

Komparácia pracovnoprávnej ochrany tehotnej zamestnankyne

Anotácia: Cieľom príspevku je analyzovať osobitné pracovné podmienky tehotnej zamestnankyne podľa zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení a osobitné pracovné podmienky tehotnej policajtky podľa zákona č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky, Železničnej polície v platnom znení a následne komparovať obe tieto právne úpravy. Článok prináša taktiež pohľad aj na zmeny, ktoré v pracovnoprávnej ochrane tehotnej ženy prináša tzv. veľká novela Zákonníka práce účinná od 01. 09. 2011.

Kľúčové slová: tehotná zamestnankyňa, tehotná policajтка, zamestnávateľ, služobný pomer, zakázaná práca, zakázané pracovisko, ochranná doba, skúšobná doba.

Ženy ako jedno z pohlaví ľudskej bytosti požívajú ochranu aj zo strany právneho poriadku štátu. Táto právna ochrana je odôvodnená na jednej strane biologickým faktorom ženy – teda biologickými osobitosťami ženského organizmu v jeho podstate, kde do úvahy spadajú všetky morfológické, fyziologické, neuropsychické, psychologické danosti ženy, na druhej strane spoločenským faktorom, pretože žena v spoločnosti plní poslanie rodičky – matky, čím sa stáva nevyhnutnou súčasťou rodiny ako základnej bunky spoločnosti.

Ženám je poskytovaná ochrana nielen na národnej, ale i na nadnárodnej úrovni. Z podstatných európskych a medzinárodných prameňov, ktoré zakotvujú žene – matke osobitné postavenie sú to: Ratifikovaná Európska sociálna charta, Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 103 o ochrane materstva, Smernica 92/85/EHS o ochrane matiek.

Právny poriadok Slovenskej republiky poskytuje žene ochranu normatívne zakotvenú v základnom zákone štátu – zák. č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení (ďalej len „Ústava SR“), v ktorom článok 38 ods. 1 zakotvuje, že ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Prítom zákonodarca v odseku 3 tohto článku dáva legislatívny priestor na to, aby podrobnosti o ich právach ustanovil zákon. Osobitná pozornosť je ďalej, vzhľadom na plnenie funkcie matky, venovaná tehotným ženám, a to v článku 41 ods. 2, v zmysle ktorého sa žene v tehotenstve zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky. A znovu zákonodarca v odseku 6 článku 41 Ústavy SR ponecháva legislatívny priestor, aby podrobnosti o ich právach ustanovil zákon.

Zákonom, ktorý upravuje osobitné práva tehotných žien v pracovnoprávných vzťahoch, je zák. č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v platnom znení (ďalej len „Zákonník práce“).

Ďalším zákonom, ktorý taktiež venuje osobitnú pozornosť tehotnej žene – tehotnej policajтке v služobnom pomere, je zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky, Železničnej polície v platnom znení (ďalej len „zákon o štátnej službe policajtov“).

Čo sa týka pôsobnosti Zákonníka práce, tak zákonník ako základný prameň jedného zo samostatných právnych odvetví Slovenskej republiky, ktorým je pracovné právo, upravuje v zmysle svojho ustanovenia § 1 ods. 1 individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy. Na druhej strane je tu zákon o štátnej službe policajtov, ktorý v zmysle svojho ustanovenia § 1 ods. 1 a 2 upravuje štátnu službu príslušníkov Policajného zboru, príslušníkov Slovenskej informačnej služby, príslušníkov Národného bezpečnostného úradu a príslušníkov Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky,

d'alej 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. A tak zákon o štátnej službe policajtov, ako *lex specialis*, obsahuje právnu úpravu pracovnoprávneho vzťahu špecifickej skupiny zamestnancov, ktorými sú, okrem iného, príslušníci Policajného zboru.

Čo sa týka pôsobnosti Zákonníka práce voči zákonu o štátnej službe policajtov, tak zákon o štátnej službe policajtov použitie ustanovení Zákonníka práce na služobné pomery policajtov a colníkov neupravuje, napríklad ako je to podľa zák. č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v platnom znení, ktorý vyslovne zakotvuje delegovanú pôsobnosť Zákonníka práce na pracovnoprávny vzťah – štátnu službu príslušníkov Hasičského a záchranného zboru a príslušníkov Horskej záchrannej služby. Takže zákon o štátnej službe policajtov má samostatné postavenie, čo sa týka právnej úpravy služobného pomeru policajtov a ustanovenia Zákonníka práce na tieto právne vzťahy nemožno aplikovať ani delegovane, ani subsidiárne, čiže podporne.

Z terminologického hľadiska sa policajtom podľa § 1 ods. 3 a § 2 ods. 1 zákona o štátnej službe policajtov rozumie príslušník Policajného zboru, príslušník informačnej služby, príslušník bezpečnostného úradu a príslušník Zboru väzenskej a justičnej stráže, a teda fyzická osoba, ktorá je v služobnom pomere podľa tohto zákona a vykonáva štátnu službu v služobnom úrade. Prítom služobný pomer sa zakladá voči štátu, ktorý je teda v tomto osobitnom pracovnoprávnom vzťahu v postavení zamestnávateľského subjektu.

Ďalej v zmysle ustanovenia § 271 ods. 1 zákona o štátnej službe policajtov sa za tehotnú policajtku považuje policajtká, ktorá svojmu nadriadenému predložila o tom lekárske potvrdenie. Pojem tehotná zamestnankyňa nám definuje aj článok 2 písm. a smernice Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení na podporu zlepšení bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien a zamestnankýň po pôrode alebo dojčiacich dieťa, ktorej cieľom je implementácia opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných žien, žien krátko po pôrode a žien dojčiacich detí, pričom ochranu zdravia týchto žien spája smernica s otázkou ich hospodárskeho zabezpečenia a zachovania práv spojených s prácou. A tak podľa článku 2 písm. a uvedenej smernice sa za tehotnú zamestnankyňu považuje zamestnankyňa, ktorá upovedomí svojho zamestnávateľa o svojom stave v súlade s vnútroštátnymi predpismi alebo zvyklosťami. V súlade s touto smernicou nám pojem tehotnej zamestnankyne definuje i Zákonník práce. V zmysle ustanovenia § 40 ods. 6 Zákonníka práce sa za tehotnú zamestnankyňu považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie. To znamená, že Zákonník práce upravuje tento status ženy v pracovnom pomere formálnejšie, pretože vyžaduje okrem doloženia lekárskeho potvrdenia aj informovanie zamestnávateľa, ktoré navyše musí byť v písomnej forme. Zákon o štátnej službe policajtov takúto požiadavku neobsahuje, a teda tehotnej policajtky v služobnom pomere, ktorá chce požívať príslušnú ochranu, postačí preukázanie svojho tehotenstva predložením lekárskeho potvrdenia, bez ďalšieho písomného oznámenia, de facto tak oznámenie, že ide o tehotnú policajtku prebehne len ústne, prípadne *per facta concludentia* – aktom predloženia, prípadne doručenia lekárskeho potvrdenia o tehotenstve policajtky. Treba ešte poznamenať, že žiaden zo spomínaných zákonov formu lekárskeho potvrdenia o tehotenstve ženy neupravuje, takže je možné vyvodiť záver, že v praxi sa na tento účel často použije napr. fotokópia tehotenskej knižky. V tejto súvislosti však treba brať na zreteľ, že tehotenská knižka obsahuje i mnohé osobné údaje nad rámec splnenia povinnosti zamestnankyne (policajtky) predložiť lekárske potvrdenie o svojom tehotenstve. Ide o údaje, ako je napríklad krvná skupina matky, počet živonarodených detí, počet interrupcií, údaje o transfúzii krvi a mnohé ďalšie, pomerne

podrobné a citlivé údaje o zdravotnom stave ženy. Netreba teda zabúdať na potrebnú mieru zachovania ochrany osobnostných práv ženy v tejto súvislosti.

V oboch prípadoch však, či už teda ide o tehotnú zamestnankyňu, alebo o tehotnú policajtku, samotné tehotenstvo nárok na osobitné pracovné podmienky automaticky nezakladá. Informácia o tehotenstve ženy musí byť teda zamestnávateľovi príslušným spôsobom oznámená, až následne sa môže tehotná žena domáhať osobitných pracovných podmienok upravených, či už v Zákonníku práce, alebo v zákone o štátnej službe policajtov.

Osobitné podmienky výkonu štátnej služby policajtiiek upravuje § 147 – 151 zákona o štátnej službe policajtov. Vo všeobecnosti je zakázaná práca (štátna služba) žene – policajtky, ktorá škodí jej zdraviu a organizmu. Osobitná pozornosť je v tomto zákone vo väčšej miere venovaná tehotnej policajtky. V zmysle ustanovenia § 147 ods. 2 zákona o štátnej službe policajtov nesmie byť tehotná policajtky 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, pričom zoznam zakázaných prác má na základe tohto zákona stanoviť všeobecne záväzný právny predpis, ktorý vydá ministerstvo. Príslušným ministerstvom v tejto oblasti je Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky (ďalej len „ MV SR „), ktoré vo svojom výnose uverejnenom v čiaske č. 42/1998 Vestníka MV SR (účinný od 25. 06. 1998) upravuje podrobnosti o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru. Výnos ustanovuje činnosti zakázané policajtkám, tehotným policajtkám a policajtkám matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode. Zakázané tehotným policajtkám sú, v zmysle uvedeného výnosu, činnosti, pri ktorých výkone sú vystavené škodlivým vplyvom v takej miere, že môžu ohroziť zdarný priebeh tehotenstva alebo nerušený vývoj plodu, porušiť plod a ohroziť zdravie policajtky v tehotenstve, pri pôrode a v čase do konca deviateho mesiaca po pôrode. Ide o činnosti ako napr. palubné sprievodkyne v lietadle, obsluha diatermie, iných generátorov vysokých a veľmi vysokých frekvencií, pokiaľ sa obsluhujúci dostáva do poľa tohto žiarenia, činnosti s virulentnými a patogénnymi zárodkami v mikrobiologických a virologických laboratóriách, spájkovanie a zváranie, práce v archívoch, činnosti pri vyšetrovaní, liečení a ošetrovaní chorých spojené so zdvíhaním, prenášaním a prevážaním, práce na rebríku, vedenie všetkých dopravných prostriedkov, vykonávanie osobných prehliadok zadržaných a zaistených žien, výkon operatívnej činnosti, vyšetrowanie vo väzniciach a v miestach, kde sa vykonáva väzba a mnohé ďalšie.

Pracovnoprávna ochrana žien, tehotných žien a matiek je koncipovaná už v Základných zásadách Zákonníka práce, ktoré sú základnými právnymi myšlienkami, ktoré sa nesú celým právnym odvetvím pracovného práva. Článok 6 základných zásad ustanovuje, že tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

Zákonník práce osobitné pracovné podmienky žien a tehotných žien upravuje konkrétne v ustanovení § 161 – 164. Vo všeobecnosti sú tehotným ženám zakázané práce, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä práce, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zákonník práce v tejto súvislosti odkazuje na osobitný právny predpis – nariadenie vlády, ktoré stanovuje zoznam zakázaných prác. Týmto nariadením je nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z. ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy, resp. ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien. Toto nariadenie vlády rozlišuje dve kategórie prác a pracovísk, a to:

1. práce a pracoviská, ktoré sú zakázané tehotným ženám,
2. práce a pracoviská spojené so špecifickým rizikom pre tehotné ženy.

A tak, čo sa týka prvej skupiny prác a pracovísk, tak je v zmysle uvedeného nariadenia tehotným zamestnankyniam zakázaná práca napríklad s karcinogénmi a pri procesoch s rizikom karcinogenity, s chemickými látkami, ktoré poškodzujú reprodukciu, majú mutagénne účinky, pri výrobe a spracovaní výbušnín a výbušných predmetov a pri zaobchádzaní s nimi, pri dezinfekcii a deratizácii priestorov plynmi, v priestoroch uzavretých a nedostatočne prevetrávaných nádob a nádrží, vo výškach nad 1,5 m a nad voľnými hĺbkami a podobne. Ide teda o práce a pracoviská, ktoré sú tehotným zamestnankyniam striktne a bezvýhradne zakázané. Neprichádza teda do úvahy žiadna výnimka. Zamestnávateľ by sa inak dopustil porušenia pracovnoprávných predpisov s príslušnými následkami (napr. sankcionovanie zo strany príslušného inšpektorátu práce, prípadne následná zodpovednosť za škodu). V porovnaní so zoznamom zakázaných prác tehotným policajtkám uvedených vo výnose MV SR je zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným zamestnankyniam koncipovaný logicky všeobecnejšie, čiže zahŕňa široké spektrum pracovných oblastí, v ktorých sa ženy uplatňujú. Naopak, teda výnos MV SR, ktorý sa vzťahuje na policajtky, logicky koncipuje tento zoznam zakázaných prác v súvislosti s prácami spätými s výkonom povolania príslušníka Policajného zboru, príslušníka informačnej služby, príslušníka bezpečnostného úradu a príslušníka Zboru väzenskej a justičnej stráže. Preto tu nachádzame výpočet takých zakázaných prác, akými sú napr. vyšetrovanie vo väzniciach a v miestach, kde sa vykonáva väzba a podobne.

Tou druhou skupinou prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy podľa nariadenia vlády SR č. 272/2004 Z. z. sa rozumejú napríklad práce spojené s tlakom na brucho a podbrušie spôsobeným či už pracovným zariadením, opracúvanými predmetmi, alebo v dôsledku nevhodne riešeného pracovného miesta, ďalej pracoviská s nadmernou záťažou chladom alebo teplom, keď sa teplota vzduchu udržiava viac ako 4 hodiny na hodnote 4°C a nižšej, práce vykonávané vo fyzicky náročných a v nevhodných pracovných polohách, ako je práca v hlbokom predklone, v podrepe, v kľaku, poležiačky, vo vypätom stoji na špičkách nôh, s rukami nad hlavou a s pootočením trupu o viac ako 60°, práce pri ošetrovaní pacientov na uzavretých psychiatrických oddeleniach a podobne. V súvislosti s touto druhou skupinou prác a pracovísk je zamestnávateľ povinný pri všetkých vymenovaných prácach a na pracoviskách spojených so špecifickým rizikom vystavenia tehotnej ženy pôsobeniu škodlivých faktorov, vplyvov, procesov alebo pracovných podmienok posúdiť charakter, stupeň a trvanie takého vystavenia. Zamestnávateľ vyhodnotí všetky riziká pre ich bezpečnosť a zdravie a na základe odborného posúdenia zdravotnej spôsobilosti z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo príslušným lekárom a rozhodne o prijatí potrebných opatrení. Samozrejme je povinný informovať tehotnú ženu a zástupcov zamestnancov o výsledkoch posúdenia rizika a o všetkých opatreniach, ktoré prijme na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Čiže pri prácach a pracoviskách spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy zákon pripúšťa ich výkon, ale až následne po individuálnom posúdení ich vplyvu na konkrétnu tehotnú zamestnankyňu ad hoc. Zoznam zakázaných prác a pracovísk pre tehotné ženy platí nielen pre pracovnoprávny vzťah, ktorým je pracovný pomer, ale i pre pracovnoprávne vzťahy založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Oba zákony – zákon o štátnej službe policajtov i Zákonník práce – pripúšťajú ďalšie individuálne posúdenie prípustnosti výkonu určitej činnosti tehotnej policajtky a tehotnej zamestnankyni na základe lekárskeho posudku. V zmysle ustanovenia § 161 ods. 2 Zákonníka práce tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. A tak, aj pokiaľ ide o prácu, ktorá vo všeobecnosti nie je tehotným ženám zakázaná, môže príslušný ošetrojúci

lekár vyhodnotiť danú prácu pre konkrétnu tehotnú zamestnankyňu za neprípustnú zo zdravotných dôvodov jej samotnej. Lekár vydá o uvedenom prehodnotení lekárske posudok. Po jeho predložení zamestnávateľovi je tento povinný doterajšiu prácu tehotnej žene neprideľovať. Rovnaká zákonná možnosť posúdenia individuálneho vplyvu vykonávanej práce na tehotnú policajtku prichádza do úvahy aj podľa ustanovenia § 147 ods. 2 zákona o štátnej službe policajtov, avšak v komparácii so Zákonníkom práce. Zákonník práce rozširuje túto možnosť i na matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu, zákon o štátnej službe policajtov dojčiacej policajtky takúto možnosť neustanovuje.

V prípade, ak tehotná policajтка vykonáva štátnu službu, ktorej výkon sa tehotným policajtkám zakazuje alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotnosť, je služobný úrad v zmysle ustanovenia § 149 ods. 1 zákona o štátnej službe policajtov povinný vykonať dočasnú úpravu podmienok výkonu jej štátnej služby, pričom ďalej túto dočasnú úpravu podmienok zákon nešpecifikuje. A tak prichádza do úvahy napríklad oslobodenie od časti pracovnej náplne, úprava pracovného času a prípadne ďalšie možnosti podľa okolností konkrétneho prípadu. Ak takáto 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 môže pri nej dosahovať rovnaký služobný plat ako pri výkone štátnej služby, ktorú vykonávala pred prevedením. Ak policajтка bez svojho zavinenia dosahuje pri výkone štátnej služby, na ktorú bola z dôvodu tehotenstva prevedená, nižší služobný plat, patrí jej tzv. vyrovnávacia dávka podľa zákona č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov v platnom znení. Vyrovnávacia dávka sa, v zmysle uvedeného zákona, poskytuje za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak v jeho priebehu policajтка bola prevedená na výkon inej služby alebo ak sa prevedenie skončilo. Počas tehotenstva sa vyrovnávacia dávka poskytuje najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku. Vyrovnávacia dávka predstavuje vlastne rozdiel medzi čistým služobným platom policajtky, ktorý jej patril naposledy pred prevedením na výkon inej služby, a medzi čistým služobným platom policajtky, ktorý jej patril po prevedení na výkon inej služby. Ak však dočasné prevedenie tehotnej policajtky na inú vhodnú prácu nie je možné, služobný úrad je povinný zaradiť ju do zálohy pre prechodne nezaradených policajtov. A teda ak nie je možné prideliť tehotnej policajtky inú pre ňu vhodnú prácu, tehotná policajтка môže byť v zmysle ustanovenia § 43 ods. 3 zákona o štátnej službe policajtov zaradená do zálohy. Počas zaradenia policajtky v zálohe pre prechodne nezaradených policajtov patrí tehotnej policajtky 80 % služobného platu, najmenej však vo výške minimálnej mzdy ustanovenej zákonom č. 90/1996 Z. z. o minimálnej mzde v platnom znení.

Obdobný postup prichádza do úvahy aj podľa Zákonníka práce. Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný v zmysle § 162 ods. 1 vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok. Zákonník práce rovnako ako zákon o štátnej službe policajtov bližšie túto dočasnú úpravu pracovných podmienok nešpecifikuje, ponecháva teda priestor na dohodu medzi zamestnankyňou a zamestnávateľom. Taktiež prichádza do úvahy napríklad oslobodenie od časti vykonávanej práce, prípadne úprava pracovného času, noriem spotreby práce a podobne. Ak však úprava pracovných podmienok nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu. Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu tzv. vyrovnávací príspevok v tehotenstve podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení. Vyrovnávací príspevok sa poskytuje za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak zamestnankyňa bola preradená na inú prácu alebo sa preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca. Počas tehotenstva sa vyrovnávací príspevok poskytuje

taktiež najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku. Rozdiel je vo výške tejto vyrovnávacej dávky, pre tehotnú zamestnankyňu je výška vyrovnávacej dávky 55 % z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom určeným podľa § 56 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu.

Čo sa týka samotného preradenia tehotnej zamestnankyne na inú vhodnú prácu, pokiaľ ide o preradenie na prácu rovnakého druhu, ako bola dohodnutá v samotnej pracovnej zmluve, preradenie sa uskutoční na základe jednostranného právneho úkonu zamestnávateľa, čiže nie je na to potrebný súhlas samotnej zamestnankyne. Tomuto preradeniu je povinná sa podvoliť. V prípade, ak by zamestnankyňa tento právny úkon zamestnávateľa nerešpektovala, a teda by sa na inú vhodnú prácu nepreradila, mohol by zamestnávateľ takéto jej konanie vyhodnotiť ako porušenie pracovnej disciplíny s príslušnými následkami. Iná situácia prichádza do úvahy, pokiaľ by chcel zamestnávateľ tehotnú zamestnankyňu preradiť na vhodnú prácu avšak iného druhu, ako bolo dohodnuté v pracovnej zmluve. Takéto preradenie je možné len na základe dvojstranného právneho úkonu, a teda na základe dohody zamestnávateľa so samotnou zamestnankyňou. Pokiaľ by zamestnankyňa s preradením nesúhlasila, nešlo by o porušenie pracovnej disciplíny z jej strany, ale zamestnávateľ bude povinný tehotnej zamestnankyni poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy. A tak, ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy, čiže je to obdobný postup ako zaradenie tehotnej policajtky do zálohy podľa zákona o štátnej službe policajtov.

Dalšie osobitné pracovné podmienky tehotnej policajtky sa týkajú právnej úpravy pracovného času. V zmysle ustanovenia § 148 zákon o štátnej službe policajtov tehotná policajтка sa nesmie zaraďovať na výkon štátnej služby nad základný čas služby v týždni a do služobnej pohotovosti. Nadriadený určí tehotnej policajтке na jej žiadosť kratší čas služby v týždni alebo ho inak upraví, ak tomu nebráni dôležitý záujem štátnej služby.

Na druhej strane je podľa § 164 Zákonníka práce zamestnávateľ povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien. Ak požiada tehotná žena o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Nárok tehotnej ženy na úpravu pracovného času sa považuje za nárok vyplývajúci priamo z pracovného pomeru a možno ho uplatniť na súde. Ide však o nárok podmienený vážnymi prevádzkovými dôvodmi.¹ Rovnako má tehotná žena nárok na preradenie z nočnej práce na dennú prácu, ak o to požiada. Zamestnávateľ teda v prípadnom súdnom spore musí uniesť dôkazné bremeno, že žiadosti tehotnej zamestnankyne o úpravu pracovného času nevyhovel z vážnych dôvodov, ktoré spočívajú v prevádzke jeho podniku. Existenciu a mieru vážnosti týchto dôvodov bude nakoniec posudzovať príslušný súd. Zákon o štátnej službe policajtov pri úprave pracovného času tehotnej policajtky obdobne odkazuje na podmienku, pokiaľ tejto úprave nebráni dôležitý záujem štátnej služby, keďže sa služobný pomer zakladá vo vzťahu k štátu.

Dalšie osobitné podmienky sa týkajú práce nadčas, kde v zmysle ustanovenia § 164 ods. 3 Zákonníka práce sa tehotná žena môže zamestnávať prácou nadčas len s jej súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s ňou môže taktiež len dohodnúť. Zákonník práce je v porovnaní s právnou úpravou obsiahnutou v zákone o štátnej službe policajtov benevolentnejší, lebo pripúšťa možnosť zamestnávateľa prácu nadčas a pracovnú pohotovosť s tehotnou zamestnankyňou dohodnúť. Jednostranné nariadenie zamestnávateľa tak v tomto prípade

¹ BARANCOVÁ H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina, Poradca podnikateľa spol. s r.o., 2004, str. 705

neprichádza do úvahy. Zákon o štátnej službe policajtov však vylučuje nielen možnosť jednostranného nariadenia výkonu štátnej služby nad základný čas služby v týždni a služobnej pohotovosti, ale taktiež i možnosť dvojstrannej dohody s tehotnou policajtkou, tehotnej policajtky je tak práca nadčas a služobná pohotovosť podľa zákona o štátnej službe policajtov striktné zakázaná.

Ďalej sa tehotnej zamestnankyne dotýka ustanovenie § 141 ods. 2 písm. a bod 3 Zákonníka práce, v zmysle ktorého zamestnávateľ poskytne tehotnej žene pracovné voľno s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času, a to bez časového obmedzenia počtu dní v kalendárnom roku, ako je to pri bežných zamestnancoch. Na druhej strane zákon o štátnej službe policajtov takéto ustanovenie o lekárskejších prehliadkach tehotnej policajtky neobsahuje, lebo podľa tohto zákona majú všetci policajti nárok na služobné voľno s nárokom na služobný plat pri vyšetrení alebo pri ošetrovaní v zdravotníckom zariadení v nevyhnutne potrebnom rozsahu, pokiaľ vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo času výkonu štátnej služby, bez časového obmedzenia kalendárnych dní v roku. Bežný zamestnanec v Zákonníku práce má na to vyčlenených 7 dní v kalendárnom roku s náhradou mzdy.

V zákone o štátnej službe policajtov nachádzame osobitnú právnu úpravu vysielania tehotnej policajtky na služobnú cestu. A tak v zmysle ustanovenia § 150 ods. 1 tehotnú policajtku možno vyslať na služobné cesty mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu, preložiť alebo preveŕ do iného miesta výkonu štátnej služby alebo k inému služobnému úradu len s jej písomným súhlasom. Avšak v ustanovení § 148 ods. 2 zákona o štátnej službe policajtov nachádzame kontradiktórnu právnu úpravu, pretože tu zákonodarcia zakotvuje absolútny zákaz vysielania tehotnej policajtky na služobnú cestu mimo miesta výkonu štátnej služby alebo trvalého pobytu. Takže si právna úprava v zákone o štátnej službe policajtov na tomto mieste vzájomne odporuje, čo v praxi prináša zaiste nemalé aplikačné problémy. Zastávam názor, že za súčasného stavu bude možné vyslať tehotnú policajtku na služobnú cestu mimo miesta výkonu jej štátnej služby alebo trvalého pobytu, a to s jej súhlasom, lebo sa domnievame, že potreba prejavu vôle tehotnej policajtky na uzatvorenie tohto dvojstranného úkonu – dohody o služobnej ceste – jej poskytuje dostatočnú ochranu pred takým vyslaním na služobnú cestu, ktoré by jej mohlo potenciálne priniesť určité riziko vzhľadom na jej tehotenstvo. Zákonodarcia by v tomto smere mal v právnej úprave de lege ferenda zjednotiť znenie ustanovenia § 148 ods. 2 a § 150 ods. 1 zákona o štátnej službe policajtov, aby sa odstránila súčasná protirečivosť ich znení.

Obdobnú právnu úpravu týkajúcu sa tehotnej zamestnankyne v súvislosti s jej vysielaním na pracovnú cestu v Zákonníku práce nenachádzame. Na tehotnú zamestnankyňu sa tak vzťahuje vo všeobecnosti ustanovenie § 57 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnávateľ môže zamestnanca vyslať na pracovnú cestu mimo obvodu obce pravidelného pracoviska alebo bydliska zamestnanca na nevyhnutne potrebné obdobie len s jeho súhlasom. To neplatí, ak vyslanie na pracovnú cestu vyplýva priamo z povahy dohodnutého druhu práce alebo miesta výkonu práce alebo možnosť vyslania na pracovnú cestu je dohodnutá v pracovnej zmluve.

Zákon o štátnej službe policajtov obsahuje ešte jednu špecifickú právnu úpravu, ktorú v Zákonníku práce nenachádzame, a to v súvislosti so služobnou rovnošatou. A tak v zmysle ustanovenia § 129 ods. 1 a 10 písm. c zákona o štátnej službe policajtov policajt má nárok na bezplatné poskytovanie služobnej rovnošaty a jej súčastí, osobných ochranných pracovných prostriedkov a ďalšieho materiálu nevyhnutného na výkon štátnej služby alebo peňažný príspevok za naturálne náležitosti. Na zabezpečenie obmeny naturálnych náležitostí patrí policajtovi peňažný príspevok na naturálne náležitosti alebo náhrada formou nepeňažného plnenia. Náhrada formou nepeňažného plnenia sa policajtky preplatí najviac do výšky 40 %

hodnoty služobnej rovnošaty a jej súčastí počas tehotenstva, počas ktorého používala občiansky odev.

V súvislosti s podnikovou sociálnou politikou vo vzťahu k ženám treba dať do pozornosti ustanovenie § 160 Zákonníka práce, v zmysle ktorého je zamestnávateľ povinný zriaďovať sociálne zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy. Nariadenie vlády SR č. 391/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko stanovuje zamestnávateľovi povinnosť zriaďovať na pracovisku tzv. oddychové miestnosti a vo vzťahu k tehotným ženám podľa prílohy nariadenia č. 1 bod 17 podmienku, že tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť oddychovať poležiačky, a to v primeraných podmienkach. Primeranými podmienkami sú požiadavky na samotné oddychové miestnosti, a teda oddychové miestnosti musia byť dostatočne veľké, dostatočne osvetlené, vetrané a musia byť vybavené dostatočným počtom stolov, stoličiek s operadlami a vešiakov pre daný počet zamestnancov, musia zabezpečovať zrkovú a tepelnú pohodu pre zamestnancov. Ak slúžia zároveň na jedenie a zabezpečenie pitného režimu, musia byť ďalej vybavené umývadlom, kuchynským drezom s výtokom teplej a studenej vody, varičom na zohrievanie jedál a nápojov a chladničkou.

Tehotnej žene sa ďalej poskytuje právna ochrana aj pri skončení pracovného, prípadne služobného pomeru. A tak v zmysle ustanovenia § 195 ods. 1 písm. c zákona o štátnej službe policajtov policajтка nesmie byť prepustená zo služobného pomeru v ochrannnej dobe, a to v dobe, keď je policajтка tehotná, s príslušnými výnimkami. Rovnako je ochrannou dobou chránená aj tehotná zamestnankyňa, ktorej teda nemožno dať výpoveď, s príslušnými výnimkami. Tu treba upozorniť na tú skutočnosť, že pokiaľ tehotná žena, či už zamestnankyňa, alebo policajтка, chce požívať zákonnú ochranu pred skončením pracovného pomeru a služobného pomeru v podobe ochrannnej doby, musí zamestnávateľovi písomne oznámiť, že je tehotná, resp. predložiť mu o svojom tehotenstve lekárske potvrdenie.

Tzv. ochranná doba poskytuje ochranu tehotnej zamestnankyni len pred výpoveďou, samozrejme ju nechráni pred takým spôsobom skončenia pracovného pomeru, ako je napríklad skončenie pracovného pomeru na dobu určitú. Obdobné je to aj u tehotnej policajtky, tzv. ochranná doba ju chráni len pred prepustením zo služobného pomeru, nie pred takým spôsobom skončenia služobného pomeru, ako je napr. uvoľnenie, zrušenie služobného pomeru v skúšobnej dobe, uplynutie dočasnej štátnej služby a podobne.

Tzv. veľká novela Zákonníka práce – zák. č. 257/2011 Z. z. s účinnosťou od 01. 09. 2011 prináša osobitnú ochranu tehotnej zamestnankyne v podobe novej právnej úpravy skončenia jej pracovného pomeru v skúšobnej dobe. A tak v zmysle ustanovenia § 72 ods. 1 Zákonníka práce môže zamestnávateľ v skúšobnej dobe skončiť pracovný pomer s tehotnou ženou len písomne, vo výnimočných prípadoch, ktoré nesúvisia s jej tehotenstvom, a musí ho náležite písomne odôvodniť, inak je neplatné. Uvedené ustanovenie teda poskytuje ochranu tehotnej zamestnankyni počas skúšobnej doby, ktorá s účinnosťou od 01. 09. 2011 môže byť, za určitých podmienok, dohodnutá dokonca až na dobu 9 mesiacov, pokiaľ ide o vedúcu zamestnankyňu v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho orgánu, alebo vedúcu zamestnankyňu v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca. Zákonník práce bližšie nešpecifikuje, čo sa rozumie pod pojmom „vo výnimočných prípadoch“, iba dodáva podmienku, že tieto výnimočné prípady nesmú súvisieť s tehotenstvom zamestnankyne. A tak napríklad nemôže byť skončený pracovný pomer tehotnej ženy v skúšobnej dobe ani z dôvodu jej častých tehotenských prehliadok u lekára a následnými prevádzkovými problémami u zamestnávateľa. Mieru výnimočnosti dôvodov skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou posudzuje samotný zamestnávateľ podľa okolností konkrétneho prípadu a v prípade potenciálneho súdneho sporu súd. Keďže Zákonník práce ďalšie bližšie kritériá neuvádza, bude zamestnávateľ pravdepodobne brať do úvahy napríklad prevádzkové dôvody, plnenie noriem

spotreby práce zamestnankyňou, dodržiavanie pracovnej disciplíny a podobne. Ak sa zamestnávateľ rozhodne skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou v skúšobnej dobe, musí ho pod sankciou neplatnosti uskutočniť v písomnej forme. Ďalšou hmotnoprávnou podmienkou platnosti tohto spôsobu skončenia pracovného pomeru je náležité odôvodnenie. To znamená, že dôvod skončenia musí byť presne skutkovo vymedzený, aby odôvodnenie nevzbudzovalo pochybnosti o tom, čo skutočne zamestnávateľa viedlo k skončeniu pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou v skúšobnej dobe. V porovnaní so zákonom o štátnej službe policajtov tento obdobnú ochranu tehotnej policajtky počas skúšobnej doby v prípravnej, prípadne dočasnej štátnej službe neposkytuje.

Záver:

Ochrana tehotných žien v právnom poriadku Slovenskej republiky vychádza z jej základného zákona, ktorým je zák. č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky. Ústava Slovenskej republiky zakotvuje základný rámec tejto ochrany, na ktorú bezprostredne nadväzujú akty nižšej právnej sily, ktorými sú Zákonník práce (v oblasti pracovného práva) a zákon o štátnej službe policajtov. Oba zákony teda majú rovnaký ústavnoprávny základ. Upravujú pracovnoprávne vzťahy zamestnancov k dvom odlišným typom zamestnávateľského subjektu. Na jednej strane je to fyzická alebo právnická osoba ako zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce a na druhej strane štát ako zamestnávateľ v služobnom pomere podľa zákona o štátnej službe policajtov. Ide o dve samostatné právne úpravy, a hoci Zákonník práce predstavuje základný prameň pracovného práva, jeho ustanovenia na štátnozamestnanecký služobný pomer policajta nie je možné aplikovať. Oba zákony však poskytujú právnu ochranu tehotnej zamestnankyni a tehotnej policajtky. V právnej úprave osobitných pracovných podmienok tehotných žien nachádzame v uvedených zákonoch nielen spoločné prvky, ale aj ich vzájomná komparácia vykazuje isté odlišnosti a špecifiká. Keďže ide o dve samostatné právne úpravy, zodpovedajú im i samostatné vykonávacie právne predpisy, ktoré obsahujú zoznamy zakázaných prác a pracovísk pre tehotné ženy, a tak ich nachádzame v nariadení vlády SR č. 272/2004 Z. z. a vo výnose MV SR uverejnenom v čiastke č. 42/1998 vestníka MV SR. Oba tieto predpisy obsahujú obdobný zoznam zakázaných prác a pracovísk pre tehotné ženy len s určitými špecifikami, ktoré súvisia s výkonom služobného pomeru policajtkou. Tými špecifikami sú napr. zákaz práce na rebríku, vedenie všetkých dopravných prostriedkov, vykonávanie osobných prehliadok zadržaných a zaistených žien, výkon operatívnej činnosti, vyšetrovanie vo väzniciach a v miestach, kde sa vykonáva väzba a ďalšie.

Oba zákony upravujú osobitné pracovné podmienky tehotných žien aj v oblasti úpravy pracovného času, výkonu práce nadčas a pracovnej pohotovosti, vysielania tehotnej policajtky na služobnú cestu, ďalej v oblasti skončenia pracovného pomeru v podobe právnej úpravy tzv. ochrannej doby a podobne.

Oba normatívne právne akty – Zákonník práce, ako aj zákon o štátnej službe policajtov – smerujú k tomu, aby bola zabezpečená istá miera ochrany tehotnej ženy v pracovnom procese vzhľadom na skutočnosť, že vďaka biologickým a spoločenským faktorom ženy žena plní nezastupiteľné miesto v spoločnosti.

Literatúra

BARANCOVÁ H. *Slovenské a európske pracovné právo*. Žilina, Poradca podnikateľa spol. s r.o., 2004, ISBN 80-88931-32-0

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

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

Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky, Železničnej polície v platnom znení

Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v platnom znení

Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov v platnom znení

Výnos MV SR uverejnený v čiaske č. 42/1998 vestníka MV SR

Nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z. ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení

Nariadenie vlády SR č. 391/2006 o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko

Key words: pregnant employee, pregnant policewoman, employer, service relationship, prohibited work, prohibited workplace, protection period, probationary period.

Summary

The protection of pregnant women in the legal system of the Slovak Republic is based on the basic law, which is the law nr. 460/1992 Constitution of the Slovak Republic. The constitution of the Slovak Republic follows in the labor law, the Labor code and the Police force act. They are governing employment relationships of employees on two different types of employers.

On the one hand, it is natural or legal person as an employer under the Labor code and secondly, as an employer in the state service under the Police force act. These are two separate legal adjustments and even though Labor is a key source of labor law, its provisions can not be applied to the service relationship of the police civil service. Both laws but are providing legal protection for pregnant workers and pregnant policewoman. In the legislation of specific working conditions of pregnant women we find in these laws not only common elements, but also their mutual comparison shows some differences and particularities. Both laws are governing specific working conditions of pregnant women in the area of working time, overtime work and work stand, transmissioning of pregnant. Policewoman on a mission, hereinafter in the field of termination of employment in the form of legislation called protection period, etc.

Both normative acts - Labor code as well as the Police force act - designed to induce to ensure the same level of protection for pregnant women in the labor force due to the fact that thanks biological and social factors in woman, woman performs irreplaceable place in society.

JUDr. Jana Pšenková, PhD.

Fakulta sociálno-ekonomických vzťahov TNUAD

Študentská 3, 911 50 Trenčín, Slovensko

+421 32 7400 406, +421 904 256 990

jana.psenkova@tnuni.sk

Recenzent: doc. JUDr. Marta Thurzová, CSc.