhodne pre prvú možnosť, a teda právne bude regulované iba zloženie dozorných rád, musí byť súčasne, v súlade s čl. 5 ods. 2, uložená kótovaným spoločnostiam povinnosť stanoviť si individuálne kvantitatívne ciele na účel zlepšenia rodovej vyváženosti medzi výkonnými riadiacimi pracovníkmi v predstavenstvách. Aj tieto individuálne kvantitatívne ciele je nutné dosiahnuť do polovice roka 2026.

Ako sa majú ciele dosiahnuť?

Povinnosti sa, pochopiteľne, budú vzťahovať iba na kótované spoločnosti, ktoré stanovené kvóty ešte nedosiahli. Za účelom dosiahnutia týchto cieľov, sú členské štáty povinné upraviť proces výberu kandidátov na vymenovanie alebo voľbu na pozície riadiacich pracovníkov. Kritéria výberového konania musia byť formulované jasne, neutrálne a zrozumiteľne. Medzi príklady výberových kritérií, ktoré by mohli kótované spoločnosti uplatniť, patrí odborná prax v riadiacich alebo dozorných úlohách, medzinárodné skúsenosti, multidisciplinarita, manažérske a komunikačné zručnosti, schopnosti nadväzovať kontakty a vedomosti v konkrétnych relevantných oblastiach, ako sú financie, finančný dohľad alebo riadenie ľudských zdrojov.²⁰

K uprednostneniu kandidáta menej zastúpeného pohlavia má dôjsť iba v prípade, ak je potrebné zvoliť medzi kandidátmi, ktorí sú rovnako kvalifikovaní z hľadiska vhodnosti, spôsobilosti a profesionálnych výsledkov. Členský štát je povinný zabezpečiť, aby v prípade, ak nastane takáto skutočnosť, bola kótovaná spoločnosť povinná uprednostniť kandidáta menej zastúpeného pohlavia.

Kandidát má mať právo, podmienené žiadosťou, na prístup k informáciám ohľadom:

- a) kvalifikačných kritériách, o ktoré sa výber opiera;

¹⁹ PATAKYOVÁ, M.: § 191 [Predstavenstvo ako riadiaci a štatutárny orgán spoločnosti]. In: PATAKYOVÁ, Mária a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, s. 872.

²⁰ Recitál 39 Smernice.

- b) objektívneho komparatívneho posúdenia kandidátov na základe týchto kritérií;
- c) špecifických dôvodov, ktoré viedli k výnimočnému uprednostneniu kandidáta, ktorý nie je príslušníkom menej zastúpeného pohlavia.

Členské štáty sú ďalej povinné zabezpečiť fungujúce mechanizmy súdnej nápravy a zakotviť aktívnu legitimáciu v prospech neúspešného kandidáta menej zastúpeného pohlavia pred súdom, prípadne iným príslušným orgánom. Pričom dôkazné bremeno v podobe preukázania, že nedošlo k porušeniu čl. 6 ods. 2 Smernice, nesie kótovaná spoločnosť.

Pre prípad, ak sa výber realizuje hlasovaním akcionárov alebo zamestnancov, musí členský štát kótovaným spoločnostiam uložiť povinnosť hlasujúcich riadne informovať o opatreniach stanovených Smernicou, vrátane hroziacich sankcií.

Ďalšie vyplývajúce povinnosti

Okrem vyššie uvedených prostriedkov na dosiahnutie cieľov, sú ďalej členské štáty povinné zabezpečiť, aby kótovaná spoločnosť:

- a) raz ročne poskytla príslušným orgánom informácie:
 - a. o rodovom zastúpení vo svojich vrcholných orgánoch s rozlíšením medzi výkonnými a nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi;
 - b. o prijatých opatreniach na dosiahnutie uplatniteľných cieľov.
- b) informácie uvedené v predchádzajúcom bode aj vhodným a ľahko dostupným spôsobom uverejnila na svojich webových sídlach.
- c) v prípade, ak stanovené ciele nedosiahne, informácie uvedené pod písm. a) doplnila o:
 - a. dôvody, pre ktoré sa tieto ciele nedosiahli;
 - b. komplexný opis opatrení, ktoré kótovaná spoločnosť prijala doteraz alebo ktoré má v úmysle prijať, aby dané ciele dosiahla.

Na základe týchto informácií následne členský štát uverejní a pravidelne aktualizuje zoznam kótovaných spoločností, ktoré stanovené ciele dosiahli.

Keďže ide o tvrdé kvóty, musia členské štáty stanoviť účinné, primerané a odradzujúce sankcie uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení prijatých na základe Smernice a zabezpečiť, aby boli k dispozícii vhodné administratívne alebo súdne postupy umožňujúce presadzovať povinnosti vyplývajúce zo Smernice.

V čl. 8 Smernice ako príklady možných sankcií uvádzajú peňažné pokuty, možnosť justičného orgánu zrušiť rozhodnutie o výbere riadiacich pracovníkov, ktoré bolo uskutočnené v rozpore s vnútroštátnymi ustanoveniami prijatými podľa čl. 6, alebo

ho vyhlásiť za neplatné. Avšak sankcie nemožno uložiť za nenaplnenie samotného cieľa, a teda za nedodržanie stanovenej kvóty. V siedmich európskych štátoch, ktoré zaviedli tvrdé kvóty prevládajú sankcie vo forme zrušenie rozhodnutia o výbere riadiaceho pracovníka (Rakúsko, Francúzsko, Nemecko, Portugalsko, Nemecko), nasledujú peňažné pokuty (Portugalsko, Taliansko) a iba v Nórsku môže nedodržanie viesť až k zrušeniu spoločnosti.²¹

No a napokon si členský štát musí splniť povinnosť spočívajúcu v určení jedného alebo viacerých subjektov na účel propagácie, analýzy, monitorovania a podpory rodovej vyváženosti vo vrcholných orgánoch. Podľa Smernice to môžu byť subjekty v oblasti rovnosti, ktoré členské štáty určili na základe Smernice EP a R 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania. V podmienkach SR je týmto orgánom Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Členské štáty majú možnosť pozastaviť účinnosť čl. 6, ktorý stanovuje všetky vyššie uvedené povinnosti. A to v prípade, ak k 27. decembru 2022 bola splnená aspoň jedna z dvoch podmienok:

- a) príslušníci menej zastúpeného pohlavia zastávajú najmenej 30 % pozícií nevykonných riadiacich pracovníkov alebo najmenej 25 % všetkých pozícií riadiacich pracovníkov v kótovaných spoločnostiach;
- b) vo vnútroštátnom práve daného členského štátu už obdobná regulácia existuje.

Takouto možnosťou však Slovenská republika nedisponuje. Obdobná právna regulácia neexistuje. Na rodové zloženie riadiacich orgánov kótovaných spoločností, ktorých sa nová právna regulácia týka, sa pozrieme v nasledujúcom texte.

Dočasnosť novej regulácie

V súlade so zásadou proporcionality sú ciele, ktoré majú kótované spoločnosti dosiahnuť, časovo obmedzené a prijaté opatrenia by mali zostať v účinnosti len dovtedy, kým sa v otázke rodového zloženia vrcholných orgánov nedosiahne udržateľný pokrok.²² Preto aj samotná Smernica obsahuje tzv. *sunset clause*, a teda účinnosť Smernice je časovo obmedzená a uplynie 31. decembra 2038.

²¹ MENSİ-KLARBACH, Heike – SEIERSTAD, Cathrine: Gender Quotas on Corporate Boards: Similarities and Differences in Quota Scenarios. In: European Management Review. Roč. 17 (2020) s. 620.

²² Recitál 54 Smernice.

Možno predpokladať, že po dosiahnutí stanovených cieľov, už ďalšie opatrenia nebudú potrebné, keďže už budú existovať pozitívne vzory a novej generácii budú k dispozícii mentorky.

K potrebe regulácie

Po mnohé storočia určovali pravidlá a ovplyvňovali vývoj spoločnosti výlučne muži. Ženy na tvorbe právnych noriem a procesoch riadenia a rozhodovania participujú iba približne 100 rokov. Za tak krátke obdobie bol zaznamenaný významný pokrok a ženy dnes stále častejšie vidíme vo vysokých pozíciách v politike, vo verejnom aj v súkromnom sektore. A práve zrejmý progres často bráni vnímať, aká hlboká rodová priepasť delí spoločnosť od dosiahnutej skutočnej rodovej rovnosti bez rozdielov v odmeňovaní, odlišného zaobchádzania na pracovisku, diskriminácie, nedostatočnej reprezentácie v politike, vede, médiách a biznise, sexuálneho obťažovania a rodovo orientovaného násillia.

Podľa svetového ekonomického fóra je rodová medzera uzatvorená len na 68,4 %. Osobitne signifikantný problém s dosiahnutím rodovej rovnosti je v oblastiach účasti na politickom a hospodárskom živote. V prípade, ak sa neprijmú žiadne nové opatrenia, rodová parita sa v Európe dosiahne najskôr v roku 2090.²³

Počet vysokokvalifikovaných žien v EÚ neustále narastá, o čom svedčí skutočnosť, že až 60 % absolventov univerzít sú ženy.²⁴ Nedostatočné zastúpenie žien v orgánoch rozhodovania a riadenia je preto premárnenou príležitosťou pre rozvoj a rast štátov, ale najmä plytvanie potenciálom ženských talentov a zdrojov investovaných vo vzdelania.

Rozbitie tzv. skleneného stropu je v záujme celej spoločnosti. Súčasný svet totiž čelí rôznorodým a zložitým výzvam, vrátane ekologickej transformácie, digitalizácie a demografickej zmeny, pričom všetky majú aj rodový význam. Včasná a adekvátna reakcia na tieto výzvy si vyžaduje inkluzívne líderstvo, keďže vysoká miera rozmanitosti je jedným z predpokladov pre nastolenie nových myšlienok a inovačných prístupov.²⁵ Navyše, vyššie zastúpenie žien predstavuje aj ekonomický prospech pre celú spoločnosť, keďže sa zlepšuje integrácia žien do pracovného procesu a búrajú sa rodové rozdiely v odmeňovaní.

²³ GLOBAL GENDER GAP REPORT 2023, World Economic Forum, s. 6-14. Dostupné na: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf [cit. 7. augusta 2024]

²⁴ Recitál č. 16 & smernice o zlepšení rodovej vyvážení.

²⁵ OZNÁMENIE EK: Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025. 5. marec 2020. s. 14.

Lepšie výsledky spoločností so zastúpením žien

Rodovej diverzite v riadiacich orgánoch obchodných spoločností boli ostatných 20 rokov venované mnohé zahraničné štúdie. Spočiatku sa obmedzovali na konštatovania ohľadom vplyvu diverzity na zvýšenie inovácií a zlepšenie rozhodovacích procesov v dôsledku zahrnutia rôznorodých perspektív.²⁶

Postupným zavádzaním rodových kvót v jednotlivých štátoch na čele s Nórskom sa so štúdiami roztrhlo vrece. Tak v Nórsku, kde kvóty v riadiacich orgánoch veľkých spoločností prvýkrát zaviedli v roku 2005, ako aj v americkom štáte Kalifornia, kde boli rodové kvóty zakotvené v roku 2018, vedci spočiatku pozorovali negatívnu reakciu akciového trhu²⁷ a obavy podnikateľského sektora, že nie je dostatok vysokokvalifikovaných žien, ktoré by tieto miesta mohli obsadiť.²⁸ V tejto súvislosti obchodné spoločnosti uvádzajú zvýšenie nákladov, ktoré musia vynaložiť na hľadanie kvalifikovaných kandidátok.²⁹ Pochybnosti prejavili aj samotné ženy, ktoré si kládli otázku, či skutočne sú tieto opatrenia zavádzame v záujme priblíženia sa rodovej rovnosti, alebo s cieľom zvýšiť PR hodnotu spoločností.³⁰

Práve na nórskom príklade sa podarilo preukázať, že obavy z nedostatku vysoko kvalifikovaných žien boli zbytočné. Vedci totiž zistili, že po prijatí rodových kvót boli pozície v riadiacich orgánoch obsadené ženami, ktoré spĺňali ešte vyššie kvalifikačné predpoklady ako ich predchodkyne. Uvedené naznačuje, že nová regulácia prispela k aktivácii dovtedy nevyužívaných sietí vysoko kvalifikovaných žien v biznise.³¹

Pri riadení spoločností je na prvom mieste zisk. Postupne sa tak výskum začal zameriavať na vplyv diverzity zloženia riadiacich orgánov a finančnou výkonnosťou spoločnosti. Štatisticky signifikantný pozitívny vzťah medzi prítomnou žien a minorít v orgánoch riadenia a hodnotou spoločnosti odhalil ešte v roku 2003 vedecký tím z USA.³² Štúdia porovnávajúca dáta o firmách v 24 krajinách preukázala, že prítomnosť žien v riadení významne zlepšuje výkon riadiacich orgánov, osobitne pokiaľ ide o zníženie nadmerného riskovania. Avšak zlepšenie pozorovali iba v krajinách s vyššou

²⁶ CARTER, A. David a kol.: Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. In: The Financial Review, Eastern Finance Association. Roč. 38, č.1 (2003) s. 51.

²⁷ GERTSBERG, Marina a kol.: Gender Quotas and Support for Women in Board Elections. In: National Bureau of Economic Research (2021) s. 5.

²⁸ BERTRAND Marianne a kol: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: The Review of Economic Studies. Roč. 86, č. 1 (2019), s. 198.

²⁹ GREENE, Daniel a kol.: Do Board Gender Quotas Affect Firm Value? Evidence from California Senate Bill No. 826. In: Journal of Corporate Finance. Roč. 60 (2020) s. 11.

³⁰ KIEFER, Rose: Gender Quotas and Equity in Corporate Boardrooms: A Legal, Economic, and Social Analysis. In: Bellarmine Law Society Review. Roč. 12, č. 1 (2022) s. 5.

³¹ BERTRAND Marianne a kol: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: The Review of Economic Studies. Roč. 86, č. 1 (2019), s. 217.

³². CARTER, A. David a kol.: Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. In: The Financial Review, Eastern Finance Association. Roč. 38, č.1 (2003) s. 51.

mierou rodovej rovnosti, napr. vo Švédsku. V krajinách ako Čína, Japonsko, či India nepreukázala prítomnosť žien v predstavenstve žiaden efekt.³³

Či má rodová diverzita v riadiacich orgánoch vplyv na zisk spoločnosti v podmienkach Slovenskej republiky skúmali Mitková a Pšenák. Hypotézu sa im však verifikovať nepodarilo, pričom za dôvod označili významne poddimenzované zastúpenie žien v riadiacich orgánoch. Každá zo 100 skúmaných slovenských obchodných spoločností mala v riadiacom orgáne mužské zastúpenie. Avšak až v polovici analyzovaných firiem úplne absentovali ženy.³⁴

Implementácia rodových kvót v riadiacich orgánoch spoločností

Napriek tomu, že rodové a iné kvóty sú v slovenskej spoločnosti stále démonizované a odmietané, z globálneho hľadiska nejde o žiadne novum. Dobrovoľné stranické kvóty sú od konca minulého storočia súčasťou politických systémov mnohých európskych štátov, vrátane Švédska, Spolkovej republiky Nemecko či susedného Rakúska. Právne záväzné kvóty, ktoré požadujú od všetkých politických subjektov určitý podiel žien na kandidátskych listinách nájdeme v Belgicku, Španielsku aj v Argentíne. V Rwande a Ugande sa vybrali cestou pomerne kontroverzných kvót vyhradených kresiel, ktoré vopred určujú počet miest v zákonodarnom zbore vyhradených ženám.³⁵ Pokiaľ ide o obsadzovanie súdnych orgánov, neformálne kvóty v procese výberu sudcov a sudkýň zakotvuje čl. 36 ods. 8. písm. a) Rímskeho štatútu Medzinárodného trestného súdu. V rámci tvorby tzv. shortlistu na voľbu sudcu alebo sudkyne Európskeho súdu pre ľudské práva je stanovená podmienka, že na shortliste musia mať zastúpenie oba rody.³⁶

Pionierom v zavádzaní rodových kvót v riadiacich orgánoch obchodných spoločností sa stalo Nórsko, ktorého parlament v roku 2005 prijal zákon stanovujúci minimálne 40 % zastúpenie oboch rodov v riadiacich orgánoch verejne obchodovateľných akciových spoločností.³⁷ Nová reguláciu nadobudla účinnosť v roku 2008 a viedla k zásadnej zmene rodového zloženia predstavenstiev akciových spoločností. Zatiaľ čo

³³ BELAOUNIA, Samia a kol.: Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. In: *International Business Review*. Roč. 29, č. 5, (2020) s. 25.

³⁴ MITKOVÁ, Ľudmila – PŠENÁK, Peter: Gender Board Diversity and its Influence on Companies Profit: A Case of Slovak Top 100 Earning Companies. In: *Conference: Vision 2025: Education Excellence and Management of Innovations through Sustainable Economic Competitive Advantage*. Roč. 34 (2019) s. 10903.

³⁵ MOTTLOVÁ, Markéta – SLAČÁLEK, Ondřej: Poloviční politika, s. 456-463. In: ŠIMÁČKOVÁ, Katarína a kol. (ed.): *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 461.

³⁶ WHEELER, Sally, a kol.: *Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU*. European Parliament. 2017, s. 36-37.

³⁷ BERTRAND Marianne a kol.: *Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway*. In: *The Review of Economic Studies*. Roč. 86, č. 1 (2019), s. 193.

v roku 2002 boli ženy v riadiacich orgánoch zastúpené iba v 4 %, v roku 2019 sa podarilo dosiahnuť zákonom stanovenú hranicu 40 %. Za úspechom implementácie možno vidieť hrozbu prísnej sankcie. Príslušné orgány totiž majú kompetenciu, po vyčerpaní niekoľkých kôl upozornení, akciovú spoločnosť zrušiť.³⁸ Napriek tomu však žiadna spoločnosť na základe predmetného zákona zrušená nebola, avšak mnoho spoločností zmenilo svoju právnu formu.³⁹

Prvou lastovičkou v rámci EÚ sa v roku 2011 stalo Belgicko, kde sa povinnosť zabezpečiť aspoň 33 % zastúpenie oboch rodov vťahuje na všetky akciové obchodné spoločnosti a štátom vlastnené spoločnosti. Zatiaľ čo v roku 2008 tvorili ženy iba 8,2 % členiek riadiacich orgánov,⁴⁰ v roku 2022 je to už 37,45 %.

V rokoch 2021 až 2022 boli tvrdé kvóty zavedené v Nemecku, Francúzsku a Holandsku. Vo všetkých členských štátoch EÚ, ktoré zaviedli tzv. tvrdé kvóty ešte pred prijatím Smernice, došlo k významnému nárastu zastúpenia žien v riadiacich orgánoch.

Španielsko ešte v roku 2017 predstavilo mäkké kvóty požadujúce od veľkých akciových spoločností 40 % zastúpenie oboch rodov. Avšak, na rozdiel od Nórska, namiesto sankcií Španielska vláda iba prisľúbila pre kooperujúce spoločnosti zvýhodnenie pri uchádzaní sa o verejné zákazky. Táto regulácia svoj cieľ nenaplnila, azda aj z dôvodu, že vláda sľub uprednostňovať firmy s rodovo vyváženým predstavenstvom nedodržala.⁴¹ Španielska vláda však v marci 2023 schválila návrh nového zákona o rovnakom rodovom zastúpení, ktorý už obsahuje tvrdé kvóty na kandidátske listiny, ale tiež legislatívne zakotvuje 40 % rodové kvóty na akciové spoločnosti definované v Smernici.⁴²

Príkladom z Ázie je Malajzia, ktorá zaviedla 30 % kvóty vo veľkých spoločnostiach v roku 2011 a stala sa tak krajinou s najvyššou reprezentáciou žien v riadiacich orgánoch v Ázii. V roku 2013 zaviedla "pravidlo aspoň jednej ženy" v riadiacich orgánoch veľkých spoločností India. Neskôr sa však ukázalo, že miesta v riadiacich orgánoch boli v značnej miere obsadené matkami, manželkami, či svokrami majoritných akcionárov.⁴³

³⁸ STORVIK, Aagot: Women on Boards – Experience from the Norwegian Quota Reform. CESifo DICE Report, 2011, s. 35.

³⁹ BERTRAND Marianne a kol.: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: The Review of Economic Studies. Roč. 86, č. 1 (2019), s. 198.

⁴⁰ Dostupné na: https://www.euractiv.com/section/politics/short_news/belgian-quadruples-women-on-company-boards/ [cit. 4. augusta 2024]

⁴¹ MATEOS DE CABO, Ruth: Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. In: European Management Journal. Roč. 37, č. 5 (2019) s. 622.

⁴² Dostupné na: <https://www.weforum.org/agenda/2023/03/spain-gender-equality-cabinet-law/> [cit. 4. augusta 2024]

⁴³ CHEN, Vivien a kol.: Gender diversity on Malaysian corporate boards: a law and social movements perspective. In: Journal of Law and Society. Roč. 49, č. 1 (2022) s. 25.

Záver

Predmetom príspevku je analýza novej Smernice o rodovej vyváženosti, ktorá má byť do vnútroštátneho právneho poriadku transponovaná do konca roka 2024. Cieľom príspevku bolo priblížiť vývoj, ktorý podmienil prijatie Smernice a posúdiť odôvodnenosti potreby takýmto spôsobom regulovať činnosti súkromných obchodných spoločností. Mnohé zahraničné výskumy identifikovali pozitívny vzťah medzi zastúpením žien v riadiacich orgánoch a zlepšením finančnej výkonnosti spoločnosti. Doteraz jediný výskum realizovaný v podmienkach Slovenskej republiky tento efekt nepreukázal. Spôsobené to však bolo tým, že ženy boli v tak malej miere zastúpené v riadiacich orgánoch, že hypotézu nebolo možné verifikovať. V závere je tiež dôležité zdôrazniť, že Smernica obsahuje tzv. sunset clause. Práve vďaka obmedzeniu časovej platnosti tak možno prijať záver, že navrhovaná právna regulácia je primeraná cieľu, ktorý sa má novou Smernicou dosiahnuť.

V čase písania príspevku bol vypracovaný návrh nového zákona o niektorých opatreniach v súvislosti s riadením kótovaných spoločností.⁴⁴ V ďalšom kroku skúmania tak bude autorka analyzovať predmetný návrh zákona a posudzovať dôslednosť zákonodarcu pri transpozícii Smernice. Súčasne bude potrebné posúdiť, či v podmienkach Slovenskej republiky existuje odôvodnená požiadavka pre právnu reguláciu rodovej vyváženosti v kótovaných spoločnostiach. Inými slovami, bude nutné analyzovať, či na slovenskom trhu pôsobia kótované spoločnosti s obratom nad 50 mil. EUR a s aspoň 250 zamestnanými osobami.

Zoznam použitej literatúry

1. BELAOUNIA, Samia a kol.: Gender equality's impact on female directors' efficacy: A multi-country study. In: *International Business Review*. Roč. 29, č. 5, (2020) s. 1-37.
2. BERTRAND Marianne a kol.: Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labor Market Outcomes in Norway. In: *The Review of Economic Studies*. Roč. 86, č. 1 (2019), s. 191-239.
3. CARTER, A. David a kol.: Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. In: *The Financial Review*, Eastern Finance Association. Roč. 38, č.1 (2003) s. 33-53.
4. CHEN, Vivian a kol.: Gender diversity on Malaysian corporate boards: a law and social movements perspective. In: *Journal of Law and Society*. Roč. 49, č. 1 (2022) s. 23-47.

⁴⁴ Dostupné na: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/-/SK/dokumenty/LP-2024-175> [online]. [cit. 28. augusta 2024].

5. GERTSBERG, Marina et al.: Gender Quotas and Support for Women in Board Elections. In: National Bureau of Economic Research (2021) s. 1-47.
6. GREENE, Daniel a kol.: Do Board Gender Quotas Affect Firm Value? Evidence from California Senate Bill No. 826. In: Journal of Corporate Finance. Roč. 60 (2020) s. 1-21.
7. KIEFER, Rose: Gender Quotas and Equity in Corporate Boardrooms: A Legal, Economic, and Social Analysis. In: Bellarmine Law Society Review. Roč. 12, č. 1 (2022) s. 3-18.
8. MASSELOT, Anick – MAYMONT, Anthony: Gendering Economic and Financial Governance through Positive Action Measures: The Compatibility of the French Real Equality Measure with the European Union Framework. In: Maastricht Journal of European and Comparative Law. Roč. 22, č.1 (2015), s. 57 – 80.
9. MATEOS DE CABO, Ruth: Do 'soft law' board gender quotas work? Evidence from a natural experiment. In: European Management Journal. Roč. 37, č. 5 (2019) s. 611-624.
10. MENSİ-KLARBACH, Heike – SEIERSTAD, Cathrine: Gender Quotas on Corporate Boards: Similarities and Differences in Quota Scenarios. In: European Management Review. Roč. 17 (2020) s. 615-631.
11. MITKOVÁ, Ľudmila – PŠENÁK, Peter: Gender Board Diversity and its Influence on Companies Profit: A Case of Slovak Top 100 Earning Companies. In: Conference: Vision 2025: Education Excellence and Management of Innovations through Sustainable Economic Competitive Advantage. Roč. 34 (2019) s. 10898-10904.
12. NUYENS, H. - BOERNER, M. Gender balance quota and targets in the European Union, European Women on Boards, 2022.
13. PATAKYOVÁ, Mária a kol. Obchodný zákonník. 1. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022, 1972 s. ISBN 978-80-8232-018-6.
14. ŠIMÁČKOVÁ, Katarína a kol. (ed.): Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, 999 s. ISBN: 978-80-759-8761-7.
15. STORVIK, Aagoth: Women on Boards – Experience from the Norwegian Quota Reform. CESifo DICE Report (2011) 166 s.
16. WHEELER, Sally, a kol.: Mapping the Representation of Women and Men in Legal Professions Across the EU. European Parliament. 2017, 166 s. ISBN: 978-92-846-1501-8.

Kontaktné údaje

JUDr. Mária Havelková, PhD.

maria.havelkova@uniba.sk

Ústav klinického právneho vzdelávania

Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

ROZDIELNE ZDAŇOVANIE POHLAVÍ: KROK K SPRAVODLIVEJŠIEMU TRHU PRÁCE?¹

GENDER BASED TAXATION: A STEP TOWARD A FAIRER LABOR MARKET?

Juraj Plaza²

Abstrakt: Tento článok skúma koncept rodovo diferencovaného zdaňovania ako potenciálneho mechanizmu na riešenie pretrvávajúcich rodových nerovností, najmä rodového mzdového rozdielu a systémovej diskriminácie na trhu práce. Napriek pokrokom v oblasti rodovej rovnosti sú rozdiely v príjmoch a príležitostiach medzi mužmi a ženami stále výrazné. Rodovo diferencované zdaňovanie nie je novou témou. Koncept je založený na prijatí rozdielnych daňových sadzieb na základe pohlavia, s cieľom kompenzovať ekonomické nevýhody, ktorým ženy často čelia v dôsledku nižších zárobkov, neplatenej starostlivosti a štrukturálnych predsudkov. Diskusia o tomto koncepte prebehla už vo viacerých krajinách EÚ. Na Slovensku však len minimálne. Znížením daňového zaťaženia žien by teoreticky mohlo dôjsť k väčšej účasti žien na trhu práce. En bloc zavedenie zdanenia na základe rodu je málo pravdepodobné a doposiaľ nebolo úspešné zavedené v žiadnej krajine EÚ. Článok skúma teoretické základy rodovo diferencovaného zdaňovania, analyzuje jeho potenciálne možnosti implementácie v slovenskom právnom systéme (najmä vo vzťahu k rodovému mzdovému rozdielu, tzv. gender pay gap) a zaoberá sa možnou kritikou, ako sú obavy o spravodlivosť a riziko posilňovania rodových stereotypov.

Kľúčové slová: rodové zdaňovanie, rodový mzdový rozdiel, ženy, trh práce

Abstract: This article explores the concept of gender-differentiated taxation as a potential mechanism for addressing persistent gender inequalities, particularly the gender pay gap and systemic discrimination in the labor market. Despite advances in gender equality, disparities in income and opportunities between men and women remain significant. Gender-differentiated taxation is not a new topic. The concept is based on the adoption

¹ Príspevok bol spracovaný pod záštitou projektu VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“.

² Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

of different tax rates based on gender, with the aim of compensating for the economic disadvantages women often face due to lower earnings, unpaid caregiving responsibilities, and structural biases. This concept has already been discussed in several EU countries, though minimally in Slovakia. Theoretically, reducing the tax burden on women could lead to greater female participation in the labor market. However, the blanket implementation of gender-based taxation is unlikely and has not yet been successfully introduced in any EU country. The article examines the theoretical foundations of gender-differentiated taxation, analyzes its potential for implementation within the Slovak legal system (particularly concerning the gender pay gap), and addresses possible criticisms, such as concerns about fairness and the risk of reinforcing gender stereotypes.

Key words: gender taxation, gender pay gap, women, labour market

Úvod

Rodová nerovnosť na trhu práce patrí medzi jednu z najpretrvávajúcejších výziev moderných spoločností. Aj napriek postupnému zlepšovaniu postavenia žien v mnohých oblastiach ekonomiky, rozdiely v príjmoch a kariérnych možnostiach medzi mužmi a ženami naďalej pretrvávajú. Tieto rozdiely sú spôsobené rôznymi faktormi, ako sú diskriminácia, neplatená starostlivosť o domácnosť, či tradičné rodové stereotypy, ktoré obmedzujú ženy vo vyhľadávaní príležitostí na trhu práce.

Jedným z možných riešení tejto rodovej nerovnosti je **rodovo diferencované zdaňovanie (Gender-Based Taxation alebo GBT)**. Tento koncept navrhuje zaviesť rozdielne daňové sadzby pre mužov a ženy na základe ich rozdielnych pracovných podmienok a elasticít pracovnej ponuky. GBT vychádza z predpokladu, že ženy sú citlivejšie na zmeny v mzdách a daňovom zaťažení, čo znamená, že nižšie daňové zaťaženie by mohlo zvýšiť ich účasť na pracovnom trhu a prispieť k zmierneniu rodových rozdielov.

V článku sa pozrieme na problematiku daňových systémov cez optiku rodovej rovnosti a preskúmate možnosti zavedenia GBT na Slovensku.

Daňové systémy a rodová rovnosť

Pri pohľade na daňové systémy z perspektívy rodovej rovnosti je možné pozorovať, že aj zdanlivo neutrálne daňové politiky môžu mať nerovnaké účinky na mužov a ženy. Ide o tzv. **Implicitnú rodovú zaujatosť**.³ Tá nastáva, keď sa daňové pravidlá na

³ K výkladu pojmu implicitná rodová zaujatosť pozri napríklad Uznesenie Európskeho parlamentu z 15. januára 2019 o rodovej rovnosti a daňovej politike v EÚ (2018/2095(INI))

prvý pohľad zdajú neutrálne, ale v dôsledku rodových rozdielov v príjmoch alebo spotrebiteľskom správaní majú ženy a muži odlišné daňové zaťaženie. Napríklad ženy sú často zamestnané v menej platených povolaniach alebo v neformálnych sektoroch, kde majú menšiu šancu na využitie daňových výhod, ako sú odpočty alebo úľavy, ktoré sú prístupné primárne pre osoby s vyššími príjmami.⁴

Ďalším problémom je diskriminácia v zdaňovaní príjmu z práce. V mnohých krajinách sú daňové systémy nastavené tak, že neproporčne zaťažujú druhého žiteľa rodiny (často ženu), najmä v manželstvách s dvomi príjmami. To môže viesť k tomu, že ženy, ako sekundárne zarábajúce osoby, platia vyššiu maržu dane z každého ďalšieho zarobeného eura než ich partneri, čo môže brzdiť ich rozhodnutie vstúpiť na pracovný trh alebo v ňom zotrvať.⁵

Naskytuje sa ešte argument, že nerovnosť by sa dala odstrániť zdaňovaním príjmov na úrovni domácnosti. Systémy založené na tomto princípe však tiež môžu v konečnom dôsledku pôsobiť diskriminačne, keď sa daňové povinnosti manželských párov spájajú do jednej spoločnej daňovej povinnosti.⁶ V takomto prípade môžu ženy, ktoré zarábajú menej ako ich manželia, prispievať viac na spoločnú daňovú povinnosť, čo znižuje ich motiváciu k pracovnej aktivite.⁷

Viacere štáty už pristúpili k hodnoteniu vplyvov daňových systémov na rodovú rovnosť. Rovnosť pohlaví v daňovej oblasti vyžaduje dôkladné skúmanie toho, ako jednotlivé daňové politiky – priame aj nepriame dane – ovplyvňujú rôzne typy domácností na základe zloženia podľa pohlavia a zamestnaneckého statusu, keďže neutrálne pravidlo na papieri nemusí byť nutne neutrálne aj v realite.⁸

Optimal taxation theory a rodová rovnosť

Predtým, než sa pozrieme na problematiku rozdielneho zdaňovania pohlaví, je vhodné v skratke priblížiť princíp teórie optimálneho zdanenia. Teória optimálneho zdaňovania tvrdí, že daňový systém by mal byť navrhnutý tak, aby maximalizoval tzv. sociálnu blahobytovú funkciu. Cieľom tejto teórie je minimalizovať ekonomické

⁴ Grown, C., Valodia, I. Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries. Routledge, 2010. ISBN 0415568226.

⁵ Tamže.

⁶ OECD. *Taxing Wages 2024: Tax and Gender through the Lens of the Second Earner*, [online]. OECD Publishing, Paris, [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: <https://doi.org/10.1787/dbcbac85-en>.

⁷ Ak si zoberieme modelový príklad, že žena aj muž sa rovnakým dielom podieľajú na platení dane, tak partner ktorý zarobí menej je tým pádom podrobený vyššej daňovej sadzbe.

⁸ Coelho, M. D., Davis, A., Klemm, M. A. D., & Buitron, M. C. O. 2022. Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality. International Monetary Fund.

straty, zabezpečiť dostatočné príjmy pre verejné výdavky a dosiahnuť spravodlivé rozdelenie daňového bremena.⁹

Teória sa snaží znížiť tzv. "deadweight loss" (prebytočnú stratu), ktorá vzniká, keď zdanenie deformuje trhové správanie. Napríklad, vysoké dane môžu znižovať motiváciu pracovať alebo investovať, čo vedie k menej efektívnemu fungovaniu hospodárstva.

Teória rozlišuje medzi vertikálnou a horizontálnou spravodlivosťou. Vertikálna spravodlivosť znamená, že jednotlivci s vyššími príjmami by mali platiť vyššie dane, zatiaľ čo horizontálna spravodlivosť sa zameriava na to, aby osoby s rovnakým ekonomickým postavením boli zdanené rovnako.¹⁰

Na to, aby sme sa mohli posunúť na koncept gender based taxation, potrebujeme sa krátko dotknúť aj **Ramseyho teórie optimálneho zdanenia**. Ramsey tvrdil, že ak sa majú minimalizovať ekonomické straty, mali by sa viac zdaňovať tie tovary a služby, ktorých spotreba je menej citlivá na zmenu ceny (nízka elasticita dopytu). Tým sa znižuje negatívny dopad na spotrebiteľské správanie.¹¹

Gender based taxation

Koncept GBT predstavuje systém zdaňovania, ktorý reaguje na rozdielne elasticity pracovnej ponuky medzi mužmi a ženami.¹² Kolektív autorov okolo Alberta Alesinu priniesol niekoľko modelov GBT už v roku 2009. Ich hlavný argument spočíva v tom, že ženská pracovná sila má vyššiu elasticitu než mužská. To znamená, že ženy sú citlivejšie na zmeny v mzdách a daňovom zaťažení, čo znamená, že ich reakcia na dane je intenzívnejšia v porovnaní s mužmi. Preto, aby sa minimalizovali distorzie na pracovnom trhu, mali by byť ženy zdanené nižšie než muži, čím by sa dosiahli vyššie celkové spoločenské benefity. Ak sa vrátíme o pár riadkov vyššie a podrobíme uvedený argument Ramseyho princípu, môžeme konštatovať, že GBT spĺňa jeho požiadavky.¹³

⁹ Mankiw, N. G., Weinzierl, M., & Yagan, D. (2021). Optimal Taxation in Theory and Practice. [online]. Harvard University. SSRN Electronic Journal. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: https://scholar.harvard.edu/files/mankiw/files/optimal_taxation_in_theory.pdf

¹⁰ Tamže.

¹¹ Ramsey, F. P.: A Contribution to the Theory of Taxation. The Economic Journal, 37(145), 47–61. <https://doi.org/10.2307/2222721>

¹² Alesina, A., Ichino, A., & Karabarbounis, L.: Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. [online]. American Economic Journal: Economic Policy, 3(2), 1–40. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/stable/41238092>

¹³ Pre zjednodušenie zopakujeme, že Ramseyho princíp optimálneho zdaňovania tvrdí, že tovary a služby s vyššou elasticitou ponuky alebo dopytu by mali byť zdanené nižšie, aby sa minimalizovali ekonomické straty. Ženská pracovná sila má vyššiu elasticitu, spotrebiteľia [ženy] by reagovali prudšie na zníženie/ zvýšenie daní aj ich celková reakcia na dane je prudkejšia ako u mužov. Mali by teda byť zdanené menej. Pre lepšie pochopenie ako aj spôsob výpočtu a vzorce, odporúčame bližšie sa pozrieť

Pri pohľade na dve základné modelové situácie sa pokúsili vysvetliť rozdiely v elasticitách participácie na trhu práce mužov a žien. V prvej situácii je rozdelenie domácich prác nerovnomerné, pretože muži majú v rodinnom vyjednávaní väčšiu moc (ženy submisívne vykonávajú domáce práce). V tejto dynamike muži prenášajú viac domácich povinností na ženy, čo vedie k tomu, že ženy majú vyššiu elasticitu pracovnej ponuky kvôli objektívne menšiemu priestoru venovať sa práci a nutnosti zastávať viaceré role (ako napr. starať sa o domácnosť či deti). Druhá situácia počíta s tým, že ženy vykonávajú viac domácich prác, pretože majú komparatívnu výhodu v týchto činnostiach. Výsledkom oboch modelov je, že ženy v priemere vykonávajú viac domácich povinností a majú menej príležitostí na kariérny rast, čo zvyšuje ich citlivosť na zmeny miezd a daní.¹⁴

Ak teda prijmeme premisu, že ženy majú komparatívnu výhodu v domácich činnostiach, GBT môže viesť k vyrovnanejšiemu rozdeleniu domácich prác. Ak sa zníži daňové zaťaženie práce žien, zvýši sa ich motivácia venovať sa trhu práce, čím sa zvyšuje celkový rodinný príjem a rozširuje sa daňová báza. Tento efekt sa prejaví najmä v prípade, keď je v rodine nerovnomerne rozdelené rozhodovanie, a GBT tým môže pôsobiť ako nástroj na zníženie rodových nerovností v domácnostiach.¹⁵

Aktuálnosť diskusie o GBT

Pri pohľade na aktuálnu situáciu (ne)rovnosti pohlaví na Slovensku prostredníctvom štatistických ukazovateľov, musíme konštatovať jednu z najhorších situácií v celej Európskej únii.¹⁶ V roku 2022 ženy zarábali až o 17,7% menej v porovnaní s mužmi.¹⁷ To v realite znamená, že žena na Slovensku pracovala od 4. novembra až do konca roka zadarmo.¹⁸ Ak by sme slovenské reálie porovnali s priemerom EÚ, zistili by sme,

na pôvodný Ramseyho článok: Ramsey, F. P.: A Contribution to the Theory of Taxation. [online]. The Economic Journal, 37(145), 47–61. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: <https://doi.org/10.2307/2222721>

¹⁴ Alesina, A., Ichino, A., & Karabarbounis, L.: Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. [online]. American Economic Journal: Economic Policy, 3(2), 1–40. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/stable/41238092>

¹⁵ Tamže.

¹⁶ Hamuľák, J., Nevická, D., Freel L.: The Comparative Analysis of Women's Status in Labor Relations in Modern Slovakia and the Czech Republic. DANUBE: Law, Economics and Social Issues Review, 11 (3), 214–227. DOI: 10.2478/danb-2020-0012

¹⁷ Zdroj: Eurostat [online]. [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.

¹⁸ Výbor pre rodovú rovnosť, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Conclusion paper. Porovnanie legislatívnej úpravy, aplikačnej praxe a stavu rovnosti odmeňovania – Island vs. Slovensko

že ženy zarábali v priemere o 12,7% menej ako muži. V prepočte to znamená, že za každé euro zarobené mužom, žena zarobí len 0,87€. ¹⁹

Navyše index rodovej rovnosti zaradil Slovensko na piatu najhoršiu priečku v rámci celej Európskej únie za rok 2023. Index Slovenska bol vyhodnotený na 59,2 bodu. ²⁰ Slovensko medziročne kleslo v poddoméne finančných zdrojov o jedno miesto a aktuálne sa nachádza na poslednom mieste v EÚ. ²¹

V čase písania tohto článku na Slovensku prebiehali diskusie ohľadom tzv. Konsolidačného balíčka verejných financií. Vláda deklarovala zvyšovanie niektorých sadzieb daní (napr. daň z pridanej hodnoty) ako aj rušenie daňových bonusov a pod. V rámci verejného aj odborného diskurzu chýbala diskusia o vplyve nových daňových opatrení na ženy. Medzinárodné organizácie ako Svetová banka, Medzinárodný menový fond či Organizácia pre ekonomickú spoluprácu v Európe dlhodobo zdôrazňujú potrebu hľadiť na problematiku rovnosti pohlaví pri dizajnovaní alebo úprave svojich daňových systémov. ²²

GBT na Slovensku: áno/nie?

Doposiaľ princípy GBT vo svojej plnej podstate neboli adoptované v žiadnej krajine na svete. Pri pohľade na spoločensko-politickú situáciu na Slovensku je jej prijatie rovnako nepravdepodobné. Existuje viacero argumentov svedčiacich proti prijatiu. V rámci právneho systému nájdeme zakotvené viaceré právne nástroje, ktorými sa ženy, ktoré sa cítia byť diskriminované v pracovnoprávných vzťahoch (napríklad nižšou mzdou voči porovnateľnému mužovi) môžu domáhať ochrany. ²³ Ak sa však pozrieme napríklad na počet podaní na inšpektoráty práce pre porušenie zásady

¹⁹ Zdroj: Eurostat [online]. [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.

²⁰ EIGE, (2023). *Gender Equality Index 2023. Towards a green transition in transport and energy*, Publications Office of the European Union. [online]. [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>

²¹ EIGE, (2023). Slovakia. *Gender Equality Index 2023*, Publications Office of the European Union. [online]. [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: https://eige.europa.eu/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/factsheets/SK_2023_factsheet.pdf

²² Shaukat, M., Neb, A., Komatsu, H., Ozer C.: Knowledge Note 2. Building Gender Equality Objectives in Tax and Customs Administrations (English). Knowledge Note Series Washington, D.C. : World Bank Group. [online]. [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099137312202333951/IDU1a4d2ab6e13b1e146f1189991c240603f5f3d>.

²³ Hamulák, J., Nevická, D. The Slovak v The Danish Labor Law Approach to COVID 19 Pandemic. *International and Comparative Law Review*, 2020, vol. 20, no. 2, pp. 231–238. DOI: 10.2478/iclr-2020-0026

rovnosti, číslo je veľmi nízke.²⁴ Hovorí to o nevedomosti verejnosti o existencii tohto nástroja, jeho slabšej efektívite či nevôli diskriminovaných subjektov riešiť svoju situáciu.

Jedným z ďalších argumentov proti zavedeniu GBT je jeho komplexnosť a vysoké administratívne náklady. Zavedenie takého systému by si vyžadovalo značné zásahy do daňového systému a presné monitorovanie. Okrem toho by GBT mohlo byť vnímané ako diskriminačné voči mužom, ktorí by platili vyššie dane len na základe pohlavia, čo by mohlo spôsobiť pocit nespravodlivosti.

Okrem toho, hoci GBT by mohlo **krátkodobo zvýšiť účasť žien na pracovnom trhu**, existujú obavy, že **znížené daňové zaťaženie by mohlo znížiť dlhodobú motiváciu žien** pre kariérny postup, pretože by sa mohli cítiť, že nie sú očakávané rovnaké výkony ako od mužov. A napokon, kritici tiež poukazujú na to, že GBT **nemúsí riešiť hlbšie príčiny rodovej nerovnosti**. Zníženie daní pre ženy nemusí nevyhnutne znamenať, že budú mať rovnaký prístup k príležitostiam kariérneho rastu alebo že sa domáce práce rozdelia rovnomerne.²⁵

Naopak argumentom podporujúcim rozdielne daňové sadzby pre mužov a ženy je, že tieto by mohli eliminovať potrebu iných rodovo orientovaných politik, ako sú kvóty, dotácie na starostlivosť o deti alebo rodičovské dovolenky, ktoré majú vysoké náklady.²⁶

Nižšie zdanenie práce žien by mohlo zvýšiť ich motiváciu zúčastňovať sa na pracovnom trhu, čo by malo pozitívne dopady na celkovú produktivitu a verejné financie. Zároveň by to mohlo viesť k spravodlivejšiemu rozdeleniu domácich prác, pretože ženy by mali väčší dôvod venovať sa kariére, čo by znížilo ich zodpovednosť za domáce povinnosti.²⁷

Niektorí autori tvrdia, že ak sa na ženy a mužov použijú rovnaké daňové sadzby, systém zdaňovania môže zvýhodniť mužov, ktorí sú menej citliví na zmeny v mzdách a daniach, čo v konečnom dôsledku prehľbuje rodové rozdiely na trhu práce.²⁸ Naopak iní tvrdia, že progresívna daň môže v konečnom dôsledku slúžiť ako GBT,

²⁴ Národný inšpektorát práce. Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2023. Košice, marec 2024. [online]. [cit. 2024-10-10] Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2024/03/Informativna-sprava-o-diskriminacii-a-rodovej-rovnosti-v-pracovnopravnych-vztahoch-za-rok-2023.pdf>

²⁵ Grown, C., Valodia, I. Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries. Routledge, 2010. ISBN 0415568226.

²⁶ Alesina, A., Ichino, A., & Karabarbounis, L.: Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. [online]. American Economic Journal: Economic Policy, 3(2), 1–40. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/stable/41238092>

²⁷ Tamže.

²⁸ Alesina, A., Ichino, A., & Karabarbounis, L.: Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. [online]. American Economic Journal: Economic Policy, 3(2), 1–40. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/stable/41238092>

keďže ženy častejšie zarábajú menej ako muži.²⁹ S druhým uvedeným tvrdením si však dovoľíme nesúhlasiť. Progresívna daň zasahuje všetkých v určitej príjmovej skupine rovnako (mužov aj ženy). Ak pracujeme s premisou, že ženy zarábajú menej ako muži a tým pádom sú prevalentnejšie zastúpené v skupine osôb s nižšou daňovou sadzbou, tak je možné prijať tvrdenie, že ženy z progresívneho zdaňovania budú profitovať. Avšak, progresívne zdanenie sa nezaoberá riešením základných príčin ich nižších príjmov, ako je napríklad neplatená starostlivosť o deti, rozdielna pláca za prácu rovnakej hodnoty a pod. Hlavným rozdielom medzi týmito systémami je ich cieľová skupina a zameranie. Zatiaľ čo GBT cieľi na odstránenie rodových nerovností a podporu účasti žien na pracovnom trhu, progresívne dane sa snažia o všeobecnú redistribúciu bohatstva. Mechanizmus fungovania GBT spočíva v aplikovaní nižších daňových sadzieb na ženy, aby sa eliminovali bariéry ich ekonomickej aktivity, zatiaľ čo progresívne dane zvyšujú sadzby spolu s príjmom, čím zabezpečujú vyššie príspevky od ekonomicky silnejších subjektov. Všeobecne je možné skonštatovať, že pri aplikácii progresívneho zdaňovania by sa s už existujúcou nerovnosťou nič nerobilo. Vo väčšine krajín už dnes existuje systém progresívnych daní z príjmu fyzických osôb.

Navyše simulácie v minulosti indikovali, že zavedenie GBT by mohlo viesť k zvýšeniu HDP o viac než 1%.³⁰ Tým pádom by zníženie daní mohlo paradoxne priniesť vyššie príjmy do štátneho rozpočtu.

Navrhujeme preto preskúmať menej invazívnejšie spôsoby GBT. Jedným z nich by mohlo byť zníženie daňovej sadzby rozdielu mzdy (napríklad vo výške inflácie) po návrate ženy po materskej dovolenke. Zamrzenie nárastu mzdy počas obdobia, kedy je žena na materskej dovolenke patrí k dôvodom vzniku rodového mzdového rozdielu. Náš návrh je založený na motivovaní zamestnancov daňovými a odvodovými úľavami v dorovnaní mzdy žene vracajúcej sa z materskej dovolenky. Výška úľavy by musela byť samozrejme predmetom analytického vyhodnotenia a simulácií. Modelová situácia by vyzerala napríklad nasledovne: žena pred odchodom na materskú zarábala 1 500€ netto. Počas obdobia materskej a rodičovskej dovolenky (povedzme v dĺžke 3 roky) bola kumulatívna inflácia na Slovensku okolo 25% (približne 10% v roku 2023, 12% v roku 2022 a 3% v roku 2021).³¹ Tým pádom by po návrate ženy z materskej zamestnávateľ a zamestnanec stále platil odvody a odvádzal dane z mzdy vo výške pred odchodom na materskú,

²⁹ Colombino, U. and E. Narazani (2018), "Closing the Gender Gap: Gender Based Taxation, Wage Subsidies or Basic Income?"; JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 03/2018, European Commission, Joint Research Centre, Seville

³⁰ Alesina, A., Ichino, A., & Karabarbounis, L.: Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. [online]. American Economic Journal: Economic Policy, 3(2), 1–40. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: <http://www.jstor.org/stable/41238092>

³¹ Zdroj: Štatistický úrad, prispôbené autorom kvôli lepšej prehľadnosti príkladu.

avšak suma vo výške inflácie, ktorú by zamestnávateľ pridal zamestnankyni k jej pôvodnej mzde by bola úplne oslobodená od daní a odvodov počas určitého obdobia (napr. 2 rokov). Týmto by boli zamestnávatelia motivovaní poskytnúť zamestnankyniam navýšenie mzdy a ich náklady by boli porovnateľne nižšie oproti bežnému vyplácaniu mzdy.

Ďalej by prichádzalo do úvahy určité povolania, kde je prevalencia žien zdaníť nižšou sadzbou. Tradične je to sektor vzdelávania, zdravotníckych povolaní, či starostlivosť o deti. Jednak by takéto opatrenie mohlo slúžiť ako motivácia ľuďom, aby si hľadali prácu v týchto sektoroch a rovnako by sa zabránilo nevôli verejnosti a obavám z otvorenej diskriminácie druhého pohlavia. Širšia spoločenská diskusia je však potrebná a nevyhnutná k obom načrtnutým scenárom aj k GBT ako takému. K zníženiu až eliminácii rozdielov medzi pohlaviami je potrebné pristupovať holisticky a zväžiť dopady všetkých prijímaných zmien.

Záver

Koncept rodovo diferencovaného zdaňovania predstavuje na Slovensku doposiaľ málo preskúmaný prístup k riešeniu pretrvávajúcich rodových nerovností na trhu práce. Zníženie daňového zaťaženia žien by teoreticky mohlo zvýšiť ich účasť na pracovnom trhu, znížiť rodový mzdový rozdiel a posilniť ekonomickú aktivitu celej spoločnosti. Niektoré simulačné modely ukazujú, že GBT by mohlo priniesť pozitívne výsledky najmä v oblastiach, kde ženy čelia špecifickým prekážkam, ako je neplatená starostlivosť o domácnosť alebo nižšie mzdové ohodnotenie.

Napriek týmto potenciálnym výhodám však zavedenie GBT v praxi naráža na viaceré prekážky. Kritici upozorňujú na možné negatívne dôsledky, ako je vnímaná nespravodlivosť voči mužom, vysoké administratívne náklady či riziko, že táto politika by mohla neúmyselne prehlbovať rodové stereotypy. Zároveň je nejasné, do akej miery by GBT dokázalo riešiť hlbšie štrukturálne problémy, ktoré sú zdrojom rodovej nerovnosti, a či by jeho implementácia na Slovensku bola politicky priechodná.

Slovensko, ako krajina s jedným z najväčších rodových mzdových rozdielov v Európskej únii, by mohlo profitovať zo širšej diskusie o rodovo orientovaných politikách vrátane GBT. Hoci zavedenie GBT v plnom rozsahu je momentálne nepravdepodobné, koncept ponúka užitočný rámec na premýšľanie o tom, ako môžu daňové politiky prispieť k spravodlivejšiemu a rovnejšiemu trhu práce. Pre ďalší pokrok v tejto oblasti je však nevyhnutná širšia verejná a odborná debata, založená na empirických dátach a dôkladnej analýze ekonomických dopadov takýchto politik.

Zoznam použitej literatúry

1. Alesina, Alberto, Andrea Ichino, and Loukas Karabarbounis. "Gender-based taxation and the division of family chores." *American Economic Journal: Economic Policy* 3.2 (2011): 1-40.
2. Colombino, U. and E. Narazani (2018), "Closing the Gender Gap: Gender Based Taxation, Wage Subsidies or Basic Income?"; JRC Working Papers on Taxation and Structural Reforms No 03/2018, European Commission, Joint Research Centre, Seville
3. Coelho, M. D., Davis, A., Klemm, M. A. D., & Buitron, M. C. O. 2022. Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality. International Monetary Fund.
4. Grown, C., Valodia, I. Taxation and Gender Equity. A comparative analysis of direct and indirect taxes in developing and developed countries. Routledge, 2010. ISBN 0415568226.
5. Hamulák, J., Nevická, D. The Slovak v The Danish Labor Law Approach to COVID 19 Pandemic. *International and Comparative Law Review*, 2020, vol. 20, no. 2, pp. 231–238. DOI: 10.2478/iclr-2020-0026
6. Hamulák, J., Nevická, D., Freel L.: The Comparative Analysis of Women's Status in Labor Relations in Modern Slovakia and the Czech Republic. *DANUBE: Law, Economics and Social Issues Review*, 11 (3), 214–227. DOI: 10.2478/danb-2020-0012
7. Mankiw, N. G., Weinzierl, M., & Yagan, D. (2021). Optimal Taxation in Theory and Practice. [online]. Harvard University. SSRN Electronic Journal. [cit. 2024-10-10]. Dostupné na: https://scholar.harvard.edu/files/mankiw/files/optimal_taxation_in_theory.pdf
8. OECD. Taxation and Gender Equity: A Comparative Analysis of Direct and Indirect Taxes in Developing and Developed Countries. New York: Routledge, 2010.
9. Ramsey, Frank P. "A Contribution to the Theory of Taxation." *The Economic Journal* 37.145 (1927): 47-61.
10. Shaukat, M., Neb, A., Komatsu, H., Ozer C.: Knowledge Note 2. Building Gender Equality Objectives in Tax and Customs Administrations (English). Knowledge Note Series Washington, D.C.: World Bank Group. [online]. [cit. 2024-10-17]. Dostupné na: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099137312202333951/IDU1a4d2ab6e13b1e146f1189991c240603f5f3d>.
11. Stotsky, Janet G. "Gender and its relevance to macroeconomic policy: A survey." International Monetary Fund Working Paper No. 06/233, 2006.

12. World Bank. The Gender Dimensions of Taxation: A Comparative Analysis. Washington, DC: World Bank, 2011.

Kontaktné údaje

Mgr. Juraj Plaza

juraj.plaza@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

ZAOSTRENÉ NA ŽENY: PRACOVNÉ A ŽIVOTNÉ PODMIENKY V ÉRE KRÍZ A TECHNOLOGICKÝCH ZMIEN¹

FOCUSED ON WOMEN: WORK AND LIFE CONDITIONS IN THE ERA OF CRISES AND TECHNOLOGICAL CHANGE

Barbara Faktor Pavlíková²

Abstrakt: Príspevok "Zaostrené na ženy: Pracovné a životné podmienky v ére kríz a technologických zmien" skúma, ako súčasné krízy (pandémia, vojna, ekonomická nestabilita) a technologické zmeny (automatizácia, umelá inteligencia) prehlbujú existujúce nerovnosti a vytvárajú nové výzvy pre ženy na trhu práce. Zameriava sa na dopady na zamestnanosť, neplatenú prácu, starostlivosť o deti a celkovú kvalitu života žien. Príspevok analyzuje pretrvávajúce problémy rodovej nerovnosti a diskriminácie, ako aj potenciálne príležitosti a riešenia na zlepšenie pracovných a životných podmienok žien v 21. storočí.

Kľúčové slová: pracovné podmienky, kríza, ženy, zamestnanosť, rodová rovnosť.

Abstract: The presentation "Focused on Women: Work and Life Conditions in the Era of Crises and Technological Change" examines how current crises (pandemic, war, economic instability) and technological changes (automation, artificial intelligence) exacerbate existing inequalities and create new challenges for women in the labor market. It focuses on the impacts on employment, unpaid labor, childcare, and the overall quality of life of women. The presentation analyzes persisting issues of gender inequality and discrimination, as well as potential opportunities and solutions for improving the work and life conditions of women in the 21st century.

Key words: working conditions, crisis, women, employment, gender equality.

¹ Príspevok bol spracovaný pod záštitou projektu VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“.

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Úvod

Generácia, ktorá dosiahla dospelosť po roku 2020 a neskôr, si už zrejme nedokáže ani predstaviť, aké je to žiť vo svete bez neustálych kríz. Iste, krízy tu boli vždy a každá jedna z nich mala väčší či menší dopad na životy ľudí. Od charakteru krízy závisel rozsah dopadu osobitne na kategóriu žien. Dnes však môžeme mať pocit, akoby sme nemali čas si poriadne ani vydýchnuť. Jedna kríza strieda druhú, prípadne zasahujú naše životy paralelne a naše mysle majú len málo času si od nich oddýchnuť.

V posledných pár rokoch počnúc celosvetovou pandémiou, ktorá doslova zo dňa na deň paralyzovala náš bežný osobný i pracovný život, pokračujúc vojnou na Ukrajine, ktorá znamenala potrebu poskytovať humanitárnu pomoc tisíckam ľudí, snažiacim sa utiecť pred bojmi, a neskôr ich čo najúspešnejšie začleniť do života spoločnosti v pre nich cudzej krajine, končiac klimatickou krízou, keď aktuálne (nielen) región strednej Európy po extrémne horúcom lete bojuje s rozsiahlymi záplavami, ktoré ničia majetok, aj životy, náš svet je neustále pod tlakom, s ktorým sa každý z nás vyrovnáva po svojom a pre každého prináša iné problémy. Niečo však tieto krízy majú spoločné – obvykle majú výraznejšie dopady na život žien, predovšetkým na ich postavenie a možnosti uplatniť sa na trhu práce a na ich celkovú ekonomickú situáciu. Osobitnou kapitolou je technologický pokrok, ktorého sme dnes svedkami. Nástroje umelej inteligencie sa vcelku nenápadne vkrádajú do našich každodenných životov a menia spôsob, akým fungujeme v súkromí, aj v práci. Tu špeciálne platí, že môžu byť výborným sluhom, keďže nám dokážu život uľahčiť a odbremeniť nás od niektorých potrebných rutinných krokov, ktoré spravia za nás, ale zároveň môžu byť veľmi zlým pánom, keď nefungujú tak, ako by mali alebo hrozí, že nás vďaka svojim silným stránkam nahradia v práci či v súkromí. Pribúdajúce samoobslužné pokladne v supermarketoch, vysávač, ktorý sám povysáva v čase, keď nie sme doma a bez toho, aby sme ho museli hoci len na diaľku zapnúť, pretože si pamätá režim upratovania, chladnička, ktorá za nás nakúpi chýbajúce potraviny, autá bez vodiča, či drony doručujúce naše e-shopové zásielky, to všetko je dnes realitou a môžeme len hádať, čo ešte prinesie budúcnosť.

Napriek všetkej modernizácii a pokroku však stále zostáva nevyriešených množstvo otázok, o ktorých ako ľudstvo diskutujeme už dlhé dekády, no ani početné opatrenia zatiaľ nepriniesli uspokojivé výsledky. A tak je dnes stále realitou aj platová diskriminácia žien, neplatená práca, v ktorej drvivo dominujú ženy, ako aj absencia stabilnej systémovej podpory pri starostlivosti o deti. Je jedno, či ide o ženu slobodnú, vydatú, študujúcu, pracujúcu, matku či bezdetnú. Každá jedna z nich sa vo svojom živote vo väčšej či menšej miere stretáva s tým, že možnosti jej sebarealizácie nie sú za rovnakých okolností rovnaké, ako je to v prípade mužských kolegov.

Diskusí a návrhov na možné riešenia je mnoho. Reálnych výsledkov oveľa menej. Napriek tomu ideme skúsiť príspevkom do tejto diskusie aspoň trochu prispieť dufajúc, že možno podporíme rodiacu sa zmenu.

Ženy v krízových situáciách

V nasledujúcej časti príspevku sa zameriavame na postavenie žien v období vyššie spomenutých kríz, so zameraním sa na ich pôsobenie na pracovnom trhu.

Počas pandémie ochorenia COVID-19 boli ženy neúmerne postihnuté stratou zamestnania, najmä v sektoroch ako služby, maloobchod a cestovný ruch, v ktorých pracuje vysoký podiel žien. Tieto sektory boli najviac zasiahnuté opatreniami na obmedzenie šírenia vírusu, ako sú zatváranie prevádzok a obmedzenia cestovania.³Zatvorenie škôl a škôlok tiež zvýšilo ich záťaž v oblasti neplatenj starostlivosti o deti a domácnosť. Ženy stále vykonávajú väčšinu neplatenj práce, čo obmedzuje ich možnosti na trhu práce a kariérny rast. Krízové situácie často prehlbujú túto nerovnováhu, pretože práve ženy sú často tie, ktoré preberajú dodatočnú starostlivosť o chorých rodinných príslušníkov alebo o deti, ktoré nemôžu chodiť do školy. Aj počas pandémie mnohé ženy museli opustiť svoje zamestnanie alebo znížiť svoj pracovný úväzok, aby sa mohli starať o svoje deti. Navyše, ženy tvoria väčšinu zdravotníckych pracovníkov, ktorí boli vystavení vysokému riziku nákazy COVID-19 a pracovali v náročných podmienkach, často bez možnosti súvislejšieho odpočinku. Sú tiež často zamestnané v menej stabilných a horšie platených zamestnaniach, čo ich robí zraniteľnejšími voči strate zamestnania počas krízy.⁴

Mnohé ženy sú tiež hlavou domácnosti s jedným rodičom, čo ich vystavuje vyššiemu riziku chudoby a núti vybrať si medzi starostlivosťou o deti a kariérou.

Ženy a deti tiež tvoria väčšinu utečencov z Ukrajiny. Mnohé z nich stratili svoje domovy, blízkych a prístup k základným službám. Vojnové konflikty tiež zvyšujú riziko násilia na ženách, vrátane sexuálneho násilia. Utečenkyne často čelia ťažkostiam pri hľadaní ubytovania, zamestnania a integrácii do novej spoločnosti. Sú viac ako muži vystavené sexuálnemu vykorisťovaniu a obchodovaniu s ľuďmi. O nič ľahšie to však nemajú ani ženy, ktoré zostali. Vojna zničila infraštruktúru a ekonomiku

³ MONTESERRAT, Dolores. COVID-19 pandemic: lessons learned and recommendations for the future. 2022/2076(INI). [online]. 2022. Dostupné z: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2076\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2076(INI)) [cit. 2024-10-01].

⁴ KURUC, Andrej – VALKOVIČOVÁ, Veronika – JABLONICKÁ-ZEZULOVÁ, Jana. Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19. [online]. 2020. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_kuruc.pdf [cit. 2024-10-01].

Ukrajiny, čo viedlo k strate zamestnania a príjmu pre mnohé z nich, pričom sa v súčasnej situácii nemôžu spoľahnúť na pomoc svojich partnerov, bojujúcich na fronte a často ani inej blízkej rodiny.⁵

V neposlednom rade, uchádzačky o zamestnanie a zamestnankyne môžu čeliť diskriminácii na trhu práce, napríklad pri prijímaní do zamestnania, odmeňovaní alebo kariérom postupe.

Všetky tieto faktory majú negatívny vplyv na duševné zdravie žien a na ich celkovú pohodu, a to najmä kvôli zvýšenému stresu, úzkosti a izolácii. Ženy sa môžu obávať o svoju bezpečnosť, zdravie svojej rodiny a finančnú situáciu. Stres, finančné ťažkosti a izolácia môžu viesť k nárastu násilia zo strany partnera alebo iných členov rodiny. Počas krízy môže byť obmedzený prístup k službám duševného zdravia, čo sťažuje ženám priestor na získanie potrebnej pomoci.⁶

Síce hovoríme o ženách vo všeobecnosti, no je dôležité uvedomiť si aj skutočnosť, že krízy majú rôzne dopady na rôzne skupiny žien. Ženy z marginalizovaných skupín, ako sú ženy s nízkymi príjmami, ženy so zdravotným postihnutím, migrantky a ženy z etnických menšín, sú často najviac postihnuté.

Technologické zmeny a ich vplyv na ženy

Technologické zmeny, najmä automatizácia a umelá inteligencia (AI), majú významný vplyv na postavenie žien na trhu práce. Prinášajú so sebou ako výzvy, tak aj príležitosti, ktoré je však dôležité rozpoznať a riešiť.

Mnohé tradičné "ženské" povolania, ako sú administratívne práce, predaj či služby zákazníkom, sú náchylnejšie na automatizáciu. To môže viesť k strate zamestnania pre ženy, ktoré sú v týchto oblastiach nadmerne zastúpené. Technologické zmeny môžu viesť k polarizácii trhu práce, kde vznikajú nové, dobre platené pracovné miesta vyžadujúce vysokú kvalifikáciu, zatiaľ čo tradičné pracovné miesta s nižšou kvalifikáciou zanikajú. Ženy môžu byť znevýhodnené, ak nemajú prístup k vzdelávaniu a rekvalifikácii potrebným pre nové pracovné pozície. Je preto veľmi dôležité zabezpečiť, aby mali ženy rovnaký prístup k vzdelávacím programom a rekvalifikačným kurzom, ktoré im umožnia získať nové zručnosti a kvalifikácie, a tie,

⁵ Vojna na Ukrajine: Ochrana utečieniek pred násilím a sexuálnym vykorisťovaním. [online]. 2022. Dostupné z: <https://europske.noviny.sk/2022/05/06/vojna-na-ukrajine-ochrana-uteceniek-pred-nasilim-a-sexualnym-vykoristovanim/> [cit. 2024-09-30].

⁶ Resolution on the impact of the war against Ukraine on women. [online]. 2022. Dostupné z: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2633\(RSP\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2633(RSP)) [cit. 2024-10-02].

ktoré stratili zamestnanie v dôsledku automatizácie, by mali mať prístup k podpore pri hľadaní nového zamestnania a prechode na nové pracovné pozície.⁷

Na druhej strane, technologický sektor rýchlo rastie a vytvára nové pracovné príležitosti pre ženy, ktoré disponujú príslušnými zručnosťami a kvalifikáciami. Môžu priniesť nové perspektívy a nápady do technologického sektora, čo môže viesť k inováciám a zvýšeniu konkurencieschopnosti a môže prispieť k zlepšeniu rodovej rovnosti na trhu práce a v spoločnosti ako celku. Stále však pretrvávajú stereotypy, že ženy nie sú vhodné pre technické povolania alebo že nemajú potrebné schopnosti. Tieto stereotypy môžu odrádzať ženy od štúdia technických odborov a kariéry v technologickom sektore. Nedostatok ženských vzorov v technologickom sektore tiež môže sťažiť ženám predstavu seba samých v týchto rolách.⁸

Opomenúť nemôžeme ani skutočnosť, že automatizácia a zavádzanie umelej inteligencie do každodenných aktivít znamená menej medzilidského kontaktu, čo môže časom vyústiť do toho, že časť ľudí začne cielene vyhľadávať služby, ktoré budú aj naďalej ponúkať osobný ľudský prístup.

Pretrvávajúce problémy rodovej nerovnosti

Ženy na Slovensku zarábajú v priemere menej ako muži, aj keď vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tento rozdiel v odmeňovaní, známy ako rodový platový rozdiel, je spôsobený viacerými faktormi, vrátane segregácie na trhu práce, diskriminácie pri odmeňovaní a neplatenou prácou žien v domácnosti.

Ženy sú často koncentrované v určitých sektoroch a povolaniach, ktoré sú typicky horšie platené, ako napríklad vzdelávanie, zdravotníctvo či služby. Táto segregácia na trhu práce prispieva k rodovému platovému rozdielu a obmedzuje možnosti žien na kariérny rast a vyššie zárobky.⁹

Ako sme už uviedli, ženy stále vykonávajú väčšinu neplatenej práce v domácnosti, ako je varenie, upratovanie, starostlivosť o deti a starších členov rodiny.¹⁰Táto

⁷ Vízia smerovania priemyslu 2023 na Slovensku v kontexte Stratégie hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030 s dôrazom na odvetvia, ktoré zastupuje APZD. [online]. 2023. Dostupné z: https://www.apzd.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV10_Vizia_smerovania_priemyslu_na_slovensku_v_kontexte_strategie_hospodarskej_politiky_do_roku_2030.pdf [cit. 2024-09-30].

⁸ BŘUSKOVÁ, Barbora. Proč by ženy (ne)měly pracovat v IT? Hodte stereotypy za hlavu. [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.czechitas.cz/blog/proc-by-zeny-ne-mely-pracovat-v-it> [cit. 2024-09-30].

⁹ Ženy na Slovensku zarábajú o stovky eur menej ako muži, netýka sa to len fyzicky náročnej práce. [online]. 2024. Dostupné z: <https://spravy.rtv.slovensko.sk/2024/05/zeny-na-slovensku-zarabaju-o-stovky-eur-menej-ako-muzi-netyka-sa-to-len-fyzicky-narocnej-prace/> [cit. 2024-09-17].

¹⁰ Takmer 80 percent žien čaká po príchode z práce ešte neplatená práca. [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.trend.sk/spravy/takmer-80-percent-zien-caka-prichode-prace-este-neplatenaa-praca> [cit. 2024-09-17].

neplatená práca je často neviditeľná a nedocenená, no má významný vplyv na ekonomickú nezávislosť žien. Neplatená práca totiž obmedzuje možnosti žien na trhu práce, pretože im zostáva menej času a energie na platené zamestnanie alebo kariérny rozvoj. To môže viesť k tomu, že ženy pracujú na čiastočný úväzok, prerušujú kariéru alebo prijímajú menej náročné a horšie platené pracovné pozície. Nerovnomerné rozdelenie neplatennej práce môže zároveň viesť k ekonomickej závislosti žien na svojich partneroch, čo ich robí zraniteľnejšími v prípade rozvodu, rozchodu alebo úmrtia partnera.

Na Slovensku je navyše často problém s nedostatočnou kapacitou jasí a škôlok, najmä v Bratislave a niektorých častiach východného Slovenska.¹¹ To sťažuje ženám s malými deťmi návrat do práce po materskej dovolenke. Starostlivosť o deti pritom môže byť pre mnohé rodiny finančne náročná, najmä ak majú viac detí. To môže viesť k tomu, že ženy zostávajú doma s deťmi, namiesto toho, aby pracovali, pretože platby v súkromných zariadeniach sú neraz tak vysoké, že sa matkám návrat do práce ani finančne nevyplatí, pretože drvivá väčšina ich príjmu by smerovala na platenie jasí či škôlky.

Avšak, aj keď sú deti v jasliach alebo škôlke, ženy často stále nesú väčšiu zodpovednosť za starostlivosť o ne, ako napríklad za vyzdvihovanie detí, prípravu jedla a pomoc s domácimi úlohami.

Hoci oproti minulosti je už situácia o niečo lepšia, v spoločnosti stále pretrvávajú stereotypy o tom, aké sú vhodné roly pre ženy a mužov. Tieto stereotypy môžu viesť k diskriminácii žien na trhu práce a obmedzovať ich kariérne možnosti. Zamestnávateľia môžu mať predsudky voči ženám, najmä voči ženám v plodnom veku alebo matkám s malými deťmi. Môžu sa obávať, že ženy budú častejšie chýbať v práci kvôli starostlivosti o deti alebo že nebudú také ambiciózne ako muži. Ženy tak môžu čeliť "sklenenému stropu", čo je neviditeľná bariéra, ktorá im bráni v postupe na vyššie manažérske pozície. Tento "sklenený strop" je často spôsobený stereotypmi, predsudkami a nedostatkom podpory pre ženy v kariérom raste.¹²

¹¹ To dá rozum: Miesto v materskej škole by malo byť nárokovateľné. [online]. 2018. Dostupné z: <https://www.trend.sk/spravy/to-da-rozum-miesto-materskej-skole-malo-byt-narokovatelne> [cit. 2024-09-15].

¹² ŽUREKOVÁ, Michaela. Nestanú sa prezidentkami ani šéfkami firiem. Čo je sklenený strop a prečo ženy brzdi? [online]. 2023. Dostupné z: <https://zena.sme.sk/c/23113531/nestanu-sa-prezidentkami-ani-sefkami-firiem-co-je-sklenen-y-strop-a-preco-zeny-brzdi.html> [cit. 2024-09-15].

Čo na to legislatíva Európskej únie a slovenská realita?

Európska únia sa na všetky uvedené oblasti zameriava dlhodobo. V tejto časti príspevku predstavujeme kľúčové legislatívne opatrenia Európskej únie, ktoré sa snažia riešiť problémy rodovej nerovnosti na trhu práce:

Rovnosť odmeňovania

Smernica o transparentnosti odmeňovania (2023/970): Táto smernica zavádza opatrenia na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania a posilnenie práva pracovníkov na informácie o odmeňovaní. Cieľom je bojovať proti rodovej platovej diskriminácii tým, že sa zamestnávateľom ukladá povinnosť poskytovať informácie o odmeňovaní a odhaľovať rodové platové rozdiely.

Smernica o rovnakom zaobchádzaní (2006/54/ES): Táto smernica zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia v oblasti zamestnania a povolania, vrátane priamej a nepriamej diskriminácie, obťažovania a sexuálneho obťažovania.

Zosúladenie pracovného a rodinného života

Smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a opatrovateľov (2019/1158): Táto smernica zavádza minimálne štandardy pre rodičovskú dovolenku, otcovskú dovolenku a flexibilné pracovné podmienky, aby sa uľahčilo zosúladenie pracovného a rodinného života pre mužov aj ženy. Cieľom je podporiť rovnomernejšie rozdelenie starostlivosti o deti medzi rodičmi a umožniť ženám zostať na trhu práce aj po narodení dieťaťa.

Smernica o pracovnom čase (2003/88/ES): Táto smernica stanovuje minimálne požiadavky na organizáciu pracovného času, vrátane maximálnej týždennej pracovnej doby, minimálnych denných a týždenných odpočinkových období a platenej dovolenky. Tieto ustanovenia môžu pomôcť ženám lepšie zosúladiť pracovný a rodinný život.

Boj proti diskriminácii a obťažovaniu

Smernica o rasovej rovnosti (2000/43/ES): Táto smernica zakazuje diskrimináciu na základe rasového alebo etnického pôvodu vo viacerých oblastiach vrátane zamestnania.

Smernica o rovnosti v zamestnaní (2000/78/ES): Táto smernica zakazuje diskrimináciu na základe náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie v oblasti zamestnania a povolania.

Podpora rodovej rovnosti v rozhodovaní

Smernica o ženách vo vrcholových orgánoch spoločností (2022/2381): Táto smernica stanovuje cieľ dosiahnuť 40 % zastúpenie menej zastúpeného pohlavia v nevykonných riadiacich orgánoch kótovaných spoločností do roku 2026. Cieľom je zvýšiť zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách a podporiť rodovo vyvážené rozhodovanie.

Okrem týchto smerníc existujú aj ďalšie iniciatívy a programy EÚ na podporu rodovej rovnosti na trhu práce, ako napríklad:

Európsky pilier sociálnych práv: Tento súbor zásad stanovuje rámec pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia v EÚ. Niekoľko z týchto zásad sa priamo týka rodovej rovnosti, ako napríklad rovnosť príležitostí a zaobchádzania pre ženy a mužov, rovnaká odmena za rovnakú prácu a zosúladenie pracovného a rodinného života.

Európsky sociálny fond plus (ESF+): Tento fond poskytuje finančnú podporu členským štátom na realizáciu projektov zameraných na zlepšenie zamestnanosti, sociálneho začlenenia a vzdelávania. ESF+ podporuje aj projekty zamerané na podporu rodovej rovnosti na trhu práce.

Je dôležité si uvedomiť, že tieto legislatívne opatrenia a iniciatívy EÚ poskytujú rámec pre dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce. Ich účinnosť však závisí od ich implementácie a presadzovania na národnej úrovni. Členské štáty EÚ musia prijať vnútroštátne právne predpisy a politiky, ktoré sú v súlade s týmito európskymi normami a zabezpečiť ich účinné uplatňovanie v praxi.

Záver

Ani najdokonalejšia legislatíva na svete nezabezpečí reálne zlepšenie postavenia žien v spoločnosti a na trhu práce, ak zostane len na papieri. Je preto nevyhnutné, aby spoločnosť a vlády prijali opatrenia na riešenie týchto problémov a podporu žien, osobitne v krízových situáciách. Tieto opatrenia by mohli zahŕňať:

- investície do vzdelávania a rekvalifikácie žien;
- podporu ženského podnikania a inovácií;
- zlepšenie dostupnosti a kvality starostlivosti o deti;
- boj proti stereotypom a diskriminácii voči ženám;
- finančnú podporu pre ženy, ktoré stratili zamestnanie alebo čelia finančným ťažkostiam;
- programy na podporu duševného zdravia žien;
- opatrenia na prevenciu a riešenie násilia na ženách;
- zapojenie žien do rozhodovacích procesov o krízových opatreniach;
- boj proti stereotypom o ženách v technike a podpora pre dievčatá a ženy v štúdiu technických odborov;
- mentoringové programy, siete podpory a iniciatívy na podporu ženského líderstva, ktoré môžu pomôcť ženám uspieť v technologickom sektore;
- inkluzívne pracovné prostredie, kde sa ženy cítia vítané a rešpektované.

Rovnako, ako v prípade európskej legislatívy, ani tieto opatrenia neprinesú žiadnu zmenu, ak zostanú len v rovine diskusií a úvah. Je zjavné, že ani ústavné zakotvenie, či prijatie osobitného antidiskriminačného predpisu zatiaľ nevedlo k výrazným

spoločenským posunom v týchto otázkach. Čelíme pritom čoraz vážnejším a dlhodobým výzvam v oblastiach, v ktorých to bez posilnenia postavenia žien nemôže a nebude fungovať. Je preto v záujme nás všetkých, nielen žien samotných, aby spoločnosť ako celok začala systematicky podporovať možnosť pracovného uplatnenia žien podľa ich predstáv tak, aby im v tom nebránili žiadne objektívne prekážky, ktoré sú redukovateľné prostredníctvom aj, ale nielen vhodne nastavených legislatívnych opatrení.

Zoznam použitej literatúry

1. BŘUSKOVÁ, Barbora. Proč by ženy (ne)měly pracovat v IT? Hodíte stereotypy za hlavu. [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.czechitas.cz/blog/proc-by-zeny-ne-mely-pracovat-v-it> [cit. 2024-09-30].
2. KURUC, Andrej – VALKOVIČOVÁ, Veronika – JABLONICKÁ-ZEZULOVÁ, Jana. Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19. [online]. 2020. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2020/10/prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_kuruc.pdf [cit. 2024-10-01].
3. MONTESERRAT, Dolores. COVID-19 pandemic: lessons learned and recommendations for the future. 2022/2076(INI). [online]. 2022. Dostupné z: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2076\(INI\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2076(INI)) [cit. 2024-10-01].
4. Resolution on the impact of the war against Ukraine on women. [online]. 2022. Dostupné z: [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2633\(RSP\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=en&reference=2022/2633(RSP)) [cit. 2024-10-02].
5. Takmer 80 percent žien čaká po príchode z práce ešte neplatená práca. [online]. 2024. Dostupné z: <https://www.trend.sk/spravy/takmer-80-percent-zien-caka-prichode-prace-este-neplatenaa-praca> [cit. 2024-09-17].
6. To dá rozum: Miesto v materskej škole by malo byť nárokovateľné. [online]. 2018. Dostupné z: <https://www.trend.sk/spravy/to-da-rozum-miesto-materskej-skole-malo-byt-narokovatelne> [cit. 2024-09-15].
7. Vízia smerovania priemyslu 2023 na Slovensku v kontexte Stratégie hospodárskej politiky Slovenskej republiky do roku 2030 s dôrazom na odvetvia, ktoré zastupuje APZD. [online]. 2023. Dostupné z: https://www.apzd.sk/wp-content/uploads/2023/12/AV10_Vizia_smerovania_priemyslu_na_slovensku_v_kontexte_strategie_hospodarskej_politiky_do_roku_2030.pdf [cit. 2024-09-30].
8. Vojna na Ukrajine: Ochrana utečieniek pred násilím a sexuálnym vykorisťovaním. [online]. 2022. Dostupné z: <https://europske.noviny.sk/2022/05/06/vojna-na->

ukrajine-ochrana-uteceniiek-pred-nasilim-a-sexualnym-vykoristovanim/ [cit. 2024-09-30].

9. Ženy na Slovensku zarábajú o stovky eur menej ako muži, netýka sa to len fyzicky náročnej práce. [online]. 2024. Dostupné z: <https://spravy.rtv.s.sk/2024/05/zeny-na-slovensku-zarabaju-o-stovky-eur-menej-ako-muzi-netyka-sa-to-len-fyzicky-narocnej-prace/> [cit. 2024-09-17].
10. ŽUREKOVÁ, Michaela. Nestanú sa prezidentkami ani šéfkami firiem. Čo je sklenený strop a prečo ženy brzdi? [online]. 2023. Dostupné z: <https://zena.sme.sk/c/23113531/nestanu-sa-prezidentkami-ani-sefkami-firiem-co-je-sklenen-y-strop-a-preco-zeny-brzdi.html> [cit. 2024-09-15].

Kontaktné údaje

JUDr. PhDr. Barbara Faktor Pavlíková, PhD.

barbarapavlikova@gmail.com

Univerzita Komenského

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva soc. zabezpečenia

UMELÁ INTELIGENCIA A PRIAMA DISKRIMINÁCIA (NIELEN) ŽIEN V ZAMESTNANÍ¹

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND DIRECT DISCRIMINATION AGAINST (NOT ONLY) WOMEN IN EMPLOYMENT

Andrej Poruban²

Abstrakt: Umelá inteligencia (AI) rýchlo mení zavedené procesy zamestnávateľov. Ponúka rýchlosť a efektívnosť, čo je dôvod, prečo sa jej sa jej využívanie rozširuje v náboře, riadení či hodnotení zamestnancov – oblastí, ktoré boli tradične vyhradené pre ľudské rozhodovanie. AI technológie sú však náchylné robiť rozhodnutia, ktoré môžu nespravodlivo znevýhodniť jednotlivcov. Zamestnávatelia musia byť obozretní voči rizikám diskriminácie a porušovania súkromia, ktoré vyplývajú z používania AI. Tento článok sa zaoberá niektorými právnymi aspektmi spojenými s týmito technológiami.

Kľúčové slová: umelá inteligencia, automatizované rozhodovacie systémy, priama diskriminácia

Abstract: Artificial intelligence (AI) is rapidly transforming established employer processes. It offers speed and efficiency, which is why its use is expanding in recruitment, management, and employee evaluation - areas traditionally reserved for human decision-making. However, AI technologies are prone to making decisions that may unfairly disadvantage individuals. Employers must be aware of the risks of discrimination and privacy violations that arise from using AI. This paper addresses some legal aspects associated with these technologies.

Key words: artificial intelligence, automated decision-making systems, direct discrimination

¹ VEGA č.1/0369/24: Právne, ekonomické a etické limity a výzvy umelej inteligencie pri riadení ľudských zdrojov.

² Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov, Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne.

Úvod

Zmena postupov neprináša iba výhody, ale aj právne nástrahy, ktoré nie sú len teoretické.³ AI je náchylná generovať výstupy, ktoré môžu nespravodlivo znevýhodňovať jednotlivcov alebo celé skupiny. Riziká možno rozdeliť do dvoch veľkých kategórií, ktoré sú navzájom prepojené:

- rovné zaobchádzanie a zákaz diskriminácie
- a
- ochrana súkromia a osobných údajov.

Vzhľadom na to, že v súčasnosti neexistuje regulačný rámec komplexne upravujúci používanie AI, je potrebné vychádzať z existujúcej legislatívy. Umelá inteligencia však narúša zaužívané fungovanie antidiskriminačného práva v jeho podstate.

Ochrana súkromia a osobných údajov

„Dotknutá osoba má právo na to, aby sa na ňu nevzťahovalo rozhodnutie, ktoré je založené výlučne na automatizovanom spracúvaní, vrátane profilovania, a ktoré má právne účinky, ktoré sa jej týkajú alebo ju podobne významne ovplyvňujú.“⁴

Úvahy o nasadzovaní AI do zamestnávateľskej praxe z pohľadu priamej diskriminácie nemôžu byť úplné bez zmienky o absolútnom (?) zákaze automatizovaného rozhodovania.

V zásade prevláda názor, že častica 'výlučne' reálne znamená aj zahrnutie systémov AI, v ktorých je prítomný ľudský prvok. Validácia *pro forma* nesmie slúžiť na popretie toho, že rozhodnutie spadá pod pôsobnosť automatizovaného rozhodovania. Zamestnávateľ však musí zabezpečiť, aby akýkoľvek ľudský dohľad bol zmysluplný a nešlo iba o symbolické gesto, ktorým sa len opečiatkuje' produkt umelej inteligencie.⁵

³ Viac k všeobecným vzťahom umelej inteligencie a pracovného práva pozri stovky článkov z cudzojazyčnej produkcie a/lebo slovenskej proveniencie:

- BARANCOVÁ, Helena: Umelá inteligencia a pracovné právo
- BEIEROVÁ, Silvia: Vplyv vybraných technológií na pracovnoprávne vzťahy. In:
- LICHNOVSKÁ, Radoslava: Vplyv rozvoja umelej inteligencie na pracovnoprávne vzťahy. In:
- RUDŽIKOVÁ, Denisa: Vplyv AI na pracovné právo.

⁴ Článok 22 ods. 1 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (GDPR).

⁵ Bližšie som sa článku 22 GDPR venoval na konferencii Bratislavské právnické fórum 2023 v príspevku *Automatizované rozhodovacie systémy a ochrana osobných údajov zamestnancov*.

Existencia zaobchádzania

*„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.“*⁶

Základom diskusie je, či antidiskriminačný zákon poskytuje ochranu pri diskriminačnom rozhodovaní AI bez zmysluplného ľudského vkladu. Môžeme hovoriť o priamej diskriminácii, ak z legálnej definície vyplýva, že musí ísť o právne konanie/opomenutie osoby s právnou subjektivitou?⁷

Doteraz nebolo spochybnované, že musí ísť o 'zaobchádzanie' (*treatment*) fyzickej alebo právnickej osoby. Umelá inteligencia však sama o sebe nemá právnú subjektivitu nemá. Právnou osobnosťou disponuje ten, kto technológiu vytvoril a poskytol ďalej.

Toto môže byť argumentom zamestnávateľa, že on nediskriminoval, lebo záver algoritmu (napríklad zoradenie kandidátov na základe analýzy doručených životopisov) nebol jeho.

Ak by ktomu vôbec došlo (pri absencii zmysluplného ľudského dohľadu), tak 'zaobchádzanie' treba vidieť až v konkrétnom verdikte - napríklad v neprijatí ženy do zamestnania - urobenom zamestnávateľom (resp. v jeho mene zamestnancom), ktorý viac či menej zvažoval podklad z AI. Tento výstup však treba pričítať zamestnávateľovi, pretože rozhodnutie sa stane účinným len vtedy, ak sa naň spoľahne (v našom príklade uzavrie pracovnú zmluvu s potenciálnou zamestnankyňou).

Zaobchádzanie splnomocnenca

Napriek inej právnej úprave môže byť inšpiráciou rozsudok kalifornského federálneho súdu.⁸ Podľa amerického zákona zástupca (*agent*) môže byť žalovaný rovnako ako ten, kto diskriminoval.

V danej situácii firma dodala zamestnávateľovi platformu, ktorej algoritmus priamo odmietal uchádzačov o prácu a odporúčal, koho posunúť do ďalších fáz výberového procesu. Došlo tak k delegovaniu úloh v oblasti recruitmentu na tretiu osobu.

V našich podmienkach by to mohlo znamenať, že ten kto poskytuje softvér s umelou inteligenciou môže byť zástupcom zamestnávateľa podľa § 31 a nasl. Občianskeho

⁶ § 2a ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

⁷ STEEGE, Hans: Algorithm-based discrimination by using Artificial Intelligence. Comparative legal considerations and relevant areas of application. In: European Journal of Privacy Law & Technologies, nr. 1/2021, p. 56-71.

⁸ U.S. District Court for the Northern District of California: Mobley v. Workday, Case No. 23-cv-00770-RFL (July 12, 2024). Žalobcom bol muž čiernej pleti, starší ako 40 rokov so zdravotným postihnutím.

zákonníka č. 40/1964 Zb. so všetkými nárokmi, ktoré z väzieb splnomocniteľ – splnomocnenec môžu vzniknúť.

Záver

Každý príspevok si na záver žiada návrhy do budúcnosti. Samozrejme, najľahšia *de lege ferenda* cesta je požadovať zmenu zákona. Hoci text antidiskriminačného zákona je technologicky neutrálny⁹, znamenalo by to prehodnotenie formulácie právneho konania/opomenutia tak, aby nebolo viac sporné, že ide o zaobchádzanie bez ohľadu na právnu subjektivitu, vrátane umelej inteligencie.

V praxi sa však málokedy stane, že by programátori nakódovali menej priaznivé zaobchádzanie priamo na základe nejakého chráneného znaku. Pri diskriminácii prostredníctvom AI bude v hre skôr nepriama diskriminácia, kedy sa navonok používa neutrálne kritérium, ale členovia jednej skupiny ho spĺňajú častejšie ako ostatní.¹⁰

Univerzálnym problémom je, že systémy AI predstavujú nepreniknuteľnú čiernu skrinku. Automatizované rozhodovanie sa tak môže navonok javiť ako celkom náhodné a svojvoľné. A práve takáto nečitateľnosť oslabuje schopnosť jednotlivcov zhromažďovať dôkazy o tom, ako mal algoritmus rozdielne zaobchádzať. To v konečnom dôsledku oslabuje tiež schopnosť sudcov posúdiť, či došlo k diskriminácii alebo nie, pretože menej priaznivé zaobchádzanie ani nemusí byť nevyhnutne spojené s jasne vymedzenou chránenou charakteristikou (pohlavie, manželský či rodinného stavu...).

Nedostatok transparentnosti, kedy je pre bežného človeka ťažké posúdiť, či nebol diskriminovaný, možno aspoň čiastočne eliminovať nástrojmi práva na ochranu osobných údajov. Ide najmä o právo dotknutej osoby na prístup k údajom (Článok 15 GDPR) a na zmysluplné informácie (13 ods. 2 písm. f/), ktoré sa týkajú použitého postupu.

Nedostatkom je, že ani samotný zamestnávateľ väčšinou nemá technické znalosti na to, aby pochopil a vedel vysvetliť správanie systému AI. Dokonca sa môže stať, že po zavedení do praxe nebudú schopní objasniť jeho logiku ani odborníci, ktorí systém vytvorili.

⁹ SESING, Andreas - TSCHECH, Angela: AGG und KI-VO-Entwurf beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz : Einschätzung aus der Perspektive des (Anti-)Diskriminierungsrechts. In: Multimedia und Recht, nr. 1/2022, pp. 24-30.

¹⁰ § 2a ods. 3 antidiskriminačného zákona: „*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 takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.*“

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, Helena: Umelá inteligencia a pracovné právo. In: Právny obzor, č. 2/2024, s. 108-120.
2. BEIEROVÁ, Silvia: Vplyv vybraných technológií na pracovnoprávne vzťahy. In: Budúcnosť práva - právo budúcnosti 2. Bratislava : Paneurópska vysoká škola. Fakulta práva, 2022. ISBN 978-80-8275-000-6, s. 529-549.
3. LICHNOVSKÁ, Radoslava: Vplyv rozvoja umelej inteligencie na pracovnoprávne vzťahy. In: Teoretické úvahy o práve (19). Trnava : Trnavská univerzita v Trnave. Právnická fakulta, 2023. ISBN 978-80-568-0628-9, s. 290-315.
4. PORUBAN, Andrej: Automatizované rozhodovacie systémy a ochrana osobných údajov zamestnancov. In: Bratislavské právnické fórum 2023 : technologické a etické výzvy pre pracovné právo a právo sociálneho zabezpečenia. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2023. ISBN 978-80-7160-698-7, s. 57-62.
5. RUDŽIKOVÁ, Denisa: Vplyv AI na pracovné právo. In: Inovatívne právo a inovácie v práve. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2024. ISBN 978-80-574-0346-3, s. 30-38.
6. SESING, Andreas - TSCHECH, Angela: AGG und KI-VO-Entwurf beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz : Einschätzung aus der Perspektive des (Anti-)Diskriminierungsrechts. In: Multimedia und Recht, nr. 1/2022, pp. 24-30.
7. STEEGE, Hans: Algorithm-based discrimination by using Artificial Intelligence. Comparative legal considerations and relevant areas of application. In: European Journal of Privacy Law & Technologies, nr. 1/2021, pp. 56-71.

Kontaktné údaje

JUDr. Andrej Poruban, PhD.

andrej.poruban@tnuni.sk

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov

Trenčianska univerzita Alexandra Dubčeka v Trenčíne

PRACOVNOPRÁVNE ASPEKTY IMPLEMENTÁCIE SMERNICE 2024/138 EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY O BOJI PROTI NÁSILIU NA ŽENÁCH A DOMÁCEMU NÁSILIU

THE LABOR LAW ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF THE DIRECTIVE 2024/138 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL ON COMBATING VIOLENCE AGAINST WOMEN AND DOMESTIC VIOLENCE

Silvia Capíková¹

Abstrakt: Násilie proti ženám a najmä domáce násilie nie je iba osobným a spoločenským problémom, ale aj problémom ovplyvňujúcim ekonomickú nezávislosť žien a ich uplatnenie v zamestnaní a na trhu práce. Podľa aktuálnych údajov Európskej komisie násilie zažila až jedna tretina žien v krajinách EU a preto bola na pôde EU prijatá nová smernica 2024/138 o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu. Nová smernica má za cieľ zabezpečiť základné práva na rovnaké zaobchádzanie a nediskrimináciu medzi ženami a mužmi. Zavádza pravidlá boja proti rôznym podobám násillia ktoré je zamerané proti ženám, medzi ktoré zaraďuje aj domáce násilie, vynútené sobáše a tiež po prvý raz právo EU kriminalizuje najrozšírenejšie formy kybernetického násillia. Smernica vstúpila do platnosti v júni 2024 a členské štáty majú povinnosť smernicu preniesť do svojho vnútroštátneho práva najneskôr do 14. júna 2027. Príspevok sa zameriava na pracovnoprávne aspekty implementácie Smernice.

Kľúčové slová: diskriminácia, násilie proti ženám, domáce násilie, pracovné právo, životné a pracovné podmienky žien

Abstract: Violence against women, and especially domestic violence, is not only a personal and social problem, but also a problem affecting women's economic independence and their application in employment and the labor market. According to the current data of the European Commission, violence has been experienced by up to one third of women in the EU countries, which

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

is why the new EU directive 2024/138 on the fight against violence against women and domestic violence was adopted. The new directive aims to ensure the fundamental rights to equal treatment and non-discrimination between women and men. It introduces rules to combat various forms of violence against women, including domestic violence, forced marriages, and for the first time, EU law criminalizes the most widespread forms of cyber violence. The Directive entered into force in June 2024, and member states have the obligation to transpose the Directive into their national law by June 14, 2027 at the latest. The paper focuses on the labor law aspects of the implementation of the Directive.

Key words: discrimination, violence against women, domestic violence, labour law, life and work conditions of women

Úvod

Násilie na ženách má empiricky rôzne podoby a intenzitu, presahuje hranice jednotlivých právnych odvetví.² Vyžaduje zapojenie rozmanitých regulačných, kontrolných a zodpovednostných mechanizmov. Prijatie Smernice 2024/138 Európskeho parlamentu a Rady o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu v júni 2024 bolo vyústením dlhodobého úsilia EU ako aj Rady Európy o zlepšovanie sociálneho postavenia žien.³ V súlade s článkom 49 majú členské štáty povinnosť transponovať smernicu do vnútroštátneho poriadku do 14. júna 2027. Do 14. júna 2029 členské štáty, v náležitých prípadoch po porade so špecializovanými podpornými službami, prijímú národné akčné plány prevencie a boja proti rodovo podmienenému násiliu. článok 39. Táto požiadavka je nástrojom, ktorý má zaistiť koordináciu multisketorových, multirezortných riešení na úrovni členských štátov. Podľa ustanovení článku 45, do 14. júna 2032 členské štáty majú oznámiť Európskej komisii (ďalej "Komisia") všetky relevantné informácie týkajúce sa fungovania tejto smernice, ktoré Komisia potrebuje na vypracovanie správy o hodnotení tejto smernice. Následne Komisia na vykoná hodnotenie vplyvu tejto smernice a toho, či

² Bližšie napr. 1. BRTKO, Róbert: Domáce násilie a neplatnosť cirkevného manželstva podľa kánonického práva. *Notitiae ex Academia Bratislavensi Iurisprudentiae*. roč. 2, č. 1 (2008), s. 57-66. 9.

KOTRECOVÁ, Alexandra: Ochrana obetí domáceho násillia inštitútmi občianskeho práva. *Domáce násilie - nová prax a nová legislatíva v Európe*. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2008, s. 78-86.

³ Bližšie napr. FREEL, Lenka: *Zákonník práce vo svetle smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami*. In *Slaďování soukromého a pracovního života*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s.167-174 .

HAMULÁK, Juraj - FREEL, Lenka - NEVICKÁ, Denisa: *The comparative analysis of women's status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic*. *Danube*. Roč. 11, č. 3 (2020), s. 214-227.

sa dosiahol cieľ prevencie a boja proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu v celej Únii, a predloží o tom správu Európskemu parlamentu a Rade. V uvedenej správe sa posúdi najmä to, či je potrebné rozšíriť rozsah pôsobnosti tejto smernice a zaviesť nové trestné činy, a v prípade potreby bude obsahovať aj legislatívny návrh. Do 14. júna 2032 Komisia tiež posúdi potrebu ďalších opatrení na úrovni Únie na účinný boj proti sexuálnemu obťažovaniu a násiliu na pracovisku.

Vzhľadom na rozsah problému násilia proti ženám a domáceho násilia, ktorý všeobecne vykazuje prvky korelácie s obdobiami ekonomickej a spoločenskej neistoty a kríz⁴ je koordinovaná celospoločenská odpoveď nevyhnutnosťou pri ochrane obetí ako aj v prevencii primárnej viktimácie.

V príspevku sa zameriame na analýzu smernice z pohľadu participácie žien ktoré boli obeťami násilia alebo domáceho násilia resp. v pracovnej oblasti. V prvej časti príspevku stručne priblížime Smernicu, základné pojmy a východiská pri ochrane proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu. V ďalších častiach príspevku sa zameriame na vybrané ustanovenia Smernice a ich implikácie relevantné v pre zlepšenie životných a pracovných podmienok žien.

Smernica ako unifikujúci rámec v boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu

Smernica si kladie za cieľ byť unifikujúcim rámcom a nástrojom harmonizácie jednak na účinnú prevenciu, jednak na boj proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu v celej Únii. Na tento účel sa v nej posilňujú a zavádzajú opatrenia vo vzťahu k týmto definovaným oblastiam: vymedzenie príslušných trestných činov a sankcií, ochrana obetí a ich prístup k spravodlivosti, podpora obetí, zlepšenie zberu údajov, prevencia, koordinácia a spolupráca.

Predošlé⁵ aj aktuálne medzinárodné komparatívne reprezentatívne výskumy zamerané v poslednej dekáde na fenomenológiu násilia na ženách a domáceho násilia, realizované v krajinách EU, poukazujú na vysokú mieru latencie najzávažnejších aj menej závažných útokov a tiež potrebu podpory obetí násilia počas celého procesu ktorý vedie k zabráneniu recidíve a opakovanej viktimácii, resp. trestnoprávnemu postihnutiu páchatel'ov násilia. Indikujú, že oznamovanie násilia

⁴ SCHNEIDER, Daniel et al.: Intimate Partner Violence in the Great Recession. Demography, roč. 53, 2016, č.2, pp471–505. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s13524-016-0462-1>

⁵ Výsledky prieskumu realizovaného v roku 2013 na vzorke 48.000 žien z krajín EU ukázali, že iba jedna tretina z obetí partnerského násilia a jedna štvrtina obetí nepartnerského násilia kontaktovala políciu alebo a podpornú organizáciu v prípade že zažili najzávažnejší incident násilia. Ženy, ktoré zažili násilie zo strany predchádzajúceho partnera, takmer v polovici prípadov (42 %) zažilo násilie počas tehotenstva. Autori správy konštatujú, že výsledky poukazujú na to, že ženy, ktoré sú obeťami násilia spáchaného intímny partnerom, častejšie čelila opakovaným incidentom násilia vo vzťahu. Naopak, v prípade násilia zo strany inej osoby ako partner je väčšia pravdepodobnosť, že ide o jednorazový incident. FRA: Violence against women: and EU-wide survey. Main results, FRA 2014.

obeťami príslušným orgánom môže byť nižšie v krajinách a komunitách, kde sa násilie pokladá za normu.⁶

Smernica vymedzuje skutkové podstaty činov, ktoré majú byť postihované v trestnoprávnej rovine. Poskytuje aj definíciu pojmov, ktoré sú dôležité jednak pre právnu kvalifikáciu protiprávneho konania, ale tiež sú dôležité z hľadiska harmonizácie v oblasti podporných, ochranných aj preventívnych opatrení vo vzťahu k obeťam násilia a domáceho násilia.

Násilie na ženách a domáce násilie majú byť podľa bodu 3 Smernice pokladané za porušenie základných práv, akými sú právo na ľudskú dôstojnosť, právo na život a nedotknuteľnosť človeka, zákaz neľudského alebo ponižujúceho zaobchádzania alebo trestu, právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, právo na slobodu a bezpečnosť, právo na ochranu osobných údajov, právo na nediskrimináciu aj na základe pohlavia a práva dieťaťa zakotvené v charte a v Dohovore Organizácie Spojených národov o právach dieťaťa.⁷

Z uvedeného konceptu vyplýva prepojenosť problematiky nie len s trestným právom, ale aj antidiskriminačným právom a ďalšími odvetvami. Potrebu ochrany detí Smernica akcentuje v bode 13 kde upriamuje pozornosť na traumatizujúci charakter zážitku domáceho násilia na deti: „Deti, ktoré sú svedkami domáceho násilia v rodine alebo domácnosti, zvyčajne utrpia priamu psychickú a emocionálnu ujmu, ktorá ovplyvňuje ich vývin a vystavuje ich zvýšenému riziku fyzických a psychických ochorení tak v krátkodobom, ako aj dlhodobom horizonte.“⁸ Priznáva sa im tak postavenie obeť, analogické obeť priameho útoku, z hľadiska potreby pomoci, podpory a ochrany pred ďalšími traumatizujúcimi skúsenosťami.

Smernica z hľadiska rozsahu ochrany obeť násilia sa netýka výlučne žien, hoci opatrenia v rámci tejto smernice boli navrhnuté tak, aby sa nimi riešili osobitné potreby žien a dievčat. Smernica má však ambíciu rozšíriť ochranu a podporu aj iné osoby, ak sa tiež stávajú obeťou týchto foriem násilia a všetky obeť by mali mať možnosť uplatniť si práva súvisiace s ochranou a podporou obeť, prístupom k spravodlivosti a preventívnymi opatreniami.

Kľúčové právne pojmy sú upravené v Kapitole 1, článku 2, nasledovne:

⁶ Ďalší celoeurópsky prieskum o rodovo podmienenom násilí sa začal realizovať z podnetu Európskej komisie v roku 2016, po príprave a viacstupňovom testovaní dotazníka pilotný prieskum sa uskutočnil v 14. krajinách v období 2018–2019 a implementácia hlavného prieskumu sa začala v roku 2020. Údaje sú odvtedy priebežne spracovávané. Predbežné výsledky poukazujú na pretrvávajúce nepriaznivé trendy. EUROSTAT: EU survey on gender-based violence against women and other forms of interpersonal violence (EU-GBV): first results. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022.

⁷ Bod 3 Smernice.

⁸ Bod 13 Smernice

Násilie na ženách „sú všetky činy rodovo podmieneného násilia, ktoré sú namierené proti žene alebo dievčaťu, pretože je ženou alebo dievčaťom, alebo ktoré neúmerne postihujú ženy alebo dievčatá, ktoré majú alebo môžu mať za následok fyzickú, sexuálnu, psychickú, ale aj ekonomickú ujmu alebo utrpenie vrátane vyhrážania sa takýmito činmi, nátlaku alebo svojvoľného pozbavenia slobody, či už vo verejnom alebo súkromnom živote.“

Domáce násilie „sú všetky činy fyzického, sexuálneho, psychického alebo ekonomického násilia, ktoré sa vyskytujú v rámci rodiny alebo domácnosti bez ohľadu na biologické alebo právne rodinné väzby alebo medzi bývalými alebo súčasnými manželmi alebo partnermi bez ohľadu na to, či páchatel' má alebo mal spoločné bydlisko s obeťou“.

Obet' „je každá osoba bez ohľadu na svoje pohlavie, ktorá utrpela ujmu priamo spôsobenú násilím na ženách alebo domácim násilím vrátane detí, ktoré utrpeli ujmu, pretože boli svedkami domáceho násilia“.

Dieťa „je každá osoba mladšia ako 18 rokov.“

Nezapatrená osoba „je dieťa obeť alebo akákoľvek osoba iná ako páchatel' alebo podozrivá osoba, ktorá žije v spoločnej domácnosti s obeťou a ktorej obeť poskytuje starostlivosť a podporu“.

Táto smernica by sa mala uplatňovať na trestnú činnosť, ktorá v podstate predstavuje násilie na ženách alebo domáce násilie kriminalizované na základe práva Únie alebo vnútroštátneho práva členských štátov.⁹ Kapitola č.2 ustanovuje hmotnoprávne vymedzenie trestných činov, týkajúcich sa sexuálneho vykorisťovania žien a detí a počítačovej kriminality. Zaradila medzi ne: mrzačenie ženských pohlavných orgánov, nútené sobáše, zdieľanie intímneho alebo zmanipulovaného materiálu¹⁰ (obrázok, videí ale aj iného materiálu) bez súhlasu, kybernetické nebezpečné prenasledovanie, kybernetické obťažovanie, kybernetické podnecovanie k násiliu alebo nenávisti ako aj podnecovanie, napomáhanie a navádzanie a pokus vo vzťahu k uvedeným formám násilia. Smernica tak reaguje na aktuálny vývoj v oblasti informačných a komunikačných technológií a ich zneužívanie na páchanie násilia v online priestore, často aj v rámci rodín, ale tiež sa môžu vyskytovať na pracoviskách. Kapitulu uzatvárajú ustanovenia o premlčaní skutkov, priťažujúcich okolnostiach, sankciách a požiadavky na vymedzenie právomocí relevantných orgánov členských štátov EU. Kapitola 3 určuje rámec pre prijímanie opatrení na ochranu obetí a zaručenie ich prístupu k spravodlivosti. Opatrenia sa majú zamerať na niekoľko ťažiskových oblastí

⁹ Článok 1, odsek 2, druhá veta však ako obeť ktoré spadajú pod režim tejto smernice chápe nie len obeť činov klasifikovaných v kapitole 2 ako trestné činy ale „aj tie ktoré sú obeťami akýchkoľvek iných činov násilia na ženách alebo domáceho násilia, ktoré sú klasifikované ako trestné činy podľa iných právnych aktov Únie alebo podľa vnútroštátneho práva.“ Účelom je dosiahnuť rovnaký štandard ochrany obetí a kriminalizovať najzávažnejšie formy násilia proti ženám a domáceho násilia.

¹⁰ Tzv. „deepfake“.

ochrany obetí: oznamovanie násilia na ženách alebo domáceho násilia (Článok 14), vyšetrovanie a trestné stíhanie (článok 15), individuálne posúdenie rizika, ktoré predstavuje páchateľ alebo podozrivá osoba¹¹, s cieľom identifikovať potrebu ochrany obetí už pri prvom kontakte príslušnými orgánmi s obeťou (článok 16), individuálne posúdenie potrieb podpory obetí (článok 17) a následné postúpenie obeť podporným službám (článok 18), mimoriadne príkazy príslušných orgánov brániace kontaktu, príkazy obmedzujúce kontakt a príkazy na ochranu (článok 19), opatrenia na odstránenie určitého online materiálu (článok 23), právo v súlade s vnútroštátnym právom požadovať od páchateľov úplné odškodnenie za škody vyplývajúce z trestných činov násilia na ženách alebo domáceho násilia (článok 24). Nazdávame sa, že práve v oblasti prijímania opatrení na ochranu obetí je možné nachádzať možnosti aplikácie Smernice v pracovnoprávnej oblasti.

Kapitola 4 vymedzuje oblasti v ktorých majú štáty povinnosť zabezpečiť funkčnú a včasnú podporu pre obeť vrátane detí ktoré boli vystavené násiliu. Služby špecializovanej podpory podľa článku 25 bodu 1 zahŕňajú predovšetkým poskytnutie rôznych informácií obetiam, najmä vo vzťahu k riešeniu praktických otázok ako lekárske vyšetrenie, bývanie, trestné stíhanie a pod. a majú byť poskytované obetiam bez ohľadu na to, či podali trestné oznámenie. Členské štáty majú povinnosť zabezpečiť dostatočné ľudské a finančné zdroje na poskytovanie špecializovaných podporných služieb uvedených v odseku 1 článku 25, podľa potreby aj za pomoci mimovládnych organizácií, tak aby boli dostupné aj v čase zdravotníckych kríz¹² alebo iných núdzových situácií, a aby boli pre obeť k dispozícii pred trestným konaním, počas neho a primeraný čas po ňom.¹³ Medzi ďalšie oblasti kde sú štáty povinné konať patrí špecializovaná podpora pre obeť sexuálneho násilia (článok 26) a nútených sobášov (článok 27), špecializovaná podpora pre obeť sexuálneho obťažovania na pracovisku (článok 28), linky pomoci obetiam (článok 29), Zariadenia núdzového bývania a iné prechodné ubytovanie (článok 30), špecializovaná podpora detí primeraná veku, vývinovým potrebám a individuálnej situácii dieťaťa (článok 31)

¹¹ Tieto riziká sú v čl.16, bode 3 určené demonštratívnym výpočtom, môže ísť o: a) riziko opakovaného násilia; b) riziko telesnej alebo psychickej ujmy; c) možné použitie zbraní a prístup k nim; d) skutočnosť, že páchateľ alebo podozrivá osoba žije s obeťou; e) zneužívanie drog alebo alkoholu páchateľom alebo podozrivou osobou; f) týranie detí; g) problémy s duševným zdravím alebo h) správanie spočívajúce v nebezpečnom prenasledovaní.

¹² Kríza vyvolaná pandemiou COVID-19 spôsobila narušenie dostupnosti mnohých služieb. Bližšie napr. NOVÁKOVÁ, Mária: Právna istota v čase krízy verejného zdravia. In: Naděje právní vědy 2020. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2021. s. 575-584.

¹³ V rámci článku 25 členským štátom je uložená povinnosť zabezpečiť, aby boli vydané usmernenia a protokoly pre odborníkov v oblasti zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb, pokrývajúce kľúčové prvky: identifikácie a poskytovania primeranej podpory obetiam, nasmerovanie obetí na podporné služby, zabránenie sekundárnej viktimácii, a zohľadnenie špecifických potrieb obetí zažívajúcich prierezovú diskrimináciu.

bezpečnosť detí (Článok 32), cieleňá podpora pre obeť s prierezovými potrebami a ohrozené skupiny¹⁴ (Článok 33).

V ďalších častiach príspevku sa zameriame na vybrané ustanovenia Smernice a ich implikácie pre pracovnoprávnu oblasť.

Násilie a prierezová a štrukturálna diskriminácia

Smernica zdôrazňuje, že násilie môže zhoršiť tzv. prierezová diskriminácia, ktorá zahŕňa diskrimináciu na základe pohlavia v kombinácii s inými faktormi, ako je rasa, zdravotné postihnutie alebo sexuálna orientácia.¹⁵ Dokument uznáva, že priame násilie a jeho dôsledky – ako napríklad psychická trauma, strach a nátlaková kontrola zo strany partnera – môžu vážne ovplyvniť schopnosť obeť zotrvať v zamestnaní alebo sa znovu začleniť do pracovného procesu, čo môže poškodiť nie len ich kariérny rozvoj ale aj ekonomickú nezávislosť.

Tým, že násilie páchané na ženách podkopáva bezpečnosť a dôstojnosť žien, bráni v zmysle bodu 2 Smernice ich rovnocennej účasti na pracovnom trhu a v spoločnosti. Násilie na ženách je v zmysle bodu 2 Smernice pokladané za pretrvávajúci prejav štrukturálnej diskriminácie žien, ktorá vyplýva z historicky nerovnocenných mocenských vzťahov medzi ženami a mužmi. Je formou rodovo podmieneného násilia, ktoré páchajú muži prevažne na ženách a dievčatách. Je zakorenené v spoločnosťou vytvorených rolách, vzoroch správania, činnostiach a atribútoch, ktoré daná spoločnosť považuje za vhodné pre ženy a pre mužov. Smernica upozorňuje na štrukturálnu diskrimináciu, ktorú násilie páchané na ženách podporuje, a deje sa a prejavuje aj v oblasti zamestnanosti.¹⁶ Bez ekonomickej nezávislosti je oveľa ťažšie odísť z násilného vzťahu, rodinného či pracovného prostredia. Aj naopak - ak je žena ekonomicke závislá od partnera, častejšie je vystavená fyzickému násiliu.¹⁷

¹⁴ Špecificky podľa článku 33 obeťam, ktoré sú vystavené prierezovej diskriminácii a ktorým hrozí zvýšené riziko násilia na ženách alebo domáceho násilia a obeťam so zdravotným postihnutím. Tiež štátnym príslušníkom tretích krajín, ktorí sú obeťami, v súlade so zásadou nediskriminácie uvedenou v článku 1 smernice 2012/29/EÚ.

¹⁵ Bod 6 Smernice.

¹⁶ Podľa bodu 10 smernice: „Násilie na ženách je pretrvávajúcim prejavom štrukturálnej diskriminácie žien, ktorá vyplýva z historicky nerovnocenných mocenských vzťahov medzi ženami a mužmi. Je formou rodovo podmieneného násilia, ktoré páchajú muži prevažne na ženách a dievčatách. Je zakorenené v spoločnosťou vytvorených rolách, vzoroch správania, činnostiach a atribútoch, ktoré daná spoločnosť považuje za vhodné pre ženy a pre mužov.“

¹⁷ Výskumy situácie žien z marginalizovaného prostredia realizované v SR potvrdzujú tieto vzorce. Tieto "ženy majú mnohokrát strach o vlastný život zo strany partnera, no boja sa ho opustiť kvôli deťom, či strachu z budúcnosti bez podpory rodiny a bez financií...nemajú finančné prostriedky ani len na telefón, či dopravný prostriedok, ktorým by sa s deťmi dopravili na bezpečné miesto." RÁC, Ivan et al.: Osobitné skupiny ohrozených žien násilím – Rómske ženy. Bratislava: IPSVAR, 2015. s.147.

Bezpečnosť na pracovisku

Smernica zdôrazňuje potrebu bezpečného pracovného prostredia pre ženy. Nabáda členské štáty, aby zaviedli opatrenia, ktoré zabezpečia ochranu žien pred násilím a obťažovaním, riešili riziká obťažovania a domáceho násillia obťažovania na pracovisku¹⁸, taktiež ich ochranu pred odvetnými opatreniami v prípade že sa budú sťažovať na násillie alebo obťažovanie na pracovisku. Hoci Smernica v prvom rade ukladá povinnosti členským štátom, obsahuje aj princípy podľa ktorých by mali participovať zamestnávateľa na celospoločenských riešeniach.

Zamestnávateľa by v súlade s bodom 14 mali prijať vhodné opatrenia na prevenciu a riešenie násillia a obťažovania na pracovisku. „To zahŕňa vytvorenie jasných politík, poskytovanie školení zamestnancom a zabezpečenie prístupu obetí k podporným službám.“

Nazdávame sa, že informačné materiály ktoré vysvetľujú problematiku násillia na ženách a domáceho násillia, vrátane kontaktov kde je možné hľadať odborné poradenstvo, zdravotné, psychologické služby alebo služby núdzového bývania, právnej pomoci či krízovej intervencie od štátu alebo mimovládnych organizácií môžu byť prístupné na vhodných miestach na pracoviskách. Tento spôsob participácie nepredstavuje ekonomickú záťaž pre zamestnávateľa.

Zapojenie zamestnávateľov do hodnotenia rizík na pracovisku a diseminácie informácií a zlepšenia informovanosti zamestnancov predpokladá bod 16: „Od zamestnávateľov by sa malo vyžadovať, aby vykonávali hodnotenia rizík a zaviedli opatrenia na zmiernenie rizík násillia a obťažovania na pracovisku. To zahŕňa zabezpečenie toho, aby si zamestnanci boli vedomí svojich práv a zdrojov, ktoré majú k dispozícii.“

Ak bude akceptovaný predpoklad, že riziko obťažovania na pracovisku patrí do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kontrola takýchto povinností môže byť posilnená robustným systémom bezpečnosti práce, ktorý sa v Európe etabloval vyše sto rokov, za spoluúčasti subjektov kolektívnych pracovnoprávných vzťahov.¹⁹ V prípade začlenenia a otvára sa priestor na komparatívny výskum a tiež zapojenie národných orgánov inšpekcie práce do kontrolných mechanizmov.

Často v prípade že sa žena ktorá je obeťou domáceho násillia oficiálne oznámi trestnú činnosť alebo opustí domácnosť či vzťah, môže jej hroziť od páchatel'a zvýšené nebezpečenstvo.²⁰ Páchatel' ju môže prenasledovať aj na pracovisku alebo v jeho okolí. Nazdávame sa, že zamestnávateľa by mali byť pripravení v takýchto situáciách komunikovať a mať i pripravené vhodné komunikačné kanály. Osoby by sa mali na

¹⁸ Bod 5 Smernice.

¹⁹ Povinnosti zamestnávateľom v oblasti bezpečnosti práce vyplývajú už podľa iných medzinárodných dokumentov (napr. Medzinárodnej organizácii práce a Rade Európy).

²⁰ Podrobnejšie napr. JONES, Ann: Nabudúce bude mŕtva. Bratislava: Pro Familia, 2003.

pracovisku cítiť dostatočne bezpečne, aby dokázali niekomu povedať ak sa stal obeťami násilia bez strachu zo straty pracovného miesta alebo niest' stigmatu „problémovej“ zamestnankyne.

Špecificky sa zamestnávateľov týka článok 28 smernice, ktorý stanovuje princípy špecializovanej podpory pre obeť sexuálneho obťažovania na pracovisku: „V prípadoch sexuálneho obťažovania na pracovisku, ktoré podľa vnútroštátneho práva predstavujú trestný čin, členské štáty zabezpečia, aby boli obeťam a zamestnávateľom k dispozícii poradenské služby. Tieto služby zahŕňajú informácie o spôsoboch, ako primerane riešiť tieto prípady sexuálneho obťažovania, ako aj o právnych prostriedkoch nápravy dostupných na vykázanie páchatela z pracoviska.“

Odborná príprava a informácie pre odborných pracovníkov

Konkrétne požiadavky Smernica formuluje vo vzťahu k profesijnej príprave a vzdelávaniu pracovníkov v rôznych profesiách a funkciách²¹, nie iba pracovníkmi orgánov ochrany práva, menovite zdravotníckych pracovníkom, pracovníkom sociálnych služieb a pedagogickým pracovníkom, ktorí môžu prísť do kontaktu s obeťami, ktorá im umožní identifikovať prípady násilia na ženách alebo domáceho násilia a nasmerovať obeť na špecializované podporné služby. V zmysle čl.36, ods.7 činnosti odbornej prípravy uvedených kategórií pracovníkov majú podporovať koordinovanú multidisciplinárnu spoluprácu s cieľom umožniť komplexné a primerané riešenie postúpených prípadov násilia na ženách alebo domáceho násilia. Vo vzťahu k iným povolaniam a pracoviskám tiež má prebiehať odborná príprava: „Osoby vykonávajúce na pracovisku funkcie dohľadu, tak vo verejnom, ako aj v súkromnom sektore, absolvujú odbornú prípravu zameranú na to, ako rozpoznať sexuálne obťažovanie na pracovisku, ak ide podľa vnútroštátneho práva o trestný čin. Uvedené osoby a zamestnávatelia budú informovaní o dôsledkoch násilia na ženách a domáceho násilia na prácu a o riziku násilia zo strany tretích strán.“²²

Násilie a obťažovanie na pracovisku môže hroziť nie iba zo strany nadriadených alebo iných zamestnancov, ale aj zo strany tretích osôb (bývalých/súčasných partnerov, klientov, pacientov, alebo ich rodinných príslušníkov). Nazdávame sa, že monitorovanie násilia na pracovisku a hodnotenie jeho rizika by malo byť univerzálnou povinnosťou bez ohľadu na to, či jeho intenzita dosiahne parametre trestného činu. Ochrany zamestnankyň môžu posilniť interné postupy hlásenia takýchto incidentov a manažérske procesy aj interné predpisy, ktoré sa tak môžu stať súčasťou pozitívnej organizačnej (firemnej) kultúry. Zákaz obťažujúceho a diskriminujúceho správania s pojmovými znakmi, opisom takého nežiadúceho konania môže byť súčasťou pracovného poriadku a súčasťou informácií pri prijímaní

²¹ Článok 36 Smernice.

²² Článok 36 ods.6 Smernice.

nových zamestnancov. Problematické môže byť realizácia v malých a stredných podnikoch, ktoré nemajú personálnu a znalostnú základňu na uvádzanie takýchto opatrení.

Záver

Zastávame názor, že Smernica predstavuje stimul pre komplexnejšiu analýzu, či sú existujúce právne mechanizmy schopné ochrániť ženy čeliace domácemu násiliu a otvára priestor pre celospoločenskú diskusiu, aké zmeny v legislatíve by mohli zlepšiť ich pracovné uplatnenie a sociálnu ochranu. Stabilita pracovného miesta nie je samozrejmosťou ani vo všetkých sektoroch²³. Štáty by mali vstupovať aktívnejšie do celej sociálnej oblasti, podporovať zamestnanosť žien priamymi i nepriamymi stimulmi, výstavbu dostupného bývania, sociálne podniky, predškolské a zdravotné služby.

Zoznam použitej literatúry

1. Smernica 2024/138 Európskeho parlamentu a Rady o boji proti násiliu na ženách a domácemu násiliu zo dňa 14.mája 2024.
2. BRTKO, Róbert: Domáce násilie a neplatnosť cirkevného manželstva podľa kánonického práva. *Notitiae ex Academia Bratislavensi Iurisprudentiae*. roč.2, č. 1 (2008), s. 57-66.
3. EUROSTAT: EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV): first results. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. Dostupné: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/7870049/15323622/KS-FT-22-005-EN-N.pdf/315d443b-ba8d-e607-3ceo-845f642a8c00?version=1.0&t=1669371271599>
4. FRA: Violence against women: and EU-wide survey. Main results. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2015 Dostupné: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
5. FREEL, Lenka: Zákonník práce vo svetle smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. In *Sladování soukromého a pracovního života*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2023. s.167-174

²³ Bližšie napr. NOVÁKOVÁ, Mária: Pracovné podmienky vysokoškolských učiteliek. *Bratislavské právnické fórum* 2015. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015. s. 204-208.

6. HAMULÁK, Juraj - FREEL, Lenka - NEVICKÁ, Denisa: The comparative analysis of women's status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic. *Danube*. Roč. 11, č. 3 (2020), s. 214-227.
7. NOVÁKOVÁ, Mária: Právna istota v čase krízy verejného zdravia. In: *Naděje právní vědy 2020*. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita v Plzni, 2021. s. 575-584.
8. NOVÁKOVÁ, Mária: Pracovné podmienky vysokoškolských učiteliek. *Bratislavské právnické fórum 2015*. Bratislava : Univerzita Komenského, Právnická fakulta, 2015. s. 204-208.
9. JONES, Ann: *Nabudúce bude mŕtva*. Bratislava: Pro Familia, 2003.
10. KOTRECOVÁ, Alexandra: Ochrana obetí domáceho násilia inštitútmi občianskeho práva. *Domáce násilie - nová prax a nová legislatíva v Európe*. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2008, s. 78-86.
11. RÁC, Ivan et al.: *Osobitné skupiny ohrozených žien násilím – Rómske ženy*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2015.
12. SCHNEIDER, Daniel et al.: Intimate Partner Violence in the Great Recession. *Demography*, roč. 53, č.2 (2016), pp.471–505. Dostupné: <https://doi.org/10.1007/s13524-016-0462-1>

Kontaktné údaje

Mgr. et Mgr. Silvia Capíková, PhD. et PhD.

silvia.capikova@flaw.uniba.sk

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

PRACUJÚCA CHUDOBA NA ZÁKLADE POHLAVIA¹

GENDER-BASED WORKING POVERTY

Lenka Freel²

Abstrakt: Pracujúca chudoba je fenomén, ktorý sa v posledných desaťročiach stáva čoraz významnejším globálnym problémom. Definuje sa ako stav, keď jednotlivci alebo rodiny pracujú, ale napriek tejto skutočnosti žijú pod hranicou chudoby. Daný paradox môže byť obzvlášť alarmujúci, keďže sa predpokladá, že zamestnanie by malo zabezpečiť základné životné potreby ako sú bývanie, strava a zdravotná starostlivosť. Príspevok sa venuje otázke pracujúcej chudoby na základe pohlavia. Zohľadnenie pohlavia v tejto otázke je dôležité, pretože ženy a muži môžu zažívať rôzne podmienky a prekážky. Ženy často zarábajú menej ako muži za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty, sú často zodpovedné za starostlivosť o deti a domácnosť, môžu mať menej príležitostí na vzdelanie a odbornú prípravu, v období ekonomických kríz alebo recesií sú ženy často viac zraniteľné, čelia vyššiemu riziku straty zamestnania a v neposlednom rade môžu mať pracujúce ženy obmedzený prístup k sociálnym sieťam a podporným systémom, čo sťažuje ich možnosti zlepšiť svoj životný štandard.

Kľúčové slová: pracujúca chudoba, pohlavie, zásada rovnakého zaobchádzania, diskriminácia

Abstract: Working poverty is a phenomenon that has become an increasingly significant global issue in recent decades. It is defined as a situation where individuals or families are employed but still live below the poverty line. This paradox can be particularly alarming, as employment is expected to secure basic necessities such as housing, food, and healthcare. This article focuses on the issue of working poverty in relation to gender. Considering gender in this context is important because women and men may experience different conditions and obstacles. Women often earn less than men for the same work or work of equal value, they are often responsible for childcare and household duties, may have fewer opportunities for education and vocational training, and during periods of economic crises or recessions, women are often more

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

vulnerable and face a higher risk of job loss. Lastly, working women may have limited access to social networks and support systems, making it more difficult for them to improve their standard of living.

Key words: working poverty, gender, principle of equal treatment, discrimination

Úvod

Chudobu možno definovať buď ako zlyhanie základných slobôd – z hľadiska schopností, alebo ako nenapĺňanie práva na tieto slobody – z hľadiska ľudských práv.³ Termín pracujúcej chudoby možno laicky zdefinovať ako situáciu, kedy osoba, napriek skutočnosti, že je zamestnaná, čelí riziku chudoby tým, že nedokáže naplniť svoje potreby a životnú úroveň v danej spoločnosti. Samotnú osobu patriacu k pracujúcej chudobe možno definovať ako osobu, ktorá žije v chudobnej domácnosti.⁴ Na európskej úrovni sa o ľuďoch hovorí, že žijú v chudobe, ak ich príjem a zdroje sú také nedostatočné, že im bránia v životnej úrovni, ktorá je prijateľná v spoločnosti, v ktorej žijú.⁵ Podľa Medzinárodnej organizácie práce a rôznych výskumov v oblasti sociálnych vied sa pracujúca chudoba definuje ako stav, v ktorom osoby, ktoré sú zamestnané, dosahujú príjmy, ktoré sú nižšie než 50% alebo 60% mediánu národných príjmov, čím nedokážu zabezpečiť základné potreby, ako sú bývanie, strava, zdravotná starostlivosť a vzdelanie. Pracujúca chudoba sa často meria pomocou ukazovateľov, ako sú mzdová úroveň, výška minimálnej mzdy, a zamestnanosť na čiastočný úväzok. Tiež rôzne faktory, ako je úroveň vzdelania, profesijná kvalifikácia a rodinné zázemie, ovplyvňujú pravdepodobnosť výskytu pracujúcej chudoby. Mnohé štúdie poukazujú na to, že ženy, etnické menšiny a iné marginalizované skupiny sú vo väčšej miere vystavené riziku pracujúcej chudoby, čo je spojené s diskrimináciou na trhu práce.

V spoločnosti panuje mylná predstava, že chudoba pracujúcich je iba otázkou nízkej mzdy. Samozrejme otázka nízkej mzdy zohráva dôležitú úlohu ako ukazovateľ chudoby, no nie je jediným a často ani nie tým najvýznamnejším ukazovateľom. Ľudia s nízkym príjmom totiž nemusia byť automaticky považovaní za chudobných a naopak ľudia v strednej vrstve s pravidelným príjmom sa môžu ocitnúť na hranici chudoby v dôsledky iných faktorov. Pracujúca chudoba ako taká je výsledkom

³ CABRERA, M. 2010. Úvahy o chudobě z hlediska lidských práv. In: Právo nežít v chudobě. Praha: Filozofia, s. 39 – 53.

⁴ LOHMANN, H., & MARX, I. (2019). Handbook on in-work poverty. Edward Elgar Publishing., ISBN: 978-1-78990-526-7, s. 10

⁵ THE EUROPEAN COMMISSION, Joint Report on Social Inclusion. Office for Official Publications of the European Communities, 2004., ISBN: 92-894-7989-2, s. 10.

viacerých faktorov, ktoré sa týkajú štruktúry konkrétnej domácnosti a sociálneho zabezpečenia existujúceho na zmiernenie nevýhod domácnosti.

Európsky rozmer pracujúcej chudoby

Pracujúca chudoba je v Európe vážnym problémom, ktorý sa dotýka mnohých krajín a má rôzne socioekonomické dôsledky. Na úrovni EÚ sú vypracované rôzne stratégie a politiky, ktoré sa snažia znižovať pracujúcu chudobu a zabezpečovať lepšie životné podmienky pre zamestnaných jednotlivcov. Niektorí autori sú toho názoru, že európske pracovné právo zohrávalo určitú úlohu pri umožnení vzniku pracujúcej chudoby keďže raná európska legislatíva nemala pôvodne v úmysle upravovať oblasť pracovného práva.⁶ Inštitúcie Európskej únie si však v posledných rokoch dostatočne uvedomujú potrebu zastavenia šírenia chudoby pracujúcich a snažia sa tento rastúci trend zmierniť. Princíp rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je jedným zo základných pilierov Pracovného práva Európskej únie upravených v článku 1 Zmluvy o fungovaní Európskej Únie. V súčasnosti možno hlavné politiky Európskej Únie rozdeliť do troch kategórií:

- politiky na podporu prístupu k primeranej a kvalitnej zamestnanosti;
- politiky zabezpečujúce prístup k doplnkovým/podporným službám a
- politiky na zabezpečenie spravodlivých a efektívnych mzdových systémov.⁷

Hoci neexistuje komplexný právny predpis, ktorý by sa zaoberal chudobou pracujúcich, príspevok rozoberie aspoň niektoré z politík, ktoré sa zaoberajú aspektami, ktoré ku chudobe pracujúcich prispievajú.

Dôležitosť zamedzenia vzniku a nárastu pracujúcej chudoby bola deklarovaná na európskej úrovni: v roku 2017 na samite v Göteborgu Európsky parlament, Rada a Európska komisia vyhlásili Európsky pilier sociálnych práv (EPSP), ktorý má prispieť k zlepšeniu sociálnych práv v Európe a zabezpečeniu spravodlivejšieho a udržateľnejšieho hospodárskeho rastu. EPSP reaguje na výzvy ako sú globalizácia, digitalizácia a demografické zmeny, a snaží sa zabezpečiť, aby sa EÚ prispôbila týmto zmenám bez negatívneho dopadu na sociálnu ochranu občanov. Stanovuje 20 kľúčových zásad nevyhnutných pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia, ktoré sú rozdelené do troch kategórií:

- rovnosť príležitostí a prístup k službám,
- spravodlivé pracovné podmienky,

⁶ RATTI, L., & GARCIA-MUÑOZ, A. (2022). EU law, in-work poverty, and vulnerable workers. *European Law Open*, 1(3), 733–747. <https://doi.org/10.1017/el0.2022.41>, s. 734

⁷ PEÑA-CASAS, R., & GHAILANI, D. (2021). Social policy in the European Union: state of play 2020 Facing the pandemic: A European minimum wage framework: the solution to the ongoing increase in in-work poverty in Europe?, Brussels., ISBN: 978-2-87452-587-2, pages 133-154, s. 7

- sociálna ochrana a začlenenie.

Vykonávanie Európskeho piliera sociálnych práv je spoločným politickým záväzkom a zodpovednosťou tak na úrovni Európskej únie ako aj na úrovni jednotlivých členských štátov. EPSP je súčasťou širšieho rámca sociálnej politiky EÚ a je spojený s iniciatívami ako Európsky semester, ktorý sa zameriava na hospodárske a sociálne reformy. Akčný plán na realizáciu EPSP, ktorý zverejnila Európska komisia v marci 2021, premieňa jeho kľúčové zásady na konkrétne kroky v troch kľúčových oblastiach: zvyšovanie počtu a kvality pracovných miest, zručnosti a rovnosť, sociálna ochrana a začleňovanie. V súlade s cieľmi OSN v oblasti udržateľného rozvoja navrhuje tiež hlavné ciele EÚ do roku 2030:

- najmenej 78 % obyvateľstva vo veku 20 až 64 rokov by malo byť zamestnaných,
- každoročne by sa na odbornej príprave malo zúčastniť aspoň 60 % všetkých dospelých osôb,
- počet ľudí ohrozených chudobou alebo sociálnym vylúčením by sa mal znížiť aspoň o 15 miliónov.

Kľúčovú úlohu v rámci implementácie európskej stratégie zamestnanosti v Slovenskej republike zohráva národný program reforiem (NPR), ktorý obsahuje prehľad plánovaných štrukturálnych reforiem na podporu ekonomického rastu a zamestnanosti. NPR identifikuje kľúčové oblasti, kde je potrebné zaviesť reformy, ako sú vzdelávanie, sociálna ochrana, zdravie a inovácia. Tieto oblasti sú nevyhnutné pre posilnenie zamestnanosti a podporu rastu. Zameriava sa na zlepšenie zamestnateľnosti obyvateľstva, a to prostredníctvom zvyšovania kvalifikácie a odborného vzdelania. Dôraz je kladený aj na podporu zraniteľných skupín, ako sú dlhodobo nezamestnaní alebo mladí ľudia. Zahŕňa opatrenia na podporu malých a stredných podnikov, inovácie a podnikateľského prostredia, čo je kľúčové pre vytváranie nových pracovných miest. Program podporuje politiku aktívnej integrácie, ktorá sa zameriava na znižovanie sociálneho vylúčenia a zabezpečenie rovnosti príležitostí na trhu práce. Rada každoročne v júli prijíma odporúčania (Country Specific Recommendations), ktoré by mal každý členský štát aplikovať do národných politík.

Lepšie pracovné a životné podmienky, a to aj vďaka primeraným minimálnym mzdám, sú prínosom pre pracovníkov aj podniky v EÚ. Riešenie veľkých rozdielov v pokrytí minimálnymi mzdami a ich primeranosti prispieva k posilňovaniu spravodlivosti na trhu práce EÚ a stimuluje k zvyšovaniu produktivity. V posledných desaťročiach nízke mzdy v mnohých členských štátoch nedržia krok s inými kategóriami miezd. Faktory ako globalizácia, digitalizácia či nárast neštandardných spôsobov práce, najmä v sektore služieb, vedú k zvýšenej polarizácii pracovných miest, čo následne vedie k rastúcemu podielu nízko platených a nízko kvalifikovaných povolání a prispieva k narušeniu tradičných štruktúr kolektívneho

vyjednávania. To vyúsťuje do rozšírenejšej chudoby pracujúcich a mzdovej nerovnosti. S digitalizáciou súvisia aj informačno-komunikačné technológie, ktoré nachádzajú svoje uplatnenie vo všetkých oblastiach spoločenského života, vrátane toho pracovného. Čoraz viac zamestnancov používa pre výkon svojej práce počítač, telefón, počítačové programy, informačné systémy a iné informačno-komunikačné technológie a čoraz viac zamestnávateľov v nich taktiež nachádza hodnoty efektívnosti či spoľahlivosti.⁸

Ochranu formou minimálnej mzdy možno poskytovať kolektívnymi zmluvami (ako je to v prípade 6 členských štátov) alebo zákonnými minimálnymi mzdami (ako je to v 21 členských štátoch). Keď sa ochrana formou minimálnej mzdy stanoví na primeranej úrovni, zabezpečuje dôstojné živobytie pre pracovníkov, pomáha udržiavať domáci dopyt, zvyšuje motiváciu pracovať a znižuje chudobu pracujúcich i nerovnosť na dolnom konci mzdovej distribúcie.

Dňa 19. októbra 2022 Európsky parlament a Rada EÚ prijali smernicu (EÚ) č. 2022/2041 o primeraných minimálnych mzdách v Európskej únii. Tento právny akt má za cieľ zabezpečiť, aby zamestnanci v členských štátoch mali prístup k spravodlivým a primeraným minimálnym mzdám, čo prispeje k znižovaniu chudoby a zlepšeniu životnej úrovne. Tieto ciele sú relevantné tak pre systémy zákonnej minimálnej mzdy, ako aj pre tie, ktoré sa spoliehajú na kolektívne vyjednanie. Navrhovaná smernica je koncipovaná tak, aby sa pri dosahovaní týchto ambícií zohľadňovali a plne rešpektovali osobitosti vnútroštátnych systémov, vnútroštátne právomoci, autonómia sociálnych partnerov a zmluvná sloboda. Dôraz je kladený na „primeranosť“ minimálnej mzdy. Niektorých členských štátov ako napríklad Dánsko, Taliansko, Rakúsko, Fínsko, Švédsko sa nebudú tieto odporúčania dotýkať vôbec, pretože nemajú určenú minimálnu mzdu na národnej úrovni, ale minimálna mzda je chránená výlučne prostredníctvom kolektívnych zmlúv dohodnutých s odbormi. Podľa smernice majú členské štáty zabezpečiť, aby sa pravidelné a včasné aktualizácie zákonných minimálnych miezd uskutočňovali aspoň každé dva roky alebo v prípade členských štátov, ktoré používajú automaty, aspoň každé štyri roky. Pre Slovenskú republiku je v súvislosti s prijatím smernice dôležité posilňovanie kolektívneho vyjednávania. Smernica kladie povinnosť všetkým členským štátom, ktoré nedosahujú mieru pokrytia kolektívnym vyjednaním aspoň na úrovni 80 % (teda aspoň 80 % zamestnancov v krajine nemá svoju pracovnú zmluvu a odmenu dojednanú kolektívne cez pracovné odbory), aby vypracovali akčný plán na podporu kolektívneho vyjednávania po konzultácii so sociálnymi partnermi alebo dohodou s

⁸ SOPÚCHOVÁ S.: Monitoring of employees during domestic work and telework. In: Bratislavské právnické fórum. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, 22. – 23. apríla 2021, Bratislava, s. 53.

nimi. V akčnom pláne bude stanovený jasný harmonogram a konkrétne opatrenia na postupné zvyšovanie miery pokrytia kolektívnym vyjednávaním pri plnom rešpektovaní autonómie sociálnych partnerov.⁹ Následne sa akčný plán predloží Komisii a preskúma sa najmenej každých 5 rokov. Slovensko má v tomto smere úroveň kolektívneho vyjednávania zhruba na hranici 25 %.

Z ďalších smerníc vo vzťahu k chudobe pracujúcich možno spomenúť Smernicu o rovnosti príležitostí a rodovej rovnosti v zamestnaní (EÚ) 2006/54, Smernicu o ochrane zamestnancov pred diskrimináciou (EÚ) 2000/78, Smernicu o minimálnych normách pre zamestnanie a pracovné podmienky (EÚ) 91/533, Smernicu o ochrane pracovníkov pri hromadnom prepúšťaní (EÚ) 98/59, Smernicu o minimálnych normách v oblasti sociálneho zabezpečenia (EÚ) 2011/24, Smernicu o ochranných opatreniach vo vzťahu k zamestnaniu (EÚ) 2001/23, Smernicu o sociálnej inklúzii a znižovaní chudoby (EÚ) 2013/33, Smernicu Rady 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC, Smernicu Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci. Tieto smernice prispievajú k znižovaniu chudoby a podporujú sociálnu ochranu a rovnosť na trhu práce v rámci Európskej únie.

Rodová nerovnosť vo vzťahu k pracujúcej chudobe

Rodovú nerovnosť možno pozorovať vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu, k trhu práce ako aj vo vzťahu k odmeňovaniu. Otázkou, ktorou sa zaoberal príspevok je však skutočnosť, či sú ženy vystavené väčšiemu riziku ohrozenia chudobou aj napriek výkonu práce. Veľa krát odznieva názor, že slobodná žena čelí vyššiemu riziku chudoby ako slobodný muž a to práve kvôli oslabenej pozícii na trhu práce. Do úvahy však prichádzajú aj iné ukazovatele, akými je napríklad diskriminácia na trhu práce, rozdiely v odmeňovaní, ženy primárne poskytujú starostlivosť deťom a rodine. Paradoxne však, ako vyplýva z ukazovateľov z roku 2017, muži boli vystavení vyššiemu riziku vzniku chudoby. Aj najnovšie údaje z roku 2022 potvrdzujú, že muži sú vo väčšine krajín Európskej únie pod väčším rizikom ocitnutia sa v chudobe ako ženy.

Vynára sa otázka, prečo vzniká tento paradox na trhu práce? S najväčšou pravdepodobnosťou je spôsobený tým, že miera chudoby pracujúcich sa posudzuje na základe príjmu domácnosti. Viaceré výskumy ukazujú, že ak by sa miera pracujúcej chudoby posudzovala na základe príjmu jednotlivca, v skutočnosti by čelili

⁹ Smernica nestanovuje záväzný dátum, dokedy by mali členské štáty dosiahnuť stanovenú mieru kolektívneho vyjednávania. Členské štáty majú povinnosť predkladať povinné akčné plány, navyše smernica má len odporúčací charakter.

väčšiemu riziku ženy. Tento štandardný postup merania miery pracujúcej chudoby je problematický v tom, že nereálne vykresľuje skutočné postavenie žien na trhu práce a tým vytvára nereálny obraz rodovej nerovnosti. Domácnosť ako merítko miery chudoby nezohľadňuje rolu pohlaví na trhu práce, distribúciu práce v rámci domácnosti a tiež neberie do úvahy postavenie primárneho a sekundárneho poskytovateľa rodiny. Analýza na základe domácnosti nie len že nesprávne vyhodnocuje riziku vzniku pracujúcej chudoby, ale navyše vytvára o danom riziku nereálny obraz.

Pracujúca chudoba pri mužoch zvyčajne súvisí s inými faktormi ako je ich príjem, napríklad s povahou ich domácnosti alebo rodiny, podporou nepracujúceho partnera v domácnosti alebo partnera s nedostatočným príjmom, pokiaľ na druhej strane pracujúca chudoba žien súvisí s ich vlastnou charakteristikou práce. Ženy častejšie vykonávajú prácu v pracovnom pomere na kratší pracovný čas,¹⁰ častejšie pracujú v menej platených sférach ako je poskytovanie služieb, starostlivosti alebo vzdelávanie. Preto by prístup, ktorý by bral do úvahy zárobkovú činnosť jednotlivcov (a nie domácnosti) reálnejšie odrážal rodovú nerovnosť, pokiaľ ide o prácu a distribúciu príjmov.

Vyššie uvedený problém by bolo možné vyriešiť prostredníctvom zavedenia podporných alebo alternatívnych ukazovateľov pracujúcej chudoby. Ako možný ukazovateľ by sa mohla použiť tzv. chudoba v príjmoch zo zárobkovej činnosti. Daná miera chudoby zo zárobkovej činnosti by vychádzala iba z individuálneho postavenia jednotlivca a následne by sa z takto určenej chudoby určovala chudoba domácnosti v závislosti aj od pohlavia. Daná metóda merania chudoby v závislosti do príjmu jednotlivca pozostáva z dvoch krokov: prvým krokom je analýza pozície jednotlivca tak ako keby žil sám a spoliehal sa iba na svoju ekonomickú činnosť, príjem a svoje potreby. V súlade s týmto krokom by sa určila možná individuálna chudoba pracujúceho osamelého jednotlivca. Následne, v druhom kroku by bolo porovnané takto zistené riziko vzniku chudoby so skutočným rizikom chudoby, kedy človek nemusí žiť sám, ale plnil by potreby aj svojej rodiny. Jednotlivec by sa považoval za chudobného ak je jeho príjem z ekonomickej činnosti pod hranicou chudoby. Na základe takto stanoveného procesu by bolo možné posúdiť, ako efektívne sa príjem distribuuje v rámci domácnosti berúc do úvahy prípadné zdieľanie príjmu alebo prerozdelenie príjmu. Výsledok daného procesu ilustruje podiel jednotlivca na chode domácnosti berúc do úvahy štruktúru domácnosti a využívanie sociálnych politík. Zarobený príjem jednotlivca slúži ako meradlo jeho životnej úrovne, ktorú by

¹⁰ NEVICKÁ, D.: Cesta k rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom = A journey to balance between personal and work life. In: Právno-teoretické aspekty migrácie a zamestnávania mladých ľudí. - Bratislava: Právnická fakulta UK, 2018. s. 80-86.

dosiahol na základe svojej ekonomickej činnosti, po počiatočnom rozdelení príjmov. Dôraz na príjmy jednotlivcov a nie domácností mení celkové výsledky hodnotenia rizika ohrozenia chudobou. Podľa štúdií je percento pracujúcej chudoby oveľa vyššie ako pri použití pôvodnej metódy a ako možno predpokladať, ohrozenie chudobou je oveľa vyššie pri pracujúcich ženách ako mužoch.

Záver

Pracujúca chudoba žien je zložitý problém, ktorý sa týka žien, ktoré majú zamestnanie, ale aj tak žijú v chudobe alebo na hranici chudoby. Tento jav môže byť spôsobený viacerými faktormi. Riziko chudoby hrozí najmä skupinám žien s osobitnými potrebami, ako sú ženy so zdravotným postihnutím, staršie ženy a matky samoživiteľky, ktoré bez partnera vychovávajú dieťa (najmä osamelé matky a vdovy, ktoré sa starajú o nezaopatrené deti), ako aj skupiny s najvyšším rizikom vylúčenia, ako sú rómske ženy, migrantky a prisťahovalkyne. V súčasnosti je v praxi problémom spôsob merania miery chudoby, ktorého výsledky vykresľujú reálny stav na trhu práce nereálne. Miera chudoby sa totiž posudzuje na základe príjmu rodiny a nie iba jednotlivca. Danú otázku by bolo možné vyriešiť prostredníctvom zavedenia podporných alebo alternatívnych ukazovateľov pracujúcej chudoby, napríklad tzv. chudoba v príjmoch zo zárobkovej činnosti. Daná miera chudoby zo zárobkovej činnosti by vychádzala iba z individuálneho postavenia jednotlivca a následne by sa z takto určenej chudoby určovala chudoba domácnosti v závislosti aj od pohlavia. Riešenie pracujúcej chudoby žien si vyžaduje komplexný prístup, ktorý sa zaoberá ekonomickými, sociálnymi a politickými faktormi. Kľúčovými krokmi, ktoré by mohli prispieť k riešeniu daného problému sú k zlepšovania pracovných podmienok, zvýšenia minimálnej mzdy, podpory flexibilného pracovného režimu a prístupu k vzdelaniu a službám starostlivosti o deti.

Zoznam použitej literatúry

1. LOHMANN, H., & MARX, I. (2019). Handbook on in-work poverty. Edward Elgar Publishing., ISBN: 978-1-78990-526-7.
2. RATTI, L., & GARCIA-MUÑOZ, A. (2022). EU law, in-work poverty, and vulnerable workers. European Law Open, 1(3), <https://doi.org/10.1017/elo.2022.41>
3. SOPÚCHOVÁ S.: Monitoring of employees during domestic work and telework. In: Bratislavské právnické fórum. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie, 22. – 23. apríla 2021, Bratislava, ISBN: 978-80-7160-612-3.
4. CABRERA, M. 2010. Úvahy o chudobě z hlediska lidských práv. In: Právo nežít v chudobě. Praha: Filozofia, ISBN 978-80-7007-321-6.

5. PEÑA-CASAS, R., & GHAILANI, D. (2021). Social policy in the European Union: state of play 2020 Facing the pandemic: A European minimum wage framework: the solution to the ongoing increase in in-work poverty in Europe?, Brussels., ISBN: 978-2-87452-587-2.
6. NEVICKÁ, D.: Cesta k rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom = A journey to balance between personal and work life. In: Právno-teoretické aspekty migrácie a zamestnávania mladých ľudí. - Bratislava: Právnická fakulta UK, 2018. ISBN 978-80-7160-491-4
7. AHRENDT, D., DE VIE ET DE TRAVAIL, F. E. P. L. D. C., SÁNDOR, E., REVELLO, A., JUNGBLUT, J., & ANDERSON, R. (2017). In-work poverty in the EU, ISBN: 978-92-897-1602-4.
8. THE EUROPEAN COMMISSION, Joint Report on Social Inclusion. Office for Official Publications of the European Communities, 2004., ISBN: 92-894-7989-2.

Kontaktné údaje

doc. JUDr. Lenka Freel, PhD.

lenka.freel@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

OSOBITOSTI PRÁVNEHO POSTAVENIA POLICAJTKY¹

SPECIFIC FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF POLICEWOMEN

Juraj Hamuľák²

Abstrakt: Postavenie žien v Policajnom zbore predstavuje veľmi špecifickú tému pracovného práva. Počet žien policajtiiek síce pomaly rastie, ale je otázne či právna úprava poskytuje ženám policajtkám dostatočnú ochranu, resp. či vytvára dostatočne priaznivé podmienky na výkon služobných povinností. Napriek snahám o preklopenie zaužívaných stereotypov je nastavenie spoločnosti ešte stále také, že sú to práve ženy, ktoré sa majú prioritne starať o deti, domácnosť a pod. Je právna úprava naklonená tomu, aby vedeli ženy policajtky zladit' pracovný a rodinný život. To sú otázky, na ktoré sa bude orientovať tento príspevok, pričom snahou autora bude nielen analyzovať právny stav de lege lata, ale aj načrtnúť návrhy de lege ferenda

Kľúčové slová: štátna služba, policajtká, pracovné podmienky, diskriminácia

Abstract: The status of women in the Police Force is a very specific topic of employment law. Although the number of women police officers is slowly increasing, it is questionable whether the legislation provides sufficient protection for women police officers or creates sufficiently favourable conditions for the performance of their duties. Despite efforts to overcome stereotypes, society's attitude is still such that it is women who are supposed to take care of children, the household, etc. as a priority. The legislation is conducive to women police officers being able to reconcile work and family life. These are the questions that will be the focus of this paper, which will seek not only to analyse the legal situation de lege lata, but also to outline de lege ferenda proposals.

Key words: civil service, policewoman, working conditions, discrimination

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

Úvod

Na úvod si dovoľím začať trochu netradične a to citátom zo stránky Ministerstva vnútra Slovenskej republiky „*Povedzme si pravdu, muži sú možno silnejší, no ženy majú navrch v mnohom, čo polícia rovnako potrebuje.*“³

Áno s týmto tvrdením sa nedá nesúhlasiť. Rovnosť príležitostí a pracovných podmienok v Policajnom zbore Slovenskej republiky je dôležitým prejavom samotného charakteru modernej a demokratickej spoločnosti. Už Ústava Slovenskej republiky ustanovuje v čl. 12 rodovú rovnosť ako základné právo a základnú hodnotu našej spoločnosti. Napriek zákonom vymedzeným opatreniam, ktoré by mali zaručovať rovnaké postavenie pohlaví sa v praktickom živote vyskytujú nerovnosti napr. v odmeňovaní, v obsadzovaní vedúcich pozícií, prístupe k zamestnaniu a pod., ktoré vytvárajú nerovnaké postavenie mužov a žien. Tento neblahý trend neobchádza ani postavenie žien v Policajnom zbore. Právna úprava síce ustanovuje nástroje na vyvažovanie rozdielov, ale napriek tomu k rozdielnemu zaobchádzaniu dochádza. Samotné ženy chráni právo tak na medzinárodnej, ako aj na národnej úrovni. Z podstatných prameňov medzinárodnej (resp. európskej) úrovne môžeme uviesť Dohovor MOP o ochrane materstva č. 103, alebo Revidovaný Európsku sociálnu chartu, či Smernicu č. 92/85/EHS o ochrane matiek. Ochranu žien nachádzame prirodzene aj v spomenutej Ústave SR, ktorá v čl. 38 ustanovuje, že „Ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky“.

Celá spoločnosť prechádza neustále rôznymi premenami ako napr. v súčasnej dobe vysoko aktuálna požiadavka na zladovanie pracovného a rodinného života, si prirodzene vyžadujú aj reflexiu a zavádzanie nových prístupov k postaveniu žien na trhu práce. O to je táto reflexia nevyhnutnejšia v tak špecifickom prostredí akým je polícia, ktorá musí požívať vysokú dôveru občanov. Preto je nevyhnutné, aby sa existujúce rodové rozdiely urýchlene v Policajnom zbore zotierali. Sociálny status a postavenie policajtov je jedným z dôležitých faktorov, ktoré určujú vnímanie polície ako inštitúcie aj ako zamestnávateľa. Sme toho názoru, že samotné vnímanie toho aké postavenie majú policajti ako zamestnanci môže tiež ovplyvniť pocit bezpečnosti občanov a úroveň dôvery v políciu a prestíž policajného povolania.

Právny základ

Právny status policajtiok sa realizuje v rámci výkonu štátnej služby, v tzv. služobnom pomere k štátu. Osobitnú právu úpravu nachádzame v zákone č. 73/1998 Z.z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení

³ „Staň sa policajtom!“ zdroj: <https://www.minv.sk/?podmienky> [pozreté dňa 20.09.2024]

neskorších predpisov (ďalej len „zákon 73/1998“), ktorá upravuje štátnu službu a aj právne vzťahy, ktoré súvisia so vznikom, zmenami a skončením štátnej služby príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Slovenskej informačnej služby, príslušníkov Národného bezpečnostného úradu a príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky. Osobitným zákonom, ktorý upravuje sociálne zabezpečenie policajtov (teda aj policajtiiek, resp. vojakov a vojačiek) je zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „Zákon 328/2002“)

V zmysle zákona 73/1998 sa policajtom/policajtkou rozumie fyzická osoba, ktorá je v služobnom pomere podľa tohto zákona a vykonáva štátnu službu v služobnom úrade. Práva sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a policajtom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovenou osobitným 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 alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Výkon práv a povinností vyplývajúcich zo služobného pomeru musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého. Policajt nesmie byť v súvislosti s výkonom štátnej služby prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného policajta alebo nadriadeného sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti. Občan pri vstupe do štátnej služby alebo po jej skončení alebo policajt, ktorý sa domnieva, že jeho právo alebo právom chránený záujem bol dotknutý nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom. Služobný úrad alebo nadriadený nesmie policajta postihovať alebo znevýhodňovať preto, že policajt uplatňuje svoje práva vyplývajúce zo služobného pomeru.

Osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek – vyvažovanie rodových rozdielov

Aktuálna právna úprava v zmysle zákona č. 73/1998 zohľadňuje výkon štátnej služby vo vzťahu k ženám policajtkám osobitnými podmienkami výkonu štátnej služby policajtiiek, pričom berie na zreteľ jednak biologický (t.j. biologické osobitosti ženského organizmu v jeho podstate) a jednak spoločenský faktor (žena – rodička – matka, ako nevyhnutná súčasť rodiny ako základnej bunky spoločnosti). Vo väzbe na fyziologické predpoklady ženského organizmu ako aj plnenie spoločenských funkcií (tehotenstvo, materstvo, starostlivosť o deti) im právna úprava poskytuje ochranu,

tým, že nemôžu byť zamestnávané všetkými prácami, resp. pracovať na všetkých pracoviskách. Zákon ukladá služobnému úradu ako zamestnávateľovi povinnosť vytvárať ženám priaznivé pracovné podmienky pri výkone služby. Vychádzajúc zo zákona č. 73/1998 majú policajtky tieto osobitné podmienky:

- Policajtká nesmie vykonávať štátnu službu, ktorá škodí jej zdraviu a organizmu.
- Tehotná policajtká nesmie byť ustanovená alebo vymenovaná do funkcie, ani zaraďovaná na výkon štátnej služby, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotnosť zo zdravotných dôvodov, ktoré spočívajú v jej osobe; to platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode.
- Činnosti zakázané všetkým policajtkám, tehotným policajtkám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode ustanoví všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo.
- Tehotná policajtká a policajtká starajúca sa o dieťa mladšie ako jeden rok sa nesmie zaraďovať na výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni a do služobnej pohotovosti. Policajtká, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môže zaraďovať do služobnej pohotovosti len s jej písomným súhlasom.
- Tehotná policajtká a policajtká starajúca sa o dieťa mladšie ako jeden rok sa nesmie vysielat' na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu.
- Ak tehotná policajtká vykonáva štátnu službu, ktorej výkon sa tehotným policajtkám zakazuje alebo ktorý podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotnosť, je služobný úrad povinný vykonať dočasnú úpravu podmienok výkonu jej štátnej služby. Ak táto dočasná úprava nie je možná, služobný úrad je povinný oslobodiť tehotnú policajtku od výkonu štátnej služby v noci alebo dočasne ju previesť na výkon štátnej služby, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký služobný plat ako pri výkone štátnej služby, ktorú vykonávala pred prevedením, a ak to nie je možné, zaradiť ju do zálohy pre prechodne nezaradených policajtov. Ak policajtká dosahuje pri výkone štátnej služby z uvedených dôvodov nižší služobný plat, patrí jej vyrovnávací dávka podľa osobitného predpisu.
- Tehotnú policajtku a policajtku starajúcu sa o dieťa staršie ako jeden rok možno v čase, dokedy dieťa nedosiahlo vek osem rokov, vysielat' na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu, preložit' alebo prevelit' do iného miesta výkonu štátnej služby alebo k inému služobnému úradu len s jej písomným súhlasom.

- Nadriadený je povinný pri zaradovaní do výkonu štátnej služby prihliadať aj na povinnosti policajtky a policajta trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov.
- Nadriadený určí policajtku a policajtovi trvale sa starajúcim aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotnej policajtku na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti nadriadený písomne odôvodní.
- Nadriadený určí policajtku a policajtovi poskytujúcim osobnú starostlivosť dieťaťu, manželovi, manželke alebo rodičovi, vyžadujúcim rozsiahlu opateru alebo podporu z vážneho zdravotného dôvodu alebo s vekom súvisiaceho dôvodu, na ich žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby. Zamietnutie žiadosti nadriadený písomne odôvodní.

Vo väzbe na rozdielnosti medzi pohlaviami sa realizujú nielen osobitné podmienky výkonu služby, ale odlišnosti sa aplikujú aj v predzmluvných vzťahoch, resp. v podmienkach prijatia do štátnej služby policajtov v rámci previerok fyzickej zdatnosti, ktoré berú do úvahy predovšetkým biologické faktory.

Osobitosti v sociálnom zabezpečení

Inštitúty práva sociálneho zabezpečenia vo vzťahu priamo k ženám sú v prevažnej miere viazané na tehotenstvo a materstvo. Zákon 328/2002 špecifikuje nároky žien policajtiok na:

- vyrovnávaciu dávku – je určená na „dorovnanie“ rozdielu vo funkčnom plate z dôvodu, že bola policajtku počas tehotenstva prevedená na výkon inej služby, preradená na výkon inej funkcie alebo ustanovená do inej vhodnej funkcie preto, že činnosť, ktorú predtým vykonávala, je zakázaná tehotným ženám, alebo preto, že podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo a že pri výkone služby, na ktorú je prevedená, dosahuje bez svojho zavinenia policajtku alebo profesionálna vojačka nižší služobný plat ako pri výkone služby, ktorú vykonávala pred prevedením
- tehotenské – osobitná dávka zavedená v roku 2021, jedná sa o nový druhu nemocenskej dávky, ktorej účelom je zabezpečenie príjmu na úhradu zvýšených výdavkov spojených s tehotenstvom podľa uváženia poistenkyne, akými sú napr. strava, ošatenie a iné. Výška tehotenského je 200 eur mesačne.
- Materské – osobitná dávka poskytovaná z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa (obdobná úprava ako v zákone o sociálnom poistení).

Prejavy nerovnosti v aplikačnej praxi

Napriek uvedeným zákonom vymedzeným osobitostiam sa v praxi ženy – policajtky stretávajú s viacerými problémami, ktoré bude potrebné v budúcnosti riešiť a odstrániť. Jedná sa však v mnohých prípadoch o problémy skôr sociálne, ľudské a nie explicitne právne. Postavenie policajtiiek má svoje špecifiká, ale môžeme povedať, že sa aj policajtky sa potýkajú s rovnakými problémami ako ženy v iných pracovných pozíciách. Tieto otázky úzko súvisia s problematikou diskriminácie žien na trhu práce. Napriek platnej antidiskriminačnej legislatíve prax aj v tomto prípade dokazuje, že aj u žien policajtiiek dochádza k tzv. skrytému uplatňovaniu diskriminačných postupov napr. vo výberovom konaní, pri možnosti kariérneho rastu a pod. Je to predovšetkým negatívny dôsledok materstva a rodičovstva. Pokiaľ ide o zamestnávanie žien, zamestnávateľia preferujú uchádzačky, ktoré nemajú malé deti a nezriedka odmietajú ženy vo veku, kedy očakávajú, že sa žena v blízkej budúcnosti bude chcieť stať matkou. Takýmto spôsobom dochádza k viacnásobnému znevýhodneniu žien.

Napr. v praxi sa ešte stále objavujú prípady, že už pri prijímaní do služby je uchádzačka poslaná k lekárovi (vo väzbe na podmienku zdravotnej spôsobilosti na prijatie do štátnej služby), ktorý okrem iného preveruje jej prípadné tehotenstvo.

Ďalším problémom, ktorý je možné v praxi identifikovať, že viaceré ochranné inštitúty sú v praxi ženám – policajtkám na škodu. To však neznamená, že by ich bolo potrebné revidovať, alebo nebudaj zrušiť, ale je potrebné dbať o to, aby boli správne aplikované a nevnímané ako zvyhodňovanie žien policajtiiek, ale ako nástroj na uľahčenie prístupu žien k tomuto povolaniu. V praxi sa napr. objavujú prípady tzv. skrytej diskriminácie žien, ktorá pramení v ich spoločenskom postavení matiek starajúcich sa o rodinu a deti. Zákon č. 73/1998 síce ustanovuje povinnosť pri zaradovaní do výkonu štátnej služby prihliadať aj na povinnosti policajtky a policajta trvale sa starajúcich aspoň o jedno dieťa mladšie ako 15 rokov, ale v praxi to častokrát dopadá tak, že žena, ktorá sa stará o dieťa, prirodzene „nestojí prvá v rade“ na nadčasy, či tzv. víkendové služby. Nadriadený jej to vzhľadom na ochranné inštitúty nemôže nariadiť, avšak v danom okamihu sa žena – policajtká stáva v očiach nadriadeného nespoľahlivou, či nechotnou. Postupne sa takáto žena policajtká dostáva do tzv. pracovnej exklúzie a postupne je aj v očiach kolegov – mužov vnímaná skôr negatívne. Objavujú sa aj prípady, že pri racionalizačných opatreniach a organizačných zmenách sa nadriadený pri výbere nadbytočného miesta - funkcie rozhodne zrušiť práve funkciu obsadenú ženou – matkou.

Za negatívum je možné uviesť aj z môjho pohľadu nedokonalú procesnoprávnu úpravu ochranu pred diskrimináciou, resp. jej následkami. Zákon č. 73/1998 sa síce v § 2a ods. 3 odkazuje na antidiskriminačný zákon, ale v praxi sa často objavujú prípady, kedy je ťažko preukázateľné, že došlo k diskriminácii, resp. že došlo k rozdielnemu

zaobchádzaniu v porovnaní s mužmi, policajtká nevie uviesť porovnateľnú osobu (tzv. komparátora) a ocitá sa v dôkaznej núdzi. Následkom tejto skrytej diskriminácie sú napr. aj personálne rozkazy o preradení, ktoré podliehajú procesnému postupu podľa dvanástej časti zákona č. 73/1998 a v daných prípadoch nedochádza zo strany služobného úradu k náprave, k priznaniu pochybenia, pričom z procesného hľadiska spadá rozhodovanie o zákonnosti týchto rozkazov podľa právomoc správnych súdov, pričom v danom prípade stráca (nepožíva) žalobca status slabšej strany, čo výrazne oslabuje jeho procesné postavenie v spore.

Napriek jasne formulovanej antidiskriminačnej zásade v § 2a zákona č. 73/1998 k diskriminácii žien - policajtiiek dochádza. Policajtný zbor je ešte stále vystavaný na tzv. maskulínnom princípe a preto bude nevyhnutné, aby došlo k postupnej zmene vnímania úloh a postavenia žien v Policajtnom zbore aj v jeho vnútri, nielen v právnej rovine.

Odporúčania pre prax

Praktická realizácia zákonom vymedzených osobitných podmienok výkonu služby policajtiiek naráža na mnohé problémy, ktoré sú spojené jednak z neochotou vyvažovať rozdiely, ale aj s tým, že nie sú vytvorené podmienky na realizáciu „vyvažovacích“ opatrení.

- Zavedenie jednotných a zrozumiteľných zásad týkajúcich sa tehotenstva a materstva, napr. o prechode na ľahkú službu a ktoré by vyžadovali vstup od lekára (namiesto toho, aby sa určenie vhodnosti ľahkej služby ponechalo na nadriadených). Z nášho pohľadu nepostačuje negatívne vymedzenie zakázaných prác, ale vzhľadom na špecifiká výkonu služby policajta, by bolo účelné, aby boli určované aj práce vhodné (na základe individuálneho posúdenia zdravotného stavu, služobného zaradenia a charakteru vykonávanej práce). To isté platí aj pre návrat z materskej a rodičovskej dovolenky, kde by bolo vhodné vytvoriť plány na podporu opätovného návratu do pracovného výkonu, ktoré by napr. zahŕňali podporu žien pri opätovnom získavaní fyzickej (ale aj psychickej) zdatnosti pre výkon služobných povinností,
- Zavedenie jasných a jednotných zásad podpory rodičovstva (rovnováha medzi pracovným a súkromným životom), ktoré by spočívali napr. v osвете a vzdelávaní predovšetkým nadriadených, aby nevnímali policajtky starajúce sa o deti ako príťaž. Zadávanie úloh, by malo reflektovať osobitné postavenie žien v zbore,
- Zjednotenie postupov pri úprave, skrátení času služby vo väzbe na § 151 zákona 73/1998. Ženy nesú veľkú zodpovednosť za starostlivosť a zvládanie rodinných povinností a možnosti čiastočného úväzku pre rodičov, ktorí sa

vracajú na pracovisko, pomáhajú zmierniť túto záťaž. Možným nástrojom by bolo po vzore Zákonníka práce zavedie tzv. deleného pracovného miesta. Máme za to, že by to prispelo k zlepšeniu udržania žien v služobnom pomere. Úprava služobného času je však viazaná podmienku súladu s dôležitým záujmom štátnej služby. V danom prípade sa však jedná o právne neurčitý pojem (obdobne je to v Zákonníku práce pri tzv. „vážnych prevádzkových dôvodoch“). Máme za to, že by bolo vhodné tento pojem bližšie definovať, pretože sa v zákone 73/1998 používa pri viacerých protichodných situáciách (napr. aj dočasné pozbavenie výkonu služby, práca „nadčas“, počas nepretržitého odpočinku, vo sviatok a pod.), pričom v istých prípadoch sa viaže na zákaz výkonu služby, inde na povinnosť službu vykonať. Minimálnym riešením by bolo zavedenie jednotnej metodiky (predvídateľnosti), aby nebolo rozhodovanie ponechané na „svoju vôľu“ nadriadeného.

- Osobitnou kategóriou, po ktorej je veľký dopyt aj v podnikateľskej sfére je vytvorenie zariadení starostlivosti o deti (tzv. firemných škôlok). Vzhľadom na charakter vykonávanej práce, totiž policajtky často „musia“ pracovať aj v noci, aby sa počas dňa mohli starať o deti, pretože je nedostatok predškolských zariadení. Takáto realizácia však vôbec neprispieva k harmonizácii pracovného a rodinného života, skôr naopak. Je preto viac než žiaduce, aby v rámci sociálnej politiky dochádzalo postupne k vytváraniu zariadení starostlivosti o deti policajtov, pretože si to (budem parafrázovať) vyžaduje dôležitý záujem rodiny (napokon v priamej súvislosti aj služby).

Záver

Štátna služba policajtov je veľmi špecifickým druhom pracovnoprávneho vzťahu. Často je vnímaná výrazne odlišne od „klasických“ pracovnoprávných vzťahov, ktoré sa realizujú v podnikateľskej sfére. Služobný pomer policajtov je vnímaný ako inštitút verejného práva, pretože nevzniká zmluvou (ale rozhodnutím o prijatí do služobného pomeru) a po celú dobu trvania sa výrazne odlišuje od pomeru pracovného, ktorý je typický pomer súkromnoprávny, kde účastníci majú rovnaké postavenie. To sa prejavuje aj v právnej úprave služobného pomeru. Služobné pomery policajtov sú založené na výraznom zastúpení prvku podriadenosti a nadriadenosti ich subjektov, pričom právna úprava služobného pomeru policajtov odráža osobitný charakter zamestnávateľa ako primárneho nositeľa verejnej moci. O to viac je nevyhnutné, aby nielen právna úprava (ktorá sa javí ako primeraná), ale predovšetkým vnútorné postupy nadriadených brali do úvahy a reflektovali na požiadavku ochrany osobitného postavenia žien v policajnom zbore. V tomto príspevku sme poukázali jednak na zákonom vymedzené osobitné podmienky výkonu služby policajtiiek, ale aj na nedostatky ich praktickej realizácie. Zároveň sme poukázali na vybrané, z nášho

pohľadu pálčivé problémy výkonu štátnej služby policajtiiek a predostreli sme možné spôsoby ich riešenia.

Príspevok je súčasťou výskumnej úlohy vedeckého projektu „Ženy v kríze“, ktorého cieľom je poukázať na osobitosti postavenia žien v pracovnoprávných vzťahoch. Postavenie žien v štátnej službe policajtov sa z nášho pohľadu predstavuje veľmi osobitú kategóriu výkonu práce ženami a preto je nevyhnutné poukazovať na problémy, s ktorými sa ženy – policajtky potýkajú.

Zoznam použitej literatúry

1. Števček, M., Pagáč, Ľ., Cenknier, M., Hamulák, J., Nováková, M.: Spory s ochranou slabšej strany tretia časť ; druhá hlava, In. Civilný sporový poriadok : komentár. - : 2. aktual. vyd. ISBN 978-80-7400-909-9. - Praha : C.H. Beck, 2022. - S. 1139-1224
2. Barancová, H. - Hamulák, J. – Olšovská, A. – Dolobáč, M.: Slovenské pracovné právo. – Bratislava. Sprint 2, 2019. - ISBN 978-80-89710-48-5
3. Hamulák, J., Nevická D., Krippel M.: Parental Leave in the Czech Republic and Slovakia - where is it more favourable to become a father ? In. Danube [elektronický dokument]. - Roč. 12, č. 2 (2021), s. 109-120 ISSN (print): 1804-6746, ISSN (online): 1804-8285
4. Hamulák, J., Freel, L., Nevická, D.: The comparative analysis of women s status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic [elektronický dokument], In: Danube [elektronický dokument]. - Roč. 11, č. 3 (2020), s. 214-227 [print]. - ISSN (print) 1804-6746
5. Zosúladenie rodinného a pracovného života, zdroj: https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SESF/Opis_NP_NP_Zosuladenie_RaP_zi_vota.pdf
6. Turkovič, Z.: Rodičia na trhu práce: Zosúládovanie pracovného a rodinného života Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, zdroj: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/03/bulletin_2_2021.pdf
7. Nevická, D.: Rodový audit ako nástroj boja proti rozdielom v odmeňovaní na Islande a v Slovenskej republike, In. Naděje právní vědy 2022 : právní věda v praxi : sborník příspěvků ze stejnojmenné mezinárodní konference, 1. vyd. – Plzeň (Česko) : Západočeská univerzita v Plzni, 2023. – ISBN 978-80-261-1216-7. – ISBN (elektronické) 978-80-261-1217-4, s. 432-439 [tlačená forma] [online]
8. Nevická, D.: Pracovnoprávne vzťahy a nároky z nich vyplývajúce, In: Legislatívny rámec a prípadové štúdie k Pracovnému právu 2 [textový dokument (print)]. – 1. vyd. – Bratislava (Slovensko) : Wolters Kluwer. Wolters Kluwer SR, 2020. – ISBN 978-80-571-0279-3. – ISBN 978-80-7160-549-2, s. 60-76

9. Treľová, S.: Zosúladienie pracovného a rodinného života z hľadiska štátnej sociálnej podpory, In: Pracovní právo 2015. Sladňování pracovního a rodinného života [elektronický dokument] : sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference / Hrabcová, Dana [Zostavovateľ, editor]. – 1. vyd. – Brno (Česko) : Masarykova univerzita, 2015. – (Spisy Právnícké fakulty Masarykovy univerzity. Řada teoretická ; 543). – ISBN 978-80-210-8121-5, s. 108-117 [CD-ROM]
10. What Works and What Matters to Advance Women in Policing, zdroj: <https://www.policiechiefmagazine.org/what-works-what-matters-advance-women/>

Kontaktné údaje

prof. JUDr. Juraj Hamulák, PhD.

juraj.hamulak@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnícká fakulta

OSOBITNÉ PODMIENKY VÝKONU ŠTÁTNEJ SLUŽBY POLICAJTIEK A ICH APLIKÁCIA V PRAXI¹

SPECIAL CONDITIONS FOR THE PERFORMANCE OF STATE SERVICE BY FEMALE POLICE OFFICERS AND THEIR APPLICATION IN PRACTICE

Katarína Kezman²

Abstrakt: Pracovné postavenie žien v polícii v 21. storočí zaznamenalo významné zmeny a posun smerom k väčšiemu záujmu o túto profesiu.

Bolo výzvou pre Policajný zbor zaistiť, aby boli pracovné podmienky pre ženy spravodlivé a podporujúce, čím sa zlepšila diverzita a efektivita v rámci bezpečnostných zložiek.

Zavedenie osobitných podmienok bolo nevyhnutné na vytvorenie pracovného prostredia, ktoré podporuje rodovú rovnosť, rešpektuje individuálne potreby a zároveň zachováva profesionálne štandardy služby.

Ženy sa stali neoddeliteľnou súčasťou policajných zložiek, pričom zastávajú rôzne pozície – od operatívnych cez zásahové jednotky až po riadiace funkcie. Výskum a prax ukazujú, že ženy v polícii prinášajú dôležité kvality. Napriek tomu však čelia prekážkam ako zosúladiť pracovný a rodinný život.

Osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek sú odôvodnené potrebou zabezpečiť rovnosť príležitostí a spravodlivé zaobchádzanie so ženami v profesii policajtiiek, ktorá je garantovaná aj zákonom č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek sú zamerané na zabezpečenie rovnováhy medzi náročnými požiadavkami policajnej práce a potrebami, ktoré sú špecifické pre ženy. V príspevku analyzujeme právny rámec a praktické aplikácie v oblastiach týkajúcich sa napríklad tehotenstva, dojčenia, materskej a rodičovskej dovolenky.

Záverom poukážeme na možné zlepšenia v tejto oblasti, aby sa zabezpečila rovnováha medzi profesijnými povinnosťami a osobnými potrebami policajtiiek, čo by mohlo prispieť k vyššej efektívite v Policajnom zbore.

¹ Táto vedecká štúdia bola spracovaná ako výstup vedeckovýskumnej úlohy č. 274 realizovanej na Akadémii Policajného zboru v Bratislave s názvom „Vplyv rozhodnutí súdov na bezpečnostnoprávnu činnosť Policajného zboru vo verejnej správe“.

² Akadémia Policajného zboru v Bratislave.

Kľúčové slová: osobitné podmienky policajtiiek, štátna služba policajtiiek, zabezpečenie rovnováhy, osobitné potreby policajtiiek

Abstract: The working status of women in the police in the 21st century has seen significant changes and a shift towards greater interest in this profession. It was a challenge for the Police Force to ensure that working conditions for women were fair and supportive, thereby improving diversity and efficiency within the security forces.

The introduction of special conditions was necessary to create a working environment that supports gender equality, respects individual needs and at the same time maintains professional service standards.

Women have become an integral part of police forces, occupying various positions - from operational, intervention units to management functions.

Research and practice show that women bring important qualities to the police. Nevertheless, they face obstacles in how to reconcile work and family life.

The special conditions for the performance of state service by female police officers are justified by the need to ensure equal opportunities and fair treatment of women in the profession of female police officers, which is also guaranteed by Act no. 73/1998 Coll. on the national service of members of the Police Force, the Slovak Information Service, the Prison and Judicial Guard Corps of the Slovak Republic and the Railway Police.

The special conditions of the state service of female police officers are aimed at ensuring a balance between the demanding requirements of police work and the needs that are specific to women. In the contribution, we analyze the legal framework and practical applications in areas related to, for example, pregnancy, breastfeeding, maternity and parental leave.

In conclusion, we will point out possible improvements in this area to ensure a balance between the professional duties and personal needs of female police officers, which could contribute to greater efficiency in the Police Force.

Key words: special conditions of policewomen, state service of policewomen, ensuring balance, special needs of female police officers

Úvod

Štátna služba v Policajnom zbore je jednou z kľúčových foriem verejnej služby, ktorá plní zásadnú úlohu pri zabezpečovaní vnútorného poriadku, ochrany verejného poriadku a bezpečnosti občanov³. Policajný zbor plní nielen represívne funkcie, ako

³ HAŠANOVÁ, J., BALGA, J., ANDOROVÁ, P. *Policajná správa*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, s. 52.

je napríklad boj proti kriminalite, ale aj preventívne úlohy, ktoré majú za cieľ predchádzať porušovaniu zákona a zaisťovať pocit bezpečia v spoločnosti.

Jedným z charakteristických rysov štátnej služby v Policajnom zbore je jej verejnoprávny charakter. Policajti sú ako verejní činitelia v službe štátu a spoločnosti, čo ich zaväzuje dodržiavať vysoké etické a právne štandardy. Výkon ich práce vyžaduje nielen odborné vedomosti a fyzické schopnosti, ale aj morálnu integritu, zmysel pre spravodlivosť a schopnosť rýchlo a správne reagovať v krízových situáciách.

Dôležitosť štátnej služby v polícii spočíva aj v jej komplexnosti. Policajti sa musia vysporiadať s rôznorodými výzvami odhaľovania, resp. objasňovania trestnej činnosti, cez zaisťovanie verejných zhromaždení až po zvládanie mimoriadnych udalostí, ako sú prírodné katastrofy či teroristické hrozby. Tým prispievajú k ochrane základných práv a slobôd občanov, k upevňovaniu právneho štátu a k udržiavaniu bezpečného prostredia pre hospodársky a sociálny rozvoj krajiny.

Policajný zbor má teda nezastupiteľnú úlohu pri zabezpečovaní fungovania štátu a ochrany spoločenských hodnôt, pričom si vyžaduje vysokú mieru profesionality, disciplíny a ochoty slúžiť verejnému záujmu.

Štátna služba v Policajnom zbore predstavuje dôležitý pilier verejnej správy, ktorého úlohou je zabezpečovať poriadok, bezpečnosť a ochranu verejného záujmu. Policajná práca je však náročná nielen z hľadiska fyzických, ale aj psychických a sociálnych požiadaviek, pričom tieto požiadavky môžu mať špecifické dopady na rôzne skupiny príslušníkov, vrátane policajtiiek.

Špecifické podmienky výkonu štátnej služby pre policajtky zohľadňujú rozdiely, ktoré vyplývajú z biologických, psychologických a sociálnych faktorov. Zákon o štátnej službe, ako aj ďalšie právne normy, reflektujú potrebu vytvárania vhodného pracovného prostredia pre ženy v polícii, najmä v kontexte materstva, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a fyzických predpokladov.

Ak použijeme na členenie štátnej služby kritérium duálnej koncepcie štátnej služby⁴, v dôsledku tohto diferencujeme štátnu službu na a) štátnozamestnanecký pomer a b) služobný pomer⁵. Z právnoteoretického hľadiska patrí právna úprava štátnej služby príslušníkov policajného zboru do oblasti vecnej pôsobnosti pracovného práva, avšak s delegovanou pôsobnosťou Zákonníka práce⁶ a v priamej vecnej pôsobnosti zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície, v znení neskorších zmien.

⁴ MEZEI, J., J. ŠIMONOVÁ, J. NOCIAR, J. DINIČ, I. FUFAL: Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru. 1. vyd., Bratislava: Wolters Kluwer, 2018., s.28.

⁵ NOVÁKOVÁ M.: Pôsobnosť pracovného práva. In: Nováková M. a kol.: Pracovné právo 1. 1. vyd., Bratislava: Wolters Kluwer, 2024, s.56.

⁶ Tamže, s.55 – 57.

Cieľom tohto príspevku je analyzovať osobitné podmienky, ktoré sa uplatňujú vo výkone štátnej služby pre policajtky, a preskúmať, ako sú tieto podmienky aplikované v praxi.

Zameriava sa na to, či sú tieto opatrenia dostatočné a či prispievajú k vyváženejšiemu výkonu policajnej služby, pričom sa berie ohľad na rôzne výzvy, ktorým policajtky čelia. Tento prístup je dôležitý pre vytvorenie inkluzívneho a spravodlivého pracovného prostredia v rámci bezpečnostných zložiek. Čo sa týka výkonu štátnej služby, tak ženy – rovnako ako muži – môžu slúžiť v štátnej službe. V § 2a zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície je uvedené, že práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým občanom pri vstupe do štátnej služby a policajtom pri vykonávaní štátnej služby v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania⁷.

Osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek

Zákonodarca v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v siedmej časti - starostlivosť o policajtov explicitne upravil osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek. Osobitné podmienky pre výkon štátnej služby policajtiiek sú v súlade s dohodami Medzinárodnej organizácie práce.

Osobitné podmienky pre policajtky, zohľadňujú jednak ich biologické potreby a taktiež spoločenskú úlohu (postavenie matiek). Právna úprava týkajúca sa tehotných policajtiiek berie do úvahy záujem spoločnosti na zdravej reprodukcii, vrátane ochrany zdravia tehotných policajtiiek a policajtiiek matiek vykonávajúcich svoje pracovné povinnosti.

Z tohto dôvodu je v zákone č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície upravené, že sa zakazuje vykonávať štátna služba, ktorá škodí zdraviu a organizmu tejto skupiny žien.

Ak ide o tehotné policajtky, tie nemôžu byť vymenované alebo ustanovené do funkcií, ani zaradené na výkon štátnej služby, ktoré by mohli ohroziť ich zdravie alebo tehotenstvo. Toto obmedzenie sa vzťahuje aj na matky do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy.

V prílohe k výnosu Ministerstva vnútra slovenskej republiky č. 42/1998 sú uvedené konkrétne činnosti, ktoré sú pre tieto ženy zakázané. Policajtkám je zakázané vykonávať práce, ktoré by mohli škodiť ich zdraviu alebo ich vystaviť neprimeraným

⁷ § 2a zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

rizikám. To zahŕňa práce, kde by mohli byť vystavené škodlivým vplyvom, ktoré by ohrozili ich zdravie alebo priniesli špecifické riziká, ako napríklad ovplyvnenie plodnosti alebo ich materskú úlohu.

Cieľom týchto pravidiel je chrániť ich zdravie, reprodukčné schopnosti a celkové bezpečie, pretože niektoré druhy práce môžu byť pre ženy nebezpečné. Ženy mladšie ako 45 rokov nesmú pracovať na miestach, kde nie je dostatočne zabezpečené, aby ionizujúce žiarenie neprekročilo povolené hodnoty, najmä v oblasti brucha. Ionizujúce žiarenie môže byť veľmi škodlivé pre zdravie, najmä pre ženský reprodukčný systém a môže zvýšiť riziko poškodenia plodu, ak je žena tehotná. Preto sa takéto pracoviská musia dostatočne technicky zabezpečiť, aby riziko žiarenia bolo minimalizované. Ak to nie je možné, ženy do 45 rokov nemôžu na týchto miestach pracovať.

Taktiež nesmú manipulovať s nebezpečnými látkami, ktoré by mohli škodiť zdraviu alebo ovplyvniť ich reprodukčné schopnosti. Sú to látky, ktoré môžu poškodiť zdravie, znížiť plodnosť alebo spôsobiť iné zdravotné problémy. Patria sem rôzne chemické látky, s ktorými ženy nemôžu prichádzať do kontaktu, ak by hrozilo, že ich vystavenie týmto látkam by ovplyvnilo ich zdravie alebo schopnosť mať deti.

Zakázané sú aj práce, ktoré zahŕňajú fyzicky náročné úkony, napríklad doprava a zdvíhanie ťažkých bremien (viac ako 15 kg). Zdvíhanie ťažkých predmetov môže spôsobiť zranenia, ktoré by mohli poškodiť ich zdravie, najmä počas tehotenstva. Hoci takéto zákazy platia vo všeobecnosti, existujú výnimky pre zdravotníctvo, napríklad pri starostlivosti o pacientov, ktorí sa nemôžu hýbať, kde sú tieto úkony nevyhnutné.

Okrem toho nemôžu vykonávať práce, kde by mohli byť vystavené zvýšenému riziku úrazu alebo iným nebezpečenstvám, ktoré by mohli spôsobiť trvalé poškodenie alebo zníženie plodnosti. To zahŕňa pracovné podmienky, ktoré sú nebezpečné a kde hrozí zranenie, čo by mohlo mať trvalé následky na už spomenutú napríklad plodnosť. Zákaz sa nevzťahuje na práce a pracoviská, kde boli zavedené technické opatrenia, ktoré zaisťujú bezpečnosť. Tieto opatrenia musia byť dostatočne účinné na to, aby spoľahlivo eliminovali riziká úrazov, kvôli ktorým boli pôvodne tieto práce zakázané. Inými slovami, ak sú nebezpečné podmienky úplne odstránené prostredníctvom technických riešení, zamestnanci môžu tieto práce vykonávať bez obmedzení.

Tehotným policajtkám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim policajtkám sú okrem vyššie uvedeného zoznamu zakázané aj práce a pracoviská, kde by boli vystavené škodlivým vplyvom v takej miere, že by to mohlo ohroziť priebeh tehotenstva alebo zdravý vývoj plodu. Tieto zákazy zabezpečujú ochranu matky aj dieťaťa pred akýmkoľvek potenciálnym rizikom spojeným s pracovnými podmienkami.

Zákon sa tu veľmi striktné snaží ochrániť ženy pred akýmkoľvek potenciálnym rizikom, ktoré by mohlo ovplyvniť ich tehotenstvo, napríklad chemické látky, žiarenie

alebo fyzické preťaženie. Celé tieto pravidlá sú vytvorené na to, aby ženy v štátnej službe mali zabezpečenú ochranu zdravia a bezpečnosť, obzvlášť v obdobiach, keď sú tehotné, dojčia alebo sú vystavené zvlášť nebezpečným podmienkam. Cieľom je, aby sa predchádzalo situáciám, ktoré by mohli mať trvalé následky na ich zdravie alebo schopnosť mať deti.

Obzvlášť dôležité je uviesť, že tehotné ženy, ženy obdobia deviatich mesiacov po pôrode a dojčiace matky nemôžu byť vystavené ionizujúcemu žiareniu, pretože to by mohlo mať veľmi vážne následky pre ich zdravie a zdravie ich dieťaťa. Ionizujúce žiarenie je veľmi nebezpečné a môže spôsobiť vážne zdravotné problémy vrátane poškodenia genetického materiálu.

Ďalšie prísne obmedzenia, ktoré musia byť zavedené na ochranu ich zdravia a bezpečnosti vzhľadom na potenciálne škodlivé faktory, s ktorými by sa mohli stretnúť v rámci svojej služobnej činnosti:

1. Mechanické vibrácie: Policajtky nesmú vykonávať práce, kde sú vystavené mechanickým vibráciám. Vibrácie môžu negatívne vplyvať na telo, spôsobovať zdravotné problémy, ako je bolesť svalov, poškodenie nervového systému, a v prípade tehotných žien môžu vibrácie negatívne ovplyvniť vývoj plodu. Preto je prítomnosť mechanických vibrácií na pracovisku považovaná za významný rizikový faktor, ktorý musí byť eliminovaný.

2. Hluk: Ženy nesmú pracovať na miestach, kde hladina hluku prekračuje najvyššie povolené hodnoty podľa predpisov týkajúcich sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Nadmerný hluk môže spôsobiť poškodenie sluchu a ďalšie zdravotné komplikácie. Nadmerný hluk môže mať na tehotné ženy niekoľko negatívnych účinkov. Môže zvyšovať stres a úzkosť, čo môže viesť k problémom s imunitným systémom a spánkom. Okrem toho existujú výskumy, ktoré naznačujú, že dlhodobé vystavenie hluku môže ovplyvniť vývoj plodu, ako aj spôsobiť predčasný pôrod alebo nízku hmotnosť dieťaťa pri narodení. Preto je dôležité, aby tehotné ženy mali prístup k tichému a pokojnému prostrediu. Jedinou výnimkou by bolo, ak sa používajú ochranné prostriedky, ktoré efektívne znižujú hladinu hluku na bezpečnú úroveň. Avšak aj v takom prípade je dôležité, aby hladina hluku neprekračovala maximálne povolené hodnoty pre policajtky.

3. Elektromagnetické vlny: Policajtky by tiež nemali byť vystavené nepriaznivým účinkom elektromagnetického žiarenia, ktoré by mohlo narušiť ich zdravie, a najmä zdravie plodu v prípade tehotných žien. Elektromagnetické vlny môžu mať vplyv na nervový systém a ďalšie biologické procesy, preto je práca v prostredí so silným elektromagnetickým žiarením nevhodná.

4. Mikroklimatické podmienky: Zakazuje sa aj práca v prostredí s extrémnymi mikroklimatickými podmienkami, kde je pracovné prostredie napríklad veľmi horúce, chladné alebo vlhké. Takéto podmienky by mohli ohroziť nielen komfort, ale aj zdravie policajtky, čo je obzvlášť nebezpečné počas tehotenstva.

5. Atmosférický tlak: Policajtky nesmú pracovať na miestach, kde sú vystavené zníženému alebo zvýšenému atmosférickému tlaku, ktorý môže negatívne vplyvať na telo a spôsobiť rôzne zdravotné problémy. Zmeny tlaku môžu mať vplyv na dýchanie, krvný obeh, ale aj na zdravie plodu v prípade tehotenstva.

6. Riziko nákazy: Práca, pri ktorej sú tehotné ženy vystavené riziku nákazy alebo škodlivým látkam, ktoré môžu dráždiť dýchacie cesty a pokožku, predstavuje pre nich a ich nenarodené dieťa vážnu hrozbu. Obzvlášť citlivé sú na vystavenie chemikáliám, ktoré môžu mať negatívny dopad na vývoj plodu. Taktiež sa musia obzvlášť zohľadniť podmienky v prostredí s nadmernou prašnosťou alebo nepríjemnými zápachmi, ktoré môžu ovplyvniť ich pohodu a zdravie. Tehotné ženy sú náchylnejšie na rôzne zdravotné problémy, a preto je dôležité, aby sa na pracovisku zabezpečili adekvátne ochranné opatrenia.

7. Nebezpečné látky: Práca tehotných policajtiiek s jedovatými látkami alebo chemikáliami, ktoré môžu škodiť ich zdraviu alebo zdraviu plodu, je zakázaná, ak by mohli byť vystavené priamemu riziku. Aj keď sa zabezpečia technické a organizačné opatrenia na minimalizáciu rizík, kontakt s nebezpečnými chemickými látkami by sa mal striktno obmedziť. Toto pravidlo má za cieľ predísť expozícii, ktorá by mohla spôsobiť vážne ochorenia, poškodenie orgánov alebo problémy s plodnosťou.

8. Nadmerná fyzická záťaž: Je zakázané vykonávať práce, ktoré si vyžadujú nadmernú fyzickú námahu. Toto zahŕňa predovšetkým prácu, kde je potrebné ručne zdvíhať a prenášať bremená ťažšie ako 10 kilogramov pri dlhodobej práci a občasné zdvíhanie a prenášanie bremien nad 10 kg hmotnosti, viac ako 5 kilogramov pri neskladných bremenách. Nadmerná fyzická námaha môže viesť k zraneniam, vyčerpaniu a v prípade tehotenstva ohroziť zdravie ženy i plodu.

9. Nevhodné pracovné polohy: Policajtky nesmú vykonávať práce v nevhodných pracovných polohách, napríklad ak sú nútené dlhodobo pracovať v polohe, ktorá nie je pre telo prirodzená (napríklad zhrbená poloha, práca na bruchu či dlhé státie alebo sedenie bez možnosti odpočinku). Takéto práce kladú nadmerné nároky na nervový systém, môžu spôsobovať svalové napätie, únavu a zvýšené riziko zranení.

Tieto pravidlá a obmedzenia sú navrhnuté s cieľom ochrániť zdravie a pohodu policajtiiek, najmä v citlivých obdobiach, ako je tehotenstvo alebo materstvo. Každé z týchto rizík môže mať vážne následky nielen pre samotné ženy, ale aj pre ich deti, preto je dôležité, aby boli pri výkone práce chránené pred akýmkoľvek škodlivými vplyvmi.

Ak tehotná policajtká vykonáva štátnu službu, ktorá je pre tehotné policajtky zakázaná, alebo ak lekársky posudok potvrdí, že daná služba môže ohroziť jej

tehotenstvo, nadriadený je povinný vykonať dočasnú úpravu podmienok výkonu jej štátnej služby⁸. V takýchto prípadoch je nadriadený povinný prijať určité kroky:

Prvým riešením je oslobodiť tehotnú policajtku od nočných služieb. Druhou možnosťou je dočasne ju previesť na inú pozíciu v štátnej službe, ktorá je pre jej zdravotný stav vhodná, pričom by mala dosahovať rovnaký služobný plat ako mala pred prevedením. Ak ani jednu z predchádzajúcich zákonných možností nemôže nadriadený realizovať, potom je povinný takúto policajtku zaradiť do zálohy pre prechodné nezaradených policajtov.

Dôležitým bodom je aj to, že ak policajтка dosahuje pri novom služobnom zaradení nižší služobný plat než predtým, je jej poskytnutá vyrovnávacía dávka.

Tehotná policajтка alebo policajтка, ktorá sa stará o dieťa mladšie ako jeden rok, nesmie byť zaradená na výkon štátnej služby:

- nad základný čas služby v týždni,
- do služobnej pohotovosti,
- nesmie byť vyslaná na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu.

Z tohto vyplýva, že zákon poskytuje ochranu matkám v citlivom období starostlivosti o veľmi malé deti.

Ďalšia právna úprava sa týka tehotných policajtiiek, policajtiiek starajúcich sa o dieťa staršie ako jeden rok v čase dokedy dieťa nedosiahlo vek 8 rokov a osamelú policajtku starajúcu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov možno len s jej písomným súhlasom:

- vysielat' na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu,
- preložit' alebo prevelit' do iného miesta výkonu štátnej služby alebo inému služobnému úradu.

Osamelou je slobodná, ovdovená alebo rozvedená policajтка alebo policajтка osamela z iných vážnych dôvodov.

Ak policajтка starajúca sa o dieťa mladšie ako 15 rokov alebo tehotná policajтка požiadala o skrátenie času služby, nadriadený jej musí vyhovieť, pokiaľ to neohrozuje záujmy štátnej služby. To znamená, že zákon poskytuje matkám flexibilitu pri organizovaní služobných povinností, aby mohli lepšie zladit' svoje pracovné a rodinné záväzky.

Materská dovolenka a rodičovská dovolenka, prestávky na dojčenie

Tehotenstvo, pôrod a materstvo sú zásadnými spoločenskými udalosťami, pri ktorých žena potrebuje osobitnú podporu spoločnosti. To znamená, že policajтке

⁸ § 149 zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

musí byť uznaná oprávnená neprítomnosť na pracovisku z dôvodu tehotenstva a následnej starostlivosti o dieťa. V súlade s týmito potrebami je v zákone o štátnej službe zavedený právny rámec pre materskú a rodičovskú dovolenku. Tento inštitút zaručuje, že policajtky majú nielen čas na zotavenie sa po pôrode, ale aj potrebnú starostlivosť o svoje dieťa, pričom sa súčasne chráni ich právo na návrat do služby bez negatívnych dopadov na pracovnú kariéru. Tým sa zaručuje ochrana ich sociálnych práv počas týchto kľúčových životných udalostí. Materská dovolenka je obdobie, počas ktorého je policajtká oslobodená od výkonu štátnej služby, aby sa mohla plne venovať tehotenstvu a neskôr starostlivosti o novonarodené dieťa. Základná dĺžka materskej dovolenky je stanovená na 34 týždňov, avšak pre osamelé matky je táto doba predĺžená na 37 týždňov.

Ďalší špecifický prípad je, keď policajtká porodí dve alebo viac detí naraz. V tomto prípade sa jej materská dovolenka predlžuje na 43 týždňov. V prípade, keď dieťa pri pôrode zomrie, tak v takejto citlivej situácii má policajtká nárok na materskú dovolenku v trvaní 14 týždňov. Materská dovolenka sa štandardne začína približne 6 týždňov pred očakávaným pôrodom, čo sa opiera o lekárske odporúčania. Najskorší možný nástup na materskú dovolenku je však stanovený na 8 týždňov pred pôrodom. Tieto pravidlá sú navrhnuté tak, aby zabezpečili, že policajtká bude mať dostatočný čas na prípravu na pôrod a následné zotavenie sa po ňom.

Materská dovolenka trvá minimálne 14 týždňov a policajtká ju nemôže skončiť ani prerušiť pred uplynutím 6 týždňov odo dňa pôrodu.

Po materskej dovolenke môže policajtká čerpať rodičovskú dovolenku, ktorá sa vzťahuje na starostlivosť o dieťa až do jeho troch rokov. Ak má dieťa dlhodobé vážne zdravotné problémy alebo je ťažko zdravotne postihnuté, rodičovská dovolenka môže byť predĺžená až do jeho 7 rokov. Toto predĺženie si však policajtká musí písomne vyžiadať. Zákon tak poskytuje flexibilitu rodičom, ktorí sa musia postarať o dieťa s vážnymi zdravotnými komplikáciami.

Rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o ktorý policajtká žiada, najmenej však 1 mesiac.

Policajtká musí písomne informovať svojho nadriadeného minimálne mesiac pred plánovaným nástupom na materskú alebo rodičovskú dovolenku. Rovnako je povinná oznámiť predpokladaný dátum jej skončenia, aby sa zabezpečila kontinuita a organizácia pracovných povinností.

Policajtká, ktorá si vezme do starostlivosti dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu, má tiež nárok na materskú alebo rodičovskú dovolenku. Tento nárok sa uplatňuje napríklad v prípade osvojenia dieťaťa alebo jeho zverenia do pestúnskej starostlivosti.

Ak policajtká prevezme dieťa do starostlivosti, vzniká jej nárok na materskú alebo rodičovskú dovolenku, pričom trvanie tejto dovolenky závisí od rôznych faktorov. Pre

policajtku, ktorá má partnera a prevezmú dieťa do starostlivosti, je stanovená dĺžka materskej dovolenky na 28 týždňov. Ak ide o osamelú policajtku, táto doba sa predlžuje na 31 týždňov, čo reflektuje zvýšené nároky a zodpovednosť pri starostlivosti o dieťa bez podpory partnera.

Ak si policajтка žijúca s partnerom prevezme dve alebo viac detí, nárok na materskú dovolenku sa predlžuje na 37 týždňov, pričom najneskôr táto dovolenka trvá do okamihu, keď dieťa dosiahne 3 roky veku.

Ak dieťa zomrie počas toho, ako sa policajтка nachádza na materskej či rodičovskej dovolenke, dovolenka trvá ešte 2 týždne odo dňa úmrtia dieťaťa, ak dieťa už dosiahlo vek jedného roka. Toto ustanovenie zohľadňuje emocionálnu a psychologickú náročnosť takejto situácie a poskytuje čas na zotavenie sa po tragédii.

Obdobie materskej alebo rodičovskej dovolenky sa pre policajtky zohľadňuje aj pre účely vzniku nároku na výsluhové dávky, čo znamená, že čas strávený na tejto dovolenke sa im počíta do služby, na základe ktorej sa neskôr vypláca výsluhový príspevok alebo výsluhový dôchodok.

Policajtke, ktorá dojčí svoje dieťa, sa počas výkonu štátnej služby poskytujú prestávky určené na dojčenie. Tieto prestávky sú považované za nevyhnutné na zabezpečenie zdravého vývinu dieťaťa, najmä počas prvých mesiacov jeho života. Policajtke, ktorá pracuje po celý týždenný pracovný čas, patrí prestávka na dojčenie každý deň, a to až do konca mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši šesť mesiacov. Toto obdobie je považované za kritické pre dojčenie, pretože materské mlieko je v prvých mesiacoch pre dieťa hlavným zdrojom živín.

Dĺžka prestávky na dojčenie je definovaná zákonom a je pevne určená tak, aby umožnila matke dojčiť svoje dieťa bez ohľadu na to, či pracuje v kancelárii alebo je nasadená v teréne. Policajtke patrí na každé dieťa do konca 6 mesiaca jeho veku 2 polhodinové prestávky.

Aj po tom, ako dieťa dovŕši šesť mesiacov, má policajтка nárok na prestávku na dojčenie. Táto prestávka je však upravená tak, aby reflektovala znižujúcu sa potrebu dojčenia v neskoršom období života dieťaťa. V tomto prípade sa prestávky poskytujú len raz denne, a to až do veku dvanástich mesiacov dieťaťa. Zároveň platí, že prestávka na dojčenie patrí do oficiálneho času služby policajtky, čo znamená, že je za túto dobu platená v plnom rozsahu. Prestávka je teda právne zakotvená a zohľadňuje potreby dojčiacej matky.

Tieto prestávky sú neoddeliteľnou súčasťou ochrany matiek v práci, najmä v náročnom prostredí, akým je štátna služba v Policajnom zbore. Umožňujú matke pokračovať v dojčení, čo je dôležité nielen pre zdravie dieťaťa, ale aj pre matku, ktorá týmto spôsobom môže ľahšie zladit' svoje pracovné a rodinné povinnosti. Tento systém zohľadňuje potrebu ochrany matiek pred nadmerným pracovným zaťažením a podporuje harmonický prechod medzi starostlivosťou o dieťa a návratom do štátnej služby.

Celkový právny rámec týchto prestávok zaručuje, že policajtká má dostatok času venovať sa svojmu dieťaťu, pričom jej právo na služobný plat zostáva neovplyvnené. Tento prístup pomáha podporiť rodinný život a súčasne zabezpečuje, aby ženy v štátnej službe mohli bez problémov pokračovať v kariére.

Záver

Podľa čl. 151 Zmluvy o fungovaní Európskej únie majú Únia a členské štáty, rešpektujúc základné sociálne práva tak, ako sú stanovené v Európskej sociálnej charte podpísanej v Turíne 18. októbra 1961 a v Charte základných sociálnych práv pracovníkov Spoločenstva z roku 1989, za cieľ podporovať zamestnanosť pracovníkov, zlepšovať životné a pracovné podmienky tak, aby sa dosiahlo ich zosúladenie pri zachovaní dosiahnutej úrovne, primeraná sociálna ochrana, sociálny dialóg, dialóg medzi sociálnymi partnermi, rozvoj ľudských zdrojov so zreteľom na permanentne vysokú zamestnanosť a boj proti vylučovaniu z trhu práce.⁹

Zoznam použitej literatúry

1. HAŠANOVÁ, J., BALGA, J., ANDOROVÁ, P. *Policajná správa*. 3. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2023, 350 s. ISBN 978-80-7380-910-2.
2. MEZEI, J., J. ŠIMONOVÁ, J. NOCIAR, J. DINIČ, I. FUFAL: Štátna služba a služobný pomer príslušníkov Policajného zboru. 1. vyd., Bratislava: Wolters Kluwer, 2018.
3. NOVÁKOVÁ, Mária: Potreba spôsobilosti autonómneho rozhodovania v externom prostredí. In: Bratislavské právnické fórum 2018 : ústavné princípy a realizácia práva na prácu. 1. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2018. ISBN 978-80-7160-477-8, s. 63-68 [online] [CD-ROM].
4. NOVÁKOVÁ M.: Pôsobnosť pracovného práva. S.48-57 In: Nováková M.: Pracovné právo 1. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, 2024. 235 s. ISBN 978-80-571-0676-0.
5. zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Kontaktné údaje

PaedDr. Mgr. Katarína Kezman, PhD.

katarina.kezman@akademiapz.sk

Akadémia Policajného zboru v Bratislave

⁹ NOVÁKOVÁ, Mária: Potreba spôsobilosti autonómneho rozhodovania v externom prostredí. In: Bratislavské právnické fórum 2018 : ústavné princípy a realizácia práva na prácu. 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave. Právnická fakulta UK, 2018. ISBN 978-80-7160-477-8, s. 63.

MIESTO VÝKONU PRÁCE A ŽENY¹

PLACE OF WORK AND WOMEN

Pavol Rak²

Abstrakt: Postavenie a úloha žien v spoločnosti je nespochybniteľná a pracovné právo napomáha pri plnení tohto poslania formou zvýšenej ochrany žien v pracovnom procese. Predmetom príspevku je analýza ochrannej funkcie s dôrazom na miesto výkonu práce žien.

Kľúčové slová: žena, miesto výkonu práce, ochrana

Abstract: The position and role of women in the society is unquestionable and employment law assists in fulfilling this mission in the form of increased protection of women in the work process. The subject of the paper is the analysis of protection with emphasis on the place of work of women.

Key words: woman, place of work, protection

Úvod

Pracovné právo je právnym odvetvím chrániacim slabšiu stranu, teda zamestnanca. Medzi zamestnancami možno identifikovať ďalšie osobitné podskupiny slabších osôb, medzi ktoré pracovné právo zaraďuje napríklad mladistvých zamestnancov, zdravotne postihnutých (znevýhodnených) zamestnancov alebo zamestnancov starajúcich sa o neplnoleté deti. Zvýšená pracovnoprávna ochrana žien je zvyčajne zabezpečená buď formou ochrany prostredníctvom niektorej z uvedených kategórií alebo osobitne ako ochrana v súvislosti s tehotenstvom a materstvom. Podobne ako pri nepriamej diskriminácii, aj pri ochrane niektorých slabších kategórií zamestnancov je v tom ktorom prípade ochrana, hoci formulovaná rodovo neutrálne, fakticky primárne ustanovená na ochranu zamestnancov ženského pohlavia. Len výnimočne obsahuje pracovné právo osobitnú a výslovnú právnu úpravu pre ženy ako kategóriu zamestnancov.

Cieľom predkladaného príspevku je zodpovedanie otázky, akým spôsobom je poskytovaná ochrana žien v súvislosti s miestom výkonu práce, či je táto ochrana

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

²Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

dostatočná a akým spôsobom je možné túto ochranu zlepšiť v rámci úvah de lege ferenda.

Miesto výkonu práce

Závislá práca je v zmysle § 1 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“), definovaná znakmi vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobného výkonu práce zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v mene zamestnávateľa a v pracovnom čase určenom zamestnávateľom. Miesto výkonu práce medzi uvedené definičné znaky nepatrí. Miesto výkonu práce patrí ale medzi podstatné obsahové náležitosti pracovnej zmluvy a bude teda relevantným prvkom každého pracovného pomeru, vrátane pracovných pomerov, kde na strane zamestnanca sa nachádza žena. V prípade dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je podľa § 223 ods. 3 ZP miesto výkonu práce podstatnou obsahovou náležitosťou právneho úkonu, pokiaľ priemerný týždenný pracovný čas vykonávaný zamestnancom na základe niektorej z dohôd presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov. Z hľadiska pracovného práva sa jedná o priestorové zmluvné vymedzenie územia, na ktorom je zamestnanec povinný vykonávať prácu.³ Nie je ničím neobvyklým, ak miesto výkonu práce nie je vôbec naviazané na sídlo zamestnávateľa.⁴ Je paradoxné, že miesto výkonu práce je podstatnou obsahovou náležitosťou dvojstranného právneho úkonu zakladajúceho pracovnoprávny vzťah, avšak nie je definičným znakom samotnej závislej práce. Všetky právne úkony vyžadujú pre svoju platnosť podstatné zložky (essentialia negotii), t.j. také, bez ktorých by nevznikol právny úkon a ktoré bezpodmienečne treba zahrnúť do právneho úkonu.⁵ Podstatné zložky charakterizujú právny úkon ako určitý typ – bez naplnenia týchto predpokladov právny úkon nemôže vzniknúť a nemôže byť platný, tieto zložky nie je možné napraviť.⁶ V prípade pracovnej zmluvy sa za podstatné obsahové náležitosti právneho úkonu považujú: druh práce a jeho stručná charakteristika, miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec, deň nástupu do práce a mzdové podmienky.

³ Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Besk, 2017, s.188

⁴ Olšovská, A., Laclavíková, M. Miesto výkonu práce a jeho modifikácie. In. Švec, M., Bulla, M. Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 38

⁵ Fekete, I.: Občiansky zákonník 1. zväzok (Všeobecná časť). Veľký komentár, 3. aktualizované a rozšírené vydanie. Bratislava: Eurokódex, 2017, s. 429

⁶ Števček, M., Dulák, A., Bajánková, J., Fečík, M., Sedlačko, F., Tomašovič, M. a kol. Občiansky zákonník I. § 1 – 450. 2. vydanie. Komentár. Praha : C. H. Beck, 2019, s. 231

Implementáciou smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii sa do ustanovenia § 43 ods. 1 ZP výslovne doplnila i povinnosť uvedenia identifikačných údajov zamestnávateľa a zamestnanca, teda identifikáciu zmluvných strán, čo je možné považovať za všeobecný predpoklad pre vznik akéhokoľvek dvojstranného právneho úkonu. Vychádzajúc z dôležitosti pracovnej zmluvy ako právnej skutočnosti zakladajúcej pracovný pomer zákonodarca vyžaduje určitý minimálny obsah pracovnej zmluvy, dohodnutie ktorého je nevyhnutné nielen z hľadiska posudzovania platnosti pracovnej zmluvy ako právneho úkonu, ale aj z praktického hľadiska, keďže dohodnutý obsah pracovnej zmluvy priamo determinuje kvalitu právneho postavenia oboch účastníkov pracovného pomeru.⁷

Ochrana žien v kontexte miesta výkonu práce

Miesto výkonu práce, na rozdiel napríklad od pracovného času, nie je obvykle vnímané ako potenciálny prostriedok na ochranu záujmov žien, ako slabšej strany pracovnoprávneho vzťahu. Napriek tomuto všeobecnému chápaniu je možné identifikovať ustanovenia potenciálne poskytujúce ochranu žien aj cez prizmu miesta výkonu práce. Zaoberáme sa pritom miestom výkonu práce v širšom ponímaní tohto pojmu a z rôznych pohľadov na tento inštitút. Spôsob dohodnutia miesta výkonu práce a jeho modifikácie môžu významným spôsobom ovplyvniť pracovné podmienky žien a napomôcť ich ochrane.

Miesto výkonu práce v pracovnej zmluve

Zákonník práce umožňuje široké spektrum prípustných variantov dohody o mieste výkonu práce. Miesto výkonu práce už de lege lata nemusí byť určené len ako „*miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto)*“, ale zákonný diapazón výslovne pripúšťa dohodu o *viacerých miestach výkonu práce*, prípadne aj dohodu o *pravidle, podľa ktorého si zamestnanec sám určuje miesto výkonu práce*. Pre porovnanie je právna úprava miesta výkonu práce v nemeckom pracovnom práve ponechaná na vôli zmluvných strán a pokiaľ pracovná zmluva neobsahuje odlišné ustanovenie, je zamestnávateľ oprávnený v zmysle § 106 Živnostenského poriadku (nem. Gewerbeordnung, GewO) určiť obsah, miesto a čas výkonu práce podľa vlastného náležitého uváženia (nem. nach billigem Ermessen). Náležité uváženie znamená, že medzi záujmami zamestnávateľa a zamestnanca je potrebné nájsť spravodlivú rovnováhu, do úvahy je potrebné vziať zásady proporcionality a primeranosti, ako aj obvyklú prax.⁸

⁷ Barancová, H., Olšovská, A., Hamulák, J., Dolobáč, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 292

⁸ Vid' LAG Köln, Urteil vom 28.08.2014 - 6 Sa 423/14 <https://openjur.de/u/747852.html>

Pre účely ochrany žien je možné využiť aj dohodu o mieste výkonu práce v pracovnej zmluve. Vhodne dohodnuté miesto výkonu práce môže umožniť lepšiu ochranu žien resp. zosúladienie súkromného a pracovného života. Širšie dojednanie miesta výkonu práce zvyhodňuje zamestnávateľa, ak má zamestnávateľ niekoľko prevádzok v rámci mesta (obce), môže uložiť zamestnancovi pokyn vykonávať dohodnutý druh práce v rôznych prevádzkach.⁹ Presne, resp. užšie dohodnuté miesto preto bude chrániť ženu pred možnosťou zamestnávateľa pridelovať jej prácu na mieste, ktoré je viac vzdialené od jej bydliska. Naopak, široko dohodnuté miesto výkonu práce by umožnilo zamestnávateľovi určiť výkon práce na novom mieste v rámci dohodnutého obvodu miesta výkonu práce alebo na inom alternatívne určenom mieste výkonu práce. Pokiaľ by žena odmietla vykonávať prácu na niektorom mieste spadajúcom pod dohodnuté široko formulované miesto výkonu práce, dopustila by sa porušenia pracovnej disciplíny a to aj vo forme neospravedlnenej neprítomnosti v práci – absencie. Krátenie nároku na dovolenku, upozornenie na možnosť výpovede pre porušenie pracovnej disciplíny, samotná výpoveď pracovného pomeru alebo za splnenia podmienky výnimočnosti prípadu aj okamžité skončenie pracovného pomeru by v takom prípade mohli byť nepriaznivými následkami pre zamestnanca.

Domácka práca, telepráca, príležitostný výkon práce z domácnosti

Vplyvom pandémie ochorenia Covid 19 sa aj v pracovnoprávných vzťahoch v Slovenskej republike podstatne rozšírilo využívanie rôznych nových alebo atypických foriem výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa. Ako atypické pracovnoprávne vzťahy možno označiť všetky tie vzťahy, ktoré sa vyznačujú viac či menej viditeľnými odklonmi od v praxi najviac preferovaného pracovnoprávneho vzťahu, t.j. pracovného pomeru na dobu neurčitú s rozsahom pracovného času na úrovni ustanoveného týždenného pracovného času.¹⁰ Do úvahy pri tom za štandardných podmienok prichádza dohoda o domáckej práci prípadne o telepráci priamo v pracovnej zmluve, pokiaľ zamestnanec pravidelne vykonáva prácu z miesta mimo priestorov zamestnávateľa. Pokiaľ nie je daný prvok pravidelnosti, pracovnoprávna úprava umožňuje nepravidelný výkon práce z domácnosti, v aplikačnej praxi nazývaný aj home office. Takýto home office môže byť zakotvený napríklad v kolektívnej zmluve alebo ho zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom individuálne v rámci pracovného pomeru dodatkom k pracovnej

⁹ Dolobáč, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, s. 228

¹⁰ Minčíč, V. *Nové možnosti zamestnávania vo svetle súčasných kríz*. In: Ťažká, V. *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore*. Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2023, s.277

zmluve.¹¹ Predpokladom je naplnenie podmienky nepravidelnosti. Príležitostná povaha výkonu práce z domácnosti teda zo svojej povahy vylučuje určitý vzorec, ktorý existuje (napr. zamestnanec vždy robí z domácnosti), alebo jeho existenciu (zamestnanec do určitého rozsahu môže vykonávať prácu z domácnosti) zamestnávateľ musí predvídať, že zamestnanec tak môže robiť a nemôže sa spoliehať, že to tak nebude.¹² Na zamestnanca pracujúceho z domu príležitostne sa vzťahujú všetky ustanovenia zákonníka práce rovnako, ako na zamestnanca pracujúceho na pracovisku.¹³

Príležitostný výkon práce z domácnosti ale aj domácka práca či telepráca môžu byť vnímané ako vhodný nástroj na zosúladenie starostlivosti o deti a domácnosť a pracovného života, často v kombinácii so skráteným úväzkom. Nepochybnou výhodou výkonu práce z domáceho prostredia zamestnanca je efektívnejšie využitie času, najmä ušetrený čas, inak strávený cestovaním do práce a späť, úspora nákladov na formálne oblečenie v práci, plnšie využitie času, kým sú deti v škole alebo škôlke na prácu. Pre niektoré ženy je možnosť výkonu práce z domácnosti podmienkou sine qua non pre možnosť zapojenia sa do pracovného procesu popri starostlivosti o deti, prípadne predpokladom skoršieho návratu, aspoň na čiastočný úväzok, do práce napríklad z materskej dovolenky.

Zmena miesta výkonu práce

Miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve je pre obe zmluvné strany, zamestnanca i zamestnávateľa, záväzné. Vykonávať práce iného druhu alebo na inom mieste, ako boli dohodnuté v pracovnej zmluve, je zamestnanec povinný len výnimočne, a to v prípadoch ustanovených v § 55 ods. 2 a 4 ZP. Preradenie na inú prácu možno charakterizovať ako jednostranný právny úkon zo strany zamestnávateľa smerujúci k zmene doterajšej práce zamestnanca.¹⁴ Preradenie je vo

¹¹ Pavlíková, B. Home office – nemožné sa stáva možným. In: Pavlovič, M., Mydliarová, M. Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2022: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou, dňa 24.6. 2022 pod záštitou dekana Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty doc. JUDr. Eduarda Burdu, PhD. – 1. vyd. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022, s. 250

¹² Švec, M., Toman, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023, s. 515

¹³ Ladiverová, E., Nevická, D. Práca z domu a domácka práca. In: Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej online konferencie Bratislavské právnické fórum 2021 organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou v dňoch 22. – 23. apríla 2021 pod záštitou Alumni Klubu Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2021, s.85

¹⁴ Barancová, H., Olšovská, A., Hamulák, J., Dolobáč, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava : Sprint 2, 2019, s. 306

svojej podstate dočasná alebo aj trvalá zmena dohodnutých pracovných podmienok, ktorá má trvať iba počas trvania dôvodu, pre ktorý k preradeniu zamestnanca došlo. Inými slovami, jednostranná zmena miesta výkonu práce nie je v pracovnom práve prípustná v iných prípadoch, než v tých, ktoré upravuje § 55 ZP. Tento však v žiadnom z odsekov neupravuje možnosť zamestnávateľa preradiť zamestnanca na iné miesto, než bolo priestorové vymedzenie miesta výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve.

Ustanovenie § 55 ods. 2 písm. b) ZP upravuje povinnosť zamestnávateľa obligatórne preradiť zamestnankyňu na inú prácu na základe skutočnosti, že tehotná žena, matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacia žena vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať vo všeobecnosti, alebo prácu, ktorá u tejto ženy podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie. Preradenie na inú prácu je obligatórne v zmysle § 55 ods. 2 písm. f) ZP i v prípade tehotnej ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo dojčiacej ženy pracujúcej v noci, pokiaľ tieto požiadajú o preradenie na dennú prácu. Jednostranná zmena miesta výkonu práce nie je teda osobitne upravená na ochranu žien.

Prevzatím smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami (ďalej len „Smernica 2019/1158“) sa do slovenského pracovného práva¹⁵ zaviedlo právo zamestnancov trvale sa starajúcich o dieťa mladšie ako osem rokov žiadať o zmenu formy a miesta výkonu práce na domácku prácu, teleprácu alebo na výkon práce z domácnosti podľa § 52 ods. 2 ZP. Zákonodarca prevzal formuláciu Smernice 2019/1158 o práve zamestnanca na písomnú odôvodnenú odpoveď na žiadosť zamestnanca. Zákonodarca nevyužil možnosť prijatia takej formulácie, ktorá by explicitne zakotvila právo zamestnanca nárokovať si domácku prácu, teleprácu alebo na výkon práce z domácnosti, pokiaľ by v tom nebránili objektívne dôvody na strane zamestnávateľa (napr. v podobe vážnych prevádzkových dôvodov). De lege lata právna úprava v § 164 ods. 3 ZP iba formuluje okolnosti, ktoré môže zamestnávateľ brať do úvahy pri posudzovaní žiadosti zamestnanca vo forme úloh zamestnávateľa a oprávnených záujmov zamestnanca. Na rozdiel od žiadosti zamestnanca o úpravu pracovného času, ktorej je zamestnávateľ povinný vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody (§ 164 ods. 2 ZP), zákon v tomto prípade nezakladá povinnosť zamestnávateľa vyhovieť žiadosti zamestnanca.¹⁶ Napriek naznačenej nedokonalosti právnej úpravy, je možné toto ustanovenie využiť na ochranu žien a požadovať umožnenie zmeny miesta výkonu práce tak, aby žena mohla využívať výhody domáckej práce, telepráce alebo aspoň príležitostného výkonu práce z domácnosti uvedené v príspevku vyššie.

¹⁵ §164 ods. 3 ZP

¹⁶ Dolobáč, M. a kol. Zákoník práce. Veľký komentár. Žilina: Eurokódex, s.r.o., 2023, s.699

Návrat po materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke

Ženám je ex lege po materskej dovolenke zaručený návrat na pôvodnú prácu a pracovisko. Pracovisko je užším pojmom v porovnaní s pojmom miesto výkonu práce a teda návrat na pôvodné pracovisko chráni záujmy žien vo väčšej miere. Iba ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ môže zaradiť ženu na iné miesto výkonu práce, avšak aj tu je viazaný šírkou dojednania v pracovnej zmluve. Zákonodarca tu cez priestorovú limitáciu repatriácie zamestnancov po materskej dovolenke chráni záujmy a práva najmä žien. Obdobná úprava je obsiahnutá i v § 157 ods. 2 ZP upravujúcom práva zamestnancov vracajúcich sa po rodičovskej dovolenke. I tu je primárnou povinnosťou zamestnávateľa zaradiť zamestnanca na pôvodné pracovisko, a až sekundárne, ak splnenie primárnej povinnosti nie je objektívne možné, na dohodnuté miesto výkonu práce.

Zásada rovnakého zaobchádzania

Nepriamo s miestom výkonu práce súvisí aj možnosť diskriminácie žien. Ženy sa častejšie venujú starostlivosti o deti a preto viac využívajú možnosti výkonu práce z priestorov mimo pracoviska zamestnávateľa. Menší časový rozsah, ktorý v takom prípade ženy trávia na pracovisku, môže viesť k menšej viditeľnosti na pracovisku, nižšej osobnej interakcii a môže prispieť k diskriminačnému spomaleniu kariérneho postupu. Zavedenie objektívne merateľných kritérií môže navonok pôsobiť nediskriminačne, ale môže predstavovať nepriami diskrimináciu cieľiacu práve na ženy, tráviace viac času príležitostným výkonom práce z domácnosti alebo využívajúcim domácku prácu a teleprácu. Je na zamestnávateľovi, aby takémuto diskriminačnému konaniu profylakticky zabránil.

Obdobne diskriminačne môže vo svojich následkoch pôsobiť aj súčasný trend zamestnávateľov, ktorí prehodnocujú interné politiky výkonu práce z domácnosti a začínajú uprednostňovať návrat k výkonu práce z priestorov zamestnávateľa. Formy návratu zamestnancov siahajú od zníženia počtu dní v týždni, kedy môžu zamestnanci vykonávať prácu mimo pracoviska, až po úplný zákaz výkonu práce z domácnosti zamestnanca. Tento navonok neutrálny pokyn môže mať väčší negatívny dopad práve na ženy, keďže starostlivosť o deti je tradične zverená ženám. Starostlivosť o deti nad rámec zákonom garantovaných dôležitých osobných prekážok v práci podľa § 141 ZP bude v podmienkach striktnejšieho výkonu práce z priestorov zamestnávateľa značne sťažená alebo znevýhodnená.

Záver

Pracovnoprávna ochrana žien z pohľadu možností ponúkaných právnou úpravou miesta výkonu práce je v súčasnej dobe skutočne obmedzená. Správne dohodnutá šírka miesta výkonu práce a rozličné formy výkonu práce z prostredia mimo

priestorov zamestnávateľa, najmä z domácnosti zamestnanca, predstavujú primárne možnosti ochrany práv a záujmov žien v intenciách priestorového vymedzenia výkonu závislej práce žien. De lege ferenda by bolo vhodné rozšíriť právo žien na úpravu miesta výkonu práce tak, aby zamestnávateľ bol ex lege povinný takúto úpravu vykonať, pokiaľ tomu nebránia objektívne a preukázateľné prevádzkové dôvody.

Zoznam použitej literatúry

1. Barancová, H., Olšovská, A., Hamulák, J., Dolobáč, M. Slovenské pracovné právo. Bratislava : Sprint 2, 2019, 663 s., ISBN: 978-80-89710-48-5
2. Bělina, M., Pichrt, J. a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha : C. H. Besk, 2017, 477 s., ISBN: 978-80-7400-667-8
3. Dolobáč, M. a kol. Zákonník práce. Velký komentár. Žilina : Eurokódex, s.r.o., 2023, 894 s. ISBN: 978-80-8155-118-5
4. Fekete, I. Občiansky zákonník 1. zväzok (Všeobecná časť). Velký komentár, 3. aktualizované a rozšírené vydanie. Bratislava: Eurokódex, 2017, 1112 s., ISBN: 978-80-8155-073-7
5. Ladiverová, E., Nevická, D. Práca z domu a domácka práca. In. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej online konferencie Bratislavské právnické fórum 2021 organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou v dňoch 22. – 23. apríla 2021 pod záštitou Alumni Klubu Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2021, 101 s. ISBN 978-80-7160-608-6
6. Minčíč, V. Nové možnosti zamestnávania vo svetle súčasných kríz. In: Ťažká, V. Mílniky práva v stredoeurópskom priestore. Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2023, 597 s. ISBN 978-80-7160-690-1
7. Olšovská, A., Laclavíková, M. Miesto výkonu práce a jeho modifikácie. In. Švec, M., Bulla, M. Práca 4.0, digitálna spoločnosť a pracovné právo. Bratislava : Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR, 2018, s. 36 – 48, ISBN: 978-80-89149-58-2
8. Pavlíková, B. Home office – nemožné sa stáva možným. In. Pavlovič, M., Mydliarová, M. Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2022: zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie doktorandov a mladých vedeckých pracovníkov organizovanej Univerzitou Komenského v Bratislave, Právnickou fakultou, dňa 24.6. 2022 pod záštitou dekana Univerzity Komenského v Bratislave, Právnickej fakulty doc. JUDr. Eduarda Burdu, PhD. – 1. vyd. – Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta, 2022. 486 s. ISBN 978-80-7160-668-0

9. Švec, M., Toman, J. a kol. Zákonník práce. Zákon o kolektívnom vyjednávaní. Komentár Zväzok I. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer SR s.r.o., 2023, 1326 s. ISBN 978-80-571-0584-8
10. Števček, M., Dulák, A., Bajánková, J., Fečík, M., Sedláčko, F., Tomašovič, M. a kol. Občiansky zákonník I. § 1 – 450. 2. vydanie. Komentár. Praha : C. H. Beck, 2019, 1754 s., ISBN: 978-80—7400-770-5

Kontaktné údaje

JUDr. Pavol Rak, PhD.

pavol.rak@flaw.uniba.sk

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

MATERSKÁ DOVOLENKA VO VYBRANÝCH ČLENSKÝCH ŠTÁTOCH EÚ¹

MATERNITY LEAVE IN SOME SELECTED EU MEMBER STATES

Natália Kalinák²

Abstrakt: Žena ako matka sa dostáva v dôsledku materstva do situácie, v rámci ktorej sa stáva špecifickým subjektom pracovnoprávnych vzťahov, ktorý si vyžaduje naplnenie osobitných potrieb. Jednou z týchto potrieb matky (resp. rodiča) je zabezpečiť plnohodnotnú a nepretržitú starostlivosť o novonarodené dieťa s dostatočným hmotným zabezpečením. Príspevok v prvej časti upriamuje pozornosť na právo matky, otca a prípadne iných osôb na ospravedlnenie neprítomnosti v práci v dôsledku pôrodu a starostlivosti o dieťa, jeho rozsah a podmienky na Slovenku a následne poukazuje na odlišnú dĺžku materskej dovolenky ako i odlišné spôsoby hmotného zabezpečenia matky počas materskej dovolenky v náhodne vybraných členských štátoch EÚ.

Kľúčové slová: žena, pracovné prostredie, materská dovolenka, komparácia

Abstract: As a result of motherhood, a woman as a mother is placed in a situation where she becomes a specific subject of labour relations, requiring the fulfilment of specific needs. One of those needs of the mother (or parent) is to ensure full and continuous care for the newborn child with sufficient material security. In the first part, the paper draws attention to the right of the mother, father and possibly other persons to excuse absence from work due to childbirth and child care, its scope and conditions in Slovakia, and then points out the different length of maternity leave as well as the different ways of material provision of the mother during maternity leave in randomly selected EU Member States.

Key words: woman, working environment, maternity leave, comparison

¹ VEGA 1/0291/23 - Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk

² Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Úvod

Rodina. Rodina ako základná bunka spoločnosti i štátu s univerzálnym a výchovným charakterom má na Slovensku, ako i v celej Európskej únii neustále veľký význam. Rodina predstavuje veľmi dôležitú a stabilnú hodnotu. Tzv. „rodinná politika“ v rámci európskeho priestoru sa presadzuje od obdobia tzv. krízy sociálneho štátu, t.j. od 70. – 80. rokov 20. storočia.³ Vyspelé demokratické európske štáty prijímajú rôzne opatrenia, ktoré sú zamerané predovšetkým na ochranu rodiny, najmä ochranu žien (v súčasnosti čoraz viac i mužov) pri starostlivosti o deti v obdobiach, keď je matka pre dieťa takmer nenahraditeľná, teda počas materskej a rodičovskej dovolenky.⁴ Pracujúce matky v Európe majú právo na materskú dovolenku, ktorá im poskytuje čas a prostriedky na starostlivosť o novorodenca a zotavenie sa po pôrode. Avšak medzi jednotlivými európskymi krajinami existujú značné rozdiely v dĺžke a odmeňovaní materskej dovolenky. Niektoré krajiny ponúkajú len niekoľko týždňov neplatennej dovolenky, zatiaľ čo iné poskytujú mnohé mesiace plne plateného voľna. Vo väčšine krajín musí pracujúca matka na to, aby mala nárok na materskú dovolenku v Európe, odpracovať určitý počet hodín alebo zaplatiť príspevky na sociálne zabezpečenie.

Materská dovolenka sa v členských štátoch EÚ líši v závislosti od rôznych faktorov, ako sú sociálne alebo ekonomické okolnosti, ktoré ovplyvňujú jej trvanie a vyplácanie.

Myšlienka venovať sa skúmaniu a porovnávaniu jednotlivých aspektov materskej a otcovskej dovolenky vznikla v dôsledku štúdia práv rodičov v pracovnoprávnom prostredí v jednotlivých štátoch EÚ. Posúdením slovenskej právnej úpravy a získaním základných aspektov a kritérií v iných vybraných členských štátoch EÚ za účelom komparácie (dĺžka materskej a otcovskej dovolenky a percentuálne alebo pevnou sumou určené hmotné zabezpečenie) si kladieme otázku, či a v akom rozsahu sa právna úprava materskej a otcovskej dovolenky v EÚ líši.

Materská dovolenka v Slovenskej republike ako dôsledok vplyvu EÚ

Materská dovolenka je právom ženy, ktoré vzniká v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa.

Medzi základné povinnosti zamestnávateľa patrí povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci z dôvodu jeho nepretržitej starostlivosti o dieťa. Uvedená povinnosť zodpovedá podstate materskej dovolenky.⁵

³ STANEK, V. a kolektív: Sociálna politika. Vydavateľstvo EKONÓM 2004, ISBN 80-225-1881-6. s. 298.

⁴ MACKOVÁ, Z.: Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. [online] https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/015.html#_ftn1

⁵ DOLOBÁČ, M. a kol.: Zákoník práce. Veľký komentár. Žilina: EUROKÓDEX, s.r.o., 2023, s. 702

Cieľom materskej dovolenky je chrániť zdravie matky, nenarodeného plodu alebo novorodeného dieťaťa a zabezpečiť matke zvýšenú ochranu v podobe absentujúcej pracovnej záťaže a stresu pred a po pôrode. V súvislosti s individuálnymi a spoločenskými záujmami sú s materskou dovolenkou spojené aj ďalšie právne dôsledky, ako napríklad ochranná doba pri ukončení pracovného. Počas materskej dovolenky má matka najvyššiu úroveň pracovnoprávnej ochrany.⁶

Práva matiek na ochranu zdravia matky a jej dieťaťa, ako aj na zabezpečenie bezprostrednej starostlivosti oň sú stanovené v Smernici Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (desiata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS) (ďalej aj ako „smernica o tehotných pracovníčkach z roku 1992“), ktorá stanovuje členským štátom limity minimálneho trvania materskej dovolenky (2 týždne povinná materská dovolenka) ako aj minimálneho rozsahu materskej dovolenky, ktoré sú členské štáty povinné matke ponúknuť (najmenej 14 týždňov). Ďalším právnym predpisom z pera Európskej únie je 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, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (ďalej aj ako „Smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom“) ktorá nadobudla účinnosť 1. augusta 2019. Členské štáty mali do 2. augusta 2022 prijať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia potrebné na dosiahnutie súladu s touto smernicou. Transpozíciou smernice o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom do Zákonníka práce bol zavedený, resp. spresnený inštitút otcovskej dovolenky, právo na 2 týždne otcovskej dovolenky, a taktiež možnosť zamestnancov, ktorí sa starajú o deti požiadať o flexibilné formy práce.⁷ Právo na otcovskú dovolenku nemôže byť podmienené kvalifikáciou doby zamestnania ani kvalifikáciou dĺžky odpracovaných rokov. Európska komisia navrhla smernicu o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom po stiahnutí predchádzajúceho návrhu smernice o materskej dovolenke, ktorou by sa predĺžila doba materskej dovolenky. Smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom to síce nerieši, ale očakávalo sa, že bude mimoriadne prínosná pre rodovú rovnosť na trhu práce. Ako súčasť európskeho piliera sociálnych práv mala za cieľ riešiť nedostatočné zastúpenie žien na trhu práce, pomôcť im ľahšie zladit' pracovný a rodinný život a podporiť lepšie rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženy a mužov. Ako taký zaujíma širší prístup k modernizácii existujúceho právneho rámca EÚ v oblasti dovolenky z rodinných

⁶ NS ČR sp.zn. 21 Cdo 2887/2018

⁷ DOLOBÁČ, M. Aktuálne otázky sociálneho práva z pohľadu slovenskej legislatívy a právnej praxe. In: Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době. Praha. 2022. s 151. ISBN: 978-80-7630-025-5

dôvodov a pružných pracovných podmienok, aby sa zohľadnil vývoj v spoločnosti za posledné desaťročie.

Na prax a tvorbu výkladových pravidiel a ďalšiu normotvorbu zákonodarcu v oblasti materstva zamestnankýň a ich čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky má významný vplyv i rozhodovacia činnosť Súdneho dvora EÚ⁸.

Právnym základom pre materskú dovolenku na SR je § 166 zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“). Predmetné ustanovenie upravuje podmienky poskytovania materskej dovolenky ako i jej rozsah v závislosti od zaradenia do určitej kategórie. Ustanovenie § 166 Zákonníka práce vníma ženu ako matku dieťaťa, ktorá dieťa vynosila, porodila a stará sa oň. Právne predpisy platné a účinné v Slovenskej republike však umožňujú vstúpiť do pozície „matky“, resp. „rodiča“ i iným osobám než biologickým rodičom.⁹ Zákonník práce na túto skutočnosť reaguje, avšak vo vzťahu k rozsahu dovolenky mu venuje osobitnú pozornosť v § 169, ktorý ustanovuje: „*Materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka patrí aj žene a mužovi, ktorí prevzali dieťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa osobitného predpisu*“.

Pokiaľ sa neuplatní niektorá z osobitne vymenovaných skutočností v Zákonníku práce platí, že žene v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí materská dovolenka v trvaní 34 týždňov.¹⁰

Zákonník práce stanovuje minimálne trvanie materskej dovolenky 14 týždňov a zákaz prerušiť alebo ukončiť materskú dovolenku skôr, ako uplynie 6 týždňov odo dňa pôrodu.

Zamestnankyňa, ktorá nastúpi na materskú dovolenku nemá nárok na mzdu alebo náhradu mzdy poskytovanú zo strany zamestnávateľa. Nedochoádza však k absencii jej hmotného zabezpečenia, zamestnankyni, v prípade splnenia zákonom stanovených podmienok, vzniká nárok na materské. Podmienky vyplácania materského, ako aj jeho spôsob výpočtu a dobu, po ktorú bude vyplácané upravuje § 48 a nasl. zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o sociálnom poistení“). Maximálna materská v roku 2024 pri 31 dňovom mesiaci je 1993,60 eur.¹¹ V súčasnosti je percentuálna výška materského je 75 % denného vymeriavacieho základu.

⁸ Pozri napr. Rozsudok SD EÚ: C-116/06 Kiiski, Rozsudok SD EÚ: C- 366/99, Griesmar, Rozsudok SD EÚ: C-284/02, Sass

⁹ § 44 zákona č. 36ú2005 Z.z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov

¹⁰ Osobitné skutočnosti sú: Ak je žena osamelá (trvanie materskej dovolenky je upravené osobitne na 37 týždňov); Ak žena porodí zároveň dve alebo viac detí (trvanie materskej dovolenky je upravené osobitne na 43 týždňov)

¹¹ Maximálny vymeriavací základ pre nemocenskú dávku, t.j. aj pre materské, na ktoré vznikne nárok v roku 2024 je vo výške 2608 eur (hrubý mesačný príjem).

Otcovská a rodičovská dovolenka¹²

V záujme zabezpečenia starostlivosti o narodené dieťa patrí právo na pracovné voľno nie len žene ako matke, ale aj mužovi ako otcovi. Členské štáty EÚ poskytujú matkám zákonný nárok na platenú materskú dovolenku. Z nedávneho zahraničného výskumu¹³ vyplýva, že takmer všetky zamestnané ženy využívajú materskú dovolenku v období bezprostredne pred a/alebo po pôrode, avšak u otcov je situácia veľmi odlišná. Čerpanie otcovskej alebo rodičovskej dovolenky zo strany otcov je vo všeobecnosti oveľa nižšie v porovnaní s matkami (hoci je potrebné poznamenať, že sa to v jednotlivých krajinách líši). Vo väčšine krajín Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) pripadá menej ako 50 mužov na 100 živonarodených detí, ktorí nastúpia na rodičovskú dovolenku. V záujme posúdenia významných legislatívnych zmien v oblasti otcovskej dovolenky nie je potrebné siahť hlboko do minulosti. Právna úprava do 31.10.2022 radila otcovskú dovolenku pod rodičovskú dovolenku. Starostlivosť o narodené dieťa je možné zabezpečiť obomi rodičmi naraz a to súbežným čerpaním materskej dovolenky zo strany matky a otcovskej dovolenky zo strany otca.

Ako sme už uviedli, v nedávnej minulosti pojem „otcovská dovolenka“ neexistoval, napriek tomu toto právo otcovia mali k dispozícii prostredníctvom rodičovskej dovolenky. Najväčšia zmena nastala v hmotnom zabezpečení otca počas trvania otcovskej dovolenky.¹⁴ Otec je na otcovskej dovolenke hmotne zabezpečený dávkou z nemocenského poistenia označenou ako materské. Otec má nárok na materské podľa § 49 zákona o sociálnom zabezpečení ako „iný poistenec“, ktorý sa stará o dieťa a ktorý bol pred podaním žiadosti o materské nemocensky poistený najmenej 270 dní. Nárok na vyplácanie materského otcovi sa rozlišuje v závislosti od toho, či k poberaniu dochádza v čase do uplynutia 6 týždňov odo dňa pôrodu alebo neskôr. V prvých 6 týždňoch života dieťaťa môže otec poberať materské maximálne počas obdobia 2 týždňov. Neskôr môže poberať materské 28 týždňov (ak spadá do osobitných kategórií, ako napr. pri narodení viacerých detí, toto obdobie bude dlhšie) za podmienky, že na to isté dieťa matka nebude súbežne s otcom poberať materské alebo rodičovský príspevok. Otec, ktorý je na otcovskej dovolenke sa osobne o dieťa stará a platí, že nepracuje v obdobnom rozsahu, ako pracoval pred nástupom na otcovskú dovolenku.¹⁵

¹² § 166 ods. 2 Zákonníka práce

¹³ PHILPOTT L. – GOODWIN J. – SAAB M.: Paternal leave and fathers' mental health: a rapid literature review, In: Int J Mens Com Soc Health Vol 5(SP1):29–49; 29 March 2022., DOI: <http://dx.doi.org/10.22374/ijmsch.v5iSP1.72>

¹⁴ DOLOBÁČ, M. Aktuálne otázky sociálneho práva z pohľadu slovenskej legislatívy a právnej praxe. In: Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době. Praha. 2022. s 151.

¹⁵ V nedávnej minulosti sa na Slovensku často vyskytovala situácia, kedy otec na otcovskej dovolenke poberajúci materské vykonával prácu u iného zamestnávateľa. Sociálna poisťovňa v takýchto

Po vyčerpaní materskej dovolenky (*alebo otcovskej dovolenky*) v záujme prehĺbenia starostlivosti o dieťa má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku, resp. do šiestich rokov veku v prípade, ak ide o dieťa vyžadujúce si osobitnú starostlivosť z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu. Zákonodarca neustanovuje minimálne obligatórne trvanie rodičovskej dovolenky, je to individuálne právo, nie povinnosť rodiča rozhodnúť sa, či a v akom rozsahu rodičovskú dovolenku vyčerpá. Rodičovskú dovolenku môžu čerpať obaja rodičia súčasne, záleží to od ich vzájomnej dohody. Hmotné zabezpečenie je však možné získať iba u jedného z nich.

Materská dovolenka a otcovská dovolenka vo vybraných krajinách EÚ

Rakúsko¹⁶ - Materská dovolenka v Rakúsku trvá 8 týždňov pred termínom pôrodu a 8 týždňov po pôrode. 16 týždňov materskej dovolenky je obligatórných a nie je možné ich skrátiť. So súhlasom lekára možno 16-týždňovú materskú dovolenku, známu aj ako „Schutzfrist“, predĺžiť.

Plnenia hmotného zabezpečenia podľa rakúskeho sociálneho systému sa odvíjajú od troch posledných čistých platov matky a poskytujú sa mesačne pozadu. Počnúc dňom po narodení dieťaťa a pokračujúc do konca obdobia materskej dovolenky majú otcovia v Rakúsku nárok na 4 týžne platenej dovolenky. Otec pred nástupom na túto dovolenku musí odpracovať aspoň 182 dní, aby mu nárok na otcovskú dovolenku vznikol, a musí taktiež existovať predpoklad, že má záujem pokračovať v zamestnaní.¹⁷ Otcovia sú hmotne zabezpečení do výšky paušálnej sadzby, ktorá sa označuje aj ako „bonus za čas strávený s rodinou“ vo výške 717 eur mesačne.¹⁸

prípadoch odmietala vyplácať materské s argumentáciou absencie starostlivosti o dieťa. Nesúladnú prax ustálil Najvyšší správny súd, ktorý potvrdil argumentácie Sociálnej poisťovne s nasledujúcimi argumentmi. V prvom rade tvrdil, že otec, ktorý prevezme do starostlivosti dieťa, nastúpi na rodičovskú (pozn. v súčasnosti otcovskú) dovolenku a následne sa zamestná za obdobných až rovnakých podmienok, najmä čo sa pracovného času týka u iného zamestnávateľa dosvedčuje „iný“ zámer otca, než vytvorenie podmienok pre poskytovanie starostlivosti maloletému dieťaťu. Najvyšší správny súd taktiež interpretoval spojenie „iný zamestnanec, ktorý sa o dieťa stará“. Uvádza, že je potrebné rozlišovať slovné spojenie „ktorý sa stará“ so slovným spojením „zabezpečí“. Pojem „zabezpečí“ je obsahovo širší, umožňuje starať sa o dieťa i prostredníctvom tretích osôb, zatiaľ čo „stará sa“ si vyžaduje osobnú integráciu.

¹⁶ BGBl. I Nr. 55/1990 Bundesgesetz über den Mutter-Kind-Pass, BGBl. I Nr. 147/2010 Bundesgesetz über die Elternkarenz

¹⁷ OPETNIK S.: Wie die Problematik der Arzneimittelengpässe durch die EU-Arzneimittelreform 2023 verbessert werden kann / eingereicht von Sarah Opetnik. Linz, 2024. urn:nbn:at:at-ubl:1-78828

¹⁸ KERN V. – LECERF M. – CHAHRI S.: EPRS. European Parliamentary Research Service. PE 739.346. 2023

Belgicko- Upravené v tzv. Code de la sécurité sociale. Priemerná dĺžka materskej dovolenky v Belgicku bola 15 týždňov.¹⁹ Materskú dovolenku rozdeľujeme na predpôrodnú dovolenku a popôrodnú. Pokiaľ ide o prvú z nich, matka si ju musí vziať najmenej 1 týždeň pred predpokladaným termínom pôrodu, maximálne však 6 týždňov. Na druhú je potrebné 9-týždňové obdobie začínajúce narodením dieťaťa. Hmotne je matka zabezpečená vo výške 82% jej príjmov. Do 1.1.2023 mal otec nárok na otcovskú dovolenku 15 dní. V súčasnosti má otec nárok na otcovskú dovolenku v rozsahu 4 týždňov (resp. 20 pracovných dní), tie si však môže rozdeliť aj na 30 poldní, ak sa tak rozhodne, alebo môže čerpať celú dobu. Tieto dni musí čerpať počas prvých štyroch mesiacov po narodení dieťaťa.

Fínsko²⁰ - Podľa dostupných zdrojov EÚ²¹ materská dovolenka vo Fínsku trvala 21 týždňov. Zvyčajne sa začínala 10 týždňov pred očakávaným pôrodom dieťaťa a trvala až do jeho narodenia. Po narodení mala matka nárok na ďalších 11 týždňov. Otcovia mali na druhej strane nárok na 19 týždňov platenej otcovskej dovolenky.

Zmena nastala s účinnosťou od 1. augusta 2022. Otcovská dovolenka prestala existovať v pôvodnej podobe. Namiesto toho reforma priznala obom rodičom rovnakú kvótu 160 dní rodičovského príspevku. Rodičia sa môžu dohodnúť, že sa vzdajú až 63 dní zo svojho nároku v prospech druhého rodiča alebo inej osoby, ktorá poskytuje starostlivosť o dieťa.

Nemecko²² - Zamestnankyňa má nárok na 14 týždňov materskej dovolenky, ktorú musí vyčerpať najmenej šesť týždňov pred pôrodom a osem týždňov po pôrode. V prípade predčasného pôrodu, viacnásobného pôrodu alebo ak sa zistí, že dieťa je zdravotne postihnuté, má zamestnankyňa nárok na 18 týždňov dovolenky. Otcovia od roku 2024 ostávajú dva týždne platenej otcovskej dovolenky po narodení dieťaťa.²³

Bulharsko²⁴ - V Bulharsku má zamestnankyňa nárok na 58 týždňov platenej materskej dovolenky, ktorá začína 6 týždňov pred dňom pôrodu dieťaťa²⁵. Počas tohto obdobia dostáva zamestnankyňa mesačné hmotné zabezpečenie vo výške 90 % jej priemernej mzdy, ktorý vypláca bulharský Národný fond zdravotného poistenia. Otcovia majú nárok na 2 týždne povinnej otcovskej dovolenky, ktorá sa vypláca vo výške 90 % priemernej mzdy. Otcovia majú nárok na tento nárok, pokiaľ odpracovali

¹⁹ Tamtiež

²⁰ Tamtiež

²¹ Tamtiež

²² Tamtiež

²³ SCHÄFFER B. – OCHMANN U. - GRAW M.: Arbeitsschutz für Rechtsmedizinerinnen während Schwangerschaft und Stillzeit –Teil 1: arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen, Rechtsmedizin 2024 · 34:358–363, 2024

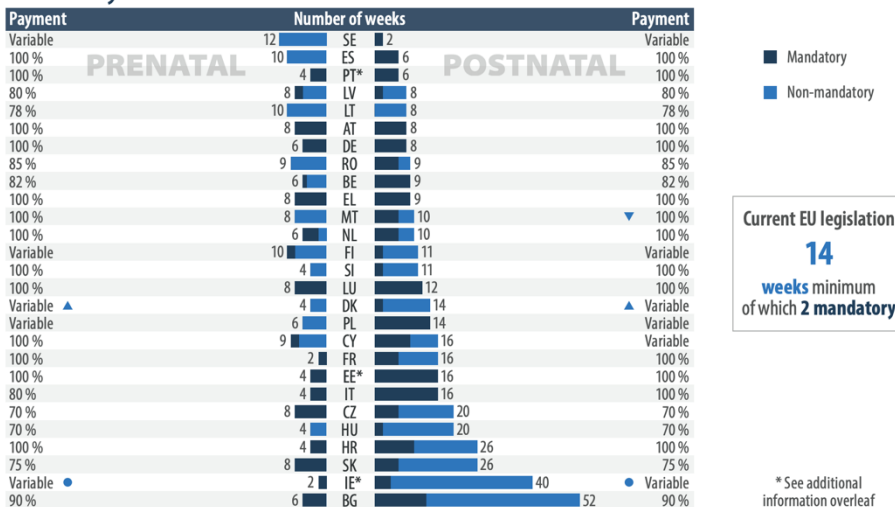
²⁴ Upravené v: Кодекс на труда (KODEKS NA TRUDA)

²⁵ 6 týždňov je povinných

aspoň jeden rok. Keď dieťa dosiahne vek šiestich mesiacov, zvyšok materskej dovolenky v Bulharsku sa môže s výslovným súhlasom matky rozdeliť medzi matku a otca.

V záujme poukázania na rozsah materskej dovolenky rozdelenej na trvanie pred pôrodom a po pôrode uvádzame prehľadovú tabuľku Európskeho parlamentu upravujúcu trvanie materskej dovolenky v jednotlivých členských štátoch s osobitným farebným označením rozsahu povinného čerpania i výškou hmotného zabezpečenia v percentách.

Maternity leave



Zdroj: Maternity and paternity leave in the EU. [online]

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739346/EPRS_ATA\(2023\)739346_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2023/739346/EPRS_ATA(2023)739346_EN.pdf)

Záver

V Európe sa tehotným a pracujúcim matkám poskytujú rôzne druhy materských dovoleniek. Práva pracujúcich matiek na chránené pracovné voľno však zabezpečujú dve smernice - smernica o materskej dovolenke z roku 1992 a smernica o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom. Materská dovolenka sa v Európe považuje za pracovné voľno pre matky tesne pred pôrodom alebo po ňom. Trvá minimálne 14 týždňov (z toho 2 týždne sú povinné) a je kompenzovaná minimálne na úrovni vnútroštátnych nemocenských dávok. Vo väčšine krajín musí pracujúca matka na to, aby mala nárok na materskú dovolenku v Európe, odpracovať určitý počet hodín alebo zaplatiť príspevky na sociálne zabezpečenie. Členské štáty, napriek tomu, že transponovali rovnaké právne predpisy z pera EÚ, upravili trvanie materskej dovolenky odlišne. Dĺžka materskej dovolenky sa pohybuje od minimálnej povinnej

dĺžky 14 týždňov napr. v Nemecku, priemerných 20 týždňov v Poľsku a Luxembursku a štedrých 58 týždňov v Bulharsku, vo Švédsku má matka nárok na materskú dovolenku pred pôrodom v rozsahu 12 týždňov, zatiaľ čo pôrode jej materská dovolenka trvá 2 týždne; naopak v Írsku trvá matke materská dovolenka pred pôrodom iba 2 týždne, zatiaľ čo pôrode jej materská dovolenka môže trvať až 40 týždňov.

Krajiny ako Španielsko, Portugalsko, Rakúsko, Francúzsko atď. upravujú právo matky na materskej dovolenke na hmotné zabezpečenie v celej výške priemernej mzdy, v Česku a Maďarsku sú matky počas materskej dovolenky zabezpečené najnižším percentom. Niektoré európske krajiny pokrývajú stratu mzdy u matiek alebo otcov na materskej / otcovskej dovolenke paušálnymi platbami, ako napríklad Rakúsko v prípade otcovskej dovolenky. Odpoveďou na v úvode položenú otázku je konštatovanie, že s poukázaním na uvedené informácie, ako i priloženú prehľadovú tabuľku vytvorenú Európskym parlamentom, členské štáty EÚ dodržali požadované štandardy pre minimálne trvanie materskej dovolenky a otcovskej dovolenky s obligatórnou časťou jej trvania, avšak čo do rozsahu i výšky hmotného zabezpečenia sa výrazne líšia.

Zoznam použitej literatúry

1. DOLOBÁČ, M. a kol.: Zákonník práce. Veľký komentár. Žilina: EUKÓDEX, s.r.o., 2023, 915s ISBN: 9788081551185
2. DOLOBÁČ, M. Aktuálne otázky sociálneho práva z pohľadu slovenskej legislatívy a právnej praxe. In: Pracovní právo a sociální ochrana v nejisté době. Praha. 2022. s 151. ISBN: 978-80-7630-025-5
3. GREENFIELD, D.: Maternity Leave in Europe: Exploring Policies & Benefits by Countries. [online]. Dostupné: <https://www.eurodev.com/blog/maternity-leave-europe#MaternityAustria>
4. KERN V. – LECERF M. – CHAHRI S.: EPRS. European Parliamentary Research Service. PE 739.346. 2023
5. MACKOVÁ, Z.: Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. [online] https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/015.html#_ftn1
6. OPETNIK S.: Wie die Problematik der Arzneimittelengpässe durch die EU-Arzneimittelreform 2023 verbessert werden kann / eingereicht von Sarah Opetnik. Linz, 2024. urn:nbn:at:at-ubl:1-78828
7. PHILPOTT L. – GOODWIN J. – SAAB M.: Paternal leave and fathers' mental health: a rapid literature review, In: Int J Mens Com Soc Health Vol 5(SP1):29–49; 29 March 2022., DOI: <http://dx.doi.org/10.22374/ijmsch.v5iSP1.72>

8. STANEK, V. a kolektív: Sociálna politika. Vydavateľstvo EKONÓM 2004, ISBN 80-225-1881-6. s. 298.
9. ŽUĽOVÁ, Jana – BARINKOVÁ, Milena. Niekoľko poznámok k porozumeniu Zákonníka práce. Košice: Univerzita P.J. Šafárika v Košiciach, 2019, 133 strán, ISBN 978-80-8152-798-2.
10. ŽUĽOVÁ, Jana – BARINKOVÁ, Milena – DOLOBÁČ, Marcel. Pracovné právo v poznámkach s príkladmi. Bratislava: Wolters Kluwer s.r.o., 2017. 414 strán. ISBN 978-80-8168-686-3.
11. NS ČR sp.zn. 21 Cdo 2887/2018
12. Rozsudok SD EÚ: C-116/06 Kiiski
13. Rozsudok SD EÚ: C- 366/99, Griesmar
14. Rozsudok SD EÚ: C-284/02, Sass

Kontaktné údaje

JUDr. Natália Kalinák

natalia.kalinak@student.upjs.sk

Právnická fakulta, UPJŠ v Košiciach

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

OTÁZNIKY NAD MATERSKOU A RODIČOVSKOU DOVOLENKOU, RESP. OTCOVSKOU DOVOLENKOU Z POHĽADU PRACOVNÉHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA SLOVENSKEJ REPUBLIKY V KONTEXTE SMERNICE EÚ 2019/1158¹

THE QUESTION MARKS OVER MATERNITY AND PARENTAL LEAVE – WITH FOCUS ON FATHERS’ LEAVE FROM THE PERSPECTIVE OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW OF THE SLOVAK REPUBLIC IN CONTEXT OF THE EU DIRECTIVE 2019/1158

Zuzana Macková²

Abstrakt: Autorka sa v príspevku venuje problematike materskej a rodičovskej dovolenky, resp. aj otcovskej dovolenky a poukazuje na problémy platnej právnej úpravy z hľadiska pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky, ako aj implementácie Smernice EÚ 2019/1158. V závere navrhuje právnu úpravu de lege ferenda, ktorá by odstránila súčasné disproporcie.

Kľúčové slová: materská dovolenka, materské, rodičovská dovolenka, rodičovský príspevok, otcovská dovolenka, rovnosť mužov a žien

Abstract: The contribution deals with the topic of maternity and parental leave especially from the perspective of the so-called fathers’ leave, pointing at discrepancies in the valid legislation from the perspective of Labour and Social Security Law of the Slovak Republic in implementation of the EU Directive 2019/1158. The conclusion proposes legislative arrangements de lege ferenda that would eliminate the current discrepancies.

Key words: maternity leave, maternity benefits, parental leave, parental benefits, father's leave, equality of men and women

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Právnickej fakulty Univerzity Komenského v Bratislave

Úvod

Právna úprava týkajúca sa pracovnoprávnej ochrany a sociálneho zabezpečenia počas materskej a rodičovskej dovolenky na území bývalého Československa v minulosti, ako aj v súčasnosti na území Slovenskej republiky je nadštandardná, najmä čo sa týka dĺžky materskej a rodičovskej dovolenky.

Dĺžka materskej dovolenky v období 1. Československej republiky (28.10.1918) bola v zmysle zákona č. 221/1924 o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby, ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1926³ v celkovej dĺžke 12 týždňov. Počas materskej dovolenky sa poisteným ženám poskytovala z nemocenského poistenia peňažná pomoc v materstve vo výške nemocenského.

Po skončení druhej svetovej vojny došlo na území Československa k prijatiu zákona č. 99 o národnom poistení, ktorý nadobudol účinnosť 1. októbra 1948 a v roku 1956 nadobudol účinnosť ďalší zákon č. 54/1956 Zb. o nemocenskom poistení zamestnancov, v zmysle ktorého sa materská dovolenka predĺžila na 18 týždňov a poskytovala sa 4 týždne pred pôrodom a 14 týždňov po pôrode.

Významným medzníkom bol aj rok 1964, v ktorom v zmysle zákona č. 58/1964 Zb. bola upravená starostlivosť o tehotné ženy – zamestnankyne a matky. Materská dovolenka sa predĺžila na 22 týždňov, počas ktorých sa poskytovalo hmotné zabezpečenie z prostriedkov nemocenského poistenia a ďalšia neplatená materská dovolenka bola v trvaní do jedného roku veku dieťaťa. Zároveň došlo ku kodifikácii pracovného práva a k prijatiu Zákonníka práce č. 65/1965 Zb. v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 1965. V zmysle tohto zákona došlo k zavedeniu prestávok v práci na dojčenie a právna úprava sťažila rozviazanie pracovného pomeru v prípade tehotných žien a matiek výpoveďou a okamžitým zrušením zo strany zamestnávateľa.⁴

Materská dovolenka z 22 týždňov na 26 týždňov sa predĺžila v roku 1968 zákonom č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia. Materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy patrila každej žene v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa. Poskytovala sa najčastejšie od začiatku štvrtého týždňa pred očakávaným dňom pôrodu. Nárok na materskú dovolenku ako ospravedlnené pracovné voľno mala i zamestnaná žena, ktorá prevzala do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť o dieťa, ktoré jej bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti alebo o dieťa, ktorého matka zomrela. Materská dovolenka

³ Pozri zákon č. 221 zo dňa 9. októbra 1924 o poistení zamestnancov pre prípad choroby, invalidity a staroby. Sbírka zákonů a nařízení státu československého.

⁴ BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert: Pracovné právo. Vydavateľstvo Sprint vbra Bratislava, 2002, ISBN 80-88848-97-0. s. 34 – 35.

ako ospravedlnené pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy sa jej poskytovala odo dňa, keď sa začala starať o dieťa, najdlhšie však do dňa, keď dieťa dosiahlo 22 týždňov veku. V niektorých prípadoch bola materská dovolenka kratšia a to vtedy, keď sa matka prestala o dieťa starať, alebo keď sa jej dieťa narodilo mŕtve, alebo keď zomrelo v čase, keď žena bola ešte na materskej dovolenke. Avšak materská dovolenka nikdy nemohla (*a naďalej nemôže*) byť kratšia ako 12 týždňov a nikdy sa nemohla (*a naďalej nemôže*) skončiť pred uplynutím 6 týždňov odo dňa pôrodu. Materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno je obvykle zároveň aj dobou, po ktorú patrila pracovníčka peňažná pomoc v materstve. Tento nárok nebol viazaný na to, či žena spĺňala podmienky pre nárok na peňažnú pomoc v materstve. V prípade, ak žene nepatrila peňažná pomoc v materstve z dôvodu, že nespĺnila podmienku najmenej 270 dní poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, nevznikol jej nárok na peňažnú pomoc v materstve, avšak jej patrila materská dovolenka ako ospravedlnené pracovné voľno bez nároku na náhradu mzdy.⁵

Vzhľadom na nepriaznivý populačný vývoj koncom 60. rokov 20. storočia bolo prijaté významné opatrenie sociálnej politiky, a to predĺženie materskej dovolenky v prípade ekonomicky činných žien na 28 týždňov, resp. 37. týždňov materskej dovolenky v prípade osamelej ženy – matky, resp. rozvedenej. Základnou podmienkou bolo, že v posledných dvoch rokoch pred pôrodom ženy – zamestnankyne boli zamestnané aspoň 270 dní. Počas trvania „ďalšej“ materskej dovolenky až do jedného roku veku dieťaťa sa ženám – matkám, ktoré boli ekonomicky činné poskytovala nová dávka, a to materský príspevok.⁶

Ďalšou etapou v predĺžení ďalšej materskej dovolenky bolo obdobie od 1. októbra 1971, kedy sa ďalšia materská dovolenka predĺžila do dvoch rokov veku dieťaťa a bola prijatá aj nová právna úprava týkajúca sa materského príspevku v zmysle zákona č.107/1971 Zb. Uvedená právna úprava rozšírila okruh žien, ktorým sa poskytoval materský príspevok aj na ženy, ktoré pred pôrodom neboli ekonomicky činné.⁷ K opätovnému predĺženiu doby „ďalšej“ materskej dovolenky z dvoch rokov do troch rokov veku dieťaťa došlo 1. júla 1987⁸ prijatím zákona č. 50/1987 Zb., ktorý nadobudol

⁵ KVÍČALOVÁ, V. – KALINA, K.: Dávky v materstve a prídavky na deti. 3. doplnené a prepracované vydanie, Práca, Bratislava 1976, 74-020-76. s.26 - 27.

⁶ MACKOVÁ, Zuzana: Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 139 – 149..

⁷ Poznámka autorky: Výška materského príspevku od 1.10.1971 bola v prípade starostlivosti o jedno dieťa do jedného roku veku naďalej v sume 500 Kčs mesačne, o dve deti v sume 800 Kčs mesačne a o tri a viac detí v sume 1 200 Kčs mesačne. Bola zavedená nová povinnosť, a to, aby sa ženy v čase tehotenstva podrobovali pravidelnej starostlivosti v zdravotníckych zariadeniach.

⁸MACKOVÁ, Zuzana: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 141.

účinnosť 1. júla 1987.⁹ Materský príspevok sa mohol poskytovať len žene v čase starostlivosti o dieťa, ak nemala nárok na mzdu (*plat, pracovnú odmenu, resp. iný príjem o zárobkovej činnosti*), ani nepoberala peňažné dávky nemocenského poistenia nahrádzajúce ušlý zárobok (*mzdu, plat*).¹⁰

Obdobie po roku 1989

Po novembri 1989 na území bývalého Československa došlo k prvej transformačnej zmene vo veci úplného zrovnoprávnenia rodičov dieťaťa, t.j. otca i matky dieťaťa vo veci osobnej, celodennej a riadnej starostlivosti o malé dieťa od jeho najútlejšieho veku. „Ďalšia“ materská dovolenka sa premenovala na dovolenku rodičovskú v súvislosti s prijatím nového zákona č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku.¹¹ Materský príspevok ako dávka nemocenského poistenia, ktorá sa poskytovala počas ďalšej materskej dovolenky sa pretransformoval na dávku novo koncipovaného systému štátnej sociálnej podpory, a to na rodičovský príspevok. Hlavným cieľom rodičovskej dovolenky poskytovanej žene alebo mužovi bolo prehlbenie starostlivosti o dieťa na základe žiadosti oprávnenej osoby do troch, resp. až do siedmich rokov veku v prípade dlhodobo ťažko zdravotne postihnutého dieťaťa vyžadujúceho mimoriadnu starostlivosť alebo o dlhodobo ťažko zdravotne postihnuté dieťa vyžadujúce mimoriadnu starostlivosť osobitne náročnú. Hlavným cieľom novo poskytovanej štátnej sociálnej dávky, rodičovského príspevku bolo zlepšenie finančnej a sociálnej situácie rodín starajúcich sa o malé dieťa.¹²

Materská a rodičovská dovolenka predstavujú základné pracovnoprávne inštitúty, ktoré úzko súvisia so sociálnou ochranou počas tehotenstva, materstva a starostlivosťou o dieťa, v širšom rozsahu s rodinou.

Slovenská republika (*od 1.1.1993*) v zmysle Ústavy Slovenskej republiky (*ďalej len „Ústavy SR“*)¹³ sa zaviazala k právu na ochranu rodiny, manželstva a rodičovstva a najmä zabezpečenia osobitnej starostlivosti o ženu v tehotenstve, ako aj jej

Pozri zákon č. 50/1987 Zb., ktorý nadobudol účinnosť 1. júla 1987.

⁹MACKOVÁ, Zuzana: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 141.

¹⁰ Poznámka: Výška sumy materského príspevku bola diferencovaná v závislosti od počtu detí, o ktoré sa žena starala. Napr. za kalendárny mesiac mala žena, ktorá sa starala o jedno dieťa materský príspevok vo výške 600 Sk mesačne, ak sa starala o dve deti, mala nárok na materský príspevok v sume 900 Sk mesačne a ak sa starala o tri a viac detí, nárok na materský príspevok mala v sume 1 300 Sk mesačne: Bližšie pozri In: MACKOVÁ, Zuzana: *Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom*. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 141 – 142.

¹¹ Pozri zákon č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku. Nadobudol účinnosť 1. októbra 1990.

¹² Poznámka: Výška rodičovského príspevku od 1. októbra 1990 predstavovala 900 Kčs mesačne.

¹³ Pozri čl. 41 zákona č. 460/1992 Zb. Ústavy Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

ochrany v pracovných vzťahoch a zodpovedajúcich pracovných podmienkach. Uvedené ustanovenie vychádza zo Všeobecnej deklarácie ľudských práv,¹⁴ ktorá pojem „rodiny“ vymedzuje ako „prirodzenú a základnú jednotku spoločnosti, ktorá má nárok na ochranu zo strany spoločnosti a štátu,“ ako aj z Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach,¹⁵ v zmysle ktorého „rodine, ktorá je prirodzenou a základnou jednotkou spoločnosti, ktorej by sa mala poskytnúť najširšia možná ochrana a pomoc, najmä na jej založenie a po čas, keď zodpovedá za starostlivosť a výchovu maloletých detí,“ avšak „osobitná ochrana by sa mala poskytovať matkám v priebehu primeraného obdobia pred narodením a po narodení dieťaťa“ a „počas tohto obdobia by sa pracujúcim matkám mala poskytnúť platená dovolenka alebo dovolenka so zodpovedajúcimi požitkami zo sociálneho zabezpečenia“. Mimoriadne významným dokumentom z hľadiska medzinárodného práva je Dohovor Medzinárodnej organizácie práce (*d ďalej len „MOP“*) č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia,¹⁶ v zmysle ktorého sa každý členský štát zaväzuje poskytovať chráneným osobám rodinné dávky na zabezpečenie starostlivosti o deti a chráneným osobám poskytovanie dávok v materstve počas tehotenstva, zľahnutia a ich následkov a z toho vyplývajúce zastavenie zárobku, počas ktorého sa musí poskytovať dávka, t.j. pravidelne opakujúca sa platba, ktorú možno obmedziť na 12 týždňov, pokiaľ vnútroštátne zákonodarstvo nepovoľuje dlhšiu dobu neprítomnosti v práci, pretože v takom prípade sa platby nemôžu obmedziť na kratšiu dobu. Avšak pre Slovenskú republiku je už záväzný Dohovor MOP č. 130 z roku 1969 o nemocenských dávkach.

Právo na primerané hmotné zabezpečenie pri nespôsobilosti na prácu, t.j. v chorobe, ako aj v období tehotenstva a materstva počas starostlivosti o malé dieťa v období materskej a rodičovskej dovolenky, zákonná ochrana rodičovstva a rodiny, atď. sú obsiahnuté aj v ústavnom zákone č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd.¹⁷ Závazok zmluvných strán na zabezpečenie sociálneho práva zamestnaných žien na ochranu najmä prostredníctvom platenej dovolenky, primeraných dávok sociálneho zabezpečenia alebo dávok z verejných fondov, aby mali pred a po narodení dieťaťa dovolenku v celkovej dĺžke najmenej 12 týždňov, ako aj potrebných podmienok pre plný rozvoj rodiny, ktorá predstavuje základnú jednotku spoločnosti, podporu ekonomickej, právnej a sociálnej ochrany rodinného života takými opatreniami ako sú sociálne a rodinné dávky, fyzikálne opatrenia,

¹⁴ Pozri: čl. 16 ods. 3 Všeobecnej deklarácie ľudských práv zo dňa 10.12.1948

¹⁵ Pozri: čl. 10 ods. 1 a 2 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach zo dňa 16.12.1966

¹⁶ Pozri: Dohovor MOP č. 102/1952 o minimálnej norme sociálneho zabezpečenia VII. časť – rodinné dávky - čl. 39 až 45 a VIII. časť – dávky v materstve – čl. 46 až 52.

¹⁷ Pozri : čl. 30 a čl. 32 ústavného zákona č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd

zabezpečenie bývania pre rodiny, príspevky novomanželom a ďalšie vhodné opatrenia ustanovila aj Európska sociálna charta¹⁸ a ďalej ustanovuje aj Revidovaná Európska sociálna charta,¹⁹ ktorá rozširuje právo zamestnaných žien na ochranu materstva pred pôrodom a po ňom celkovo najmenej na 14 týždňovú dovolenku formou platenej dovolenky primeranými dávkami sociálneho zabezpečenia alebo dávkami z verejných fondov a okrem uvedeného taxatívne zakotvuje aj výstavbu bytov na bývanie rodín a pomoc mladým manželstvám. Právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života, právo na rovnosť medzi ženami a mužmi, ktorá musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania a aj právo dieťaťa na jeho ochranu a starostlivosť potrebnú pre jeho blaho, ako aj právo každého dieťaťa na pravidelné udržiavanie osobných vzťahov a priamych stykov s obidvoma svojimi rodičmi, ak to nie je v rozpore s jeho záujmom a taktiež aj právo na dávky sociálneho zabezpečenia, ktorými sa zabezpečuje ochrana v prípade materstva, choroby, atď. podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou je obsiahnuté aj v Charte základných práv Európskej Únie.²⁰

Vzhľadom na uvedené základné pramene platnej právnej úpravy sociálnej ochrany tehotných žien a matiek je potrebné uviesť, že dávka novo formujúceho sa systému štátnej sociálnej podpory, a to rodičovský príspevok zostal naďalej zachovaný.²¹

¹⁸ Pozri: čl. 8, 16 a 17 Európskej sociálnej charty (oznámenie č. 329/1998 Z. z. a č. 330/1998 Z. z.)

¹⁹ Pozri: čl. 8 a čl. 16 Revidovanej Európskej sociálnej charty (oznámenie MZV SR o uzavretí Európskej sociálnej

charty revidovanej, príloha k čiastke 95 – k oznámeniu č. 273/2009 Z. z.)

²⁰ Čl. 7, 23, 24, 33 a 34 Charty základných práv Európskej Únie (2010/C 83/02)

²¹ Poznámka autorky: Pozri zákon č. 328/1990 Zb. o rodičovskom príspevku v znení zákona č. 239/1993 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť od 1. novembra 1993 a mesačná výška rodičovského príspevku sa začala určovať vo výške sumy potrebnej na zabezpečenie výživy a ostatných základných osobných potrieb rodiča podľa zákona č. 463/1991 Zb. o životnom minime. mesačná výška rodičovského príspevku sa začala určovať vo výške sumy potrebnej na zabezpečenie výživy a ostatných základných osobných potrieb rodiča podľa zákona č. 463/1991 Zb. o životnom minime. Od 1. júla 1995 v zmysle zákona č. 133/1995 Zb., ktorým sa menil a dopĺňal zákon č. 463/1991 Zb. o životnom minime, sa výška rodičovského príspevku upravila na sumu 1 470 Sk mesačne, čo bolo možné v tom čase považovať za tzv. sociálnu mzdu rodiča počas doby jeho osobnej a celodennej starostlivosti o malé dieťa. Výška priemernej mzdy v národnom hospodárstve v roku 1995 bola v sume 7 195 Sk mesačne a v roku 1998 bola v sume 10 003 Sk mesačne - prílohu č. 3 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Od 1. júla 1998 v zmysle zákona č. 196/1998 Zb., ktorým sa menil zákon č. 382/1990 Zb. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov, sa výška rodičovského príspevku upravila na sumu 2 740 Sk mesačne, pretože išlo o 0,913-násobok sumy pre jednu plnoletú fyzickú osobu ustanovenú osobitným predpisom, a to zákonom č. 125/1998 Zb. o životnom minime a o ustanovení súm na účely štátnych sociálnych dávok, pričom výška životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu predstavovala sumu 3 000 Sk mesačne.

Uvedené základné pramene sociálnej ochrany ženy v tehotenstve a materstve sa neskôr priamo premietli aj do základnej právnej úpravy pracovnoprávných vzťahov, a to do nového zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (*ďalej len „ZP“*)²², ktorý nadobudol účinnosť od 1. apríla 2002.

Dňa 1. novembra 2002 nadobudol účinnosť taktiež nový zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku, ktorý bol opätovne viackrát novelizovaný. Podstatná zmena nastala v tom, že od 1. júla 2005 sa rodičovský príspevok poskytoval rodičom alebo osobám, ktorým bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov v rovnakej výške za kalendárny mesiac bez ohľadu na skutočnosť, či boli alebo neboli zárobkovo činní. Zmena nastala aj vo výške určovania rodičovského príspevku, a to taxatívnou sumou, ktorá sa mohla upravovať na základe Opatrenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (*ďalej len „MPSVR SR“*),²³ avšak dĺžka materskej a rodičovskej dovolenky ženy a muža zostala nezmenená.

Obdobie po roku 2004

Základné pramene sociálnej ochrany tehotných žien a matiek sa premietli aj do dnes platných a účinných zákonov sociálneho zabezpečenia, a to do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (*ďalej len „zákon o sociálnom poistení“*), ktorý nadobudol účinnosť od 1. januára 2004 a ktorý upravuje hmotné zabezpečenie najmä počas tehotenstva a materstva, t.j. v období materskej dovolenky, kedy je matka pre dieťa nenahraditeľná a v období rodičovskej dovolenky ženy alebo muža, kedy sa poskytujú štátne sociálne dávky, v súčasnosti rodičovský príspevok podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov (*ďalej len „zákon o rodičovskom príspevku“*) a príspevok na starostlivosť o dieťa podľa zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (*ďalej len „zákon o príspevku na starostlivosť o dieťa“*).

Od 1. januára 2004 počas materskej dovolenky sa (*vo väčšine prípadov*) žene (*zamestnankyni, ale aj samostatne zárobkovo činnnej osobe – ďalej len „SZČO“*) – matke naďalej poskytovala dávka nemocenského poistenia, a to materské.²⁴ Dĺžka materskej dovolenky až do 31. decembra 2010 zostala nezmenená, avšak bola plne v súlade s Dohovorom MOP č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru MOP

²² Pozri: čl. 1, 6 a 8 základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (*ďalej len „ZP“*), ako aj § 160 až 170 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

²³ Bližšie pozri: MACKOVÁ, Zuzana: Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Štátne sociálne dávky s príkladmi. Heuréka, 2008, November 2008. Prvé vydanie. ISBN 978-80-89122-52-3. s.11 – 48.

²⁴ Pozri § 48 až 53 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

o ochrane materstva (*revidovaného z roku 1952*),²⁵ba dokonca išla nad rámec tohto Dohovoru v zmysle ktorého „...má žena právo na materskú dovolenku v trvaní najmenej štrnástich týždňov“ a „so zreteľom na ochranu zdravia matky a dieťaťa materská dovolenka zahŕňa povinnú šesťtýždňovú dovolenku po pôrode dieťaťa...“.²⁶ Významná zmena v dĺžke materskej dovolenky nastala pod vplyvom smernice Rady 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonávala Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi BUSINESSEUROPE (t.j. *Konfederáciou európskych podnikov*), UEAPME (t.j. *Európskou asociáciou remesiel, malých a stredných podnikov*), CEEP (t.j. *Európskym centrom zamestnávateľov a podnikov poskytujúcich verejné služby a služby všeobecného hospodárskeho záujmu*) a ETUC (t.j. *Európskou odborovou konfederáciou*)²⁷ a ktorou sa súčasne zrušila smernica 96/34/ES Rady z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC. Hlavným cieľom tejto smernice bolo ustanovenie minimálnych požiadaviek na zosúladenie rodičovských a pracovných povinností pracujúcich rodičov zohľadňujúc rozmanité usporiadanie rodín. Obsah smernice sa vzťahoval na všetkých pracovníkov v pracovnoprávnom vzťahu vymedzených vnútroštátnymi právnymi úpravami členských štátov EÚ vrátane Slovenskej republiky. Osobný rozsah smernice sa vzťahoval aj na pracovníkov na čiastočný úväzok, na pracovníkov s pracovnou zmluvou na dobu určitú, ako aj na pracovníkov, ktorí boli v pracovnoprávnom vzťahu s agentúrou dočasného zamestnávania. V zmysle článku 2 Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke sa pracovníkom malo priznať individuálne právo na rodičovskú dovolenku z dôvodu narodenia dieťaťa a poskytovať starostlivosť o dieťa najviac do 8 rokov veku. Rešpektujúc princíp rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami rodičovská dovolenka má byť neprenosná a má byť poskytovaná v rozsahu najmenej 4 mesiacov.

Od 1. januára 2011 materská dovolenka pri narodení jedného dieťaťa sa predĺžila z 28 týždňov na 34 týždňov a v prípade ženy, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, sa materská dovolenka z rozsahu 37 týždňov predĺžila na 43 týždňov. V prípade osamelej ženy k zmene dĺžky materskej dovolenky nedošlo a materská dovolenka zostala naďalej v rozsahu 37 týždňov.²⁸

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

²⁵ Pozri Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 190/2002 Z. z.

²⁶ Pozri čl. 4 Dohovoru MOP č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru MOP o ochrane materstva (*revidovaného z roku 1952*) - Oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 190/2002 Z. z.

²⁷ Publikované v Úradnom vestníku EÚ pod označením 1.68, 18.3.2010.

²⁸ Pozri zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení zákona č. 543/2010 Z. z. – účinný od 1.1.2011 a § 166 ods.

Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

dňom.²⁹ V prípade, ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu v plnom rozsahu jej trvania, t.j. až do uplynutia 34 týždňov, resp. 37 týždňov, príp. 43 týždňov. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu (*napr. sa tak rozhodne sama a nerešpektuje rozhodnutie lekára*), poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov, osamelej žene do uplynutia 31 týždňov a ak ide o ženu, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí do uplynutia 37 týždňov.³⁰ Nárok na materskú dovolenku má aj žena, ktorá prevzala na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré jej bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela.³¹ V tomto prípade materská dovolenka pri starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov sa poskytuje žene odo dňa prevzatia dieťaťa v trvaní 28 týždňov, osamelej žene v trvaní 31 týždňov a žene, ktorá prevzala dve deti alebo viac detí v trvaní 37 týždňov, najdlhšie však do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku.³² Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu – v tzv. šestonedelí.³³

Od narodenia dieťaťa vzhľadom na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnoprávne postavenie rodičov – matky i otca vo veci starostlivosti o narodené dieťa, patrila aj mužovi - zamestnancovi za splnenia podmienky, že sa staral o narodené dieťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu. Aj keď zákonodarcu uvedené obdobie nazýval „rodičovská dovolenka muža“, vo svojej podstate vo väčšine prípadov išlo o tzv. otcovskú dovolenku, pretože o narodené dieťa sa súčasne s matkou dieťaťa mohlo starať aj otec dieťaťa, príp. mohlo ísť o manžela matky dieťaťa, ak napr. muž nebol biologickým otcom dieťaťa. Avšak v tomto období muž, otec dieťaťa nemal nárok na žiadnu náhradu mzdy (*príjmu*), čo v praxi malo za následok, že muži o „rodičovskú dovolenku“ nežiadali a ani ju nečerpali.

V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o novonarodené dieťa od 1. januára 2011 patrí žene pracovné voľno bez náhrady mzdy – materská dovolenka po dobu 34 týždňov, resp. 37 týždňov, príp. 43 týždňov a rodičovská dovolenka naďalej zostala nezmenená a trvá až do troch rokov veku, resp. až do šiestich rokov veku dieťaťa. Ide o dôležité osobné prekážky v práci.³⁴ Táto doba sa považuje za ospravedlnenú

²⁹ Pozri § 167 ods. 1 Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

³⁰ Pozri § 167 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

³¹ Pozri § 169 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

³² Pozri § 169 ods. 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

³³ Pozri § 168 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

³³ Pozri § 168 ods. 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

³⁴ § 141 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

neprítomnosť v práci. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť pracovné voľno aj mužovi, ak sa stará o narodené dieťa, a to v rovnakom rozsahu ako žene. Za tento čas žene, ani mužovi nepatrí náhrada mzdy, ale poskytuje sa im hmotné zabezpečenie podľa osobitných predpisov v zmysle práva sociálneho zabezpečenia, a to počas materskej dovolenky (*resp. rodičovskej dovolenky v prípade muža*) - materské podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (*ďalej len „materské“*) alebo štátna sociálna dávka – vo väčšine prípadov rodičovský príspevok od narodenia dieťaťa v prípade, ak nevzniká nárok na materské.

Najvýznamnejšia zmena nastala od 1. januára 2011 v určovaní výšky sumy materského, ktorého výška od 1. januára 2004 predstavovala (len) 55 % denného vymeriavacieho základu (*ďalej len „DVZ“*) alebo pravdepodobného vymeriavacieho základu (*ďalej len PDVZ“*). Došlo k jej úprave na 60 %.³⁵ Od 1. januára 2012 výška materského sa upravila zo 60 % na 65 % DVZ alebo PDVZ, od 1. januára 2016³⁶ zo 65 % na 70 % DVZ alebo PDVZ a od 1. mája 2017³⁷ na 75 % DVZ alebo PDVZ. Zároveň došlo aj k zvýšeniu koeficientu pri výpočte maximálneho vymeriavacieho základu z 1,5-násobku všeobecného vymeriavacieho základu (*t.j. 12-násobku priemernej mzdy v hospodárstve SR*) spred dvoch kalendárnych rokov na 2-násobok maximálneho vymeriavacieho základu.³⁸

Zároveň je potrebné uviesť, že naďalej sa poskytujú aj ďalšie dávky v tehotenstve a materstve, ako napríklad štátne sociálne dávky, a to príspevok pri narodení dieťaťa,³⁹ príspevok na starostlivosť o dieťa,⁴⁰ ktorý bol zavedený v roku 2009 v čase krízy a ďalšie dávky nemocenského poistenia ako napr. vyrovnávací príspevok⁴¹ a od 1. apríla 2021 novo zavedená dávka tehotenskej.⁴²

Obdobie po roku 2019

S cieľom podporiť v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci bola prijatá 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,

³⁵ Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 543/2010 Z. z.

³⁶ Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 407/2015 Z. z.

³⁷ Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 85/2017 Z. z.

³⁸ Pozri zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

³⁹ Pozri zákon č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁴⁰ Pozri zákon č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

⁴¹ § 44 až 47 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

⁴² § 47a až 47c zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov – od 1. apríla 2021

ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ od 2. augusta 2022. Vzhľadom na to, došlo k radikálnej zmene v prípade poskytovania materského otcovi dieťaťa.

Do roku 2017 otec dieťaťa poberal materské len v prípade, ak matka dieťaťa zomrela, resp. sa nemohla o dieťa starať na základe lekárskeho posudku alebo pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, atď.

Avšak od roku 2017 sa ustanovila možnosť súbežného poberania materského matkou a otcom dieťaťa po splnení zákonom stanovených podmienok (*t.j. ak bol v posledných dvoch rokoch nemocensky poistený najmenej 270 kalendárnych dní*) – tzv. materské pre otca (*t.j. otcovské*), a to v prípade jedného dieťaťa ešte po dobu 28 týždňov, resp. v prípade osamelého otca dieťaťa, resp. iného poistenca po dobu 31 týždňov alebo 37 týždňov, ak sa súčasne stará o dve a viac detí, avšak najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, ak matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok na to isté dieťa, a to najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa. Základnou podmienkou je, že každý rodič poskytuje starostlivosť inému dieťaťu, t.j. ide o tzv. reťazové pôrody. Napr. otec dieťaťa poberať materské na staršie dieťa, na ktoré matka dieťaťa nemôže poberať materské, ani rodičovský príspevok, avšak matka dieťaťa môže poberať materské alebo rodičovský príspevok na mladšie dieťa.⁴³ Z uvedeného vyplýva, že v súčasnosti v SR môže matka čerpať materské počas materskej dovolenky po dobu 34 týždňov (*ak sa stará o jedno dieťa*), resp. 37 týždňov (*ak sa stará o jedno dieťa a je osamelá – t.j. ovdovená, rozvedená alebo z iných vážnych dôvodov je osamelá – napr. muž – otec dieťaťa je nezvestný, je vo výkone trestu odňatia slobody, vo väzbe, v misiách*) alebo 43 týždňov (*ak sa stará o dve a viac detí*) a potom má nárok na tzv. otcovské otec – muž dieťaťa po dobu 26 týždňov (*ak vyčerpá 2 týždne do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu – t.j. cca 28 týždňov*), resp. 29 týždňov (*ak vyčerpá 2 týždne do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu – t.j. cca 31 týždňov*), alebo 35 týždňov (*ak vyčerpá 2 týždne do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu – t.j. cca 37 týždňov*), najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, avšak matka dieťaťa nepoberá materské alebo rodičovský príspevok na to isté dieťa, avšak môže poberať materské alebo rodičovský príspevok na ďalšie dieťa. V týchto prípadoch ide o tzv. reťazové pôrody.

Na základe uvedeného možno jednoznačne konštatovať, že SR má v súčasnosti nadštandardne dlhú platenú materskú dovolenku, v trvaní t.j. cca 60 týždňov, resp. cca 62 týždňov (*v prípade starostlivosti o jedno dieťa – t.j. 34 týždňov zo strany matky a po šiestich týždňoch od pôrodu a po vyčerpaní 2 týždňov otcovskej dovolenky zo strany otca, plus ešte 26 týždňov, ktorá patrí otcovi dieťaťa, najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa*)⁴⁴, resp. 66 týždňov, resp. 68 týždňov (*v prípade, ak ide o starostlivosť o jedno dieťa osamelým rodičom – t.j. zo strany matky po dobu 37 týždňov a po šiestich*

⁴³ § 48 až 53 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

⁴⁴ § 48 v spojení s § 49 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

týždňoch od pôrodu a po vyčerpaní 2 týždňov otcovskej dovolenky zo strany otca, plus ešte 29 týždňov, ktorá patrí osamelému otcovi, najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa) alebo 78 týždňov, resp. 80 týždňov (v prípade starostlivosti o dve a viac detí – t.j. 43 týždňov zo strany matky a po šiestich týždňoch od pôrodu a po vyčerpaní 2 týždňov otcovskej dovolenky zo strany otca, plus ešte 35 týždňov, ktorá patrí otcovi dieťaťa, najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa), Táto skutočnosť sa prejavuje na trhu práce najmä v prípade zamestnancov, ktorým vzniká nárok na materské (t.j. otcovské) vo výške ich mzdy, platu ako napr. v prípade sudcov, prokurátorov, ozbrojených zložiek, čo má za následok pracovnú preťaženosť starších zamestnancov (po dovŕšení 50. rokov veku), ktorým je pridelená agenda zamestnancov na materskej (otcovskej) dovolenke, resp. ide o zamestnancov pracujúcich pre zahraničné korporácie, ktorí majú nadpriemerné mzdy, platy a teda aj nadpriemerné materské (otcovské), čo v roku 2024 bolo v priemere cca 2 000 eur mesačne. Ostatná časť zamestnancov pracujúca v školstve, v zdravotníctve, v sociálnych službách, v stavebníctve, atď. vzhľadom na nízke mzdy (platy) a teda aj materské (otcovské) vo väčšine prípadov zostáva na materskej dovolenke len po základnú dobu 34, resp. 37 alebo 43 týždňov a opätovne sa vracia na trh práce. Avšak až do troch rokov veku dieťaťa naďalej rodič (matka alebo otec dieťaťa) poberá štátnu sociálnu dávku, a to rodičovský príspevok (od 1.1.2024 v sume 345,20 eur mesačne - t.j. ak nemal nárok na materské, resp. otcovské, pretože nebol pred pôrodom ekonomicky aktívny a poistený alebo v sume 473,30 eur mesačne, ak pred poskytovaním rodičovského príspevku sa mu poskytovalo materské, resp. otcovské – t.j. bol ekonomicky aktívny a nemocenský poistený najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie materského), pričom o dieťa sa stará napr. starý rodič, resp. iná fyzická osoba alebo právnická osoba (t.j. dieťa navštevuje jasle alebo materskú školu).

Od 1. novembra 2022 na základe uvedenej smernice sa zaviedol nový inštitút tzv. „otcovskej dovolenky“,⁴⁵ ktorou vzniká otcovi dieťaťa právo na platenú dovolenku do uplynutia šiesteho týždňa odo dňa pôrodu dieťaťa v dĺžke dvoch týždňov, t. j. 14 dní má otec dieťaťa nárok na tzv. otcovské.⁴⁶ Nárok na tzv. otcovské otec dieťaťa získava bez ohľadu na to, či matka poberá materské na dieťa (dávku nemocenského poistenia) alebo rodičovský príspevok (štátnu sociálnu dávku).

⁴⁵ Do tohto obdobia otec dieťaťa odo dňa narodenia dieťaťa mal nárok na rodičovskú dovolenku v rovnakom

rozsahu ako matka dieťaťa, ak sa staral o narodené dieťa, avšak bez nároku na hmotné zabezpečenie – t.j. bez

nároku na dávku (materské, resp. otcovské), ale mal nárok len na neplatené voľno bez náhrady mzdy, platu.

⁴⁶ Poznámka autorky: zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov naďalej používa pojem „materské“.

Od 1. júna 2022 došlo k predĺženiu ochrannnej lehoty v prípade žien, ktorým zaniklo nemocenské poistenie ešte pred otehotnením a nárok na materské im vzniká nielen v prípade, ak v čase skončenia pracovného pomeru (*t.j. nemocenského poistenia*) zistia, že sú tehotné, ale aj vtedy, ak otehotnejú do pol roka (*t.j. do 180 dní*) po zániku nemocenského poistenia (*resp. pracovného pomeru alebo podnikania v prípade SZČO*). Uvedená právna úprava sa prejavila v náraste výdavkov na materské v období od roka 2005 do 2023 z 39 milióna eur až na 350 miliónov eur.⁴⁷ Hlavným faktorom nárastu výdavkov bol nielen rast priemernej výšky dávky, ale najmä nárast počtu poberateľov po roku 2010, kedy bola zavedená možnosť aj dobrovoľného nemocenského poistenia, čo mnohokrát využívali najmä samostatne zárobkovo činné osoby (*dálej len „SZČO“*), ktoré si platili poistné z najnižšieho vymeriavacieho základu, t.j. do roku 2012 z minimálnej mzdy, avšak v období tehotenstva si vo väčšine prípadov začali platiť poistné z najvyššieho vymeriavacieho základu z dôvodu, aby dosiahli najvyššiu výšku sumy materského.

Znenie smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami sa premietlo aj do Zákonníka práce,⁴⁸ ktoré však nekorešponduje s platnou právnou úpravou obsiahnutou v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ako ani so zákonom č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov a so zákonom č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, že rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 ZP, t.j. na prehlbenie starostlivosti o dieťa, ktorá sa poskytuje do troch rokov veku dieťaťa, možno poskytnúť najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku, a ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim osobitnú starostlivosť, najdlhšie do dňa, v ktorom dieťa dovŕši osem rokov veku, a to najviac v rozsahu, v ktorom sa táto dovolenka v období uvedenom v § 166 ods. 2 ZP nečerpala. V praxi sa uvedené ustanovenie nevyužíva najmä z dôvodu, že tak materské, resp. otcovské⁴⁹ sa poskytuje najdlhšie do troch rokov veku dieťaťa, ako aj štátna sociálna dávka, a to rodičovský príspevok⁵⁰ alebo príspevok na starostlivosť o dieťa,⁵¹ resp. v prípade dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným

⁴⁷ Zdroj: Sociálna poisťovňa (2024): Správa o hospodárení Sociálnej poisťovne v roku 2023. Dostupné na

<https://www.socpoist.sk/sites/default/files/2024-02/5.pdf>.

⁴⁸ Pozri § 166 ods. 1 až 4 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov

⁴⁹ Pozri § 49 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

⁵⁰ Pozri § 3 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov

⁵¹ Pozri § 1 zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých

stavom do šiestich rokov veku dieťaťa. V podstate ide o tzv. obsolétne ustanovenie súčasne platného Zákonníka práce, ktoré by bolo potrebné zosúladiť v zmysle uvedenej smernice a umožniť rodičom dieťaťa flexibilné čerpanie rodičovskej dovolenky aj s hmotným zabezpečením, tj. najmä s rodičovským príspevkom alebo príspevkom na starostlivosť o dieťa.

Zákonodarca by mal v prípade rodičov dieťaťa, ktorí majú nárok na výplatu materského (otcovského), umožniť im čerpanie štátnej sociálnej dávky rodičovského príspevku v celkovom rozsahu, tj. 36 mesiacov, čo je cca 156 týždňov. V prípade, ak by napríklad dali dieťa do predškolského zariadenia po dovŕšení dvoch rokov veku a opätovne by nastúpili do práce, tj. vyčerпали by napríklad len 60 týždňov materské a 44 týždňov rodičovský príspevok, t.j. zostal by im nárok na nevyčerpaný rodičovský príspevok a o ten by mohli požiadať napríklad, ak by sa rozhodli starať sa o dieťa vo veku od štyroch do piatich rokov, tj. cca 112 týždňov, mohli by požiadať o doplatenie nevyčerpaného rodičovského príspevku ešte po dobu dvoch rokov a 8 týždňov až do dovŕšenia piatich rokov veku dieťaťa. Týmto spôsobom by sa reálne zabezpečilo flexibilné čerpanie rodičovskej dovolenky aj s hmotným zabezpečením, tj. poskytovaním rodičovského príspevku alebo príspevku na starostlivosť o dieťa nielen do piatich rokov veku, ale v prípade dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom až do ôsmich rokov veku. Na základe uvedeného by malo dôjsť k legislatívnej zmene predovšetkým v zákone o rodičovskom príspevku, (ako aj v zákone o príspevku na starostlivosť o dieťa), kde by malo byť napr. v § 3 ods. 2 ustanovené, že „rodičovský príspevok sa poskytuje po dobu najviac 36 mesiacov, tj. cca 156 týždňov najdlhšie do dovŕšenia piatich rokov veku dieťaťa a v prípade dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom najviac 72 mesiacov, tj. 312 týždňov najdlhšie do dovŕšenia ôsmich rokov veku dieťaťa“.⁵² Len v takom prípade by ustanovenie § 166 ods. 4 Zákonníka práce bolo plne v súlade so smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2019/115 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

Záver

Vláda Slovenskej republiky už v júni 1996 prijala Konceptiu štátnej rodinnej politiky Slovenskej republiky a v prebiehajúcom procese transformácie sociálneho zabezpečenia populačná politika sa postupne nahradila politikou rodinnou, smerujúcou k "sociálnemu blahu" rodiny ako takej. Vzhľadom na to, Slovenská

zákonov v znení neskorších predpisov

⁵² § 3 ods. 2 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov a § 1 zákona č.

561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

republika sa zaraďuje medzi krajiny s tzv. explicitnou rodinnou politikou, t.j. takou, ktorej objektom je rodina ako celok.⁵³

K 31. decembru 2022 Slovenská republika mala cca 5 428 792 obyvateľov.⁵⁴ V dôsledku pandémie ochorenia COVID-19 zomrelo najviac obyvateľov od druhej svetovej vojny, čo následne viedlo k tomu, že sme prvý raz v histórii zaznamenali celkový úbytok obyvateľstva. Vzhľadom na nepriaznivý demografický vývoj obyvateľstva nielen na Slovensku, ale v celej EÚ sú prijímané viaceré opatrenia na zvýšenie motivácie najmä mladých ľudí uzatvárať manželstvá, mať deti, začleniť sa na trh práce a skĺbiť súkromný život so životom pracovným, čo potvrdzuje aj prijatie smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Slovenská republika už v roku 2022 prijala viacero strategických dokumentov, ktoré reagovali na implementáciu smernice 2019/1158, ako napr. Národný akčný plán zamestnanosti žien na roky 2022 – 2030, v oblasti násilia páchaného na ženách vláda Slovenskej republiky schválila 4. strategický dokument „Národný akčný plán pre prevenciu a elimináciu násilia na ženách na roky 2022 – 2027“ (ďalej len „Akčný plán“) a najmä od 1. novembra 2022 sa zaviedol nový inštitút tzv. „otcovskej dovolenky“, ktorou vzniká otcom právo na platenú dovolenku do uplynutia šiesteho týždňa odo dňa pôrodu dieťaťa v dĺžke najmenej dvoch týždňov, t. j. 14 dní majú nárok na tzv. otcovské. Nárok na tzv. otcovské získavajú bez ohľadu na to, či matka poberá materské na dieťa (*dávku nemocenského poistenia*) alebo rodičovský príspevok (*štátnu sociálnu dávku*). V súvislosti s právom zamestnanca na príspevok pri čerpaní otcovskej/rodičovskej dovolenky sa zaviedla možnosť, aby otcovi dieťaťa vznikol nárok na materské (tzv. *otcovské*) v rozsahu najmenej 2 týždňov (*14 kalendárnych dní*) v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa (*resp. v období šiestich týždňov predĺžených o obdobie, kedy bolo dieťa hospitalizované zo zdravotných dôvodov na strane dieťaťa alebo matky*), a to bez ohľadu na skutočnosť, či matka dieťaťa poberá materské, alebo rodičovský príspevok. Cieľom právnej úpravy je rešpektovanie smernice a najmä podpora rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a možnosti vytvorenia puta medzi otcami a deťmi už v rannom veku detí. Vláda Slovenskej republiky schválila v roku 2022 taktiež návrh nariadenia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky na zvýšenie kapacít v jasliach o 10 % z dôvodu ich veľkého nedostatku. Cieľom je vytvorenie viac miest pre deti pracujúcich ľudí a podpora rovnosti žien a mužov na pracovisku s dôrazom na zosúladoňovanie súkromného, rodinného a pracovného

⁵³ Macková, Zuzana: Repetitívum práva sociálneho zabezpečenia. IURIS LIBRI, spol. s r.o., 2016, ISBN 978-80-

89635-26-9.

⁵⁴ Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe.

života, ako aj rešpektovanie prijatej právnej úpravy zamestnávateľskými subjektami a ich rešpektovanie v praxi.

Predĺženie materskej dovolenky, zvýšenie sumy materského na úroveň cca čistej mzdy/platu a zavedenie otcovskej dovolenky v rozsahu minimálne dvoch týždňov po narodení dieťaťa, resp. 10 pracovných dní s hmotným zabezpečením, t.j. materským v zmysle uvedenej smernice, dokonca v Slovenskej republike až po dobu cca 28, 31, resp. 37 týždňov materskej dovolenky v prípade mužov/otcov po vyčerpaní materskej dovolenky v rozsahu 34, 37, resp. 43 týždňov matkami detí, predstavuje vysoký nadštandard v celosvetovom rozsahu pri podpore rodín s malými nezaopatrenými deťmi. Možno konštatovať, že tak v minulosti, ako aj v súčasnosti v slovenskej právnej úprave sa venuje mimoriadna pozornosť rodinám s nezaopatrenými deťmi, čo by sa malo prejaviť aj v zlepšení demografického vývoja v nasledujúcom období.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, Helena, SCHRONK, Robert: Pracovné právo. Vydavateľstvo Sprint vbra Bratislava, 2002, ISBN 80-88848-97-0. s. 34 – 35.
2. BARINKOVÁ, M.: Európska dimenzia podnikovej sociálnej zodpovednosti a jej vplyv na reguláciu pracovnoprávných vzťahov. In: Košice 2009: Zborník príspevkov účastníkov sympózia s medzinárodnou účasťou, konaného dňa 12. mája 2009 na Právnickej fakulte UPJŠ v Košiciach, ISBN 978-80-7097-780-4. s.7.
3. KVÍČALOVÁ, V. – KALINA, K.: Dávky v materstve a prídavky na deti. 3. doplnené a prepracované vydanie, Práca, Bratislava 1976, 74-020-76. s.26 - 27.
4. KUSÁ, Zuzana: Tieňová správa o chudobe a sociálnom vylúčení v Slovenskej republike za rok 2013. Sociologický ústav SAV, Vydavateľstvo Iris, 2013. ISBN 978-80-8914-934-6.
5. KUSÁ, Zuzana: Blaho detí ako predmet politickej súťaže. Prípadová štúdia rodinného balíčka. Working Papers in Sociology, Sociologický ústav SAV, vvi. 1/2024, ISSN 2453-6970.
6. MACKOVÁ, Zuzana: Zabezpečenie ženy v materstve rodičovským príspevkom. ACTA FACULTAIS IURIDICAE UNIVERITATIS COMENIANAE. Tomus XIX. Univerzita Komenského v Bratislave. Roč. 19/2000, ISBN 80-223-1426-9. s. 139 – 149..
7. MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Štátne sociálne dávky s príkladmi. Heuréka, 2008, November 2008. Prvé vydanie. ISBN 978-80-89122-52-3. s.11 – 48.
8. MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia, Všeobecná časť. 2. aktualizované a prepracované vydanie. Šamorín : Heuréka, 2017, ISBN 978-80-8173-048-1. 184s.

9. MACKOVÁ, Z.: Právo sociálneho zabezpečenia. Osobitná časť. Poistný systém v Slovenskej republike s príkladmi. Šamorín : Heuréka, 2012, ISBN 978-80-89122-77-6.
10. MACKOVÁ, Z.: Princíp solidarity v práve sociálneho zabezpečenia Slovenskej republiky. Bratislava 2001, ISBN 80-7160-141-1. 144s.
11. Macková, Zuzana: Repetitóriium práva sociálneho zabezpečenia. IURIS LIBRI, spol. s r.o., 2016, ISBN 978-80- 89635-26-9.
12. Národná rámcová stratégia podpory sociálneho začlenenia a boja proti chudobe.

Kontaktné údaje

doc. JUDr. Zuzana Macková, PhD.

zuzana.mackova@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

SÚBEH SKRÁTENÝCH PRACOVNÝCH ÚVÄZKOV A NEMOCENSKÉ POISTENIE V JUDIKATÚRE NAJvyššieho správneho súdu Slovenskej Republiky

CONCURRENT PART-TIME EMPLOYMENT AND SICKNESS INSURANCE IN THE CASE LAW OF THE SUPREME ADMINISTRATIVE COURT OF THE SLOVAK REPUBLIC

Adriana Slezáková¹

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá analýzou judikatúry Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky v otázke vzniku povinného nemocenského poistenia zamestnanca. Osobitne skúma otázku vzniku nároku na materské v situáciách, ak poistenci majú súbežne uzatvorené viaceré pracovnoprávne vzťahy, ktoré im zakladajú postavenie zamestnanca. Príspevok argumentuje v prospech výkladu zvoleného kasačným súdom, teda, že v uvedenom prípade vzniká iba jedno nemocenské poistenie, ktoré trvá, kým osoba ostáva zamestnancom aspoň v jednom pracovnom vzťahu. Preto každý samostatný pracovnoprávny vzťah nezakladá samostatné nemocenské poistenie zamestnanca.

Kľúčové slová: povinné nemocenské poistenie; zamestnanec; viacero pracovných pomerov; materské; Najvyšší správny súd

Abstract: The present paper focuses on the analysis of the case law of the Supreme Administrative Court of the Slovak Republic on sickness insurance of employees and the moment of its occurrence. Specifically, it analyses the entitlement to maternity benefit in cases where insured persons have multiple concurrent employments. The paper argues in favour of the court's interpretation, namely that only one sickness insurance occurs in such situations and lasts while the person concerned remains in at least one of the employments. Therefore, each employment alone does not establish separate sickness insurance of an employee.

Key words: sickness insurance; employee; multiple employments; maternity benefit; Supreme Administrative Court

¹ Autorka v čase písania príspevku pracuje v Kancelárii Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky, všetky informácie použité v príspevku však vychádzajú z verejne dostupných zdrojov. Za cenné pripomienky k textu ďakujem Mgr. Michalovi Novotnému.

Úvod

Rôzne životné situácie ľudí sa môžu odzrkadľovať aj v rôznych usporiadaniach pracovných životov. Napríklad častejším uzatváraním a ukončovaním pracovnoprávnych vzťahov, prácou na kratší pracovný čas či súbehom takýchto prác. Samozrejme sa aj pracovných životov dotýkajú rôzne sociálne udalosti, ktoré vedú k dočasnému výpadku príjmu, ako choroba, úraz či materstvo. Tu zohráva dôležitý aspekt nemocenské poistenie a nárok na dávky nemocenského poistenia.

Príspevok sa zaoberá otázkou vzniku nároku na materské v situáciách, ak má zamestnankyňa či zamestnanec súbežne uzatvorených viacero pracovnoprávnych vzťahov. Typicky pôjde o súbeh pracovných pomerov na kratší pracovný čas, tzv. skrátené úväzky. V takýchto prípadoch je pri posudzovaní nároku na dávky nemocenského poistenia podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon č. 461/2003 Z. z.“) otázne, či musí zamestnanec splniť podmienky z každého jednotlivého vzťahu alebo by sa podmienky posúdili akoby išlo o jedno nemocenské poistenie, zarátali by sa všetky doby poistenia a aj vymeriavacie základy.

Práve táto problematika bola v nedávnej dobe predmetom rozhodovania Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky (ďalej len „Najvyšší správny súd“ alebo „kasačný súd“). Príspevok je zameraný práve na analýzu uvedenej judikatúry. Prvá časť sa zaoberá základnou právnou úpravou povinného nemocenského poistenia zamestnanca. Druhá časť príspevku sa následne venuje rozboru judikatúry Najvyššieho správneho súdu. Poukazuje jednak na skutkové okolnosti a jednak na závery a základné argumenty Najvyššieho správneho súdu. Príspevok má zároveň za cieľ zdôrazniť tieto závery a dostať ich do širšieho povedomia verejnosti.

Všeobecné východiská: právna úprava nároku na materské a dva výklady vzniku nemocenského poistenia

Už čl. 39 Ústavy Slovenskej republiky (ďalej len „ústava“) garantuje občanom právo na primerané hmotné zabezpečenie okrem iného pri nespôsobilosti na prácu. Nemocenské poistenie poskytuje práve uvedené primerané hmotné zabezpečenie v prípade straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva alebo materstva.² Robí tak v súlade s princípom solidarity, ktorý zohľadňuje vzťah k priemernej úrovni hmotného zabezpečenia občanov, a princípu zásluhovosti, ktorý zase zohľadňuje mieru zapojenia osoby do systému sociálneho zabezpečenia a odvíja výšku dávky práve od výšky odvodov.³

² Podľa § 2 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. sociálne poistenie podľa tohto zákona je nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva.

³ Pozri napr. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Sk 6/2019 z 20. mája 2020

Materské ako jedna z dávok nemocenského poistenia sa poskytuje počas materskej dovolenky, vo väčšine prípadov ženám,⁴ ale aj mužom (otcovská dovolenka). Účelom je nahradiť ušlý príjem v dôsledku sociálnej udalosti, t. j. pôrodu, resp. ranného materstva, aby (predovšetkým, ale teda nie výlučne) matky nemuseli počas tohto obdobia riešiť existenčné problémy.⁵ Podmienkou na vznik nároku na materské je trvanie nemocenského poistenia v čase, kedy vznikol dôvod na jeho poskytnutie,⁶ príp. plynutie ochrannej lehoty, a zároveň neexistencia príjmu, ktorý by sa považoval za vymeriavací základ podľa zákona č. 461/2003 Z. z.⁷ Ďalšou podmienkou je účasť na nemocenskom poistení v trvaní najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, tzv. čakacia doba.⁸

Posúdenie vzniku nároku sa nezdá byť problematické, ak má poistenkyňa alebo iný poistenec uzatvorený jeden pracovný pomer. Posúdi sa, či v danom čase stále trvá, či bola splnená potrebná doba poistenia a príjem z tejto zárobkovej činnosti bude predstavovať vymeriavací základ. V praxi sa ale ukázalo ako nejasné posúdenie situácií, ak poistenkyňa uzatvára a ukončuje pracovné pomery, ktoré na seba nadväzujú, príp. sa aj čiastočne alebo úplne prekrývajú. Nejasnosť spočíva vo výklade § 58 ods. 1 a § 20 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. Podľa § 58 ods. 1 cit. zákona nárok na nemocenskú dávku sa posudzuje samostatne z každého nemocenského poistenia. Vznik povinného nemocenského poistenia zamestnanca následne upravuje § 20 ods. 1 cit. zákona. Podľa prvej vety tohto ustanovenia povinné nemocenské poistenie zamestnanca (uvedeného v § 4 ods. 1) vzniká odo dňa vzniku pracovného vzťahu, ktorý zakladá právo na príjem uvedený (v § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3) a zaniká dňom zániku tohto právneho vzťahu, ak tento zákon neustanovuje inak.

Nemocenské poistenie z pohľadu judikatúry Najvyššieho správneho súdu

⁴ MACKOVÁ, Zuzana: Sociálna ochrana žien v tehotenstve a materstve. In: Raison d'être pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Slovensku - 100 rokov vývoja a vyhladky do budúcnosti, Bratislavské právnické fórum, 2022, s. 46

⁵ Bližšie pozri KOLDINSKÁ, Kristína, TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálneho zabezpečení. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 144. MATLÁK, Ján a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, s. 117. Z judikatúry napr. rozsudok Najvyššieho správneho súdu sp. zn. 7 Sžsk 50/2020 z 27. októbra 2021, publikovaného v zbierke č. 5/2022 ZNSS.

⁶ V prípade poistenkyne začiatok šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, najskôr začiatok ôsmeho týždňa. Pozri § 48 ods. 2 a nasl. zákona č. 461/2003 Z. z.

⁷ Podľa § 30 písm. a) a b) zamestnanec má nárok na nemocenskú dávku, ak splnil podmienky ustanovené na vznik nároku na nemocenskú dávku počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku v ochrannej lehote a nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1, okrem príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu, než za vykonanú prácu, za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky uvedeného v § 33 ods. 1, § 39 ods. 1, § 48 ods. 1 a § 49 ods.

1.

⁸ Pozri § 48 ods. 1, § 49 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z.

Výkladom § 20 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. a posúdením vzniku nároku na materské pri viacerých samostatných pracovných pomeroch zamestnankyne sa Najvyšší správny súd zásadnejšie zaoberal vo veci sp. zn. 7 Ssk 61/2021.⁹

Skutkové okolnosti

V uvedenom prípade žalobkyni lekár určil dátum pôrodu na 4. decembra 2018, a tak jej 23. októbra 2018 vznikol dôvod na poskytnutie materského. Žalobkyňa bola od roku 2017 do 23. októbra 2018, kedy aj nastúpila na materskú dovolenku, celkovo v štyroch pracovnoprávných vzťahoch, ktoré jej zakladali účasť na nemocenskom poistení.¹⁰ Následne štyrmi žiadosťami požiadala pobočku Sociálnej poisťovne o výplatu materského z uvedených nemocenských poistení. Tá jej rozhodnutím priznala nárok na materské z úhrnu vymeriavacích základov ako zamestnankyne dvoch zamestnávateľov - z jedného, ktorý jej v tom čase stále trval (teda trvalo nemocenské poistenie), a z druhého, z ktorého jej plynula ochranná lehota. Ďalšími dvoma rozhodnutia žalobkyni nárok zo zvyšných zamestnaní nepriznala. Proti ním podala žalobkyňa odvolanie, ktoré však zamietla Sociálna poisťovňa, ústredie (ďalej len „žalovaná“).

Podstata argumentácie žalovanej spočívala v tom, že podmienkou vzniku nároku na materské podľa § 30 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. je, aby dôvod na jeho poskytnutie vznikol počas trvania nemocenského poistenia alebo v ochrannej lehote. Odkázala aj na § 58 ods. 1 cit. zákona, podľa ktorého sa nároky z viacerých poistení posudzujú samostatne.

Žalobkyňa v konaní zase namietala, že týmto postupom sa jej nezohľadnili všetky vymeriavacie základy v rozhodnom období. Podľa nej, ak má zamestnanec uzatvorených viacero pracovných pomerov, nezakladá každý z nich samostatné nemocenské poistenie. Bola názoru, že výklad žalovanej diskriminuje najmä ženy pracujúce práve vo viacerých pracovných pomeroch, čo im nedovoľuje splniť podmienku 270 dní nemocenského poistenia a nezohľadňuje účel nemocenského poistenia.

Najvyšší správny súd povedal, že ustanovenie § 20 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. skutočne pripúšťa dva výklady. Prvý, ktorá zastávala žalovaná, že nemocenské poistenie vzniká vždy so vznikom konkrétneho právneho vzťahu a s jeho zánikom následne tiež zaniká. Zároveň je možný aj druhý výklad, podľa ktorého nemocenské poistenie zamestnanca vznikne v deň, keď mu vznikne akýkoľvek právny vzťah, ktorý

⁹ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu sp. zn. 7 Ssk 61/2021 z 23. septembra 2023

¹⁰ Konkrétne od 1. januára do 30. júna 2017 bola v pracovnom pomere k zamestnávateľovi A, od 1. októbra 2017 do 28. februára 2018 u zamestnávateľa B, ďalej od 5. júna do 30. septembra 2017 a potom od 5. do 22. októbra 2018 u zamestnávateľa C, a nakoniec nepretržite od 1. júna 2017 u zamestnávateľa D.

mu zakladá právny vzťah zamestnanca v zmysle § 4 cit. zákona a zanikne v deň, kedy mu zanikne takýto právny vzťah. Kasačný súd sa priklonil právne k tomuto druhému výkladu. Pokiaľ tak osoba zostáva zamestnancom, trvá jej na základe tohto ustanovenia v tomto období jedno nemocenské poistenie. Nie je podstatné, či je zamestnancom na základe jedného alebo postupných, alebo prekrývajúcich sa právnych vzťahov.

Argumenty Najvyššieho správneho súdu

Prvý argument kasačného súdu sa týkal výkladu zákona, účelu nemocenského poistenia a súladu výkladu s nadradenými právnymi normami.¹¹ Prvorado uviedol, že zákon č. 461/2003 Z. z. v žiadnom ustanovení nenormuje, ako sa má posudzovať povinné nemocenské poistenie osoby, ktorá je vo viacerých právnych vzťahoch zamestnanca. Nemocenské poistenie sa pritom poskytuje pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku materstva. Účelom je tak chrániť zamestnanca, a nie konkrétny právny vzťah, v ktorom vykonáva zárobkovú činnosť.

Poukázal ďalej aj na ústavné súvislosti.¹² Konkrétne čl. 35 ods. 2 ústavy, podľa ktorého majú občania právo na prácu, no štát má aj primerane hmotne zabezpečovať tých, ktorí bez vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Článok 39 ods. 1 ústavy tiež hovorí, že občania majú právo na primerané hmotné zabezpečenie nespôsobilosti na prácu. Kasačný súd zároveň zdôraznil zákaz diskriminácie podľa čl. 12 ods. 1 a 2 ústavy. Totiž naviazanie povinného nemocenského poistenia na jeden konkrétny právny vzťah zamestnanca vedie k nerovnakému zaobchádzaniu s určitými osobami len v závislosti od toho, či sú v jednom alebo vo viacerých takých právnych vzťahoch, hoci inak sa môžu nachádzať v úplne rovnakej situácii. Napríklad, ak teda jedna osoba dosahuje rôzny príjem z jedného pracovného pomeru (jeden rok nižší, druhý vyšší), v dôsledku aplikácie výkladu, že nemocenské poistenie vzniká vždy s konkrétnym právnym vzťahom, bude mať pre výpočet dávky nemocenského poistenia zohľadnené všetky vymeriavacie základy z jej jedného nemocenského poistenia za rozhodujúce obdobie. Naproti tomu osoba, u ktorej je pohyb príjmu spôsobený tým, že postupne uzatvára a ukončuje súbežné pracovné pomery, za tohto istého výkladu, teda, že podmienky sa budú skúmať z každého pomeru, môže dôjsť k tomu, že časť už medzitým skončených pomerov sa jej do výpočtu vymeriavacieho základu nezahrnie.

Podľa kasačného súdu takýto výklad viac zohľadňuje aj sociálnu realitu.¹³ Teda, že viac ľudí už v dnešnej dobe vykonáva zárobkovú činnosť vo viacerých pracovných

¹¹ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu sp. zn. 7 Ssk 61/2021 z 23. septembra 2023, body 12 a 13

¹² Ibid. body 14 až 16

¹³ Ibid. bod 15

pomerach, čím sa im darí zabezpečiť si takú životnú úroveň, akú si iní vedia zabezpečiť v rámci jedného pracovného pomeru. Najmä poukázal na nízko platené zamestnania často nekvalifikovaných pracovníkov (pomocné sily), kde na trhu práce nie je ani možné získať pracovný pomer na plný úväzok.

Zároveň tým, že u zamestnanca vzniká jedno nemocenské poistenie, sa podľa kasačného súdu tiež viac zohľadňuje aj princíp zásluhovosti sociálneho poistenia,¹⁴ ktorého podstata spočíva v tom, aby sa v rámci dávkových schém čo najvernejšie zohľadňovali vymeriavacie základy, z ktorých poistenec platil poistné na príslušné poistenie. Na druhú stranu sa tak aj zabezpečí, že budú zohľadnené vymeriavacie základy zo všetkým pracovných vzťahoch, aj keď by pre zamestnanca mohlo byť výhodnejšie zohľadniť len aktuálny pracovný vzťah a nie aj tie skoršie.

Výklad tiež podľa kasačného súdu viac zodpovedá situácii vzniku a zániku povinného nemocenského poistenia samostatne zárobkovo činných osôb (ďalej len „SZČO“). Odkázal na ustálenú judikatúru, podľa ktorej sú SZČO nemocensky poistené jednotne, bez ohľadu na počet oprávnení, na základe ktorých vykonávajú svoju činnosť.¹⁵

Na kasačnom pojednávaní žalovaná argumentovala, že ňou zvolený výklad bráni zneužívaniu nemocenského poistenia.¹⁶ To však kasačný súd nepovažoval za relevantný argument. Navyše práve pri výklade jednotnosti nemocenského poistenia sa zabezpečí, aby zamestnanec nezískaval výhody vytváraním a ukončovaním pracovných pomerov. Výklad podľa neho tiež ide v súlade s § 2 písm. a) a § 30 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. a podmienkou absencie príjmu u zamestnanca pre nárok na nemocenské dávky. Nie je totiž rozhodný počet právnych vzťahov zamestnanca, ale to, či zo žiadneho z nich nemá príjem, a v tom prípade bude spĺňať podmienku nároku na nemocenskú dávku.

Žalovaná tiež argumentovala ťažkosťami, ktoré môže spôsobiť jednotné nemocenské poistenie zamestnanca v jednotlivých prípadoch ako napr. prerušenie poistenia alebo pracovná neschopnosť, ktoré by sa prejavovali len v jednom zo zamestnaní.¹⁷ Kasačný súd naopak argumentoval, že jednoducho k prerušeniu poistenia by došlo, ak by dôvody nastali u všetkých zamestnávateľov zamestnanca. Pri práceneschopnosti by si zase zamestnanec musel vybrať, či bude vykonávať druhú prácu a nebude mať nárok na dávku, alebo nebude vykonávať žiadnu. Opätovne

¹⁴ Ibid. bod 16

¹⁵ Bližšie pozri bod 20 rozsudku a tam cit. judikatúru. Kasačný súd tiež odkázal aj na predchádzajúcu judikatúru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky. Ten jednak pripustil určenie denného vymeriavacieho základu ako podielu úhrnu vymeriavacích základov zo zamestnaní u viacerých zamestnávateľov. Taktiež pripustil výklad, že za situácie, že poistenec má na seba naväzujúce pracovné pomery, ide o jedno nemocenské poistenie. Bližšie pozri bod 17 rozsudku.

¹⁶ Ibid. bod 18

¹⁷ Ibid. bod 21

odkázal na § 2 písm. a) a § 30 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. Ďalšie námietky žalovanej ako problémy s ohlasovacou povinnosťou či zisťovanie vymeriavacieho základu sú podľa kasačného súdu skôr administratívne otázky. Problém podľa neho nemôže byť ani výpočet denného vymeriavacieho základu, pretože preň je rozhodujúci súčet vymeriavacích základov ako takých počas rozhodujúceho obdobia. Výklad vzniku jedného povinného nemocenského poistenia zamestnanca potvrdil ďalej Najvyšší správny súd v rozsudku sp. zn. 7 Ssk 106/2021 z 13. októbra 2023. Žalobcovi, ktorý bol v tomto prípade zamestnaný súbežne v pracovnoprávných vzťahoch na základe rozličných pracovných zmlúv, teda vzniklo jedno povinné nemocenské poistenie. Nebolo pritom rozhodné, že žalobca si sám uplatnil dávky nemocenského poistenia z každého nemocenského poistenia samostatnými žiadosťami.¹⁸ Kasačný v odôvodnení poukázal na rovnaké argumenty ako v predchádzajúcom rozsudku z 27. septembra 2023. Možno len zdôrazniť, ako to urobil kasačný súd, že do obdobia nemocenského poistenia sa pri prekryvaní jednotlivých pracovných pomerov pritom zarátajú iba skutočné dni poistenia, teda jeden deň sa zaráta iba raz.¹⁹

Napokon v tejto výkladovej línii pokračoval kasačný súd aj vo veciach sp. zn. 7 Ssk 38/2023 a 6 Ssk 155/2023, oba z 30. apríla 2024. Vo všetkých týchto prípadoch zmenil rozhodnutia správnych súdov tak, že zrušil rozhodnutia žalovanej a vec jej vrátil na ďalšie konanie.

Rozbor judikatúry

Najvyšší správny súd ustálil, že zamestnankyni či zamestnancovi pri súbehu alebo na seba ihneď nadväzujúcich pracovných vzťahoch, vzniká jedno nemocenské poistenie. Samostatné nemocenské poistenie tak predstavuje nemocenské poistenie zamestnanca, SZČO a dobrovoľne poistenej osoby. V prípade, že je osoba súčasne zamestnancom aj SZČO, vzniknú dve nemocenské poistenia. Ak má však súbežne dva pracovné pomery u viacerých zamestnávateľov, vznikne stále jedno nemocenské poistenie. Podmienky nároku na dávku nemocenského poistenia, napr. materského, sa tak v tomto druhom prípade nebudú posudzovať z každého pracovnoprávneho vzťahu samostatne.

Výklad jednotnosti nemocenského poistenia podľa nás zamestnancom umožňuje väčšiu voľnosť v usporiadaní si pracovnoprávných vzťahov (a celkovo životných štýlov) a zároveň nepríslú o nárok na dávky nemocenského poistenia. Môže byť tak aj

¹⁸ Rozsudok Najvyššieho správneho súdu sp. zn. 7 Ssk 106/2021 z 13. októbra 2023 bod 17

¹⁹ Ibid. bod 16

väčším motivátorom k využívaniu skrátených úväzkov, či ich súbehu, a nie naopak odradzujúcim faktorom.²⁰

Aj pokiaľ ide o medzinárodné štandardy, je zrejmý trend poskytovať ochranu v súvislosti s materstvom aj ženám pracujúcim v iných ako štandardných pracovných pomeroch, typicky napr. pracovné pomery na kratší pracovný čas. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952 (oznámenie č. 190/2002 Z. z.) sa napr. podľa čl. 2 ods. 1 vzťahuje na všetky zamestnané ženy vrátane žien zamestnaných v netypických formách závislej práce. Podľa čl. 10 ods. 2 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška č. 120/1976 Z. z.) by sa mala poskytovať osobitná ochrana matkám v priebehu primeraného obdobia pred narodením a po narodení dieťaťa. Počas tohto obdobia by sa pracujúcim matkám mala poskytnúť platená dovolenka alebo dovolenka so zodpovedajúcimi požitkami zo sociálneho zabezpečenia. Všeobecný komentár č. 19 k uvedenému paktu uvádza, že platená materská dovolenka by sa mala poskytnúť všetkým ženám, vrátane tých, ktoré pracujú v neštandardných pracovných pomeroch.²¹

Na druhej strane je však treba zdôrazniť aj to, čo spomínal kasačný súd. Teda, že pri tomto výklade si následne za súbehu viacerých pracovných pomerov už zamestnankyňa nemôže vybrať, že chce dávku čerpať len z jedného z nich, čo by mohlo byť výhodnejšie. Alebo ak mala v rozhodnom období viacero na seba nadväzujúcich pracovných pomerov, že ju chce čerpať len z aktuálne trvajúceho. To je však práve prejavom spomínaného princípu zásluhovosti.

Napriek tomu, že judikatúra sa týka konkrétne prípadov vzniku nároku na materské, poskytuje výklad vzniku povinného nemocenského poistenia zamestnanca ako takého. V nadväznosti na to možno tiež spomenúť aj námietky žalovanej ohľadom prípadov prerušenia nemocenského poistenia alebo práceneschopnosti. Týka sa to situácie, ak dôvod prerušenia alebo práceneschopnosti vznikne len pri jednom z pracovnoprávných vzťahov zamestnanca.

Typicky napríklad pri dočasnej práceneschopnosti taká situácia môže nastať, ak zamestnanec vykonáva v jednom pracovnoprávnom vzťahu skôr mentálnu činnosť a v druhom skôr manuálnu. Ak by si tak zlomil nohu, nebude môcť vykonávať fyzickú prácu, ale nič mu nebráni pokračovať v mentálnych činnostiach, ako napr. práca na

²⁰ I keď samozrejme ide o komplexnejšiu problematiku. Pozri napr. Inštitút zamestnanosti: Na čiastočný úväzok pracuje na Slovensku najmenej ľudí z takmer celej EÚ. [cit. 27. septembra 2024] Dostupné na: <<https://www.iz.sk/sk/stanoviska/uvazok-polovicny-slovensko-najmenej-eu>>

²¹ Všeobecný komentár č. 19 k Medzinárodnému paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach: Právo na sociálne zabezpečenie (čl. 9), 23. november 2007, bod 19 [cit. 26. septembra 2024] Dostupné na <<https://digitallibrary.un.org/record/618890?v=pdf#files>>

počítači. Za situácie, že by mu vznikali dve nemocenské poistenia, by mohol z jedného poberať nemocenské a z druhého normálne pokračovať v práci a mať príjem. Pri vzniku jedného nemocenského poistenia si už musí vybrať, či nebude pracovať vôbec a poberať dávku, alebo (aj keď iba čiastočne) pracovať bez nároku na dávku. Vznik viacerých nemocenských poistení by tak v tomto prípade mohol byť výhodnejší pre osoby s viacerými samostatnými pracovnoprávnymi vzťahmi a s rôznymi druhmi náplne práce. Voľba, či chce z jedného takého vzťahu poberať dávku a z druhého nie, by však bola čisto na poistencovi. V opačnom prípade by musel priamo lekár skúmať rôzne náplne práce a rozhodovať, v ktorej mu vzniká práceneschopnosť. Prakticky môžu vznikať problémy aj pri nastavovaní liečebného režimu a jeho kontrole, keďže pri poberaní nemocenského by sa mal poistenec zdržiavať na určenej adrese, príp. sa vzdávať len počas ustanovených vychádzok.²² Toto miesto by tak buď nemohlo byť určené, keďže by zároveň chodil do práce v rámci druhého pracovnoprávneho vzťahu. Alebo by sa paradoxne musel zdržiavať na určenej adrese, ale zároveň by bol povinný ju opúšťať a dochádzať do práce. Problém by nenastal iba ak by mal zamestnanec z druhej práce napr. povolenú prácu z domu. Výhoda poberania aj dávky aj iného príjmu by tak bola závislá od toho, či poistenec súbežne vykonáva viaceré činnosti zamestnanca, rôznej povahy a s povolením práce z domu od zamestnávateľa. Z praktického hľadiska sa tu javí byť jednoduchšie riešenie vzniku jednotného nemocenského poistenia.

Zo systémového hľadiska skôr vznik jednotného nemocenského poistenia viac rešpektuje jednak princíp zásluhovosti, ale aj účel nemocenského poistenia. Čo samozrejme môže v individuálnych prípadoch dopadať na niektorých zamestnancov výhodnejšie ako na iných. To však nie je vylúčené ani pri opačnom výklade. Pri vzniku jedného nemocenského poistenia ale výhody nie sú závislé čisto od existencie, resp. neexistencie súbehu viacerých pracovnoprávných vzťahov. V tomto ohľade možno vidieť prínos výkladu Najvyššieho správneho súdu.

Ako už bolo spomenuté vyššie, niektoré z námietok žalovanej kasačnej súd označil skôr za administratívne komplikácie spojené so zmenou posudzovania vzniku nároku

²² Podľa § 2 ods. 11 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon č. 576/2004 Z. z.“) liečebný režim je životospráva osoby na podporu liečby, ktorú určuje ošetrojúci lekár. Podľa § 12a ods. 8 a 9 zákona č. 576/2004 Z. z. ak to povaha choroby umožňuje, príslušný ošetrojúci lekár môže povoliť dočasne práceneschopnej osobe vychádzky, ktoré časovo vymedzí. Čas vychádzok osoby počas jej dočasnej pracovnej neschopnosti príslušný ošetrojúci lekár zaznamená, ak ich povolil, v elektronickom zázname, kde vyznačí aj miesto pobytu osoby počas dočasnej pracovnej neschopnosti. Podľa § 227 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. poistenec a poberateľ dávky sú povinní dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti [písm. e)], zdržiavať sa počas dočasnej pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského alebo zaznamenanaj pri vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti v systéme elektronického zdravotníctva a bezodkladne oznámiť Sociálnej poisťovni jej zmenu [písm. f)].

na dávky nemocenského poistenia. Samozrejme, tieto námietky žalovanej nemohli byť schopné a ani neovplyvnili výklad právnych predpisov. Je z toho však zrejmé, že nový výklad jednotnosti povinného nemocenského poistenia zamestnanca predstavoval väčší zásah do už nastaveného systému dávok nemocenského poistenia. Môže byť preto otázna skutočná implementácia judikatúry v praxi.

Záver

Cieľom príspevku bolo zdôrazniť a analyzovať vznik povinného nemocenského poistenia zamestnanca pri súbehu pracovných pomerov v judikatúre Najvyššieho správneho súdu. Práve táto judikatúra priniesla zásadnejšiu zmenu výkladu uvedeného inštitútu, a to vznik jednotného nemocenského poistenia zamestnanca. Výhody tohto výkladu možno vidieť vo väčšom odraze princípu zásluhovosti, účelu nemocenského poistenia a nediskriminácii pri posudzovaní podmienok nárokov na dávky len z dôvodu množstva uzatvorených pracovnoprávnych vzťahov.

Najvyšší správny súd sa zatiaľ zaoberal iba otázkou vzniku nároku na materské. Rôzne životné situácie a s tým spojené priznania alebo nepriznania dávok nemocenského poistenia by mohli vzniknúť napr. pri spomínanej dočasnej pracovnej neschopnosti. Prípadné spory v tejto oblasti by mohli ďalej potvrdiť judikatúru kasačného súdu a rozvíjať ju aj na ďalšie rôzne životné situácie zamestnancov.

Z analýzy tiež vyplýva, že judikatúra Najvyššieho správneho súdu sa v tejto otázke javí byť nateraz ustálená. V prípade, že by sa senát kasačného súdu rozhodol odchyliť od daného výkladu, bolo by potrebné rozhodnutie veľkého senátu.

Rozbor judikatúry poukázal aj na námietky žalovanej, ktoré ukazujú na ťažkosti spojené so zmenou výkladu. Ďalšie vzniknuté spory by tak mohli viac vyjasniť aj situáciu ohľadom implementácie judikatúry v praxi.

Zoznam použitej literatúry

1. KOLDINSKÁ, Kristína, TRÖSTER, P. a kol.: Právo sociálneho zabezpečení. 7. vyd. Praha: C. H. Beck, 2018, 289 s. ISBN 978-80-7400-692-0.
2. MACKOVÁ, Zuzana: Sociálna ochrana žien v tehotenstve a materstve. In: Raison d' être pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia na Slovensku - 100 rokov vývoja a vyhliadky do budúcnosti, Bratislavské právnické fórum, 2022. ISBN 978-80-7160-664-2. S. 38-50.
3. MATLÁK, Ján a kol.: Právo sociálneho zabezpečenia. 2. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2012, 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9.

Internetové zdroje

4. Inštitút zamestnanosti: Na čiastočný úväzok pracuje na Slovensku najmenej ľudí z takmer celej EÚ. [cit. 27. septembra 2024] Dostupné na: < <https://www.iz.sk/sk/stanoviska/uvazok-polovicny-slovensko-najmenej-eu>>

5. Všeobecný komentár č. 19 k Medzinárodnému paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach: Právo na sociálne zabezpečenie (čl. 9), 23. november 2007 [cit. 26. septembra 2024] Dostupné na <<https://digitallibrary.un.org/record/618890?v=pdf#files>>

Právne predpisy

6. Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 183 z roku 2000 o revidovaní Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o ochrane materstva (revidovaného) z roku 1952 (oznámenie č. 190/2002 Z. z.)
7. Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (vyhláška č. 120/1976 Z. z.)
8. Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky
9. Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení
10. Zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Judikatúra

11. Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Sk 6/2019 z 20. mája 2020
12. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Sžsk 50/2020 z 27. októbra 2021
13. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Ssk 61/2021 z 23. septembra 2023
14. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Ssk 106/2021 z 13. októbra 2023
15. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 6 Ssk 155/2023 z 30. apríla 2024
16. Rozsudok Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky sp. zn. 7 Ssk 38/2023 z 30. apríla 2024

Kontaktné údaje

Mgr. Adriana Slezáková

adriana.slezakova@nssud.sk

Kancelária Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky

POZITÍVA A NEGATÍVA SOCIÁLNEHO POISTENIA PRI ZOSÚLAĐOVANÍ OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA

THE POSITIVES AND NEGATIVES OF SOCIAL INSURANCE IN RECONCILING PERSONAL AND PROFESSIONAL LIFE

Ján Matlák¹

Abstrakt: Rovnováha medzi osobným a pracovným životom predstavuje spokojnosť v rodine ako aj v profesijnej činnosti, čo je podmienené určitým príjmom počas neprítomnosti v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa, prípadne inej fyzickej osoby. Neprítomnosť príjmu je v určitých prípadoch kompenzovaná niektorou z dávok sociálneho poistenia.

Kľúčové slová: materské, tehotenské, ošetrovné

Abstract: Work-life balance means satisfaction in the family as well as in professional activity, which is conditional on a certain income during absence from work due to care for a child or another natural person. The absence of income is compensated for in certain cases by social insurance benefits.

Key words: maternity allowance, pregnancy allowance, nursing allowance

Úvod

Problematika zosúlaďovania súkromného a pracovného života je aktuálnou a v súčasnosti často diskutovanou témou a to aj vzhľadom na legislatívne úpravy v ostatnom období v rámci pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike súvisiace s prijatím smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (ďalej len „Smernica“). Primárnym cieľom tejto Smernice je stanoviť minimálne požiadavky určené na dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci a to prostredníctvom zosúlaďovania pracovného a rodinného života pre zamestnancov, ktorí si predovšetkým plnia rodičovské povinnosti. Ide o problematiku veľmi zložitú a z hľadiska sociálnych aspektov možno povedať špecifickú, nakoľko rovnováha medzi

¹ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

pracovným a súkromným životom je pre každú fyzickú osobu jedinečná, čo znamená, že sa líši v závislosti od osobnej a profesijnej situácie každého jednotlivca. Ide o fenomén veľmi subjektívny.

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom predstavuje rovnováhu medzi výkonom práce a ostatnými aspektmi života každého človeka. Podľa odborníkov dosiahnutie zosúladenia súkromného a pracovného života znamená cítiť celkovú spokojnosť v rodine ako aj v profesijnej činnosti, čo je podmienené určitým príjmom počas neprítomnosti v práci z dôvodu starostlivosti o dieťa. V praxi to znamená dočasnú nemožnosť plnenia pracovného záväzku a to v dôsledku subjektívnych alebo objektívnych obmedzení, pričom dochádza k dočasnej suspenzii plnenia tohto záväzku. „hovoríme o suspendácii, resp. dočasnom pozastavení plnenia povinností. Takéto skutočnosti nastávajú celkom bežne a právna úprava s nimi spája rozličné právne následky.“² V týchto prípadoch ide o právne skutočnosti, ktoré právna úprava považuje za právne významné bez toho, aby nastala zmena v pracovnoprávnom vzťahu, prípadne skončenie tohto vzťahu. Ide o skutočnosti, pri ktorých jednak zamestnanec nemôže plniť svoje pracovné povinnosti alebo zamestnávateľovi bráni plniť povinnosti voči zamestnancovi. Pracovné právo takéto skutočnosti označuje ako „prekážky v práci“ a legislatívne sú upravené v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“).

Pri zosúladovaní osobného a pracovného života osobitné miesto patrí finančnému zabezpečeniu rodiny realizovanému prostredníctvom práva sociálneho zabezpečenia, a to predovšetkým pri dôležitých osobných prekážkach v práci. Ide o taxatívne vymedzené nepriaznivé sociálne situácie, pri ktorých zamestnancovi nepatrí mzda a ani náhrada mzdy, ale ide o kompenzáciu niektorou z dávok sociálneho zabezpečenia, a to buď v rámci sociálno-poistovacích právnych vzťahov, alebo v rámci systému štátnej sociálnej podpory.

Tak ako vo väčšine vyspelých krajín, aj v Slovenskej republike platí, že sociálny systém je budovaný predovšetkým na sociálno-poistovacích právnych vzťahoch a ďalšie dva systémy - systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci ho dopĺňajú. Sociálno-poistovacie právne vzťahy z hľadiska sociálnej ochrany, a predovšetkým z hľadiska rozsahu ich pôsobenia na nepriaznivé sociálne situácie, zaujímajú skutočne popredné miesto.

Pri zosúladovaní osobného a pracovného života významné miesto majú prijaté opatrenia a postupy na celospoločenskej úrovni alebo na úrovni zamestnanecko - zamestnávateľských vzťahov, ktoré umožňujú plnenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov (žien ako aj mužov). Medzi tieto opatrenia patria opatrenia zavádzajúce rôzne druhy pracovného voľna, ako napr. materská dovolenka, otcovská

² HAMULÁK, Juraj: Prekážky v práci. In: Barancová H., Olšovská A., Hamulák J., Dolobáč M.: Slovenské pracovné právo. Prvé vydanie, Bratislava, 2019, s. 441.

dovolenka, rodičovská dovolenka, voľno pri starostlivosti o závislých členov rodiny a samozrejme opatrenia na rozvoj štruktúry a organizácie pracovného prostredia (práca doma, teleworking, flexibilný pracovný čas a pod.)

Materská dovolenka – materské

V súlade s článkom 33 Charty základných práv Európskej únie sa na účely zosúladenia rodinného a pracovného života stanovuje právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.

V súvislosti s materskou dovolenkou treba poznamenať, že žena - zamestnankyňa dočasne preruší výkon pracovných povinností v čase materskej dovolenky a za splnenia zákonných podmienok podľa § 48 až § 51 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) jej patrí dávka nemocenského poistenia - materské. „Narodením dieťaťa žena stráca status tehotnej zamestnankyne a získava status zamestnankyne v postavení matky, ktorá je tiež chránená pracovnoprávnou legislatívou. Zamestnankyňa, ktorá pred narodením dieťaťa čerpala materskú dovolenku, pokračuje v jej čerpaní, a pokiaľ spĺňala podmienky pre hmotné zabezpečenie, patrí jej naďalej dávka nemocenského poistenia – materské.“³ V rámci noviel zákona o sociálnom poistení sa postupne zvyšovala percentuálna sadzba materského z pôvodných 55 % na 75 % denného vymeriavacieho základu. Určenie tejto percentuálnej sadzby denného vymeriavacieho základu predstavuje veľký posun v otázke hmotného zabezpečenia matiek, nakoľko matka dieťaťa dostane takmer porovnateľný príjem s jej mzdou, ktorú dostávala počas výkonu pracovnej činnosti v zamestnaní.

Vznik nároku na materské jej podmienené účasťou v sociálno-poistovacích právnych vzťahoch, konkrétne na nemocenskom poistení, nakoľko jednou z podmienok pre vznik nároku na materské je skutočnosť, že poistenkyňa v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní a to bez ohľadu na to, či ide o účasť na nemocenskom poistení na báze obligatórnosti alebo fakultatívnosti. Domnievame sa, že neopodstatnenou v tomto smere bola novela zákona o sociálnom poistení,⁴ ktorá nadobudla účinnosť od 1. júla 2023, v zmysle ktorej sa do doby 270 dní poistenia mala započítavať iba skončená a trvajúca účasť na povinnom nemocenskom poistení. Určite by sa bolo včas začalo poukazovať a aplikačná prax by ukázala na neopodstatnenosť tejto úpravy, nakoľko vo viacerých prípadoch práve z

³ TREĽOVÁ, Silvia: Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi : osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. - 1. vyd. - Praha : Nakladatelství Leges, 2019, s. 155

⁴ Zákon č. 210/2023 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

tohto dôvodu by nevznikol nárok na materské. O neopodstatnenosti tejto úpravy svedčí skutočnosť, že ďalšia novela zákona o sociálnom poistení⁵, a to s účinnosťou 22. júna 2023 to zrušila a upravila to v tom zmysle, že do doby poistenia na tieto účely sa započítavajú všetky skončené nemocenské poistenia a všetky trvajúce nemocenské poistenia. Tu však zdôrazňujeme pozitívne hodnotenie skutočnosti, že v súvislosti s tzv. „reťazovými pôrodmi“ sa do obdobia 270 dní započítava obdobie prerušenia povinného nemocenského poistenia zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.⁶

Na druhej strane pozitívne hodnotíme skutočnosť, že sa do tohto obdobia nezapočítava obdobie nemocenského poistenia, počas ktorého zamestnanec nemal vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie. Ide o prípady, keď osoba z titulu výkonu činnosti na základe niektorej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru je síce nemocensky poistená, avšak prácu nevykonáva, teda absentuje príjem. Toto obdobie účasti na nemocenskom poistení sa nezohľadní pri posudzovaní podmienky 270 dní nemocenského poistenia. Na jednej strane touto právnou úpravou sa reálne neznižuje denný vymeriavací základ pre určenie napr. materského a na druhej strane sa ňou predchádza uzatváraniu špekulatívnych pracovnoprávných vzťahov s cieľom získania obdobia účasti na nemocenskom poistení, teda aj splnenia podmienky nároku na materské, t. j. získanie 270 dní nemocenského poistenia.

Možno konštatovať, že dĺžka obdobia, po ktoré patrí materské je aj v porovnaní s ostatnými vyspelými krajinami na veľmi dobrej úrovni a doba poskytovania materského je nadštandardná. Pre poskytovanie materského po zákonom ustanovené obdobie je rozhodujúce uplatnenie nároku na túto dávku. V zmysle zákona o sociálnom poistení sa vyžaduje uplatniť si nárok na túto dávku od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom. Vo všetkých týchto prípadoch zamestnankyňa má nárok na materské po dobu 34 týždňov odo dňa vzniku nároku pri narodení jedného dieťaťa, ak nie je osamelá, alebo po dobu 37 týždňov od vzniku nároku pri narodení jedného dieťaťa, ak je osamelá, alebo po dobu 43 týždňov od vzniku nároku na materské, ak sa jej narodili viacejčatá, t. j., ak porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará a to bez ohľadu či je alebo nie je osamelá. Iba v jednom prípade sa tieto doby poskytovania materského nekrátia a ani

⁵ Zákon č. 273/2023 Z. z, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa dopĺňa zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

⁶ Vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia sa posudzuje rovnako ako zánik povinného nemocenského poistenia a skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik tohto poistenia.

nepredlžujú v prípade, ak nastal predčasný pôrod alebo poistenkyňa porodila neskôr ako bol stanovený očakávaný deň pôrodu.

Okrem materskej dovolenky Zákonník práce upravuje aj rodičovskú dovolenku. „Tento typ dovolenky najčastejšie nasleduje po vyčerpaní materskej dovolenky, pričom slúži teda na prehlbenie starostlivosti o malé dieťa.“⁷ Kým pri čerpaní materskej dovolenky pri splnení všetkých zákonom ustanovených podmienok patrí dávka z nemocenského poistenia – materské, pri čerpaní rodičovskej dovolenky vzniká nárok na niektorú z dávok štátnej sociálnej podpory a to na rodičovský príspevok alebo príspevok na starostlivosť o dieťa.

Tehotenské

„V rámci plnenia ochrannnej funkcie práva sociálneho zabezpečenia je poistenkyňa počas tehotenstva zabezpečená dvoma dávkami nemocenského poistenia, a to materským a tehotenským.“⁸ Zatiaľ čo dávkou nemocenského poistenia – materským je poistenkyňa počas tehotenstva zabezpečená šesť týždňov, resp. osem týždňov pred očakávaným dňom pôrodu a po pôrode v rámci zákonom ustanovenej podpornej doby, s účinnosťou od 1. apríla 2021, zákonom č. 426/2020 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, sa zabezpečenie poistenkyne peňažným plnením počas tehotenstva podstatne predĺžilo, a to ďalšou dávkou nemocenského poistenia – tehotenským. Ide o peňažné plnenie zamerané na kompenzáciu zvýšených výdavkov spojených so sociálnou udalosťou a to s tehotenstvom.

Rovnako ako pri materskom, medzi základné podmienky pre vznik nároku na tehotenské patrí účasť na nemocenskom poistení a to po dobu aspoň 270 dní v posledných dvoch rokoch pred začiatkom 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom. V tomto prípade sa do obdobia 270 dní započítavajú všetky obdobia účasti poistenej osoby na nemocenskom poistení a to bez ohľadu na to, či táto účasť bola v rámci povinného alebo dobrovoľného poistenia. Do obdobia 270 dní na účely tehotenského sa započítava aj doba prerušenia povinného poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, resp. poberania rodičovského príspevku, t.

⁷ TREĽOVÁ, Silvia – KULHÁNEK, Rastislav : Maternity and parental leave of employed mothers and fathers in the context of Slovak legislation [elektronický dokument]. In: Education excellence and innovation management through Vision 2020 [elektronický dokument] : proceedings of the 33rd International business information management association conference IBIMA 2019. - Norristown : International business informationmanagement association, 2019, s. 6700.

⁸ TREĽOVÁ, Silvia: Podpora žien v období tehotenstva / Support for women during pregnancy mám vytlačené? In: QUAERE 2022 [elektronický dokument] : recenzovaný zborník príspevků interdisciplinární mezinárodní vědecké konference doktorandů a odborných asistentů. - Hradec Králové : Magnanimitas akademické sdružení, 2022. - S. 748.

j. doba, po ktorú poistenkyňa má prerušený poistný vzťah nemocenského poistenia a teda nie je účastníčkou nemocenského poistenia.

Tehotenské sa poskytuje poistenkyni za dni a nárok na túto dávku nemocenského poistenia vzniká od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom (gynekológom) a zaniká dňom skončenia tehotenstva pôrodom alebo inak ako pôrodom (napr. umelým prerušením tehotenstva, spontánnym potratom - spontánnym alebo samovoľným potrat je definovaný ako spontánna strata tehotenstva do 20. týždňa tehotenstva), smrťou poistenkyne počas obdobia nároku na tehotenské a dňom smrti poistenkyne. Vychádzajúc z dôvodovej správy k novele zákona o sociálnom poistení, ktorou sa zaviedlo tehotenské, podmienka vzniku nároku od 27. týždňa pred predpokladaným lekárom určeným dňom pôrodu je daná s ohľadom na hranicu, do kedy možno v zmysle zákona č. 73/1986 Zb. o umelom prerušení tehotenstva v znení neskorších predpisov vykonať umelé prerušenie tehotenstva, ako aj s ohľadom na častejšie riziko spontánneho potratu počas prvých 12 týždňov tehotenstva.

Vymedzenie doby poskytovania tehotenského, od začiatku 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom do dňa skončenia tehotenstva znamená, že poskytovaniu tehotenského nebráni príjem poistenkyne zo zárobkovej činnosti a ani súbežné uplatnenie nároku na materské, a to do dňa pôrodu, prípadné súbežné poberanie inej dávky nemocenského poistenia, napr. nemocenského, vyrovnávacej dávky alebo ošetrovného.

Výška tehotenského je 15 % denného vymeriavacieho základu. Význam zabezpečenia poistenkyne počas tehotenstva zdôrazňuje aj stanovenie minima výšky tehotenského, ktoré predstavuje minimálny štandard zabezpečenia navýšenia príjmu na úhradu zvýšených výdavkov súvisiacich s tehotenstvom. Výška tehotenského je totiž najmenej 10 % denného vymeriavacieho základu určeného z 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky. Rovnako ako to platí na účely materského, aj na účely tehotenského platí, že ak nárok na tehotenské vznikne poistenkyni, ktorá vykonáva práce, ktoré sú tehotným ženám zakázané a je z tohto dôvodu preradená na inú prácu a po preradení dosahuje nižší zárobok, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu na určenie výšky tehotenského sa zisťuje ku dňu tohto preradenia, t. j. ku dňu kedy dosahovala vyšší zárobok.

V súvislosti s tehotenstvom a materstvom a predovšetkým z pohľadu študentov treba pozitívne hodnotiť novelu zákona o sociálnom poistení, ktorá nadobudla účinnosť 1. januára 2024⁹. Touto legislatívnou úpravou sa do obdobia 270 dní započítava aj

⁹ Zákon č. 203/2023 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

sústavná príprava na povolanie, t. j. doba štúdia na strednej škole alebo na vysokej škole, avšak za podmienky, že poistenkyňa týmto štúdiom získala príslušný stupeň vzdelania. Vychádzajúc z vymedzenia pojmu „sústavná príprava na povolanie“ v zmysle zákona o sociálnom poistení nie je rozhodujúce či sa jedná o dennú alebo externú formu štúdia.

Ak tento zápočet sa realizuje pre splnenie podmienky vzniku nároku na materské, je na mieste si položiť otázku, prečo táto doba štúdia na strednej alebo vysokej škole sa nezahŕňa do 270 dní pre vznik nároku na ďalšiu dávku nemocenského poistenia súvisiacu s tehotenstvom a to pre tehotenské. Aj tu platí, že poistenkyňa, ktorá je tehotná, má nárok na tehotenské, ak v posledných dvoch rokoch pred začiatkom 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. Rovnako ako pre materské aj v danom prípade by bolo vhodné, aby sa poistenkyňa za rovnakých podmienok zahrnulo štúdiom na strednej alebo vysokej škole do 270 dní nemocenského poistenia.

Tehotenské štipendium

S cieľom zabezpečiť aj žiačky a študentky peňažným plnením počas tehotenstva, dňa 1. apríla 2021 tým istým zákonom ako bol novelizovaný zákon o sociálnom poistení nadobudli účinnosť novely zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a zákona č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) v znení neskorších predpisov, na základe ktorých bol zavedený peňažný príspevok - tehotenské štipendium, ale nie ako dávka nemocenského poistenia, ale ako tehotenské štipendium z prostriedkov štátneho rozpočtu. Ide o peňažný príspevok pre plnoleté tehotné študentky vysokých škôl a tehotné žiačky stredných škôl s trvalým pobytom na území SR, ktoré z titulu žiačky a študentky nepatria do osobného rozsahu nemocenského poistenia a nevzniká im nárok na dávku nemocenského poistenia - tehotenské. Výška tehotenského štipendia je 200 € mesačne a je jednotná pre všetky študentky. Vláda SR môže ustanoviť inú výšku tehotenského štipendia a to nariadením. O priznaní tehotenského štipendia rozhoduje rektor vysokej školy alebo, ak to ustanoví štatút vysokej školy, rozhoduje o ňom dekan fakulty alebo u plnoletých žiačok stredných škôl rozhoduje riaditeľ strednej školy.

Legislatívna úprava tohto príspevku smeruje k pokrytiu zvýšených výdavkov spojených so zdravotným stavom študentky v dôsledku tehotenstva, špeciálnymi materiálными potrebami a s prípravou na narodenie dieťaťa. Toto štipendium patrí rovnako ako tehotenské poistenkyňa a to od 27. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu a nárok zaniká dňom vzniku nároku na výplatu tehotenského ako dávky nemocenského poistenia, skončením tehotenstva alebo skončením štúdia. Za pozitívum treba považovať skutočnosť, že za žiačku alebo študentku sa na tieto účely

považuje aj osoba, ktorej bolo štúdium prerušené, avšak musí ísť o prerušenie z dôvodu tehotenstva.

Otcovská dovolenka - materské

Významným nástrojom zosúladovania osobného a pracovného života je otcovská dovolenka. Do nášho právneho poriadku sa tento pojem dostal dňom 1. 11. 2022, kedy nadobudol účinnosť zákon č. 350/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. Táto novela sa dotkla okrem Zákonníka práce aj iných právnych predpisov a to aj zákona o sociálnom poistení.

Smernica vymedzuje pojem „otcovská dovolenka“ ako pracovné voľno pre otcov alebo pre rovnocenných druhých rodičov, ak sú uznaní vo vnútroštátnom práve a v rozsahu, v akom sú v ňom uznaní, pri príležitosti narodenia dieťaťa na účely poskytovania starostlivosti.

V tejto súvislosti treba poznamenať, že otcovskú dovolenku nemožno považovať za nový inštitút v našom právnom poriadku, nakoľko pred nadobudnutím účinnosti touto novelou Zákonníka práce, v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrila aj mužovi rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu ako žene. To znamená, že rodičovská dovolenka muža (v zmysle materskej dovolenky ženy) podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce sa premenovala na otcovskú dovolenku, čím sa naša právna úprava zosúladiť s európskou legislatívou a boli tým zohľadnené aj požiadavky aplikačnej praxe o sprehľadnenie danej problematiky. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov. Z uvedeného vyplýva, že naša pracovnoprávna úprava v skutočnosti umožňuje otcom možnosť čerpať otcovskú dovolenku, počas dlhšieho obdobia aké priznáva Smernica.

Táto novela Zákonníka práce súčasne mení aj podmienky poskytovania materského, resp. otcovského pre otca v období prvých šiestich týždňov odo dňa pôrodu novorodenca.

Pri transpozícii inštitútu otcovskej dovolenky do nášho právneho poriadku nebol problém s výškou peňažného plnenia zamestnancovi počas otcovskej dovolenky. Podľa článku 8 ods.2 Smernice, pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, výška peňažného plnenia musí byť rovnocenná príjmu, ktorý by dotknutý zamestnanec dostal v prípade prerušenia pracovnej činnosti z dôvodov súvisiacich s jeho zdravotným stavom, pričom sa uplatní akýkoľvek strop stanovený vnútroštátnym právom.

Vychádzajúc z článku 8 Smernice, pokiaľ ide o otcovskú dovolenku, peňažným plnením musí byť zaručený príjem rovnocenný aspoň príjmu, ktorý by dotknutý zamestnanec dostal v prípade prerušenia pracovnej činnosti z dôvodov súvisiacich s

jeho zdravotným stavom a pri rodičovskej dovolenke výšku peňažného príspevku s prihliadnutím na skutočnosť, určí členský štát alebo sociálni partneri s prihliadnutím na skutočnosť, aby sa uľahčilo čerpanie tohto druhu dovolenky oboma rodičmi.

Pre dosiahnutie rovnosti medzi mužmi a ženami je žiaduce, aby výška peňažného príspevku pri otcovskej dovolenke zodpovedala výške peňažného príspevku pri materskej dovolenke. S cieľom dostatočnej motivácie otcov k čerpaniu otcovskej dovolenky, zákonodarca postupoval striktnie v zmysle účelu Smernice a ustanovil výšku materského počas otcovskej dovolenky 75 % denného vymeriavacieho základu.

V súvislosti s transpozíciou Smernice sa novelou zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. októbra 2022 umožnilo súbežné čerpanie materského otcom aj matkou dieťaťa počas dvoch týždňov v období šiestich týždňov od narodenia dieťaťa. Touto novelou sa zosúladiť právne predpisy Slovenskej republiky s vyššie uvedenou smernicou a to v záujme podpory rovnomernejšieho rozdelenia starostlivosti medzi ženou a mužom a možnosti vytvorenia puta medzi otcom a dieťaťom v ranom veku dieťaťa.

Čerpanie materského v danom prípade, t. j. v prípade otca dieťaťa, do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu v období 2 týždňov od priznania materského, je založené na báze fakultatívnosti, kým napr. vo Švédsku a v Nórsku je zavedená povinná otcovská dovolenka. Toto obdobie 2 týždňov sa započíta do celkového obdobia 28 týždňov, počas ktorého má otec (ako iný poistenec) pri starostlivosti o jedno dieťa nárok na materské. Z uvedeného vyplýva, že otec si môže poberanie materského rozdeliť na dve obdobia, napr. 2 týždne a 26 týždňov od priznania materského pri starostlivosti o jedno dieťa, 2 týždne a 29 týždňov od priznania materského, ak je osamelý, alebo 2 týždne a 35 týždňov od priznania materského, ak sa súčasne stará o dve alebo viac detí. Všeobecne však platí, že otec dieťaťa má nárok na materské najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu a za podmienky, že matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok.

Aj v týchto prípadoch sa vyžaduje, aby poistenec bol v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie materského, nemocensky poistený najmenej 270 dní.

Opatrovateľská dovolenka - ošetrovné

Pri problematike zosúladovania osobného a pracovného života si treba uvedomiť skutočnosť, že rodinná a pracovná sféra sa vzájomne podmieňujú a dopĺňajú, t. j. sú vo vzájomnej komplementarite. Táto vzájomnosť, tak ako to aj vyplýva z vyššie uvedeného, z legislatívneho hľadiska sa sústreďuje predovšetkým na zamestnancov zabezpečujúcich starostlivosť o maloleté deti a to v rámci materskej a otcovskej dovolenky.

Problematiku zosúladowania rodinného a pracovného života však treba chápať v širšom kontexte, teda aj vo vzťahu k iným osobám. Smernica takéto pracovné voľno vymedzuje ako opatrovateľskú dovolenku s cieľom poskytovať osobnú opateru alebo podporu rodinnému príslušníkovi alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník, ktorá potrebuje rozsiahlu opateru alebo podporu na základe vážneho zdravotného dôvodu, ktorý vymedzuje každý členský štát. Naša právna úprava nedisponuje s pojmom opatrovateľská dovolenka, ale v tejto súvislosti treba spomenúť inštitút prekážok v práci na strane zamestnanca, s dôrazom na dôležité osobné prekážky v práci, ktoré riešia predovšetkým udalosti osobného charakteru. Medzi tieto udalosti patrí aj potreba osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny, prípadne osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu v zákonom ustanovených prípadoch. Tak ako počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, aj v tomto prípade, je zamestnávateľ povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca v práci a zamestnancovi počas tejto prekážky v práci nepatrí mzda a ani náhrada mzdy, ale dávka nemocenského poistenia - ošetrovné.

Predmetom smernice je stanovenie minimálnych požiadaviek smerujúcich k uľahčovaniu zosúladenia pracovného a rodinného života pre pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu a zároveň sú rodičmi alebo osobami s opatrovateľskými povinnosťami. Smernica pod pojmom „osoba s opatrovateľskými povinnosťami“ rozumie pracovníka poskytujúceho osobnú opateru alebo podporu dvom okruhom subjektov a to „rodinnému príslušníkovi“¹⁰ alebo osobe žijúcej v rovnakej domácnosti ako pracovník. V oboch prípadoch je podmienkou vážny zdravotný dôvod, ktorý vymedzuje každý členský štát.

Vychádzajúc z platnej právnej úpravy SR, poskytovanie ošetrovného nie je viazané podmienkou spoločnej domácnosti. Dňa 1. januára 2021 nadobudol účinnosť zákon č. 467/2019 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Touto novelou sa do zákona o sociálnom poistení premietli poznatky a požiadavky aplikačnej praxe s cieľom zabezpečiť poistenca, t. j. (osobu povinne alebo dobrovoľne nemocensky poistenú) pri osobnej a celodennej starostlivosti o širší okruh fyzických osôb ako aj predĺžiť časový rozsah poskytovania tejto dávky nemocenského poistenia.

Za pozitívum treba považovať skutočnosť, že novelou sa podstatne rozšíril okruh fyzických osôb, pri zabezpečení ktorých osobnou a celodennou starostlivosťou vzniká poistencovi nárok na ošetrovné. Poistenec má nárok na ošetrovné, ak osobne

¹⁰ Podľa článku 3 ods.1 písm. e) smernice „rodinný príslušník“ je syn, dcéra, matka, otec, manžel/manželka alebo partner v registrovanom partnerstve, ak sú takéto partnerstvá uznané vnútroštátnym právom.

a celodenne ošetruje chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa, ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou. Okruh fyzických osôb sa rozšíril o chorého príbuzného v priamom rade a o chorého súrodenca, čo treba hodnotiť pozitívne.

Rovnako pozitívne treba hodnotiť skutočnosť, že po tejto novele má poistenec nárok na ošetrovné (ďalej „dlhodobé ošetrovné“) v prípade, ak osobne a celodenne ošetruje niektorého z vyššie uvedeného okruhu subjektov a jeho zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby. Ide o relatívne novú sociálnu udalosť pri poskytovaní ošetrovného, ako aj o nový pojem v rámci právnych vzťahov pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti.

Vzhľadom na nové trendy napr. v spolunažívaní rodičov detí, domnievame sa, že by bolo žiaduce okruh fyzických osôb, pri ochorení ktorých vzniká poistencovi nárok na ošetrovné rozšíriť aj o fyzickú osobu, ak nie je s poistencom v manželskom zväzku. Platná právna úprava takéhoto rodiča vylučuje z okruhu fyzických osôb, pri ošetrovaní ktorých vzniká poistencovi nárok na ošetrovné a to aj za podmienky, ak žijú v spoločnej domácnosti a majú spoločne viacero detí. Rodič detí v prípade starostlivosti o druhého chorého rodiča detí nemá nárok na ošetrovné, čo považujeme za diskutabilné.

S účinnosťou od 1. apríla 2021 sa predĺžilo aj „podporné obdobie“ pre poskytovanie ošetrovného z 10 na 14 dní a pre poskytovanie dlhodobého ošetrovného sa doba tohto poskytovania ustanovila na 90 dní a to v úhrne všetkým poistencom, samozrejme maximálne po dobu, po ktorú potreba osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby trvá. Predĺženie doby poskytovania ošetrovného na 14 dní hodnotíme pozitívne, avšak z hľadiska de lege ferenda pri dôkladnom legislatívnom vymedzení pojmu „osamelosť – single“ by bolo vhodné aj pri ošetrovnom podobne ako pri materskom zohľadniť túto osamelosť vo väčšom, samozrejme v primeranom rozsahu „podporného obdobia“. „Čo možno považovať za situáciu „osamelý z iných vážnych dôvodov“, Zákonník práce nevymedzuje. Tento stav by nemal byť jednorazový, ale trvalejší a rozhodne by mal existovať v čase, keď príslušný pracovnoprávny nárok vznikne.“¹¹

Pritom treba dbať, „aby sa poskytovanie dávky nestalo pre jej príjemcu „sociálnou pascou“, teda aby sa u príjemcu nevytvorila taká závislosť na dávke, ktorá by bola dôvodom straty motivácie k snahe riešiť svoju situáciu samostatne a vlastným

¹¹ BARANCOVÁ, Helena a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022 s. 460.

pričinením“¹². Vzhľadom na to, že osamelosť chápeme ako sociálny a psychologický jav a osoby v single postavení možno v mnohých prípadoch zaradiť medzi rizikové skupiny, je im potrebné a to predovšetkým z hľadiska práva sociálneho zabezpečenia venovať väčšiu pozornosť a to aj v kontexte zosúladovania súkromného a pracovného života.

Záver

„Aktuálna situácia na Slovensku poukazuje na to, že téma mužov na otcovskej dovolenke sa dostáva do popredia v súvislosti s rodovou rovnosťou a zosúladením rodinných a pracovných povinností. Výzva zladit' rodinné a domáce povinnosti s kariérou predstavuje pre ženy, najmä tie s malými deťmi, predovšetkým značné ťažkosti. Účinným prístupom na zmiernenie problémov, ktorým čelia matky s malými deťmi, je posilnenie účasti ich partnerov na starostlivosti o deti a domácich povinnostiach.“¹³

Pokiaľ ide o transpozíciu Smernice do slovenského právneho poriadku, možno konštatovať, že naša platná právna úprava vyhovuje viacerým minimálnym štandardom, ktoré zavádza Smernica. Toto konštatovanie platí predovšetkým pre materskú dovolenku, otcovskú dovolenku, pri poskytovaní ošetrovného (hlavne v dôsledku ostatných legislatívnych úprav), a to ako z pohľadu pracovného práva, tak aj práva sociálneho zabezpečenia. Domnievame sa, že pri týchto nástrojoch zosúladovania súkromného a pracovného života sú sociálne situácie pokryté dávkovými plneniami, a to na primeranej úrovni.

Zoznam použitej literatúry

1. BARANCOVÁ, Helena a kol.: Zákonník práce. Komentár. 3. vydanie. Bratislava: C. H. Beck, 2022. 1598 s. ISBN 978-80-8232-024-7.
2. HAMUĽÁK, Juraj: Prekážky v práci. In: Barancová H., Olšovská A., Hamuľák J., Dolobáč M.: Slovenské pracovné právo. Prvé vydanie, Bratislava, 2019. 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.
3. KOLDINSKÁ, Kristina - TRÖSTER, Petr a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018. 481 s. ISBN 978-80-7400-902-0.

¹² KOLDINSKÁ, Kristina - TRÖSTER, Petr a kol.: Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 140.

¹³ KONÁRIKOVÁ MACKOVČÍNOVÁ, Bibiana. - TREĽOVÁ, Silvia: Harmonization of work and family life in Slovakia, selected measures, tools and suggestions in European context. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Horizonty podnikateľského prostredia VII., Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského v Bratislave, 2024.

4. KONÁRIKOVÁ MACKOVČÍNOVÁ, Bibiana. - TREĽOVÁ, Silvia: Harmonization of work and family life in Slovakia, selected measures, tools and suggestions in European context. In: Zborník z medzinárodnej vedeckej konferencie Horizonty podnikateľského prostredia VII., Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského v Bratislave, 2024
5. TREĽOVÁ, Silvia: Podpora žien v období tehotenstva / Support for women during pregnancy mám vytlačené? In: QUAERE 2022 [elektronický dokument] : recenzovaný zborník príspevků interdisciplinární mezinárodní vědecké konference doktorandů a odborných asistentů. - Hradec Králové : Magnanimitas akademické sdružení, 2022. - S. 747-753 [online]. - ISBN978-80-87952-36-8.
6. TREĽOVÁ, Silvia: Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi : osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. - 1. vyd. - Praha : Nakladatelství Leges, 2019. - 229 s. ISBN 978-80-7502-389-6.
7. TREĽOVÁ, Silvia. - KULHÁNEK, Rastislav. Maternity and parental leave of employed mothers and fathers in the context of Slovak legislation [elektronický dokument]. In: Education excellence and innovation management through Vision 2020 [elektronický dokument] : proceedings of the 33rd International business information management association conference IBIMA 2019. - Norristown : International business informationmanagement association, 2019. - s. 6698-6705 [online]. - ISBN 978-0-9998551-2-6.

Kontaktné údaje

doc. JUD. Ján Matlák, CSc.

jan.matlak@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

PODPORA ŠTUDENTIEK POČAS TEHOTENSTVA A RODIČOVSTVA¹

SUPPORT FOR FEMALE STUDENTS DURING PREGNANCY AND PARENTHOOD

Mária Nováková²

Abstrakt: Podpora študentiek počas tehotenstva zahŕňa rôznorodé formy pomoci, ktoré umožňujú študentkám pokračovať vo vzdelávaní aj v priebehu tehotenstva a rodičovstva. Podmienky a dostupnosť podpory pre študujúce tehotné ženy a matky sa v Európe líšia v závislosti od ekonomickej a kultúrnej úrovne každého členského štátu a tiež konkrétnej univerzity. Ambíciou tohto príspevku je analýza nástrojov, mechanizmov a opatrení podpory tehotných študentiek v podmienkach Slovenskej republiky.

Kľúčové slová: študujúce tehotné ženy, študujúce matky, akademická pomoc, finančná pomoc, sociálna pomoc

Abstract: Support for female students during pregnancy includes various forms of assistance that allow students to continue their education during pregnancy and parenthood. The conditions and availability of support for pregnant women and mothers studying vary in Europe, depending on the economic and cultural level of each Member State and also the specific university. The ambition of this paper is to analyze the tools, mechanisms and measures of support for pregnant students in the conditions of the Slovak Republic.

Key words: studying pregnant women, studying mothers, academic aid, financial aid, social assistance

Úvod

Tehotenstvo a rodičovstvo počas štúdia predstavuje špecifickú výzvu, ktorá spája tri náročné aspekty života, a to akademický, osobný a rodinný. Tehotné študentky a študujúce matky sa ocitajú v situácii, ktorá si vyžaduje vysokú mieru organizácie, flexibility a zároveň vysokú podporu akademických inštitúcií, aby mohli dosiahnuť

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

svoje vzdelávacie a profesionálne ciele, bez toho, aby zanedbali svoje fyzické a psychické zdravie.

Výzvy, ktorým čelia študentky a študujúce matky

Ženy, ktoré sa rozhodnú sklbiť štúdium s materstvom, musia zvládnuť celý rad výziev. I keď sa tehotné študentky a študujúce matky nachádzajú v rôznych fázach života, sú medzi nimi podobnosti, najmä pokiaľ ide o výzvy, ktoré so sebou prináša kombinácia vzdelávania a rodičovstva alebo očakávania rodičovskej úlohy.

Časový manažment

Prvou výzvou je časový manažment, ktorý spočíva v zvládnutí akademických povinností spolu s potrebami tehotenstva alebo starostlivosti o dieťa. Tehotné študentky musia riešiť fyzické vyčerpanie, počiatočné nevoľnosti a pravidelné lekárske prehliadky, ktoré zasahujú do ich študijného rozvrhu. Na druhej strane, študujúce matky musia venovať značný čas starostlivosti o dieťa, vrátane nočnej starostlivosti, ako kŕmenie, prebaľovanie a celý rad ďalších rodičovských povinností. V oboch prípadoch je problémom zlá synchronizácia časových požiadaviek, ktorá vedie k pocitu preťaženia.

Fyzická a emocionálna záťaž

Druhou výzvou je zvládnutie fyzickej, ale hlavne emocionálnej záťaže. Tehotenstvo aj starostlivosť o dieťa sú obdobia, v ktorých sa manifestuje nielen fyzické vyčerpanie, ale predovšetkým emocionálny stres. Tehotenstvo môže prinášať obavy z budúcnosti a neistotu ohľadom skĺbenia rodičovstva a štúdia. Tehotné študentky často trpia únavou, hormonálnymi zmenami a nevoľnosťami, čo môže negatívne ovplyvniť ich schopnosť sústrediť sa a zvládať náročné študijné úlohy. Podobne aj študujúce matky čelia fyzickej záťaži, najmä kvôli nedostatku spánku a neustálej potrebe starostlivosti o dieťa. Študujúce matky sa môžu cítiť preťažené zodpovednosťou, ktorú nesú, čo môže viesť k psychickému vyčerpaniu. Obe skupiny môžu čeliť zvýšenému riziku stresu, depresie alebo úzkosti. Zvýšený stres môže negatívne ovplyvniť ich psychickú pohodu, čo sa následne odráža na akademickom výkone. Z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby univerzity zabezpečili prístup k psychologickým poradenským službám, ktoré by študentkám pomohli zvládnuť tieto náročné emocionálne stavy.

Nedostatok podpory a porozumenia

Tretou výzvou je vyrovnanie sa s nedostatkom podpory a porozumenia zo strany akademickej komunity. Mnohé akademické inštitúcie nemajú dostatočne rozvinuté mechanizmy na podporu týchto žien. Často chýba infraštruktúra, ako sú materské centrá na univerzitách, podporné skupiny alebo poradenské služby špecializované na potreby študentiek. Tento nedostatok podpory môže viesť k tomu, že sa ženy cítia separované a neschopné úspešne pokračovať v štúdiu.

Sociálna izolácia

Štvrtou výzvou je zvládnutie sociálnej izolácie, ktorej študujúce matky čelia. Ich rovesníci môžu tráviť voľný čas so spolužiakmi, venovať sa mimoškolským aktivitám alebo budovať spoločenské vzťahy, študujúce matky majú len málo času na seba a na sociálnu interakciu mimo rodiny. Tento pocit osamelosti môže viesť k zníženiu motivácie a pocitu vyčlenenia z akademického prostredia. Je dôležité, aby akademická obec vytvárala priestor na to, aby sa tehotné študentky a študujúce matky cítili zapojené a podporované. Univerzity by mali organizovať podporné skupiny, v rámci ktorých by si mohli vymieňať skúsenosti a navzájom sa podporovať. Tieto skupiny by mohli znížiť pocit izolácie a vytvoriť silnú komunitu, ktorá ponúka emocionálnu aj praktickú podporu.

Spoločenské predsudky a stigmatizácia

So štvrtou výzvou je úzko spojená piata výzva, a to prekonanie konfrontácie so spoločenskými predsudkami a stigmatizáciou. Tehotenstvo počas štúdia môže byť spojené so sociálnymi stigmami. Mnohé tehotné študentky a študujúce matky môžu čeliť diskriminácii či uz zo strany spolužiakov, učiteľov alebo dokonca spoločnosti ako takej. Niektoré osoby môžu spochybňovať ich schopnosť kombinovať štúdium s rodičovstvom a znevažovať ich rozhodnutie. Tento tlak môže pôsobiť demotivačne a negatívne ovplyvniť ich sebavedomie. Je kľúčové, aby spoločnosť vytvárala prostredie, ktoré bude inkluzívne a podporujúce. Tehotné študentky a študujúce matky by mali mať rovnaký prístup k vzdelávaniu bez ohľadu na ich osobné životné situácie. Predsudky sa musia aktívne odbúravať a podporovať rôznorodost životných skúseností v rámci akademickej komunity.

Flexibilita v študijnom procese

Šiestou výzvou je nedostatok flexibility v akademických programoch. Obe skupiny potrebujú prispôsobenie rozvrhu, online možnosti štúdia a možnosť individuálnych úprav termínov skúšok alebo odovzdávania prác. Tehotné študentky môžu potrebovať čas na zotavenie po pôrode alebo zdravotné prehliadky, zatiaľ čo študujúce matky potrebujú flexibilitu kvôli starostlivosti o dieťa. Ak univerzity neposkytujú dostatočnú flexibilitu, mnohé študentky sú nútené štúdium prerušiť, čo môže viesť k predĺženiu študijného programu alebo dokonca k jeho ukončeniu.

Finančné ťažkosti

Siedmou nami identifikovanou výzvou je výzva finančná. Tehotenstvo a materstvo so sebou prináša množstvo finančných výdavkov. Tehotné študentky môžu čeliť zvýšeným nákladom na zdravotnú starostlivosť, výbavu pre dieťa a prípadne aj na bývanie. Študujúcim matkám sa ešte zvyšujú náklady od starostlivosti o dieťa až po základné potreby ako sú plienky, strava, oblečenie a zdravotná starostlivosť. Tieto náklady môžu byť neúnosné, najmä ak nemajú dostatočnú finančnú podporu od rodiny alebo štátu. Nedostatok finančnej stability môže mať negatívny vplyv na ich akademické výkony, pretože musia riešiť existenčné problémy, ktoré prekonávajú ich

schopnosti zamerať sa na štúdium. Financie sú tak jedným z hlavných dôvodov, prečo mnohé z týchto študentiek uvažujú o prerušení štúdia alebo jeho úplnom ukončení.

Právna úprava v Slovenskej republike

Podmienky uľahčujúce pracovný a osobný život žien³ a obzvlášť u študujúcich tehotných žien a študujúcich matiek v Slovenskej republike sú žalostne nedostatočné.

V podmienkach Slovenskej republiky pre tehotné študentky a študujúce matky platí predovšetkým nasledovná právna úprava:

- a) zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- b) zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
- c) zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- d) zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Podľa ustanovenia § 96b zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“) má nárok na tehotenské štipendium z prostriedkov štátneho rozpočtu tehotná študentka, ktorá má trvalý pobyt v Slovenskej republike a nemá nárok na výplatu tehotenského. Tehotenské štipendium môže byť priznané tehotnej študentke verejnej, súkromnej alebo štátnej⁴ vysokej školy, ktorá študuje v dennej a externej forme štúdia, v študijnom programe prvého stupňa (bakalárske programy), v študijnom programe druhého stupňa (magisterské a inžinierske programy), v študijných programoch spojeného prvého a druhého stupňa (napr. všeobecné lekárstvo) a v študijnom programe tretieho stupňa. Za študentku sa na účely tehotenského štipendia považuje aj osoba, ktorej bolo štúdium prerušené z dôvodu tehotenstva.

Tehotenské štipendium sa nepriznáva automaticky, ale až na základe písomnej žiadosti študentky, ktorej prílohu musí tvoriť lekárske potvrdenie o tom, že začal 27. týždeň pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom. Spolu so žiadosťou o priznanie tehotenského štipendia je potrebné predložiť potvrdenie Sociálnej

³ HAMUĽÁK, Juraj - FREEL, Lenka - NEVICKÁ, Denisa: The comparative analysis of women s status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic [elektronický dokument]Lit.: 17 zázn. In: Danube [elektronický dokument]. - Roč. 11, č. 3 (2020), s. 214-227 [print]. - ISSN (print) 1804-6746 URL: <https://content.sciendo.com/view/journals/danb/11/3/article-p214.xml>

⁴ KŘÍHA, J., FELCAN, M., METEŇKO, J. a kol. 1. vyd. Problémový teleoklinní diskurs právních a bezpečnostních věd - interdisciplinární reflexe. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2024. 132 s. ISBN 978-80-7556-141-1.

poistovne o tom, že nevznikol nárok na výplatu tehotenského. O priznaní tehotenského štipendia rozhoduje rektor vysokej školy alebo ak to ustanoví štatút vysokej školy, rozhoduje dekan fakulty, pričom sa priznáva od prvého dňa kalendárneho mesiaca, v ktorom bola podaná žiadosť. Ak podmienky na poskytnutie tehotenského štipendia boli splnené len za časť kalendárneho mesiaca, v ktorom bola žiadosť doručená, tehotenské štipendium patrí za celý kalendárny mesiac. Tehotenské štipendium sa poskytuje aj za mesiace júl a august.

Výška tehotenského štipendia je 200 eur mesačne, žiaľ je nutné konštatovať, že rozhodne nepokryje zvýšené výdavky spojené so zdravotným stavom študentky, špeciálne materiálne potreby a s prípravou na narodenie dieťaťa.

Podľa ustanovenia § 99a zákona o vysokých školách je vysoká škola povinná vytvárať zodpovedajúce podmienky štúdia pre tehotné študentky a pre študentov, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako tri roky alebo o dieťa so zdravotným postihnutím mladšie ako päť rokov, bez znižovania požiadaviek na ich študijný výkon. Vysoká škola prihliada na potreby týchto študentov najmä pri tvorbe študijných plánov, povoľovaní prerušenia štúdia a určovaní najdlhšieho celkového obdobia prerušenia štúdia.

Po narodení dieťaťa má podľa § 4 zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov nárok na rodičovský príspevok vo výške 345,20 eura mesačne. Nesmieme opomenúť na jednorázový príspevok vo výške 829 eur.

Ustanovenie § 97 zákona o vysokých školách umožňuje poskytnúť tehotným študentkám a študujúcim matkám štipendium z vlastných zdrojov vysokej školy.

Návrhy na podporu študentiek počas tehotenstva a

Nastoluje sa otázka ako môže akademická obec podporiť študentky tak, aby mali rovnakú šancu na úspech. Existuje niekoľko konkrétnych krokov, vďaka ktorým by sa mohlo vytvoriť prijateľné univerzitné prostredie, v ktorom sa nebudú študentky cítiť znevýhodnené.

Flexibilné akademické podmienky

Zavedenie flexibilných študijných plánov je jedným z niekoľkých kľúčových opatrení, ktoré môžu pomôcť obom skupinám. Online kurzy, individuálne konzultácie a flexibilné termíny pre odovzdávanie prác by mali byť štandardom pre tieto študentky.

Špecifická podpora a poradenstvo

Univerzity by mali vytvárať miesta, kde by študentky mohli nechať svoje deti počas prednášok a seminárov.⁵

⁵<https://www.minedu.sk/b-groehling-materske-skoly-v-priestoroch-vysokych-skol-pomahaju-zvysovat-dostupnost-vzdelavania/>

Podporné skupiny a poradenské služby

Zriadenie podporných skupín a lepší prístup k psychologickému pomoci sú nevyhnutné.

Finančná podpora

Zvýšenie dostupnosti finančnej pomoci prostredníctvom štipendií a grantov špecificky určených pre tehotné študentky a študujúce matky by mohli zmierniť finančné ťažkosti.

Podpora v oblasti zdravotnej starostlivosti

Zložitý systém zdravotnej starostlivosti je zakotvený v celom rade zákonných a podzákonných noriem, ktorých obsah je často krát veľmi nezrozumiteľne formulovaný a zákonite vyvolávajúci interpretačné nejasnosti.⁶ Napriek tomu môžu byť tehotným študentkám a študujúcim matkám na Slovensku poskytnuté rôzne formy pomoci v oblasti zdravotnej starostlivosti. Tehotné ženy majú nárok na bezplatnú zdravotnú starostlivosť, a to v podobe preventívnych prehliadok, starostlivosti počas pôrodu a v popôrodnom období, poradenské služby pre matky, ošetrovanie a starostlivosť o novorodenca.

Vytvorenie inkluzívnej kultúry

Jedným z najdôležitejších aspektov podpory študentiek počas tehotenstva a materstva je vytvorenie kultúry inklúzie. Tehotenstvo by nemalo byť považované za prekážku v akademickej kariére, ale za súčasť života, ktorá si vyžaduje podporu a pochopenie. Akadematická komunita by mala aktívne pracovať na tom, aby sa študentky plniace si materské poslanie cítili rešpektované a podporované bez ohľadu na svoje osobné okolnosti.

Podpora tehotných študentiek nie je iba otázkou sociálnej spravodlivosti, ale aj dôležitým krokom k vytvoreniu zdravšieho a rozmanitejšieho akademickeho prostredia. Študentky, ktoré sú podporované v období tehotenstva a materstva, majú lepšiu šancu dokončiť štúdium a prispieť svojimi skúsenosťami do akademickej debaty. Rozmanitosť perspektív obohacuje diskusie a výskum, a preto je nevyhnutné, aby sme podporovali všetkých študentov, ktorí čelia osobným výzvam, vrátane tehotenstva.

Vytváranie diskusných fór, podporovanie študentských organizácií a kampaní na podporu rodovej rovnosti sú dôležité kroky k tomu, aby sa všetci študenti cítili rešpektovaní a podporovaní, bez ohľadu na svoje osobné okolnosti..

⁶ CAPÍKOVÁ, Silvia. Právna regulácia poskytovania zdravotnej starostlivosti. Pp.145 - 170 In: Ozorovský, V. et al.: *Sociálne lekárstvo*. Bratislava: SAP, 2018. 225p. ISBN 978 – 80 – 89607 – 68 - 6.

Záver

Tehotné študentky a študujúce matky predstavujú špecifickú skupinu, ktorá si zaslúži osobitnú pozornosť zo strany univerzít a výskumných inštitúcií. Ich schopnosť zvládnuť náročné štúdium popri príprave na materstvo je obdivuhodná, no vyžaduje si podporu a pochopenie zo strany akademickej komunity.

Zavedenie flexibilných podmienok štúdia, finančná pomoc a psychologická podpora sú nevyhnutné pre to, aby tieto ženy mohli úspešne vo vysokoškolskom štúdiu bez toho, aby obetovali svoje zdravie alebo rodinný život,

Podpora nie je iba o zabezpečení akademického úspechu, ale aj o vytvorení spravodlivejšieho a inkluzívnejšieho prostredia, ktoré umožní študentkám naplno rozvinúť ich potenciál. Tehotenstvo by nikdy nemalo byť vnímané ako bariéra k vzdelávaniu, ale ako životná etapa, ktorú môže akademická komunita s porozumením a podporou pomôcť prekonať. Preto je kľúčové, aby akademicke inštitúcie aktívne bojovali proti stereotypom a predsudkom. Univerzity by mali zdôrazňovať význam diverzity a podporovať ženy, ktoré sa rozhodnú pre kombináciu vzdelávania a rodičovstva. Vytváranie inkluzívneho a rešpektujúceho prostredia je jedným z krokov, ako môžeme prispieť k tomu, aby sa študujúce matky cítili ako plnohodnotní členovia akademickej komunity.

Je viac než žiadúce, aby i štát vytvoril pre univerzitné prostredie vhodné právne, ekonomické i finančné nástroje, ktoré by motivovali univerzity k zlepšovaniu ich akademických inkluzívnych kultúr.

Zoznam použitej literatúry

1. CAPÍKOVÁ, Silvia. Právna regulácia poskytovania zdravotnej starostlivosti. Pp.145 - 170 In: Ozorovský, V. et al.: *Sociálne lekárstvo*. Bratislava: SAP, 2018. 225p. ISBN 978 – 80 – 89607 – 68 - 6.
2. KRÍHA, J., FELCAN, M., METEŇKO, J. a kol. 1. vyd. *Problémový teleoklinní diskurs právních a bezpečnostních věd - interdisciplinární reflexe*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2024. 132 s. ISBN 978-80-7556-141-1.
3. HAMULÁK, Juraj - FREEL, Lenka - NEVICKÁ, Denisa: The comparative analysis of women s status in labor relations in modern Slovakia and the Czech Republic [elektronický dokument]Lit.: 17 záz. In: Danube [elektronický dokument]. - Roč. 11, č. 3 (2020), s. 214-227 [print]. - ISSN (print) 1804-6746 URL: <https://content.sciendo.com/view/journals/danb/11/3/article-p214.xml>
4. <https://www.minedu.sk/b-groehling-materske-skoly-v-priestoroch-vysokych-skol-pomahaju-zvysovat-dostupnost-vzdelavania/>
5. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,

6. zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
7. zákon č 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
8. zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Kontaktné údaje

doc. JUDr. Mária Nováková, PhD.

maria.novakova@flaw.uniba.sk

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave

SOCIÁLNE ZABEZPEČENIE ŽENY PRI CHOROBE POČAS TEHOTENSTVA¹

SOCIAL INSURANCE FOR WOMEN IN CASE OF ILLNESS DURING PREGNANCY

Mikuláš Krippel²

Abstrakt: Príspevok detailne analyzuje súčasné nastavenie sociálneho zabezpečenia žien pri chorobe počas tehotenstva. Príspevok vysvetľuje formy zabezpečenia ako sú náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti a dávka nemocenské, poukazuje na podmienky nároku na tieto plnenia / dávky, dĺžku podporného obdobia. Príspevok sa sústreďuje na špecifické a praktické situácie, ktoré môžu nastať v prípade choroby tehotných žien. Príspevok kriticky hodnotí právnu úpravu, snaží sa obhájiť / vyvrátiť dôvody súčasného nastavenia, dáva návrhy na možnú zmenu právnej úpravy.

Kľúčové slová: dočasná práceneschopnosť, náhrada príjmu, nemocenské, ochranná lehota, tehotenstvo

Abstract: The paper provides a detailed analysis of the current setting of social security for women during illness in pregnancy. It explains the forms of support, such as income replacement during temporary incapacity for work and sickness benefit, and highlights the eligibility conditions for these benefits, as well as the length of the support period. The paper focuses on specific and practical situations that may arise in the case of illness during pregnancy. It critically evaluates the legal regulation, attempts to defend or refute the reasons for the current setup, and offers suggestions for possible changes to the legislation.

Key words: temporary incapacity for work, income replacement, sickness benefit, protection period, pregnancy

Úvod

Teória sociálnej politiky zaraďuje tehotenstvo medzi prirodzené, fyziogénne - biologické životné situácie (patrí sem napr. i materstvo, narodenie dieťaťa,

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

dospievanie, staroba), ktoré sú zároveň sociálnymi udalosťami, teda sú verejnoprávne uznané a je s nimi spojené sociálne opatrenie v prospech dotknutej osoby.³ Tehotenstvo je obdobie, počas ktorého je vo viacerých prípadoch znížený doterajší príjem tehotnej ženy zo zárobkovej činnosti (napr. pri úkolovej mzde závislej od maximalizácie pracovného výkonu). Počas tehotenstva je pre ženu tiež náročnejšie nadobudnúť nový príjem (nájsť si ako tehotná uchádzačka nové zamestnanie, či začať podnikanie s perspektívou budúcej dlhšej pracovnej prestávky z dôvodu očakávaného materstva a starostlivosti o dieťa. Tehotenstvo je sociálnou udalosťou, ktorá má nielen osobný význam pre ženu, resp. bližšiu rodinu, ale aj spoločenský význam.⁴

Aj z uvedených dôvodov je tehotenstvo sociálnou udalosťou, s ktorou pracovné právo i právo sociálneho zabezpečenia spája zvýšenú sociálnu ochranu.

Osobitnou situáciou je choroba počas tehotenstva, pretože tu sa stretávajú dve sociálne udalosti: choroba a tehotenstvo. V období choroby, pri ktorej je osoba uznaná za dočasne práceneschopnú, je poskytované sociálne zabezpečenie, obvykle sú vyplácané náhrada príjmu a dávka nemocenské. Na jednej strane sa dá zjednodušene povedať, že na tehotnú ženu sa vzťahuje v prípade jej práceneschopnosti podobná právna úprava, ako sa vzťahuje na iného zamestnanca, resp. poistenca. Na druhej strane, celkový obraz postavenia tehotnej ženy počas choroby v systéme slovenského sociálneho zabezpečenia (presnejšie v systéme nemocenského poistenia) sa predsa v niektorých aspektoch odlišuje od postavenia inej osoby v tomto systéme.

Úlohou tohto príspevku bude detailne analyzovať sociálne zabezpečenie ženy pri chorobe počas tehotenstva a tiež jednotlivé podmienky na vznik nároku na dávkové plnenie pri chorobe počas tehotenstva v zmysle slovenskej právnej úpravy. V rámci tejto analýzy bude cieľom poukázať na špecifické črty a špecifické dôsledky uplatňovania právnych noriem upravujúcich nemocenské poistenie pri tehotných ženách. Konkrétne sa bude skúmať najmä osobitné použitie inštitútu ochrannej lehoty, a to aj uvedením modelových príkladov z praxe. V tomto príspevku sa nebudeme zaoberať bližšie určením výšky zabezpečenia (určením sumy dávok), ako ani právnymi okolnosťami zániku nároku na sociálne zabezpečenie v chorobe, napokon účinky právnej úpravy sa v týchto prípadoch v zásade nelíšia u tehotných a iných osôb.⁵

³ Pozri TOMEŠ, Igor: Úvod do teórie a metodológie sociálnej politiky. Praha: Portál, 2010. Strana 189.

⁴ Pozri POLONSKÝ, Dušan – PLACHÁ, Jana: Sociálne poistenie v systéme sociálneho zabezpečenia na Slovensku od roku 1990 po súčasnosť. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta sociálnych vied, 2017. Na strane 42.

⁵Výnimkou je práceneschopnosť tehotnej ženy poberajúcej materské. Osobitný zánik nároku na náhradu príjmu / dávku nemocenské nastáva u tehotnej ženy poberajúcej materské. Podľa § 5 ods. 1 písm. a) bod 2. zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Formy sociálneho zabezpečenia počas dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby u tehotnej ženy

V prípade choroby a z nej prameniacej dočasnej pracovnej neschopnosti tehotnej ženy je odôvodnené, aby bola sociálne zabezpečená. Počas prvých dní dočasnej pracovnej neschopnosti je z hľadiska formy sociálneho zabezpečenia určujúce, či sa tehotná žena považuje za zamestnanca na účely nemocenského poistenia, prípadne či je nemocensky poistená v rámci inej poistnej kategórie (povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba (ďalej aj „SZČO“), dobrovoľne nemocensky poistená osoba), alebo sa nachádza v ochrannnej lehote alebo nie je nemocensky poistená a zároveň nie je ani v ochrannnej lehote.

V prípade zamestnanca sa počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti poskytuje náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (ďalej aj „náhrada príjmu“) od jeho zamestnávateľa. V prípade povinne nemocensky poistenej SZČO, dobrovoľne nemocensky poistenej osoby a osoby v ochrannnej lehote, Sociálna poisťovňa poskytuje dávku nemocenskú už od prvého dňa.

Autor uvádza, že vo všeobecnosti možno k obhajobe nastavenia poskytovania desaťdňovej peňažnej náhrady príjmu od zamestnávateľa, namiesto poskytovania nemocenského od Sociálnej poisťovne, uviesť nasledovné argumenty:

1. Zdieľanie (rozdelenie) nákladov medzi zamestnávateľa a Sociálnu poisťovňu. Zamestnávateľ zdieľa na základe takéhoto nastavenia náklady na zabezpečenie sociálnej ochrany počas choroby svojho zamestnanca (a tým šetrí peňažné prostriedky Sociálnej poisťovne, resp. vo všeobecnosti verejné zdroje). Na druhej strane, súčasné odvodové zaťaženie na nemocenské poistenie z poistného vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec je nižšie (1,4 % na strane zamestnanca a 1,4 % na strane zamestnávateľa z vymeriavacieho základu, spolu 2,8 % z vymeriavacieho základu) v porovnaní s platením poistného na nemocenské poistenie zo vzťahu povinne nemocensky poistenej SZČO alebo dobrovoľne nemocensky poistenej osoby (4,4 % z vymeriavacieho základu).⁶ Nižšie platenie poistného na nemocenské

zamestnanca, nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec, ak počas obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti má nárok na materské. Obdobne, podľa § 35 písm. a) zákon o sociálnom poistení, poistenec nemá nárok na výplatu nemocenského za dni, počas ktorých má nárok na výplatu materského.⁵ V praxi nastáva často situácia, že poistenkyňa doručí žiadosť o materské až potom, ako jej bola dávka nemocenskú vyplatená aj za obdobie, počas ktorého už má nárok na výplatu materského. Sociálna poisťovňa v týchto prípadoch zúčtuje sumy poskytnutého nemocenského s priznaným materským a doplatí len ich rozdiel. Iná situácia je, ak sa žena poberajúca najprv materské stane dočasne práceneschopná (napr. počas materskej dovolenky). Vo výsledku je však riešenie tohto súbehu rovnaké, keď v prípade súbehu nárokov na výplatu nemocenského a nároku na výplatu materského sa vypláca dávka, ktorá patrí vo vyššej sume – vypláca sa teda dávka materské.

⁶ Pozri § 130 zákona o sociálnom poistení.

poistenie z poistného vzťahu zamestnávateľ – zamestnanec do poistných fondov Sociálnej poisťovne je odôvodnené práve poskytovaním dávky nemocenské zamestnancovi až od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

2. Zníženie rizika zneužívania zo strany zamestnanca.⁷ Zamestnanci môžu byť motivovaní ostať v práci, ak to ich zdravotný stav umožňuje, z dôvodu že sú priamo v kontakte so zamestnávateľom, ktorý náhradu poskytuje. V prípade ľahšieho ochorenia niektorí zamestnanci môžu mať väčšiu ochotu ďalej pracovať, resp. môže ich to odrádzať predstierať ochorenie.

3. Zníženie rizika zneužívania systému zo strany zamestnávateľa. Teoreticky by pri inom nastavení niektorí zamestnávateľa mohli v prípade krátkodobých prekážok v práci na ich strane (prestoje, poruchy strojov, nedostatočný dopyt na trhu po výrobkoch a poskytovaných službách) presviedčať svojich zamestnancov „aby nastúpili na dočasnú PN“, samozrejme za predpokladu, ak by ušľú mzdu kompenzovala Sociálna poisťovňa formou poskytovania nemocenského.

4. Morálna zodpovednosť zamestnanca za svoj zdravotný stav, prevencia atď. Aj poskytovanie náhrady príjmu zo strany zamestnávateľa môže zamestnancov pozitívne motivovať, aby sa cítili viac zodpovední za svoj zdravotný stav, za predchádzanie možnému ochoreniu.

5. Zníženie administratívnej záťaže Sociálnej poisťovne a naopak zvýšenie administratívnej záťaže zamestnávateľov. Sociálna poisťovňa má povinnosť „vybavovať“ len prípady dlhšej práceneschopnosti, čo uľahčuje a zrýchľuje jej administratívne procesy. Na druhej strane, takéto nastavenie prináša zvýšenú administratívnu záťaž pre zamestnávateľa (jeho mzdového účtovníka).

6. Udržateľnosť systému sociálneho zabezpečenia. Rozloženie poistného rizika medzi Sociálnu poisťovňu a zamestnávateľov môže prispieť k udržateľnosti systému sociálneho zabezpečenia. Chorobu zamestnanca môžeme v poistnom systéme považovať za poistnú udalosť, ktorú v práve sociálneho zabezpečenia nazývame sociálna udalosť.

7. Vyššia motivácia vykonávať kontrolu dodržiavania liečebného režimu zo strany zamestnávateľa. Týmto nastavením sú zamestnávateľa viac motivovaní kontrolovať svojich zamestnancov, či dodržiavajú liečebný režim, čo vyplýva z toho, že zamestnávateľ má finančné výdaje vyplývajúce z poskytovania náhrady príjmu počas prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti, napriek tomu, že zamestnanec reálnu prácu pre neho nevykonáva.

8. Zvýšenie záujmu zamestnávateľa o zvýšenie kvality životného a pracovného prostredia svojich zamestnancov. Hvojník, I. uvádza, že: *na základe skúseností*

⁷ Hvojník, I. sa domnieva že hlavným dôvodom súčasného nastavenia je chrániť systém pred zneužívaním zo strany zamestnávateľov aj zamestnancov. Pozri HVOJNÍK, Igor: Komentár zákona č. 461/2003 Z. z.. In: *EPI Komentáre* [online]. 2024 [cit.2024-10-01]. K § 33 až § 35.

ekonomicky vyspelých krajín sa predpokladá, že zavedenie povinnosti uhradiť ušlý príjem zamestnanca v prvých 10. kalendárnych dňoch dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnávateľom, bude mať vplyv na zvýšenie záujmu zamestnávateľa o oblasť životného a pracovného prostredia zamestnancov, čo v konečnom dôsledku ovplyvní chorobnosť zamestnancov a zlepší starostlivosť o zdravie zamestnancov.”⁸

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Toto peňažné plnenie vypláca zamestnávateľ počas prvých dní dočasnej pracovnej neschopnosti svojho zamestnanca, teda ak patrí tehotnej žene, ide o ženu so statusom zamestnanca na účely nemocenského poistenia podľa zákona o sociálnom poistení.⁹ Túto povinnosť zamestnávateľa stanovuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Náhrada príjmu nie je dávkou sociálneho poistenia, ale je to peňažná povinnosť (finančný záväzok) zamestnávateľa voči zamestnancovi podľa zákona č. 462/2003 Z. z. Počas prvých desiatich dní dočasnej práceneschopnosti sa teda skupine poistencov – zamestnancov poskytuje náhrada príjmu od zamestnávateľa, zatiaľ čo v prípade ostatných poistných kategórií sa v tomto období vypláca dávka nemocenské na účet a prostredníctvom Sociálnej poisťovne.

Ak zamestnancovi skončil pracovnoprávny vzťah (zaniklo nemocenské poistenie) v priebehu trvania nároku na náhradu príjmu v období dočasnej práceneschopnosti, potom má zamestnanec nárok na nemocenské odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia (pozri § 34 ods. 3 zákona). Takto je nastavené kontinuálne sociálne zabezpečenie zamestnanca počas celého obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti (s výnimkou obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti po vyčerpaní podporného obdobia 52 týždňov).

Výška náhrady príjmu je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu. Denný vymeriavací základ na určenie výšky náhrady príjmu sa určí obdobne ako v prípade nemocenského.¹⁰

⁸ HVOJNÍK, Igor: Komentár zákona č. 461/2003 Z. z.. In: *EPI Komentáre* [online]. 2024 [cit.2024-10-01]. K § 33 až § 35.

⁹ Pozri § 2 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

¹⁰ Pozri § 8 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Nemocenské¹¹

Sociálna poisťovňa vypláca nemocenské tehotnej žene v postavení zamestnanca od 11. dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. V prípade, že má tehotná žena postavenie povinne nemocensky poistenej SZČO alebo dobrovoľne nemocensky poistenej osoby, potom sa nemocenské vypláca už od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Nemocenské sa vypláca od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti aj v prípadoch, ak vznikla dočasná pracovná neschopnosť v ochrannnej lehote, čo je obzvlášť časté pri tehotných ženách. V prípade, že zamestnankyni zaniklo nemocenské poistenie počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti (napr. pracovný pomer sa skončí za menej ako desať dní odo dňa, od ktorého bola tehotná žena uznaná za dočasne pracovne neschopnú), potom vzniká nárok na nemocenské odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia. Ide o situácie, v ktorých počas celých prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti netrvá nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa.¹²

Dávka nemocenské sa poskytuje za dni. To znamená, že zákonom určená výška dávky patrí za jeden deň trvania nároku na výplatu. Ak nárok na výplatu dávky trvá viac dní v kalendárnom mesiaci (čo obvykle trvá), je potrebné vynásobiť počet dní trvania nároku na výplatu v kalendárnom mesiaci a výšku dávky. Nemocenské dávky sa totiž vyplácajú mesačne pozadu v lehotách určených Sociálnou poisťovňou (pozri § 116 ods. 1 zákona o sociálnom poistení). Nemocenské sa teda poskytuje (patrí) za dni, avšak vypláca sa za predchádzajúci kalendárny mesiac spätne.

Podmienky nároku na nemocenské a sumu nemocenského si rozoberieme podrobnejšie v nasledujúcich kapitolách.

Podmienky nároku na náhradu príjmu a na nemocenské počas tehotenstva

Podmienky nároku na náhradu príjmu počas tehotenstva

Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca (ďalej len „náhrada príjmu“) je peňažné plnenie, ktoré vypláca zamestnávateľ svojmu

¹¹ Nemocenské je najčastejšie vyplácanou dávkou zo systému nemocenského poistenia. Podľa údajov Sociálnej poisťovne bolo nemocenské v roku 2023 vyplatené mesačne v priemere v 125 279 prípadoch. Priemerná výška vyplateného nemocenského v jednom prípade bola v mesiaci jún 2024 v sume 450,31 eur. Priemerný počet dočasne práceneschopných poistencov v roku 2023 bol v Slovenskej republike 3,58%. Priemerná doba trvania jednej dočasnej práceneschopnosti bola v Slovenskej republike za rok 2023 v dĺžke 44,24 dní. Kumulatívne výdavky Sociálnej poisťovne na výplatu nemocenského boli v roku 2023 vo výške vyše 592 599 tisíc eur.

Zdroj: Štatistiky Sociálnej poisťovne Štatistiky Sociálnej poisťovne. [cit.2024-10-01]. <<https://www.socpoist.sk/sp-transparentne/statistiky#nemocensk-poistenie->>.

¹² Pozri § 34 ods. 3 zákona o sociálnom poistení. Takéto riešenie je logické, vzhľadom nato, že zamestnávateľ nemôže mať povinnosť vyplácať náhradu príjmu po skončení pracovnoprávneho (poistného) vzťahu.

zamestnancovi v prípade jeho dočasnej pracovnej neschopnosti. Toto peňažné plnenie je upravené v zákone č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v súčasnosti v znení zákona č. 248/2022 Z. z. účinného od 1. januára 2023 (ďalej len zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu).

Z hľadiska podmienok nároku na náhradu príjmu sa nerozlišuje medzi tehotnou ženou a iným zamestnancom. Podmienky nároku na toto plnenie sú rovnaké bez ohľadu na to, či žena je alebo nie je tehotná.

Základnou podmienkou nároku na náhradu príjmu je samotná sociálna udalosť, ktorá je krytá touto náhradou, ide o dočasnú pracovnú neschopnosť. Za dočasne pracovne neschopného môže byť osoba uznaná z dôvodu choroby, úrazu alebo z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie. Táto sociálna udalosť je vymedzená v právnej úprave zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu obsahovo totožne ako je dočasná pracovná neschopnosť vymedzená pri dávke nemocenskej podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).¹³

Jednou z podmienok nároku na náhradu príjmu je skutočnosť že oprávnená osoba sa považuje za zamestnanca na účely nemocenského poistenia podľa zákona o sociálnom poistení.¹⁴ Nárok na náhradu príjmu počas prvých desiatich dní dočasnej práceneschopnosti má teda len taká tehotná žena, ktorá je nemocensky poistená ako zamestnanec. Nárok na náhradu príjmu majú vo všeobecnosti najmä osoby v pracovnom pomere a v právnom vzťahu založenom na základe dohôd o prácach mimo pracovného pomeru, pokiaľ sú odmeňovaní pravidelnou mesačnou mzdou.

Ďalšou podmienkou nároku na náhradu príjmu je podmienka absencie príjmu plynúceho z právneho vzťahu zamestnanca, z ktorého nárok na náhradu príjmu vznikol. Náhrada príjmu sa teda nevypláca za obdobie, v ktorom dočasne pracovne neschopná zamestnankyňa vykonávala prácu. Účelom poskytovania náhrady príjmu je nahradiť príjem zo zárobkovej činnosti, ktorý zamestnankyňa nedosahuje v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti. Z toho logicky vyplýva, že by nebolo účelné vyplácať náhradu príjmu zároveň spolu s príjmom, ktorý má toto plnenie nahrádzať. Táto podmienka sa sleduje počas celého obdobia výplaty náhrady príjmu, nielen pri vzniku nároku. Táto podmienka sa však sleduje len u zamestnávateľa, ktorý náhradu príjmu vypláca, teda samotné dosahovanie príjmu z iného nemocenského poistenia (napr. od iného zamestnávateľa) neovplyvňuje negatívne nárok zamestnanca na toto plnenie. Uvedené vyplýva aj z toho, že určitý zamestnanec by mohol byť teoreticky uznaný za dočasne pracovne neschopného pre určitý druh

¹³ Porovnaj § 4 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu a § 33 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

¹⁴ Ide o zamestnanca podľa § 4 ods. 1 a § 4b zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Pozri § 2 ods. 1 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu.

práce (napr. pre fyzicky namáhavú manuálnu prácu) a napríklad pre iný druh práce by mohol byť ten istý zamestnanec práceschopný (napr. pre duševnú prácu). Prekážkou na poskytovanie náhrady príjmu nie je ani situácia, ak síce príjem plynie z právneho vzťahu u zamestnávateľa poskytujúceho náhradu, avšak tento príjem je vyplatený za časovo iné obdobie ako patrí náhrada. Teda je rozhodujúce, za aké časové obdobie je príjem vyplatený (zúčtovaný), nie dátum faktickej výplaty príjmu. Táto podmienka je obsahovo totožná ako podmienka absencie príjmu zamestnanca vyžadovaná na nárok na dávku nemocenské podľa zákona o sociálnom poistení.¹⁵

Podmienky nároku na nemocenské počas tehotenstva

Zákon o sociálnom poistení nerozlišuje sa z hľadiska podmienok nároku na nemocenské vo svojom základnom ustanovení (§ 33 tohto zákona) medzi tehotnou ženou a iným poistencom. Podmienky nároku na dávku nemocenské sú rovnaké bez ohľadu na to, či žena je alebo nie je tehotná.

Nárok na nemocenské je rovnako ako u iných nemocenských dávok podmienený splnením všeobecných podmienok nároku na nemocenské dávky (§ 31 zákona o sociálnom poistení) a splnením osobitných podmienok podľa § 33 zákona o sociálnom poistení.¹⁶

Základnou podmienkou nároku na nemocenské je samotná sociálna udalosť, ktorá je krytá touto dávkou, ide o dočasnú pracovnú neschopnosť. Za dočasne pracovne neschopného môže byť osoba uznaná z dôvodu choroby, úrazu alebo z dôvodu

¹⁵ Porovnaj formulácie § 4 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu a § 30 písm. b) zákona o sociálnom poistení.

Podľa § 4 zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu: *nárok na náhradu príjmu má zamestnanec, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný za dočasne práceneschopného a nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa osobitného predpisu (pozn. autora - ide o príjem § 138 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov) okrem príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu než za vykonanú prácu, za obdobie, v ktorom nevykonáva činnosť zamestnanca z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti...*

Podľa § 30 písm. b) zákona o sociálnom poistení: *zamestnanec má nárok na nemocenskú dávku, ak ... nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1, okrem príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu, než za vykonanú prácu, za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky uvedeného v § 33 ods. 1...*

¹⁶ Autor sa zaoberal problematikou všeobecných podmienok nároku na nemocenské dávky aj v nižšie uvedených článkoch:

KRIPPEL, Mikuláš: Podmienky nároku na materské otca [elektronický dokument] In: Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2019 [elektronický dokument]. Bratislava: Právnická fakulta UK, 2019. s. 323-334.

KRIPPEL, Mikuláš: Sociálne zabezpečenie zamestnanca pri prekážkach v práci z dôvodov súvisiacich so zdravím zamestnanca. Dočasná pracovná neschopnosť. In: Starostlivosť o zdravie zamestnancov: recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018. s. 234-261.

nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie.¹⁷ Táto podmienka sa z hľadiska teória považuje za osobitnú podmienku.

Aj pri posudzovaní nároku na nemocenské u tehotnej ženy musia byť splnené všeobecné podmienky na vznik nároku na nemocenské dávky. Pritom musíme mať na zreteli, že všeobecné podmienky nároku na nemocenské ako dávky nemocenského poistenia sa odlišujú v závislosti od toho, či tehotná žena má postavenie zamestnanca alebo povinne nemocensky poistenej SZČO, alebo dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Dôvodom je, že všeobecné podmienky nároku na nemocenské dávky sú čiastočne odlišné pre zamestnanca na jednej strane a povinne nemocensky poistenú SZČO / dobrovoľne nemocensky poistenú osobu na druhej strane.

Nevyhnutnou podmienkou je aj existencia nemocenského poistenia, ktoré buď aktuálne trvá v čase vzniku sociálnej udalosti,¹⁸ t.j. osoba je nemocensky poistená alebo ešte trvajú aspoň jeho účinky, t.j. osoba nie je síce aktuálne nemocensky poistená, avšak nachádza sa v tzv. ochrannej lehote po zániku nemocenského poistenia. Táto podmienka sa vyžaduje rovnako pre zamestnanca, povinne nemocensky poistenú SZČO i dobrovoľne nemocensky poistenú osobu.

Tehotná matka môže mať aktuálne nemocenské poistenie na základe poistného vzťahu zamestnanca (nemocenské poistenie zamestnanca) alebo povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby alebo dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Alternatívou k podmienke existencie nemocenského poistenia je inštitút ochrannej lehoty predlžujúcej sociálnu ochranu až za zánik nemocenského poistenia.¹⁹ Splnenie podmienky nemocenského poistenia sa skúma len ku dňu vzniku nároku zamestnanca na nemocenskú dávku (v prípade nemocenského sa skúma ku dňu vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti).

¹⁷ Pozri § 33 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

¹⁸ Matlák, J. - Treľová, S. pomenúvajú túto jednu zo základných podmienok pre vznik nároku na dávku nemocenského poistenia ako podmienku súbehu sociálnej udalosti a účasti na nemocenskom poistení, ďalej však vysvetľujú, že táto podmienka je zmiernená tým, že dávka nemocenského poistenia sa poskytuje (poskytuje sa naďalej – pozn. autora) aj v prípade, ak fyzická osoba už nie je účastníkom nemocenského poistenia, avšak sociálna udalosť vznikla v čase existencie tohto poistného vzťahu, pričom zmiernenie sa prejavuje aj v existencii ochrannej lehoty. Pozri MATLÁK, Ján - TREĽOVÁ, Silvia: Špecifiká nemocenského poistenia v Slovenskej republike. In: Pracovní právo 2018: Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění. [elektronický zdroj]. Brno: Masarykova univerzita, 2019. s. 174-185.

¹⁹ Macková, Z. uvažuje o ochrannej lehote ako o čase, po ktorý sa ešte zachovávajú nároky zo skoršieho poistenia. Pozri: MACKOVÁ, Zuzana: Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. In: Pracovní právo 2015: Sladování pracovního a rodinného života [elektronický zdroj]. Brno : Masarykova univerzita, 2015. s. 162-181.

Napokon, všeobecnou podmienkou nároku na nemocenské u tehotnej ženy v postavení zamestnanca je absencia príjmu zamestnanca z nemocenského poistenia zakladajúceho nárok na nemocenskú dávku (§ 30 písm. b) tohto zákona). Táto podmienka sa u zamestnanca sleduje počas celého obdobia trvania nároku na nemocenskú dávku, nielen pri vzniku nároku nemocenské. Táto podmienka neexistuje u povinne nemocensky poistenej SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Naproti tomu, v prípade povinne nemocensky poistenej SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby sa vyžaduje sa podmienka včasného zaplatenia poistného na nemocenské poistenie, pričom táto podmienka sa nevyžaduje u zamestnanca.

Podmienka trvania nemocenského poistenia ku dňu dôvodu na poskytnutie nemocenského

Ako už bolo uvedené, pre vznik nároku na nemocenské je potrebné splnenie podmienky trvania nemocenského poistenia k okamihu, ku ktorému sa viaže vznik dôvodu na poskytnutie nemocenského. Týmto momentom je vznik dočasnej pracovnej neschopnosti. Nárok na nemocenské môže vzniknúť len žene, ktorá je v momente vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti aktuálne nemocensky poistená (to znamená, že jej nemocenské poistenie aktuálne trvá).²⁰ Táto podmienka platí rovnako pre posudzovanie nároku rovnako pre ženu v postavení zamestnanca, povinne nemocensky poistenej SZČO i dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Druhou alternatívnou možnosťou je situácia, že žena, ktorá aktuálne nie je nemocensky poistená, je v čase vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti ešte v ochrannnej lehote. To znamená, že napriek tomu, že žene už zaniklo nemocenské poistenie, v okamihu vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti jej ešte trvá ochranná lehota.²¹

²⁰ Podmienka trvania aktuálneho nemocenského poistenia je splnená aj v prípade, ak v čase vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti žena neplatí poistné na nemocenské poistenie, pretože nastali u nej dôvody na vylúčenie povinnosti platiť poistné (napr. v prípade osobného a celodenného ošetrovania niektorých fyzických osôb v rámci prvých štrnástich dní ošetrovania). Dôvody na vylúčenie povinnosti platiť poistné na nemocenské poistenie sú uvedené v § 140 zákona o sociálnom poistení. Podmienka trvania aktuálneho nemocenského poistenia však nie je splnená v prípade, ak v čase vzniku sociálnej udalosti žena neplatí poistné na nemocenské poistenie, pretože má nemocenské poistenie prerušené (pozri k § 26 zákona o sociálnom poistení). To napríklad znamená, že nárok na nemocenské nemá tehotná žena v čase čerpania neplateného voľna alebo v čase čerpania rodičovskej dovolenky s časovo skôr narodeným dieťaťom.

²¹ K alternatívnej možnosti splniť podmienku nemocenského poistenia prostredníctvom inštitútu ochrannej lehoty pozri § 30 písm. a) zákona o sociálnom poistení (vzťahuje sa na zamestnanca) a § 31 ods. 1 písm. a) v spojení s ods. 3 zákona o sociálnom poistení (vzťahuje sa na povinne nemocensky poistenú SZČO i dobrovoľne nemocensky poistenú osobu).

Úvahy o súčasnom nastavení ochranej lehoty

Ochranná lehota je časový úsek, ktorý nasleduje po skončení nemocenského poistenia, počas ktorého môže vzniknúť nárok na nemocenskú dávku aj už aktuálne nepoistenej osobe. Podmienenie nároku na nemocenské aktuálnym trvaním nemocenského poistenia, resp. trvaním sedemdňovej ochranej lehoty, nepokladáme za najspravodlivejšie. Takto nastavená podmienka totiž neumožňuje vznik nároku na nemocenské napríklad osobe, ktorá bola nepretržite zamestnaná v pracovnom pomere a platila poistné na nemocenské poistenie celých desať rokov, avšak vznik pracovnej neschopnosti nastal až desať dní po skončení pracovného pomeru. Naproti tomu iná osoba, ktorá nebola v posledných desiatich rokoch zamestnaná a potom platila poistné na nemocenské poistenie napríklad len jeden mesiac, má nárok na nemocenské, ak toto poistenie trvá ku dňu vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti.²²

²² Zástancovia súčasného právneho stavu by mohli argumentovať tým, že účelom poskytovania nemocenského je kompenzovať stratu alebo zníženie príjmu zo zárobkovej činnosti v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti. Kompenzovať zníženie alebo stratu príjmu nie je potom odôvodnené v prípadoch, keď osoba už žiaden príjem nemá, čo nastáva práve v dôsledku zániku nemocenského poistenia. Tento model má svoje opodstatnenie aj ako prevencia javu, ktorý sa stáva aj za súčasného nastavenia právnej úpravy. V praxi sa často stáva, že poistenci, ktorí stratili zamestnanie, sa snažia svoju sociálnu situáciu vyriešiť „domnelou / vymyslenou“ dočasnou práceneschopnosťou po skončení pracovného vzťahu, s úmyslom poberať dávku nemocenské čo najdlhšie, podľa možnosti až do nástupu do nového zamestnania. Zástancovia súčasného právneho stavu by mohli takto odôvodňovať priznávanie nemocenských dávok len osobám aktuálne nemocensky poisteným alebo osobám v relatívne krátkom období po zániku ich nemocenského poistenia (v sedem dňovej ochranej lehote). Podľa iného názoru by v systémoch sociálneho poistenia (teda aj v systéme nemocenského poistenia) mala byť rozhodujúce okrem existencie samotnej sociálnej udalosti (sociálnou udalosťou je v tomto prípade dočasná pracovná neschopnosť), len požiadavka na platenie poistného určitú dobu v rámci sledovaného obdobia pred vznikom sociálnej udalosti (v tomto prípade platenie poistného na nemocenské poistenie určitú dobu v rámci stanoveného obdobia pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti). Táto požiadavka je naplnená napríklad pri dávke materské, pri ktorom je nevyhnutnou podmienkou nároku aj získanie obdobia 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, resp. pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti). Podmieňovať nárok na nemocenské dávky aktuálnou existenciou trvania nemocenského poistenia (ako je to v súčasnosti) sa nám nejaví vo všetkých prípadoch celkom primerané, a to najmä v prípadoch dlhého trvania predchádzajúcej príspevkovej povinnosti. Rovnako považujeme za neprimerane krátku súčasnú dĺžku ochranej lehoty (v rozsahu siedmich dní). Podotýkame, že dĺžka ochranej lehoty bola až do 31. decembra 2010 v rozsahu 42 dní po zániku nemocenského poistenia. Ak už akceptujeme súčasný model podmieňovania nároku na nemocenské dávky aktuálnou existenciou trvania nemocenského poistenia, resp. trvaním ochranej lehoty, potom by sme za spravodlivejšie považovali odstupňovanie dĺžky trvania ochranej lehoty úmerne k dĺžke získaného obdobia nemocenského poistenia za celú pracovnú kariéru poistenca. Alternatívne by sme za spravodlivejšie považovali aj odstupňovanie dĺžky trvania ochranej lehoty úmerne k dĺžke získaného obdobia nemocenského poistenia za obdobie posledných x rokov (napr. desať rokov). Teda čím dlhšie obdobie nemocenského poistenia by poistenec získal v posledných x rokoch, tým dlhšie by

Argumenty pre iné ako súčasné nastavenie podmienky trvania nemocenského poistenia a ochrannej lehoty sú oslabené v prípade tehotných žien, ktorým súčasný zákon o sociálnom poistení garantuje relatívne veľkorysú dĺžku ochrannej lehoty.

K ochrannej lehote počas tehotenstva matky

Dĺžka sociálnej ochrany trvajúcej aj po zániku nemocenského poistenia, ktorú poskytuje inštitút ochrannej lehoty, je však rôzna práve v závislosti od toho, či ide o tehotnú ženu alebo ide len o iného bežného poistenca. Pri bežnom poistencovi trvá ochranná lehota maximálne sedem dní po zániku nemocenského poistenia. Pri tehotnej žene je to inak. Na základe zákona o sociálnom poistení č. 125/2022 Z. z. účinného od 1. júna 2022²³ bolo podstatne rozšírené uplatnenie ochrannej lehoty, a tým zvýšená sociálna ochrana tehotných žien.

K ochrannej lehote počas tehotenstva matky podľa § 32 ods. 2 písm. b) zákona

Podľa § 32 ods. 2 písm. b) zákona o sociálnom poistení trvá až osem mesiacov ochranná lehota poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období 42 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom.²⁴ Zjednodušene sa dá povedať, že ak nemocenské poistenie zaniklo žene kedykoľvek v období tehotenstva, tak potom sa nachádza v ochrannej lehote trvajúcej až 8 mesiacov po zániku tohto poistenia. Uvedené vyplýva z toho, že podľa poznatkov lekárskej vedy tehotenstvo (od počatia po pôrod) trvá v zásade maximálne 42 týždňov.²⁵ Napríklad

trvala ochranná lehota po zániku jeho nemocenského poistenia). Ďalšou alternatívou by mohlo byť odstupňovanie dĺžky trvania ochrannej lehoty v závislosti od získaného poistného obdobia v časovo poslednom nemocenskom poistení, takto navrhnutú alternatívu považujeme za menej spravodlivú, avšak spravodlivejšiu ako súčasný právny model. Tieto argumenty autor uviedol aj v článku: KRIPPEL, Mikuláš: Podmienky nároku na materské otca [elektronický dokument] In: Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2019 [elektronický dokument]. Bratislava: Právnická fakulta UK, 2019. s. 323-334.

²³ Zákon č. 125/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony, účinný od 1. júna 2022.

²⁴ Pred 1. júnom 2022 § 32 ods. 2 písm. b) zákona o sociálnom poistení ustanovoval ochrannú lehotu v dĺžke osem mesiacov u poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva. Ak porovnáme predošlú zákonnú formuláciu v *období tehotenstva* so súčasnou zákonnou formuláciou v *období 42 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom*, ide o určité spresnenie, aj keď ide v zásade v účinkoch o podobnú právnu úpravu, odhliadnuc od hraničných dátumov. Viď argumentácia v ďalšom texte.

²⁵ Vo väčšine krajín sa očakávaný deň pôrodu určuje na základe poslednej menštruácie a pridáva sa 280 dní (40 týždňov). Ak sa použije dátum počatia, ktorý je často presnejší pri známych podmienkach oplodnenia, očakávaný deň pôrodu sa vypočíta pridaním 266 dní (38 týždňov) od dátumu počatia. Toto zohľadňuje skutočnosť, že tehotenstvo od oplodnenia trvá približne 38 týždňov.

Pozri napr. web American Pregnancy Association [online]. [cit.2024-10-01]. Dostupné na: <<https://americanpregnancy.org/resources/pregnancy-calculator/>>.

ak žene zanikne počas tehotenstva pracovný pomer, potom sa nachádza v ochrannej lehote trvajúcej až 8 mesiacov po zániku tohto pracovného pomeru. Iným príkladom môže byť, ak by žena stratila postavenie povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby počas tehotenstva (napr. v dôsledku skončenia podnikania), potom sa nachádza v ochrannej lehote trvajúcej až 8 mesiacov po zániku tohto nemocenského poistenia. Prípadne, ak by žena stratila postavenie dobrovoľne nemocensky poistenej osoby počas tehotenstva (napr. v dôsledku podania odhlášky z dobrovoľného nemocenského poistenia), potom sa nachádza v ochrannej lehote trvajúcej až 8 mesiacov po zániku tohto dobrovoľného nemocenského poistenia. Ochranná lehota v prípade zániku nemocenského poistenia v tehotenstve zaručí žene počas dočasnej práceneschopnosti v tehotenstve rovnakú ochranu ako žene aktuálne nemocensky poistenej.

Teoreticky by však mohla nastať situácia, že žene zanikne nemocenské poistenie na samotnom začiatku tehotenstva (napr. skončí sa jej pracovný pomer), ochranná lehota trvá osem mesiacov od zániku nemocenského poistenia, a súčasne žena sa stane dočasne práceneschopná po ôsmom mesiaci tehotenstva (medzi ôsmym a deviatym mesiacom tehotenstva alebo aj neskôr pri tzv. prenášaní bábätka), a teda až po skončení ochrannej lehoty. V takomto prípade táto žena nemá nárok na nemocenské. Samozrejme, ide jednak o hraničnú situáciu, a po druhé, vo väčšine prípadov takejto žene už medzičasom vznikol nárok na inú nemocenskú dávku – materské. Avšak existujú aj ženy, ktorým nárok na materské nevznikne.²⁶ Ťažko rozumieť dôvodom, ktoré viedli zákonodarcu k tomu, že nepredĺžil ochrannú lehotu pri zániku nemocenského poistenia počas tehotenstva na deväť mesiacov namiesto existujúcich osem mesiacov.

Príklad:

Poistenkyňa A bola vo svojom prvom pracovnom pomere na dobu určitú od 1. júla 2023 do 31. decembra 2023. Ešte pred skončením pracovného pomeru počala dieťa, pričom lekár určil očakávaný deň pôrodu 25. septembra 2024 (280 dní od poslednej menštruácie dňa 20. decembra 2023). Začiatok obdobia 42 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom v tomto prípade vychádza na 6. decembra 2023. Ochranná lehota osem mesiacov po zániku nemocenského poistenia trvá od 1. januára 2024

Na webových stránkach Fakultnej nemocnice Trenčín sa k tomu uvádza: „Normálna, t. j. fyziologická tehotnosť u človeka trvá priemerne 280 dní, čo je približne 9 kalendárnych mesiacov. V pôrodnictve sa dĺžka tehotnosti počíta od prvého dňa poslednej menštruácie. Vypočítaný termín pôrodu je teda 280 dní od prvého dňa poslednej menštruácie. Je to však len termín pravdepodobný, presné určenie pôrodu nikdy nie je možné. Za fyziologické sa považuje porodiť dieťa v rozmedzí 38. až 42. týždňa tehotnosti.“ Fakultná nemocnica Trenčín. Potermínová gravidita. [online]. [cit.2024-10-01]. Dostupné na:

<https://www.fntn.sk/files/Poterm%C3%ADnov%C3%A1_1_gravidita.docx>

²⁶ Napríklad z dôvodu nesplnenia podmienky získania 270 dní nemocenského poistenia z posledných dvoch rokov pred pôrodom.

do 31. augusta 2024. Žena sa stane práceneschopná z dôvodu chrípkového ochorenia dňa 10. septembra. Táto žena už nemá v tomto období nárok na nemocenské. Nárok na materské jej nevznikne, pretože nebola dostatočne dlhé obdobie nemocensky poistená. Dieťa sa aj reálne narodí v deň očakávaného dňa pôrodu dňa 25. septembra 2024. Až po pôrode žena začne poberať rodičovský príspevok.

Dôvody, pre ktoré je ochranná lehota pri zániku nemocenského poistenia počas tehotenstva len v trvaní osem mesiacov by mohli spočívať v tom, aby nárok na nemocenské nezískali ženy, ktorých začiatok práceneschopnosti vznikol v čase, keď už väčšina žien v podobnej situácii poberá dávku materské. Inými slovami, žene buď vznikne nárok na materské, ktoré je zvyčajne dávkou vo vyššej sume ako nemocenské,²⁷ alebo ak jej nevznikol nárok na materské, potom nebude nahradené dávkou nemocenské v období zvyčajnom pre poberanie materského, a to ani v prípade dočasnej práceneschopnosti.

Na margo sa žiada dodať, že pred 1. januárom 2011 bola dĺžka ochrannej lehoty poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva, len šesť mesiacov.²⁸

K ochrannej lehote počas tehotenstva matky podľa § 32 ods. 2 písm. c) zákona

Podľa § 32 ods. 2 písm. c) zákona o sociálnom poistení trvá až osem mesiacov ochranná lehota poistenkyne, ktorej prvý deň 42. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom spadá do obdobia 180 dní odo dňa zániku posledného nemocenského poistenia, pričom ochranná lehota začína v týchto prípadoch plynúť od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom. Právny stav do 31. mája 2022 tehotné ženy, ktoré „nestihli otehotnieť“ do zániku nemocenského poistenia (najčastejšie do skončenia zamestnania) nechránil. Od 1. júna 2022 je rozšírená sociálna ochrana aj na ženy, ktoré otehotnejú v určitom období aj po zániku nemocenského poistenia.²⁹

²⁷ Porovnaj výšku denného vymeriavacieho základu nemocenského a materského. Výška nemocenského po uplynutí tretieho dňa, resp. desiateho dňa práceneschopnosti je 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57, ak tento zákon neustanovuje inak. Prvé tri dni je prípadná suma nemocenského ešte nižšia. Pozri § 37 zákona o sociálnom poistení.

Podľa § 53 zákon o sociálnom poistení, výška materského je 75 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57.

²⁸ Zmena nastala na základe zákona č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pozri čl. I bod 28.

²⁹ Porovnaj § 32 ods. 2 zákon o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. mája 2022 a v znení účinnom od 1. júna 2022.

Zjednodušene sa dá povedať, že ak žena otehotnie³⁰ do obdobia pol roka (180 dní) po zániku posledného nemocenského poistenia,³¹ potom osemmesačná ochranná lehota chráni takúto ženu od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu, teda v podstate počas prvých ôsmich mesiacov tehotenstva.

Príklad

Poistenkyňa B bola v pracovnom pomere do 31. decembra 2023. V júni 2024 otehotnie, pričom lekár určí očakávaný deň pôrodu na 22. marca 2025³². Ochranná lehota tejto ženy začne plynúť od 15. júna 2024 a skončí sa 14. februára 2025. Ako vidíme, táto žena už nie je v poslednom mesiaci tehotenstva od 15. februára 2025 do 22. marca 2025 v ochrannej lehote. Ak by sa stala v poslednom mesiaci tehotenstva práceneschopná, nemala by nárok na nemocenské.

Je zrejmé, že podobne ako v prípadoch ochrannej lehoty podľa § 32 ods. 2 písm. b) zákona o sociálnom poistení, aj v prípadoch ochrannej lehoty podľa § 32 ods. 2 písm. c) zákona o sociálnom poistení, môže nastať situácia, že tehotná žena, ktorej zaniklo nemocenské poistenie, nie je krytá dávkou nemocenské pri práceneschopnosti vzniknutej v poslednom mesiaci tehotenstva. Ak takejto žene nie je priznané materské, potom má v tomto období zníženú sociálnu ochranu.

Na okraj k tejto problematike uvádzame, že od 1. júna 2022 bolo zo zákona o sociálnom poistení vypustené nezmyselné ustanovenie § 50, ktoré obmedzovalo začiatok vzniku nároku na materské tehotnej žene v ochrannej lehote až na začiatok šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom,³³ pričom neexistovali racionálne dôvody, prečo by sa aj žena v ochrannej lehote nemohla

³⁰ Začiatok tehotenstva je v zásade prvý deň 42. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom.

³¹ Aj podľa bodu 7 Dôvodovej správy k vládnemu návrhu zákona č. 125/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony sa predlžuje ochranná lehota pre ženy, ktorým zaniklo nemocenské poistenie (stratili prácu), ak otehotnejú do šiestich mesiacov (180 dní) od zániku nemocenského poistenia.

Táto ochranná lehota sa však nevzťahuje na ženy, ktorým v období od zániku pôvodného nemocenského poistenia do začatia plynutia tejto ochrannej lehoty vznikne nové nemocenské poistenie. Autor uvádza, že v prípadoch podľa poslednej vety však žena je krytá novým nemocenským poistením, resp. v prípade zániku aj tohto nemocenského poistenia novou osemmesačnou ochrannou lehotou, môže to však ovplyvniť sumu jej nemocenskej dávky.

³² Takýto očakávaný deň pôrodu by určil lekár v prípade predpokladaného dňa počatia okolo 15. júna 2024.

³³ Pozri § 50 zákona o sociálnom poistení v znení účinnom do 31. mája 2022, podľa ktorého „ak poistenkyňa zaniklo nemocenské poistenie v období tehotenstva, má nárok na materské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom alebo odo dňa pôrodu, ak porodila skôr, ak jej trvala ochranná lehota ku dňu začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom alebo pred skutočným dňom pôrodu.“

rozhodnúť poberať a následne mať vyplácané materské už od začiatku ôsmeho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu (rovnako ako nemocensky poistená tehotná žena).

Podmienka absencie príjmu plynúceho z právneho vzťahu z ktorého nárok na nemocenskú dávku vznikol u tehotnej zamestnankyne

Aby tehotná žena, ktorá je zamestnancom, mala nárok na nemocenské, je potrebné, aby počas obdobia, kedy sa nemocenská dávka vypláca, nemala príjem z právneho vzťahu (z nemocenského poistenia), z ktorého nárok na nemocenskú dávku vznikol. Pre vysvetlenie tejto podmienky platí výklad, ktorý sme už uviedli v tomto článku pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca per analogiam.

Na druhej strane, táto podmienka sa vôbec nevyžaduje pre povinne nemocensky poistené SZČO alebo dobrovoľne nemocensky poistené osoby. V prípade povinne nemocensky poistenej SZČO je to preto, že príjmy z podnikateľskej činnosti, resp. z inej samostatne zárobkovej činnosti nemusia byť časovo zhodné s obdobím, kedy je SZČO reálne aktívna, pričom tieto príjmy sa vykazujú úhrne za celý kalendárny rok v daňovom priznaní. V prípade dobrovoľne poistených osôb sa podmienka absencie príjmu nevyžaduje z logických dôvodov: toto poistenie vzniká na základe dobrovoľného rozhodnutia poistenca a nie na základe vykonávania zárobkovej činnosti, (z tohto vzťahu ani neplynie tejto osobe príjem, ale sa iba platí poistné).

Podmienka včasného zaplata poistného u povinne nemocensky poistenej SZČO / dobrovoľne nemocensky poistenej osoby

Povinne nemocensky poistenej SZČO (a tiež dobrovoľne nemocensky poistenej osobe) vznikne nárok na nemocenské len vtedy, ak za obdobie nemocenského poistenia počas posledných piatich rokov riadne zaplatila poistné. Pri posudzovaní sa zohľadňuje obdobie:

a) posledných päť rokov pred kalendárnym mesiacom vzniku nároku na nemocenskú dávku,

b) posledných päť rokov pred kalendárnym mesiacom zániku nemocenského poistenia, v prípade že nárok na nemocenskú dávku vznikol v ochrannej lehote.

Tehotná žena, ktorá si uplatňuje nárok na nemocenské z povinného nemocenského poistenia SZČO alebo z dobrovoľného nemocenského poistenia, môže získať nárok len v prípade, že v posledných piatich rokoch nemá nedoplatok na poistnom na nemocenské poistenie, alebo ak nedoplatok nepresahuje 5 eur. Alternatívne, môže získať nárok na nemocenské, len v prípade ak bol nedoplatok uhradený do termínu stanoveného zákonom.³⁴

³⁴ Z § 31 zákona o sociálnom poistení vyplýva, že možnosť vyrovnáť nedoplatky na poistnom na nemocenské poistenie za posledných päť rokov, je potrebné pre úspešné posúdenie nároku na nemocenské zo strany poistenca uskutočniť:

a) najneskôr do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenského,

Podmienka získania 270 dní nemocenského poistenia u dobrovoľne nemocensky poistenej osoby

Dobrovoľne nemocensky poistená osoba musí na nárok na nemocenské splniť ešte jednu osobitnú podmienku, ktorou je získanie 270 dní nemocenského poistenia z obdobia posledných dvoch rokov pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti. Zákondarca nevyžaduje získanie 270 dní dobrovoľného nemocenského poistenia, postačí získať obdobie aspoň 270 dní nemocenského poistenia zo súčtu dní dobrovoľného nemocenského poistenia a akéhokoľvek iného nemocenského poistenia, prípadne súčtu viacerých nemocenských poistení. V prípade tehotnej ženy to môže byť obzvlášť významné, pretože v praxi si tehotné ženy uplatňujú dávku nemocenské často aj z dobrovoľného nemocenského poistenia.

Príklad.

Pani A bola pol roka zamestnaná v pracovnom pomere (získala 180 dní nemocenského poistenia). Po skončení pracovného pomeru otehotnela. Následne si podala prihlášku na dobrovoľné nemocenské poistenie a stala sa dobrovoľne nemocensky poistenou osobou. Lekár uznal jej tehotenstvo ako rizikové a uznal ju za dočasne pracovne neschopnú. Táto žena bude / nebude mať nárok na nemocenské v závislosti od toho, či z dobrovoľného nemocenského poistenia stihla pred uznaním za dočasnej práceneschopnú získať dostatočné obdobie, aby všetky nemocenské poistenia trvali spolu aspoň 270 dní (v tomto konkrétnom prípade musí dobrovoľné nemocenské poistenie trvať aspoň tri mesiace – 90 dní, pretože už získala 180 dní nemocenského poistenia zamestnanca). V praxi sa takejto žene oplatí požiadať lekára o uznanie za práceneschopnú až po získaní potrebného obdobia.

Iný príklad

Pani B otehotnela, v minulosti nebola nikdy nemocensky poistená. Následne sa prihlási na dobrovoľné nemocenské poistenie. Tejto žene nemôže vzniknúť nárok na nemocenské z dobrovoľného nemocenského poistenia počas tehotenstva (nestihne do pôrodu získať 270 dní nemocenského poistenia). Nie je však vylúčené, že po pôrode, resp. v období starostlivosti o dieťa jej z dobrovoľného nemocenského poistenia vznikne nárok na nemocenské.

Upozorňujeme, že na nárok na nemocenské z dobrovoľného nemocenského poistenia nie je možné do 270 dní započítať obdobie úspešne skončeného štúdia na strednej škole alebo na vysokej škole, ako je to možné pri nároku na materské.³⁵

b) v prípade vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenského v ochrannej lehote najneskôr v posledný deň splatnosti poistného za kalendárny mesiac, v ktorom zaniklo nemocenské poistenie,

c) v prípade vzniku na poskytnutie nemocenského v kalendárnom mesiaci, v ktorom povinne nemocensky poistenej SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe prvýkrát vzniklo nemocenské poistenie, najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na nemocenské poistenie.

³⁵ Porovnaj § 33 ods. 2 a § 48 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

Záver

Samotné formy sociálneho zabezpečenia počas choroby (dočasnej pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby) u tehotnej ženy sú rovnaké ako u iných osôb: ide o poskytovanie náhrady príjmu obvykle počas prvých desiatich dní od zamestnávateľa a poskytovanie dávky nemocenskej. Aj podmienky vzniku nároku na tieto plnenia /dávky sú navonok rovnaké. Zásadnou odlišnosťou je inštitút ochrannej lehoty, ktorej dĺžka, začatie i skončenie je zásadne odlišné u tehotnej ženy v porovnaní s iným poistencom. Súčasný zákon o sociálnom poistení garantuje tehotným ženám relatívne veľkorysú dĺžku ochrannej lehoty. Táto ochranná lehota v drvivej väčšine prípadov zabezpečí väčšine žien v prípade zániku nemocenského poistenia v tehotenstve rovnakú ochranu počas následnej dočasnej práceneschopnosti v tehotenstve ako žene nemocensky poistenej počas celého tehotenstva. Teoreticky by však mohla nastať hraničná situácia, že žene zanikne nemocenské poistenie na samotnom začiatku tehotenstva, (a obdobne aj v prípadoch zániku nemocenského poistenia blízko pred otehotnením) a súčasne sa táto žena stane dočasne práceneschopná po ôsmom mesiaci tehotenstva. Takéto ženy sa nachádzajú po konci ochrannej lehoty, a teda sú bez nároku na nemocenské. Legislatívnym riešením týchto situácií v prospech tehotných žien by mohlo byť predĺženie súčasnej dĺžky ochrannej lehoty o jediný mesiac: pri zániku nemocenského poistenia počas tehotenstva na deväť mesiacov namiesto terajších osem mesiacov.

Zoznam použitej literatúry

1. AMERICAN PREGNANCY ASSOCIATION [online]. [cit.2024-10-01]. Dostupné na: <<https://americanpregnancy.org/resources/pregnancy-calculator/>>.
2. Dôvodová správa k vládnemu návrhu zákona č. 125/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.
3. FAKULTNÁ NEMOCNICA TRENČÍN. Potermínová gravidita. [online]. [cit.2024-10-01]. Dostupné na: <https://www.fntn.sk/files/Poterm%C3%ADnov%C3%A1_gravidita.docx>
4. HVOJNÍK, Igor: Komentár zákona č. 461/2003 Z. z.. In: *EPI Komentáre* [online]. 2024 [cit.2024-10-01]. ISSN 2644-4674. [cit.2024-10-01]. Dostupné na: <<https://www.epi.sk/epi-komentar/Komentar-zakona-c-461-2003-Z-z.htm?fid=2327271&znenie=2004-08-01#content>>
5. KRIPPEL, Mikuláš: Podmienky nároku na materské otca [elektronický dokument] In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2019* [elektronický dokument]. Bratislava: Právnická fakulta UK, 2019. s. 323-334 [online]. ISBN 978-80-7160-517-1.

Dostupné

na:

<https://www.flaw.uniba.sk/fileadmin/praf/Veda/Konferencie_a_podujatia/milniky_zborniky_2011_2018/Milniky_Zbornik_2019.pdf>

6. KRIPPEL, Mikuláš: Sociálne zabezpečenie zamestnanca pri prekážkach v práci z dôvodov súvisiacich so zdravím zamestnanca. Dočasná pracovná neschopnosť. In: Starostlivosť o zdravie zamestnancov : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018. s. 234-261. ISBN 978-80-8152-664-0.

7. MACKOVÁ, Zuzana: Otázniky nad materskou a rodičovskou dovolenkou z pohľadu pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. In: Pracovní právo 2015: Slačování pracovního a rodinného života [elektronický zdroj]. Brno : Masarykova univerzita, 2015. s. 162-181. ISBN 978-80-210-8121-5. [cit.2024-10-01]. Dostupné na: <<https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/015.html>>

8. MATLÁK, Ján - TREĽOVÁ, Silvia: Špecifiká nemocenského poistenia v Slovenskej republike. In: Pracovní právo 2018: Náhrada nemajetkové újmy v pracovním právu, ochrana zdraví při práci a aktuální otázky nemocenského pojištění. [elektronický zdroj]. Brno: Masarykova univerzita, 2019. s. 174-185. ISBN 978-80-210-9238-9.

9. POLONSKÝ, Dušan – PLACHÁ, Jana: Sociálne poistenie v systéme sociálneho zabezpečenia na Slovensku od roku 1990 po súčasnosť. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, Fakulta sociálnych vied, 2017. 215 s. ISBN 978-80-8105-876-9.

10. Štatistiky Sociálnej poisťovne. [cit.2024-10-01].

Dostupné na: <<https://www.socpoist.sk/sp-transparentne/statistiky#nemocensk-poistenie->>.

11. TOMEŠ, Igor: Úvod do teorie a metodologie sociální politiky. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.

Kontaktné údaje

doc. Mgr. Mikuláš Krippel, PhD.

mikulas.krippel@uniba.sk

Právnická fakulta Univerzity Komenského

GENERÁLNA PREZUMPCIA ZAMESTNÁVANIA A JEJ VÝZNAM PRE OCHRANU ŽIEN V PLATFORMOVEJ EKONOMIKE¹

THE GENERAL PRESUMPTION OF EMPLOYMENT AND ITS RELEVANCE FOR THE PROTECTION OF WOMEN IN THE PLATFORM ECONOMY

Barbora Švedová², Ádám Sípos³

Abstrakt: Tento článok skúma aktuálnu pracovnoprávnu úpravu, ktorú má zaviesť nová legislatíva EÚ, v súvislosti s rýchlim rozvojom platformovej ekonomiky. Predmetná smernica má zaviesť špecifický právny mechanizmus na ochranu nesprávne klasifikovaných pracovníkov platforiem zavedením generálnej prezumpcie zamestnávania. Počas ostatných rokov sa počet nových neštandardných foriem práce exponenciálne zvýšil. Vďaka konceptu platformovej práce vznikli nové pracovné príležitosti pre milióny obyvateľov EÚ. Platformová ekonomika zabezpečila mnohým finančnú stabilitu počas nedávnych krízových situácií, akou bola aj pandémia COVID-19. Napriek tomu, že muži majú v rámci platforiem väčšie zastúpenie, počet žien stabilne rastie. Platformy si upevnili svoje pozície aj po pandémii a platformová práca sa stala nielen vedľajšou formou zárobkovej činnosti, ale aj hlavným zdrojom príjmov pre milióny ľudí na európskom kontinente. Z tohto dôvodu je nevyhnutné zabezpečiť také právne prostredie, v ktorom sú práva pracovníkov platforiem efektívne a komplexne chránené. Predmetný výskum sa zameriava najmä analýzou uvedenej legislatívnej zmeny a jej dopadu na ochranu žien v rámci digitálnej ekonomiky.

Kľúčové slová: Smernica EÚ, platformová práca, pracovnoprávna ochrana žien, právna domnienka, pracovnoprávny vzťah

Abstract: The paper focuses on the planned legal changes to be introduced by a new EU legislation, in the light of the fast development of the platform

¹ Príspevok je výstupom z grantovej schémy grant VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

³ Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

economy. The new Directive is intended to introduce a legal mechanism to protect misclassified workers using a general presumption of employment. Recently, the number of new non-standard forms of work has increased rapidly. The concept of platform work has created job opportunities for millions in the EU. This has provided financial stability for many during recent crises such as the late pandemic. Although men are over-represented on platforms, the number of women is steadily increasing. Platforms have consolidated their position even after the pandemic and platform work has become not only a side occupation but also a major source of income for millions in Europe. Due to this fact, it is essential to ensure a legal environment in which the rights of platform workers are effectively and fully respected and to ensure that they are able to contribute to the development of this sector. This research focuses in particular on the analysis of the above-mentioned legislative change and its impact on the protection of women in the digital economy.

Key words: EU directive, platform work, women workers' protection, legal presumption, employment relation

Úvod

Platformová ekonomika predstavuje jeden z najrýchlejšie sa rozvíjajúcich segmentov globálneho trhu práce, čím zásadným spôsobom mení dynamiku zamestnania a pracovných vzťahov.⁴ Digitálne platformy umožňujú miliónom ekonomicky aktívnym subjektom flexibilné pracovné príležitosti, čím prinášajú slobodu a nezávislosť pri výkone práce. Transformácia chápania a realizácie práce však so sebou nesie aj značné riziká, najmä pokiaľ ide o legálne postavenie pracovníkov, ich sociálnu ochranu a garancie práv. Nedávna globálna krízová situácia v podobe pandémie vyzdvihla potrebu zlepšenia pracovných podmienok v rámci platformovej ekonomiky. Počas obdobia prísnych „lockdownov“ sa práca na digitálnych platformách stala kľúčovým zdrojom príjmov pre značnú časť obyvateľstva, vrátane mnohých žien, ktoré sa často stretávali s pracovnými výzvami spájanými s rodinnými a domácimi povinnosťami.⁵ Vzostup podielu žien využívajúcich digitálne platformy v tomto období jasne poukázal na nevyhnutnosť zavedenia dôkladných opatrení na ochranu ich práv a zaručenie spravodlivých pracovných podmienok pre všetkých.⁶

⁴ RADA EÚ. *Infografika – Pracovníci digitálnych platforiem v EÚ* [online]. Consilium Europa, 2023 . Dostupné na : <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/digital-platform-workers/>

⁵ Tamtiež.

⁶ EIGE a Eurofond.: *Gender differences in motivation to engage in platform work motivation to engage in platform work*. 2023. Publications Office of the European Union, Luxembourg. s. 2. ISBN 978-92-9486-081-1

Napriek počiatocným prognózam, ktoré signalizovali možné komplikácie s vykonateľnosťou nových pravidiel, sa Európskemu parlamentu a Rade EÚ nakoniec podarilo dosiahnuť dohodu o navrhovanej Smernici Európskeho parlamentu a Rady o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy (ďalej len „*Smernica EÚ*“). Predmetná Smernica EÚ vytvára pevný a jasný základ pre komplexnú právnu ochranu platformových pracovníkov, tak vo vzťahu k ich správnej právnej klasifikácii (a tým pádom ich právnemu statusu), ako aj vo vzťahu k algoritmickej manažmentu jednotlivých platform. Práve tento inovatívny postup vo forme zavedenia vyvrátiteľnej právnej domnienky zamestnávania by mal chrániť pracovníkov digitálnych platform pred nežiadaným fenoménom *uberizácie* pracovnoprávných vzťahov, ktorý je samotnými platformami vo veľkej miere využívaný resp. zneužívaný. Spomínaný právny nástroj by mal preklenúť medzeru v ochrane práv pracovníkov, ktorá vznikla v dôsledku rozmachu neštandardných foriem práce. Napriek tomu, že platformová práca sa môže na prvý pohľad zdať rodovo neutrálna, ženy pracujúce na digitálnych platformách sú často vystavené rizikám charakteristickým aj pre „klasické formy“ práce, akým sú nestabilita príjmov, limitovaný prístup k sociálnym benefitom a priama diskriminácia na základe rodovej príslušnosti.⁷ V kontexte narastajúcej digitalizácie a technologického pokroku je dôležité vytvoriť právne rámce, ktoré budú pružne reagovať na meniace sa podmienky pracovného trhu. Smernica EÚ predstavuje významný krok vpred v oblasti zlepšenia pracovných podmienok pre pracovníkov digitálnych platform, najmä pre ženy, ktoré sú v tomto sektore často marginalizované. Tento článok sa zameriava na analýzu generálnej prezumpcie zamestnávania a jej význam pre ochranu žien v platformovej ekonomike, pričom hodnotí potenciálne prínosy a výzvy spojené s implementáciou tohto právneho nástroja.

Právna ochrana platformových pracovníkov v stave *de lege lata*

Jedným z hlavných definičných znakov obchodného modelu platformovej ekonomiky je fragmentácia pracovných úloh. Predmetná forma neštandardnej práce sa vo veľkej miere spolieha na roztrieštenosť pracovných úkonov medzi ekonomicky aktívnymi subjektmi.⁸ Dôvodom je predovšetkým snaha predchádzať vzniku vysokých nákladov spojených s prácou, čo vedie k rozdeleniu práce na jednoduchšie a fragmentovnejšie úkony. Spomínané špecifické práce sú spravidla nižšie

⁷ ADAMS-PRASSL, A. *et al.*: The Gender Wage Gap in an Online Labor Market: The Cost of Interruptions. In: *The Review of Economics and Statistics*, 2023. [online] DOI: https://doi.org/10.1162/rest_a_01282, s. 3-5.

⁸ Pozri: SÍPOS, Á.: Zdieľaná ekonomika - stieranie hraníc medzi zamestnávaním a výkonom podnikateľskej činnosti. In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2023*. a SÍPOS, Á.: Platformová ekonomika: Výzvy a príležitosti pre efektívnu právnu ochranu zamestnancov. In: ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE XLII/2023. Bratislava: PRAFUK 2023

odmeňované v porovnaní s úkonmi, ktoré sú charakterovo jednotné resp. komplexnejšie. Predmetný cieľ digitálnych platforiem sa realizuje najmä tým, že pracovníci platforiem sú často klasifikovaní ako samostatne zárobkovo činné osoby („SZČO“), čo spôsobuje, že sa na nich nevzťahuje ochrana pracovnoprávných predpisov. Je dôležité zdôrazniť, že ochrana pracovného práva sa v stave *de lege lata* nevzťahuje na iné ako pracovné vzťahy explicitne zakotvené v Zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len ako „Zákonník práce“) t. j. také záväzkové vzťahy, ktoré nie sú založené prostredníctvom pracovných zmlúv. V súčasnosti náš právny poriadok ponúka pracovníkom digitálnych platforiem relatívne jednoduchú možnosť, pokiaľ ide o právne postavenie, ktoré si môžu zvoliť na výkon ich pracovnej činnosti v rámci platformovej ekonomiky. V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce môže fyzická osoba vykonávať prácu prostredníctvom digitálnej platformy jedným z dvoch spôsobov: ako zamestnanec na základe pracovnej zmluvy⁹ alebo na základe dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.¹⁰ Možnosť dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru umožňuje väčšiu mieru flexibility a umožňuje prispôbiť sa rôznym formám pracovných činností, ktoré sú charakteristické pre digitálne prostredie. V porovnaní s tým pracovný pomer poskytuje pracovníkom digitálnych platforiem vyššiu úroveň ochrany a bezpečnosti, keďže na zamestnancov v pracovnom pomere sa vzťahuje komplexný rozsah právnych záruk a sociálnych výhod stanovených v Zákonníku práce a v ďalších pracovnoprávných predpisoch. Naopak, ak práca vykonávaná daným subjektom nespĺňa definičné znaky závislej práce¹¹, môže „pracovník“ takéto aktivity vykonávať v rámci platformovej ekonomiky v súlade s pravidlami obchodného práva.¹² Nie je tajomstvom, že existuje problém systematickej nesprávnej klasifikácie platformových pracovníkov – tzv. *uberizácie* pracovnoprávných vzťahov.¹³ Takéto praktiky môžu byť náhodné, ale v mnohých prípadoch ide o úmyselné konanie samotných platforiem alebo dokonca pracovníkov, vykonávané s cieľom optimalizovať určité právne alebo ekonomické výhody.¹⁴ V súvislosti s týmito

⁹ § 41 a nasl. Zákonníka práce

¹⁰ § 223 a nasl. Zákonníka práce

¹¹ V zmysle § 1 ods. 2. Zákonníku práce „Závislá práca je práca vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene, v pracovnom čase určenom zamestnávateľom.“

¹² HAMULÁK, J.: *Legal or illegal : právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, s. 41-45. ISBN 978-80-8168-688-7

¹³ RADA EÚ: *Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy*. Consilium Europa, 2023 [online] Dostupné na : <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>

¹⁴ ABÍLIO, L.C.: *Uberization: The Periphery as the Future of Work?*. In: SURIE, A., HUWS, U.: *Platformization and Informality. Dynamics of Virtual Work*. Palgrave Macmillan, 2023. https://doi.org/10.1007/978-3-031-11462-5_5

udalosťami je potrebné zamyslieť sa nad tým, ako si moderná spoločnosť váži hodnotu práce a akú realnú úlohu zohráva pracovné právo v boji proti tendenciám, ktoré bránia pracovníkom platformám využívať garancie ochranných opatrení vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov. Vo svetle systematickej nesprávnej kategorizácie pracovníkov platformám v kombinácii s rastúcou prevenciou digitálnych platformám, príslušné orgány EÚ uznali za potrebu riešiť nežiadany trend *uberizácie* a s tým súvisiace oslabovanie vnútroštátnych predpisov v oblasti pracovného práva. Po zdĺhavých politických negociáciách, počas ktorých sa k pôvodnému textu navrhovanej smernice vykonali rozsiahle pozmeňujúce a doplňujúce návrhy, členské štáty a sociálni partneri nakoniec dospeli k dohode. V polovici marca roku 2024 Výbor pre zamestnanosť a sociálne veci schválil uvedenú politickú dohodu. Európsky parlament následne prijal súhlasné znenie návrhu koncom apríla tohto roku. Napriek tomu, že samotný proces prijatia smernice EÚ ešte nie je sfinalizovaný, nasledujú už najmä formálne kroky.¹⁵

Smernica EÚ a koncept generálnej prezumpcie zamestnávania

Nedávno prijatá Smernica EÚ je výsledkom významných kompromisov zo strany zainteresovaných politických aktérov EÚ. Pôvodné znenie návrhu smernice EÚ bolo viackrát upravené, najmä pokiaľ ide o otázku nápravy právneho postavenia nesprávne zaradených pracovníkov platformám prostredníctvom zavedenia všeobecnej domnienky zamestnania. Predmetný dokument prinesie významné zmeny v troch kľúčových oblastiach. Prvou oblasťou, na ktorú sa Smernica EÚ zameriava, je už spomínaná správna právna klasifikácia pracovníkov platformám. Druhá oblasť zamerania je regulácia rozhodnutí, ktoré nevykonávajú ľudské bytosti, konkrétne tých, ktoré sú vykonávané algoritmi. Od digitálnych platformám sa po novom bude vyžadovať, aby informovali svojich pracovníkov o využívaní systémov resp. algoritmov na automatizované monitorovanie a prijímanie rozhodnutí. Táto povinnosť sa vzťahuje nielen na existujúce systémy, ale aj na tie, ktoré môžu byť zavedené v budúcnosti. Platformy ako povinné subjekty musia zabezpečiť dostatočnú transparentnosť, pokiaľ ide o účel monitorovania a spôsob jeho vykonávania. Okrem toho sú povinné zaviesť dohľad nad automatizovanými systémami zo strany fyzických osôb. V rámci tejto požiadavky sú digitálne platformy povinné aspoň raz za dva roky posúdiť vplyv rozhodnutí prijatých algoritmi.¹⁶

¹⁵ European Parliament: *Legislative Train Schedule - Initiative to improve the working conditions of people working in the platform economy*, 2024 [online] Dostupné na : <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-improving-working-conditions-of-platform-workers?sid=8201>

¹⁶ DIRECTIVE (EU) / OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of *on improving working conditions in platform work*. [online] Dostupné na : https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_7212_2024_ADD_1&qid=1716971116381

Tretia oblasť, ktorú smernica reguluje, sa týka ochrany osobných údajov. Na základe nových pravidiel sa platformám ukladajú obmedzenia týkajúce sa spracúvania osobných údajov platformových pracovníkov pomocou algoritmov na účely automatizovaného rozhodovania alebo monitoringu. Tieto obmedzenia zahŕňajú zákaz spracúvania osobných údajov týkajúcich sa emocionálneho alebo duševného stavu pracovníkov a ich súkromných rozhovorov. Zákaz sa tiež vzťahuje na zhromažďovanie osobných údajov na účely zisťovania informácií o rase, vierovyznania, invalidite, zdravotnom stave alebo sexuálnej orientácii jednotlivca. Navyše povinné subjekty nie sú oprávnené získavať dáta od osôb, ktoré nevykonávajú prácu v rámci danej platformy. Smernica EÚ ďalej komplexne upravuje limitácie vo vzťahu k zhromažďovaniu a spracúvaniu biometrických údajov jednotlivcov.¹⁷ I keď sa domnievame, že oblasti regulácie algoritmických procesov a ochrany osobných údajov, ako sú upravené v Smernici EÚ, majú potenciál významne prispieť k právnej ochrane nielen žien, ale aj všetkých aktérov zapojených do aktivít na digitálnych platformách, tento výskum sa zameriava predovšetkým na koncepciu všeobecnej prezumpcie zamestnania. Hoci väčšina členských štátov EÚ neupravuje vo svojich pracovnoprávných predpisoch žiadnu formu generálnej domnienky zamestnávania, resp. pracovnoprávneho vzťahu, prezumpcia zamestnávania ako nástroj zabezpečujúci širokospektrálnu ochranu pre pracovníkov nie je neznámym konceptom, či už v teórii¹⁸, alebo v praxi¹⁹. Právna domnienka zamestnania, zakotvená v nedávno prijatej Smernici EÚ, predstavuje výrazný odklon od doterajšieho prístupu, ktorý dominoval v predchádzajúcich fázach legislatívneho procesu. Do konca decembra 2023 navrhovaný mechanizmus predpokladal existenciu pracovnoprávneho vzťahu, ak by boli splnené dva z piatich indikátorov kontroly alebo riadenia. Predmetné indikátory sa vzťahovali napríklad na hornú hranicu výšky finančných prostriedkov, ktoré mohli pracovníci dostávať, kontrolu ich výkonu, vrátane monitorovania prostredníctvom elektronických systémov ako aj na koordináciu distribúcie resp. zadávania pracovných úloh.²⁰ Podľa finálnej verzie

¹⁷ Tamtiež.

¹⁸ Napríklad na riešenie interpretačných otázok týkajúcich sa závislej práce Toman navrhol zavedenie vyvrátiteľnej domnienky, podľa ktorej by v prípade výskytu určitých pochybností platilo, že vzťah medzi osobou, ktorá využíva prácu inej osoby, a osobou, ktorá túto prácu osobne vykonáva, by sa automaticky považoval za pracovnoprávny vzťah podľa Zákonníka práce. K tomu pozri bližšie : BARANCOVÁ, H. *et al.*: *Pracovné právo v európskej perspektíve*, 2009, s. 143.

¹⁹ Viaceré členské štáty EÚ vrátane Portugalska zaviedli právne domnienky, ktoré sa vzťahujú na celý rad pracovných vzťahov. Tieto prezumpcie sú zvyčajne koncipované ako uplatniteľné na všetkých pracovníkov alebo na špecifické skupiny resp. sektory na trhu práce. K tomu pozri bližšie : BERND, W. a GUUS, H.V. : *Restatement of Labour Law in Europe: The Concept of Employee*, vol I. Oxford, Hart, 2017.

²⁰ Návrh SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. [online] Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0762>

Smernice EÚ sa pracovnoprávny vzťah medzi digitálnou platformou a pracovníkom bude prezumovať, ak sa preukáže skutočnosti naznačujúce kontrolu a riadenie v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, kolektívnymi zmluvami alebo praxou platnou v členských štátoch, pričom sa zohľadní aj judikatúra Súdneho dvora EÚ. V súlade s uvedenou smernicou sa od každého členského štátu očakáva, že stanoví efektívnu právnu domnienku, ktorá bude komplexne chrániť subjekty, ktoré by mohli byť v procese už spomínanej *uberizácie* pracovnoprávných vzťahov nesprávne zaradené do obchodnoprávneho režimu. Zákonodarca EÚ teda namiesto určenia explicitných podmienok, ktoré by opodstatnili takúto domnienku, nechá členské štáty rozhodovať o tom, akým konkrétnym spôsobom budú uplatňovať mechanizmus „*správnej právnej klasifikácie*“, ktorý je založený na základe pomerne vágneho kritéria sekundárneho práva EÚ. Výsledkom je, že hoci bude existovať určitý stupeň harmonizácie v rámci EÚ, nebude taká komplexná, ako sa pôvodne predpokladalo. Vylúčením konkrétneho kritériového systému pre spomínanú všeobecnú právnu domnienku finálna verzia predmetnej smernice pravdepodobne nezaručí požadovaný efekt uniformity.²¹ Oprávnené subjekty budú mať právny nárok iniciovať konanie na určenie ich statusu pred príslušnými vnútroštátnymi orgánmi (je dôvodné predpokladať, že na Slovensku budú týmito orgánmi inšpektoráty práce), ak sa budú domnievať, že došlo k ich nesprávnemu zaradeniu. Je však dôležité zdôrazniť, že tento mechanizmus, ktorý bol nedávno prijatý a ktorý je založený na domnienke zamestnania, nie je absolútnou²² právnou domnienkou. Dôkazné bremeno bude na strane digitálnej platformy, ktorá bude musieť v prípade nesúhlasu preukázať, prečo daný pracovník nie je jej zamestnancom, ale mal by sa považovať za podnikateľa²³.

²¹ Je potrebné poznamenať špecifické ustanovenia, ktoré boli zakotvené v novozavedenom sekundárnom právnom predpise EÚ. Tento mechanizmus právnej domnienky zamestnania sa vzťahuje na všetky príslušné správne alebo súdne procesy týkajúce sa správneho určenia zamestnaneckého (právneho) statusu osoby vykonávajúcej prácu na digitálnej platforme, s výnimkou procesov týkajúcich sa trestnoprávných a daňových záležitostí a vecí týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia. Členské štáty však môžu uplatňovať právnu domnienku v týchto konaniach ako záležitosť vnútroštátneho práva.

²² Existujú dve základné kategórie právnych domnienok: absolútne a relatívne. Absolútne domnienky sú také, ktoré nie je možné vyvrátiť a v praxi sa vyskytujú veľmi zriedka. Naopak, relatívne domnienky môžu byť vyvrátené. V niektorých prípadoch sa uplatňuje všeobecná domnienka, napríklad predpoklad, že práca sa vykonáva na základe štandardnej pracovnej zmluvy. V iných prípadoch je právna domnienka špecifická a týka sa ochrany pracovného práva užšej skupiny subjektov.

²³ Pozri si definíciu podnikateľa v zmysle § 2 ods. 2 Zákona č. 513/1991 Zb. Obchodný zákonník.

Domnienka zamestnania a jeho prínosy pre ženy pôsobiace v platformovej ekonomike

Zavedením predmetnej domnienky v rámci nášho právneho poriadku možno očakávať celý rad pozitívnych účinkov. V tejto časti nášho výskumu sa zameriame najmä na tie, ktoré pomôžu posilniť postavenie žien (pracovníčok) ako kľúčových subjektov v rámci platformovej ekonomiky. Mechanizmus zakotvený v Smernici EÚ by mohol poskytnúť právnu istotu rôznym zainteresovaným stranám zapojeným do trhu práce, predovšetkým pracovníčkam (ako aj samozrejme pracovníkom) platforiem. Právna istota je jedným z hlavných princípov práva, a preto by mala byť presadzovaná a chránená aj v rámci neštandardných foriem práce. Je dôležité poznamenať, že vyvrátiteľná právna domnienka pôsobí ako protiváha neistoty, ktorá existuje v súvislosti s právnou klasifikáciou pracovníčok digitálnych platforiem. Zákonná, resp. automatická klasifikácia právneho statusu bude vždy v prospech nesprávne klasifikovaných subjektov. Rovnako ako pri "klasických pracovných pomeroch", aj pri neštandardných formách práce existuje vysoká miera (právnej, faktickej ako aj ekonomickej) nerovnosti medzi platformami a ich pracovníkmi. Táto nerovnosť sa pri určitých skupinách pracovníkov môže prejavovať ešte výraznejšie.²⁴ Napriek mnohým legislatívnym snahám stále v praxi pretrváva vnímanie žien ako zraniteľných resp. kritických účastníkov pracovnoprávných vzťahov.²⁵ Je rozumné predpokladať, že každý podnikateľsky orientovaný zamestnávateľ zohľadňuje pravdepodobnosť obmedzenej dostupnosti a možnej nižšej miery pracovnej efektivity žien – zamestnankýň z dôvodu externých faktorov, akými sú tehotenstvo, materstvo alebo rodičovské povinnosti. Tento faktor vedie k zvýšenej náchylnosti žien k diskriminačným praktikám, a to nielen počas trvania pracovného pomeru, ale aj v predzmluvných fázach.²⁶ V rámci platformovej ekonomiky majú digitálne platformy prostredníctvom nesprávnej klasifikácie pracovníčok možnosť fakticky limitovať a korigovať pre nich „nežiaduce“ benefity žien, ktoré vyplývajú z pracovnoprávných predpisov. Ako príklad možno uviesť ochranné inštitúty, akým je preradenie na inú prácu tehotnej ženy²⁷, ochranná doba vo forme zákazu výpovede²⁸ alebo prestávky na dojčenie²⁹. Obchodnoprávny vzťah medzi pracovníčkami a

²⁴ RODRÍGUEZ-MODRONO *et al.*: *Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe*. In: *Internet Policy Review*. 11, 1 (2022). [online] DOI: <https://doi.org/10.14763/2022.1.1622>, 2022.

²⁵ BEZÁKOVÁ, N.: *Generálna prezumpcia ženy ako kritickéj účastníčky pracovnoprávných vzťahov*. In: *Milníky práva v stredoeurópskom priestore 2024*. s. 3 -5.

²⁶ ADAMS-PRASSL, A. *et al.*: *The Gender Wage Gap in an Online Labor Market: The Cost of Interruptions*. In: *The Review of Economics and Statistics*, 2023. [online] DOI: https://doi.org/10.1162/rest_a_01282, s. 3-7.

²⁷ § 55 ods. 2 Zákonníka práce

²⁸ § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce

²⁹ §170 Zákonníka práce

platformami však platformám vyhovuje najmä z dôvodu možnosti vyhnúť sa špecifickým mechanizmom zodpovednostných vzťahov v zmysle Zákonníka práce, ako aj finančným povinnostiam, ktoré môžu vzniknúť podľa platného pracovného práva, ako aj právnych predpisov upravujúce práva sociálneho zabezpečenia. Domnievame sa, že prenesenie dôkazného bremena na digitálne platformy v otázkach klasifikácie poslúži na posilnenie právneho postavenia žien pracujúcich v rámci platformovej ekonomiky. Uskutoční sa to bez toho, aby sa od nich vyžadovalo aktívne konanie, čím sa predíde akémukoľvek riziku odvetných opatrení zo strany platforiem. Je zrejmé, že predpoklad existencie pracovnoprávneho vzťahu bude garantovať väčšiu vyjednávaciu silu aj pre ženy, najmä v súvislosti s požiadavkami na odmeňovanie a minimálne mzdové nároky. V tejto súvislosti je opodstatnené predpokladať, že uvedený mechanizmus bude mať pozitívny vplyv na sociálnu stabilitu a psychologický komfort žien, ktoré často uprednostňujú túto formu ekonomickej činnosti najmä z dôvodu rodinných povinností.³⁰ Týkať sa to bude nielen pracovnoprávných záruk, ale aj procesnoprávných inštitútov³¹. Okrem toho ženy nebudú musieť čeliť dileme voľby vlastného právneho postavenia pred platformami, čo by mohlo negatívne ovplyvniť ich slobodu rozhodovania pri uzatváraní pracovnoprávneho vzťahu. Okrem iného, v súvislosti s už vyššie spomenutou výhodou, zákonná prezumpcia môže tiež prinášať ďalšie výrazné benefity pre sociálnych partnerov a predovšetkým pre odborové organizácie. Prostredníctvom ozrejmenia právnych vzťahov medzi pracovníkmi online platformami sa odborové zväzy môžu ľahšie sústreďovať na vybudovanie ich stálej prítomnosti a na zastupovanie dotknutých subjektov. Prítomnosť kolektívneho pracovného práva ako takého v rámci platformovej ekonomiky je prínosné pre všetkých zamestnancov platforiem bez ohľadu na ich pohlavie. Zároveň je potrebné zdôrazniť, že zavedenie právnej domnienky má potenciál významne zlepšiť monitorovanie a presadzovanie pracovného práva *in genere*, keďže právne predpisy jednoznačne určujú rozdiel medzi zamestnancom a osobou bez zamestnaneckého statusu nad rámec existujúcich definičných znakov pracovného práva. Tento aspekt je obzvlášť dôležitý v kontexte cezhraničnej mobility pracovníkov digitálnych platforiem, kde často dochádza k nedostatočnej právnej ochrane predmetných subjektov.³² Je nevyhnutné uvedomiť si, že vyvrátiteľná domnienka o existencii pracovného pomeru nemusí nevyhnutne

³⁰ EIGE: *Women platform workers face challenges balancing unpaid care with work, despite so-called flexibility*. 2023. [online] Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/women-platform-workers-face-challenges-balancing-unpaid-care-work-despite-so-called-flexibility>

³¹ Pozri si k tomu : § 316 a nasl. Zákona č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok

³² DAVIDOV, G.: *The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach* in : *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 6, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper No. 17-7, 2017. 15 s.

poskytovať úplne komplexné riešenie na ochranu pracovníkov platformami. Táto zmena môže podnietiť zamestnávateľov k zmene spôsobu organizácie práce, čím sa pre pracovníkov digitálnych platformami môžu vytvoriť nové podmienky neistoty. Pri zavádzaní predmetného mechanizmu musí slovenský zákonodarca zohľadniť viacero faktorov, najmä potrebu, aby bol plánovaný systém jasný a prísny, ale zároveň dostatočne flexibilný, aby sa predišlo jeho obsolentnosti alebo neefektívnosti vzhľadom na budúce špekulatívne praktiky zamestnávateľov. Ďalej je potrebné zvážiť, či sa mechanizmus všeobecnej domnienky v spojení s existujúcimi pracovnoprávnymi inštitútmi v stave *de lege lata*³³ ukáže ako dostatočný na zabezpečenie úplnej pracovnoprávnej ochrany platformových pracovníkov.

Záver

Transformácia pracovných vzťahov v kontexte platformovej ekonomiky predstavuje jednu z najvýznamnejších výziev pracovného práva ako takého. Hoci digitalizácia práce prináša nepopierateľné výhody, akým je flexibilita, rýchlosť, inovatívnosť a nezávislosť pracovníkov, súčasne vytvára nové problémy týkajúce sa právnej ochrany a spravodlivých pracovných podmienok. Smernica EÚ je v tomto ohľade zásadným normatívnym krokom smerom k efektívnejšej ochrane pracovníkov, pričom je osobitne prínosným pri zlepšení pracovnoprávnej ochrany zraniteľných skupín, vrátane žien, ktoré sú často vystavené vyššiemu riziku nerovnakého zaobchádzania a socialnej nespravodlivosti. Implementácia generálnej prezumpcie zamestnávania v rámci tejto smernice môže významne prispieť k zvýšeniu právnej istoty pracovníčok digitálnych platformami, čím sa posilní ich postavenie a zníži sa riziko zneužívania zo strany *de facto* zamestnávateľov. Napriek tomu je kľúčové, aby implementácia tejto prezumpcie bola realizovaná s maximálnou starostlivosťou a zohľadňovala špecifické podmienky jednotlivých členských štátov. Iba tak je možné predísť potenciálnym negatívnym dôsledkom, akým sú nové formy právnej neistoty, či možnosti obchádzania právnych predpisov zo strany platformami. Slovenská republika je povinná implementovať predmetnú smernicu v priebehu dvoch rokov, pričom proces implementácie sa môže začať dvadsať dní po jej uverejnení v Úradnom vestníku Európskej únie. Konkrétne mechanizmy, ktoré budú jednotlivé členské štáty vrátane Slovenska využívať pri uvedení smernice do praxe, budú verejnosti známe až v neskoršom období. Tento časový rámec poskytuje príležitosť na detailnú reflexiu a prispôsobenie Smernice EÚ tak, aby čo najlepšie zohľadňovala národné špecifiká a zabezpečila efektívnu ochranu tak pracovníčok ako aj pracovníkov v digitálnej

³³ K tomu si bližšie pozri : SÍPOS, Á.: Zdieľaná ekonomika - stieranie hraníc medzi zamestnávaním a výkonom podnikateľskej činnosti. In: *Milníky práva v stredo európskom priestore 2023*. a SÍPOS, Á.: Platformová ekonomika: Výzvy a príležitosti pre efektívnu právnu ochranu zamestnancov. In: ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE XLII2/2023. Bratislava: PRAFUK 2023.

ekonomike. Úspešná implementácia tejto smernice bude závisieť od schopnosti našich kompetentných orgánov prispôbiť jej ustanovenia nášmu vnútroštátnemu právnemu rámcu. Tým sa zabezpečí posilnenie noriem v oblasti pracovného práva a zaručí sa sociálna spravodlivosť a rodová rovnosť, ktoré budú sprevádzať digitálny pokrok.

Zoznam použitej literatúry

1. ABÍLIO, L.C.: Uberization: The Periphery as the Future of Work?. In: SURIE, A., HUWS, U.: *Platformization and Informality. Dynamics of Virtual Work*. Palgrave Macmillan, 2023. 139–160 s. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-031-11462-5_5
2. ADAMS-PRASSL, A. et al.: The Gender Wage Gap in an Online Labor Market: The Cost of Interruptions. In: *The Review of Economics and Statistics*, 2023. [online] DOI: https://doi.org/10.1162/rest_a_01282 str. 3-7.
3. BEZÁKOVÁ, N.: Generálna prezumpcia ženy ako kritickej účastníčky pracovnoprávných vzťahov. In: *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2024 / Veronika Ťažká (zost.)*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave, 2024. 853 s. ISBN 978-80-7160-723-6.
4. DAVIDOV, G.: The Status of Uber Drivers: A Purposive Approach in : *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal* 6, Hebrew University of Jerusalem Legal Research Paper No. 17-7, 2017. 15 s.
5. DIRECTIVE (EU) / OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of *on improving working conditions in platform work*. [online] Dostupné na :https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CONSIL:ST_7212_2024_ADD_1&qid=1716971116381
6. EIGE: *Women platform workers face challenges balancing unpaid care with work, despite so-called flexibility*. 2023. [online] Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/women-platform-workers-face-challenges-balancing-unpaid-care-work-despite-so-called-flexibility>
7. European Parliament: *Legislative Train Schedule - Initiative to improve the working conditions of people working in the platform economy*, 2024 [online] Dostupné na : <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-improving-working-conditions-of-platform-workers?sid=8201>
8. EIGE a Eurofond.: *Gender differences in motivation to engage in platform work motivation to engage in platform work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2023. str. 2. ISBN 978-92-9486-081-1

9. HAMULÁK, J.: *Legal or illegal : právno-teoretické východiská a aplikačné problémy nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania v Slovenskej republike*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2017, 41-45 s. ISBN 978-80-8168- 688-7
10. Návrh SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovných podmienok v oblasti práce pre platformy. [online] Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PCo762>
11. RADA EÚ. *Infografika – Pracovníci digitálnych platforiem v EÚ* [online]. Consilium Europa, 2023 [online] Dostupné na : <https://www.consilium.europa.eu/sk/infographics/digital-platform-workers/>
12. RADA EÚ: *Pravidlá EÚ týkajúce sa práce pre platformy*. Consilium Europa, 2023 [online] Dostupné na : <https://www.consilium.europa.eu/sk/policies/platform-work-eu/>
13. RODRÍGUEZ-MODRONO *et at.*: Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe. In: *Internet Policy Review*. 11, 1 (2022). [online] DOI: <https://doi.org/10.14763/2022.1.1622>, 2022.
14. SÍPOS,Á.: Zdieľaná ekonomika - stieranie hraníc medzi zamestnáváním a výkonom podnikateľskej činnosti. In : *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore 2023 / Veronika Ťažká (zost.)*. Bratislava : Právnická fakulta Univerzity Komenského v Bratislave., 2023. 597 s. ISBN 978-80-7160-690-1
15. SÍPOS, Á.: Platformová ekonomika: Výzvy a príležitosti pre efektívnu právnu ochranu zamestnancov. In: *ACTA FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS COMENIANAE*, Diel 42 Číslo 2, 2023. 153 s. DOI: <https://doi.org/10.62874/afi.2023.2>.

Kontaktné údaje

Mgr. Barbora Švedová, LL. M.

svedova5@uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

JUDr. Ádám Sípos, BSc (Hons)

adam.sipos@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta

Bratislavské právnické fórum 2024
Pracovné a životné podmienky žien v 21. storočí
Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave
1. vydanie
2024

ISBN 978-80-7160-733-5



PRÁVNICKÁ FAKULTA
Univerzita Komenského
v Bratislave

ISBN: 978-80-7160-733-5