

Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu¹

Jana Žulová*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.61-70>

Abstrakt:

ŽULOVÁ, Jana: *Prestávky na dojčenie z pohľadu pracovnej legislatívy a diverzity managementu*. Príspevok v prvej časti analyzuje v komplexných súvislostiach praktické otázky týkajúce sa čerpania prestávok na dojčenie v stave *de lege lata*. V druhej časti sa autorka zamýšľa nad možnosťou čerpať tieto prestávky aj otcami v kontexte právnej veci C-104/09 Roca Álvarez, aby následne ponúkla zamestnávateľom príležitosť otvoriť na svojom pracovisku túto tému aj v rámci riadenia diverzity. Prítomnosť žien na trhu práce je nevyhnutná a žiadaná, rovnako ako zvýšenie participácie mužov na rodičovskej starostlivosti, čo však samo osebe nezaručuje ich rovnaké zaobchádzanie v týchto sférach.

Kľúčové slová:

prestávky na dojčenie, dojčiaca zamestnankyňa, otec dojčeného dieťaťa, riadenie diverzity

Breastfeeding Breaks from the Point of View of Labour Legislation and Management Diversity

Abstract:

ŽULOVÁ, Jana: *Breastfeeding Breaks from the Point of View of Labour Legislation and Management Diversity*. In the first part, the contribution analyzes the practical issues related to the use of breastfeeding breaks in complex contexts and in the state of *de lege lata*. In the second part, the author reflects on the possibility of taking these breaks also by fathers in the context of the legal case C-104/09 Roca Álvarez, in order to subsequently offer employers the opportunity to open up this topic in their workplace as part of diversity management. The presence of women in the labor market is necessary and desirable, as is the increase in the participation of men in parental care, but this in itself does not guarantee their equal treatment in these spheres.

Key words:

breastfeeding breaks, breastfeeding employee, father of a breastfed child, diversity management

* doc. JUDr. Jana Žulová, PhD., Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach, docentka,  <https://orcid.org/0000-0001-9635-4740>.

1 Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia projektu VEGA č. 1/0291/23 „Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk“.

Úvod

V decembri v roku 2022 zverejnilo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR nelegislatívny všeobecný materiál Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030 (ďalej len materiál, alebo tiež strategický rámec na podporu rodiny).² Stanovilo v ňom niekoľko prioritných oblastí, medzi nimi aj agendu týkajúcu sa zosúladenia starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním. V bode 4.4 materiál konštatuje, že jedným z cieľov by malo byť otvoriť rodinám a jednotlivcom, čo najväčšie množstvo opatrení na zosúladenie starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním s ohľadom na ich slobodné rozhodnutie a hlavne najlepší záujem dieťaťa. Podľa autorov materiálu strategické smerovanie v oblasti zosúladenia starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním by sa okrem iných záležitostí³ malo zamerať aj na rozšírenie opatrení zosúladenia aj na ostatných členov rodiny. Rámcové opatrenia v oblasti zosúladenia starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním by tak mohlo spočívať napríklad na preberaní inovatívnych príkladov dobrej praxe zo zahraničia pre rodičov s maloletými deťmi aj pri zamestnaní rodičov vo výrobnjej sfére.⁴

Vzhľadom na to, že strategický rámec na podporu rodiny rieši problematiku zo širšieho uhla pohľadu, s vyššou mierou všeobecnosti, bez uvádzania konkrétnejších opatrení ako nastavené ciele dosiahnuť, ponúka tento príspevok náhľad na jedno z možných opatrení, ktoré vyššie uvedené spĺňa a analyzuje možnosť čerpania prestávky na dojčenie otcami v podmienkach Slovenskej republiky.

1. Prestávky na dojčenie – stav *de lege lata*

Typickým príkladom toho, ako je možné popri sebe vykonávať pracovnú činnosť a zároveň naplňovať potreby malého dieťaťa priamo počas výkonu práce zamestnankyne sú prestávky na dojčenie.⁵ V súlade s ustanovením § 170 ods.1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce) je zamestnávateľ povinný poskytnúť matke, ktorá dojčí svoje dieťa okrem prestávok v práci, prestávky na dojčenie. Pri vymedzení subjektu nároku sa kladie dôraz na matku dojčiacu *svoje dieťa*, „*oprávneným subjektom je tak biologická matka, matka ktorá dieťa porodila. Nemôže ňou byť iná osoba dojčiaca dieťa.*“⁶ Zamestnávateľ je zaviazaný zákonom vymedzený časový priestor zamestnankyni,

2 Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030. Číslo legislatívneho procesu: LP/2022/793. [online].[cit. 11.1.2024]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2022/793>.

3 Ako napríklad umožniť využívanie flexibilných foriem zamestnávania a pracovného času, zlepšiť vymožitelnosť právnej ochrany tehotných žien a matiek, zvýšiť ochranu osamelých rodičov a pod.

4 Národný strategický rámec na podporu rodiny a demografického vývoja do roku 2030, s. 44. Číslo legislatívneho procesu: LP/2022/793. [online].[cit. 11.1.2024]. Dostupné z: <https://www.slov-lex.sk/legislativne-procesy/SK/LP/2022/793>.

5 BARANCOVÁ, H. et al. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017. s. 1274.

6 BARANCOVÁ, H. et al. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. s. 498.

ktorá dojčí svoje dieťa poskytnúť len za predpokladu, že si svoje oprávnenie bude uplatňovať stanoveným spôsobom. T. j. je nevyhnutné naplnenie obsahu pojmu dojčiaca zamestnankyňa podľa ustanovenia § 40 ods. 7 Zákonníka práce.⁷ Dojčiaca zamestnankyňa na účely Zákonníka práce je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti. V tomto prípade stačí len informácia od ženy, že dojčí. Zamestnávateľ nie je oprávnený vyžadovať žiadne lekárske potvrdenie ani inú formu deklarujúcu stav, že zamestnankyňa dojčí, aj keď sa tu núka priestor na využitie týchto prestávok bez reálnej potrebnosti.⁸

Právna úprava poskytovania prestávok na dojčenie je závislá od kvantitatívnych prvkov: od dĺžky pracovného času, od veku dojčeného dieťaťa a od počtu detí, ktoré matka dojčí. Závislosť počtu prestávok na dojčenie od dĺžky pracovného času a veku dieťaťa sa prejavuje nasledovne. Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas,⁹ sa priznávajú na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku dve polhodinové prestávky na dojčenie a v ďalších šiestich mesiacoch jedna polhodinová prestávka na dojčenie za zmenu. Prestávky na dojčenie sa poskytujú v uvedenom počte na jedno dieťa, a preto, ak matka dojčí dvojčatá alebo viac detí, počet poskytovaných prestávok sa patrične násobí. V prípade, že matka pracuje kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného¹⁰ týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku.

Osobitný charakter týchto prestávok spočíva v tom, že sa poskytujú bez ujmy na mzde oprávnenej osoby. Na rozdiel od prestávok v práci na odpočinok a jedenie, sa totiž prestávky na dojčenie započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku. Prestávky na dojčenie sa od prestávok v práci na jedenie a odpočinok odlišujú aj tým, že Zákonník práce neviaže vznik nároku na ne uplynutím určitej dĺžky pracovného času a umožňuje

7 Zákonník práce vymedzuje pojem dojčiacej zamestnankyne, ale nepoužíva ho. Pracovné podmienky pre túto osobitnú kategóriu zamestnankýň sú viazané na oprávnený subjekt pri použitý výrazov ako matka, ktorá dojčí svoje dieťa, či dojčiaca žena. Pozri aj: KUNDRÁT, I. Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce – východiská, ciele a očakávania. In *Právny jazyk v aplikačnej praxi : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 74; RAK, P. – ČIEFOVÁ, M. Právne a jazykové špecifiká pracovnej zmluvy v kontexte vývoja trhu práce. In *Medzinárodné vzťahy 2021: Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky: zborník vedeckých príspevkov z 22. medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Publishing house EKONÓM EU Bratislava, 2021. s. 595-603.

8 K tomu bližšie: OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Disciplinary procedures in labour law*. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2022, s. 88; ŽOFČINOVÁ, V. *Osobitné kategórie zamestnancov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, s. 115.

9 Rozumej ustanovený pracovný čas, nie určený pracovný čas v kontexte súčasnej terminológie. Vid' k tomu vysvetlenie: DOLOBÁČ, M. et al. *Zákonník práce : Veľký komentár*. 1. vyd. Žilina : Eurokódex, 2023, s. 712.

10 Ibidem, s. 712.

ich zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny.¹¹ Rovnako tak na rozdiel od prestávky na odpočinok a jedenie nie je výslovne upravené ako sa prestávka na dojčenie oznamuje (por. § 91 ods. 3 Zákonníka práce).¹² Organizačné aspekty (kedy sa prestávka poskytuje, kto rozhoduje o jej zlúčení a poskytnutí na začiatku, alebo na konci pracovnej zmeny, o možnostiach opustenia pracoviska, resp. prinesenie dieťaťa na pracovisko za účelom nadojčenia a pod.) poskytovania prestávky na dojčenie sú v kompetencii zamestnávateľa,¹³ ktorého autonómia rozhodovania o pracovnom čase zamestnanca je ale v tejto veci relativizovaná nutnosťou prihliadať na potreby dojčiacej zamestnankyne, resp. prirodzené potreby jej dieťaťa. Poskytovanie prestávok na dojčenie nie je viazané na existujúce prevádzkové dôvody na strane zamestnávateľa. Ani výkon práce, ktorá sa nemôže prerušiť, nie je dôvodom, kedy by zamestnávateľ mohol čerpanie prestávky na dojčenie zamietnuť. Zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku na dojčenie každej dojčiacej zamestnankyni bez ohľadu na charakter ňou vykonávanej práce. Voľba zamestnankýň, ktorým bude prestávka na dojčenie poskytnutá a ktorým už nie v závislosti od charakteru nimi vykonávanej práce, by bola konaním v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania. V súlade s ustanoveniami Zákonníka práce je prípustná dohoda zamestnávateľa a zamestnankyne týkajúca sa časovej organizácie prestávok na dojčenie, keď sa tieto zlúčia a poskytnú buď na začiatku, alebo na konci pracovnej zmeny, čím možno vyriešiť nie príliš vhodné prerušenia pracovného výkonu. Optimalizácia pracovného procesu, t. j. poskytovanie prestávky na dojčenie zlúčením na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny (*de facto* regulácia neskoršieho príchodu a skoršieho odchodu na/z pracovisko/a) však nemá mať automatickú prednosť pred poskytovaním prestávky v priebehu pracovnej zmeny, ak potrebám zamestnankyne a jej dieťaťa zodpovedá práve takáto organizácia prestávky na dojčenie. Je v podstate na dojčiacej zamestnankyni, aby si premyslela a naplánovala realizáciu prestávok na dojčenie a so spôsobom ich naplánovania otvorene oboznámila svojho zamestnávateľa. Zamestnankyňa je oprávnená opustiť pracovisko počas prestávky na dojčenie a nadojčiť dieťa v domácom prostredí, samozrejme, za predpokladu, že odchod, dojčenie a návrat späť dokáže stihnúť v limite poskytnutej prestávky. Alebo je možné prestávku na dojčenie realizovať tak, že dieťa prinesie na pracovisko dojčiacej zamestnankyni osoba, ktorá sa oň momentálne stará. Tým sa samozrejme otvára aj otázka bezpečnosti a ochrany zdravia takýchto osôb nachádzajúcich sa na pracovisku. Realizácia prestávky na dojčenie však nemusí byť len o fyzickej prítomnosti dieťaťa na pracovisku matky a jeho priamom nadojčení. Zamestnávateľ by mal umožniť čerpanie prestávky na dojčenie aj takým spôsobom, že si počas nej

11 Pozri aj PETRÍKOVÁ, L. Ochrana tehotných žien a matiek v systéme pracovného práva. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2016, roč. 11, č. 5, s. 12-13.

12 Ust. § 91 ods. 3 Zákonníka práce: Zamestnávateľ je povinný oznámiť zamestnancom prestávku na odpočinok a jedenie spôsobom ustanoveným v § 90. Pozri aj: DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S. – MĚSZÁROS, P. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022, s. 77.

13 Bližšie k tomu: ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. s. 67.

dojčiaca zamestnankyňa odsáva a uskladňuje materské mlieko, aby nedošlo k strate laktácie.

Napokon, okrem povinnosti poskytnúť dojčiacej zamestnankyni prestávky na dojčenie, je zamestnávateľ povinný vytvoriť čiastočne aj podmienky pre realizáciu tohto nároku. Nariadenie vlády č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko mu ukladá povinnosť tam, kde to bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov vyžaduje, vytvoriť pre zamestnancov ľahko prístupnú oddychovú miestnosť, pričom tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť tu oddychovať poležiačky. Oddelené priestory, či ďalšie vybavenie miestnosti pre podporu dojčenia zamestnávateľ nie je povinný zabezpečovať, aj keď pre intimitu dojčenia by to bolo veľmi vhodné.

2. Prestávky na dojčenie – patria aj otcom?

Domnievame sa, že platná právna úprava prestávok na dojčenie v podmienkach Slovenskej republiky tak ako bola popísaná vyššie nepriznáva právo čerpať túto prestávku otcovi dieťaťa. Domnievame sa, že v tomto smere nemožno konštatovať ani rozpor s právom Európskej únie, resp. so závermi Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-104/09 Roca Álvarez zo dňa 30. 09. 2010.¹⁴

V prejednávanej veci išlo o spor otca dieťaťa a zamestnávateľa o uplatnenie prestávky na dojčenie podľa čl. 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce (Estatuto de los trabajadores). Citované ustanovenie priznávalo zamestnankyniam právo na neprítomnosť v práci po dobu jednej hodiny, ktorú bolo možné rozdeliť na dve časti z dôvodu dojčenia dieťaťa, a to až do deviatich mesiacov veku dieťaťa. Trvanie prestávky na dojčenie sa zvýšilo proporcionálne v prípade viacnásobného pôrodu. Zamestnankyňa si mohla slobodne zvoliť namiesto hodiny platenej prestávky skrátenie denného pracovného času o pol hodinu alebo si tento nárok spojiť na celé pracovné dni v súlade s kolektívnou zmluvou alebo podľa dohody so zamestnávateľom pri dodržaní platných predpisov. Túto prestávku mohli využiť podľa španielskej právnej úpravy bez rozdielu tak matka ako aj otec, avšak len v prípade, že boli obaja zamestnancami. Keď pán Roca Álvarez požiadal svojho zamestnávateľa o platenú prestávku v práci podľa čl. 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce, zamestnávateľ jeho žiadosti nevyhovel. Nie však z dôvodu, že by táto prestávka nepatrila podľa španielskeho práva otcom, ale z dôvodu, že manželka žalobcu nebola zamestnankyňou, ale samostatne zárobkovo činnou osobou. Podľa španielskych vnútroštátnych súdov štatút matky ako zamestnankyne v závislom pracovnom pomere bol *conditio sine qua non* nároku na požadovanú prestávku aj pre otca dieťaťa. Sporná právna úprava pripúšťala, že toto voľno mohol využiť bez rozdielu otec alebo matka, ale len v prípade, že „sú obaja zamestnaní“, a problémom sa stal výklad španielskych vnútroštátnych súdov, podľa ktorého otec mohol využiť tento nárok namiesto matky len v prípade, že matka bola súčasne zamestnankyňou. Súdny dvor EÚ v tomto prípade konštatoval, že situácie zamestnanca otca a zamestnankyne matky maloletého

14 Pozri aj: PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovnom práve*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021, s. 83.

dieťaťa sú porovnateľné, pokiaľ ide o prípadnú potrebu skrátiť pracovný čas na účel starostlivosti o dieťa. Podľa vnútroštátneho opatrenia (čl. 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce) matky, ktoré sú zamestnankyňami v závislom pracovnom pomere, si mohli vždy uplatniť nárok na „prestávku na dojčenie“, zatiaľ čo otcovia, zamestnanci v závislom pracovnom pomere, si ju mohli uplatniť, iba ak matka dieťaťa bola tiež zamestnankyňou. A to podľa Súdneho dvora EÚ zakladá diskrimináciu z dôvodu pohlavia medzi matkami v postavení zamestnankyň v závislom pracovnom pomere a otcami v rovnakom postavení. Právo EÚ¹⁵ síce vyhradzuje členským štátom prijať ustanovenia zamerané na ochranu biologických podmienok ženy počas tehotenstva a následne po ňom, na ochranu osobitných vzťahov medzi ženou a jej dieťaťom počas doby, ktorá nasleduje po pôrode, ale v prejednávnom článku 37 ods. 4 španielskeho Zákonníka práce sa vývojom právnej úpravy postupne spojenie medzi prestávkou na dojčenie a skutočným prirodzeným dojčením oddelilo. Toto pracovné voľno bolo v zmysle španielskej právnej úpravy podľa čl. 37 ods. 4 vzhľadom na jeho formuláciu považované čisto za čas venovaný starostlivosti o dieťa, ktoré mohla využiť matka dieťaťa na dojčenie, alebo rovnako tak otec dieťaťa na jeho kŕmenie z fľaše.

Oprávneným subjektom pre poskytnutie prestávky na dojčenie podľa § 170 Zákonníka práce je len matka, ktorá dojčí svoje dieťa, t. j. fyzická matka, matka, ktorá dieťa porodila. Prestávky na dojčenie sa podľa slovenskej právnej úpravy nepriznávajú otcovi dieťaťa, ani adoptívnej matke či adoptívnemu otcovi. Nemôžeme preto prijať záver, že v zmysle rozhodnutia vo veci p. Roca Álvarez, je právna formulácia prestávok na dojčenie v slovenskom právnom poriadku vo vzťahu k otcom diskriminačná. Zásadný rozdiel medzi slovenskou a španielskou právnou úpravou prestávok na dojčenie spočíva v účele tohto opatrenia. Právna konštrukcia prestávky na dojčenie v podmienkach Slovenskej republiky na rozdiel od španielskej úpravy výslovne považuje toto opatrenie za zabezpečujúce ochranu biologických podmienok ženy v čase materstva a ochranu osobitných vzťahov medzi matkou a dieťaťom, a preto je v súlade s čl. 2 ods. 3 smernice 76/207/EHS, resp. bodom 24 smernice Európskeho parlamentu a Rady č. 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie).

3. Prestávky na dojčenie – z pohľadu *de lege ferenda* a diverzity managementu

Platná právna úprava prestávok na dojčenie podľa § 170 Zákonníka práce zachováva tradičné rozdelenie rolí medzi mužmi a ženami. Lepšie povedané konzervuje ho a podľa nášho názoru celkom zbytočne. Španielska právna úprava vykladaná v súlade so závermi z rozhodnutia vo veci C-537/07 Roca Álvarez by mohla byť pre slovenského zákonodarcu inšpiratívna, a to práve pre podporu budovania rovného postavenia mužov a žien, pokiaľ ide o výkon ich rodičovských úloh.

15 Smernica 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).

Vo významovom kontexte je cieľom zosúladovania pracovného a rodinného života umožniť zamestnaným rodičom súbežne uspokojovať individuálne potreby ekonomickej nezávislosti a starostlivosti o deti. V sociologickom, politickom a právnom kontexte má zosúladovanie pracovného a rodinného života predstavovať jednu z možností na presadzovanie rovnosti príležitostí na trhu práce. Pričom v súvislosti s povinnosťami k rodine možno hovoriť o rovnosti príležitostí žien na trhu práce v rovnosti príležitostí mužov ohľadne rodičovských (otcovských) nárokov. Rovnosť žien a mužov má byť chápaná ako sloboda v rozvoji osobných schopností žien a mužov, ako aplikácia rozhodnutí bez obmedzenia rodovými stereotypmi či predsudkami.¹⁶ Z predsudkov o úlohách, schopnostiach a vlastnostiach žien a mužov vznikli rodové stereotypy, hovoriace o tom, akí by mali byť muži a aké by mali byť ženy. Vzhľadom na biologické faktory sú to predovšetkým ženy, ktorým narodenie dieťaťa a rodičovstvo zasahuje do pracovnej kariéry vo väčšej intenzite v porovnaní s mužmi, ale žiadna štúdia nepreukázala nespôsobilosť otcov podieľať sa na zvládaní rodinných povinností v rovnocennej miere v porovnaní s matkami. Znižujúca pôrodnosť, odkladanie materstva do neskoršieho veku a s tým súvisiace zvyšovanie podielu celoživotne bezdetných žien môže byť podľa M. Bartošovej „mimo iného aj výsledkom nekonceptnej rodinnej politiky, ktorá nie je schopná udržať a upevňovať pozíciu a istotu žien na pracovnom trhu i v období súbežnej starostlivosti o deti a utvárať také prostredie v spoločnosti, ktoré by viedlo k možnosti rovnomernejšieho rozloženia povinností medzi obidva pohlavia.“¹⁷

Rovnosť príležitostí sa zakladá na princípe rovnakých práv mužov a žien a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami. Rovnosť príležitostí žien na trhu práce realizujúca sa prostredníctvom opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života znamená odstránenie rodového stereotypu nerovnosti zastúpenia žien v celkovej štruktúre pracovných síl a rovnosť príležitostí mužov ohľadne rodičovských nárokov zvýšenie ich participácie na neplatennej domácej práci. „Žiadna zo sfér (poznámka autorky: práca a rodina) nie je zo svojej podstaty rodovo definovaná v tom zmysle, že by zástupcovia ktoréhokolvek z pohlaví boli lepšie, resp. horšie predurčení k plneniu úloh, ktoré sa s ňou spájajú. Muži i ženy v ktoromkoľvek veku majú potrebu pôsobiť v každej z týchto sfér (prostredí) sebe vlastným spôsobom a majú v nich nezastupiteľnú pozíciu.“¹⁸ Inak povedané, ženy sú schopné zvládať výkon práce na vysokých manažérskych (vedúcich) postoch, a muži sú spôsobilí starať sa o deti. Obom pohlaviám však musia byť vytvárané rovnaké príležitosti, aby mali možnosť uvedené preukázať. Z začať by sme mali samotným anulovaním chápania zosúladovania pracovného a rodinného života ako agendy zameranej na pozitívne opatrenia výlučne v prospech žien. A pokračovať prijímaním konkrétnych opatrení. Žena nemusí znášať záťaž vyplývajúcu z narodenia jej dieťaťa bez možnosti prijať

16 KVAPILOVÁ, E. – PORUBÄNOVÁ, S. *Rodová rovnosť: Prečo ju potrebujeme*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, s. 24.

17 BARTOŠOVÁ, M. Význam platené práce v kontextu životného behu mladých žien. In *Sociológia. Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied*. Roč. 43, č. 2, rok 2011, s. 158.

18 PISÁR, P. et al. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica : Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2008, s. 20. Autor kapitoly: PISÁR, P.

pomoc otca dieťaťa. Priznať nárok na prestávku aj v prípade „kŕmenia dieťaťa z fľašky“ podporuje rovnosť šanci medzi mužmi a ženami v dobe, keď starostlivosť o dieťa môže rovnako dobre zabezpečiť aj otec. Uvedené platí o to viac, ak sa prestávky na dojčenie zlučujú a poskytujú na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Matke v postavení zamestnankyne by takáto úprava dovoľovala zachovať si svoje zamestnanie bez negatívnych dôsledkov na starostlivosť o dieťa, napríklad aj vtedy, keď objektívne nemôže danú prestávku na dojčenie v práci využiť (napr. v prípade prílišnej vzdialenosti pracoviska od miesta bydliska). *De lege ferenda* by teda mal slovenský zákonodarcu uvažovať o rozšírení okruhu oprávnených subjektov čerpania prestávky určenej na kŕmenie dieťaťa.

Koncept zosúlad'ovania práce a rodiny predstavuje významnú čiastkovú oblasť rodinnej politiky, trhu práce a politiky zamestnanosti, v ktorej sa ale potvrdzuje požiadavka mnohorozmerného prístupu orientovaného na podporu rodín od najnižšej zamestnávateľskej úrovne. Systematický postup, ktorý zamestnávateľ využíva pri akcentovaní postavenia zamestnanca s rodinnými povinnosťami, aby sám pre seba získal určitú strategickú výhodu, sa označuje ako riadenie diverzity (tzv. diverzity management).¹⁹ Primárnou úlohou riadenia diverzity je vytvoriť u zamestnávateľa také podmienky, ktoré umožnia všetkým zamestnancom bez ohľadu na ich individuálne odlišnosti plne rozvinúť ich osobný potenciál. Mnoho zamestnávateľov má už vo svojich programoch diverzity zahrnuté špecifické opatrenia ústretové vo vzťahu ku mužom a ženám starajúcim sa o deti. Riadenie diverzity si vyžaduje porozumenie problematiky právnych požiadaviek a ich dôsledkov na tento proces, pretože stav *de lege lata* je východiskom implementačných diverzných stratégií, ktoré sú tak do istej miery budované na fakultatívnosti a dobrovoľnosti ich aktérov. Zamestnávateľovi je tak v rámci riadenia diverzity umožnené rozširovať okruh oprávnených osôb a priznať právo na čerpanie prestávky na kŕmenie dieťaťa aj matkám, ktoré nedojčia, resp. otcom dieťaťa. Rovnako tak je plne v ich kompetencii zastrešiť aj všetky podmienky realizácie tejto prestávky na kŕmenie od vymedzenia samotného priestoru až po budovanie tolerance danej situácie zo strany ostatných zamestnancov.

Záver

Strategický rámec na podporu rodiny stanovuje vízie legislatívnych úprav aj v takej oblasti akou je zosúlad'ovanie starostlivosti o členov rodiny so zamestnaním. Úlohou právnej vedy je potom koncept zosúlad'ovania pracovného a rodinného života legislatívnym procesom regulovať v právnych normách, ktorých oprávneným adresátom v nich obsiahnutých práv budú subjekty s rodinnými povinnosťami, pokiaľ možno bez rozdielu pohlavia, resp. rodovej príslušnosti. Úprava prestávok na dojčenie, týkajúca sa výlučne len žien dojčiacich svoje dieťa, podľa nášho názoru nereflektuje vývojové trendy starostlivosti o deti, keď sa do starostlivosti o deti vo vyššej miere chcú reálne zapájať aj otcovia. Vyživovanie dieťaťa dojčením už v súčasnej dobe

19 BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ I. *Psychologie a sociologie řízení*, 3. vydání, Praha : Management Press, 2007, s. 597 - 598, 607.

nepredstavuje jediný, nevyhnutý spôsob výživy dojčaťa. Potrebu starostlivosti o dieťa uplatnením prestávky na dojčenie môže rovnako dobre a alternatívne uspokojiť nielen fyzická matka, ktorá dieťa porodila, ale napríklad aj zamestnankyňa, ktorá si dieťa osvojila a rovnako tak muž. Nečakajúc na zmenu legislatívy, môžu v rámci riadenia diverzity a svojich programov ústretových k zamestnancom s rodinnými povinnosťami zabezpečiť rozšírenie okruhu adresátov prestávok na dojčenie poskytovaných podľa § 170 Zákonníka práce samotní zamestnávateľia.

Literatúra:

- BARANCOVÁ, H. et al. 2019. *Slovenské pracovné právo*. Bratislava : Sprint2, 2019. 664 s. ISBN 978-80-8971-048-5.
- BARANCOVÁ, H. et al. 2017. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava : C. H. Beck, 2017. 1424 s. ISBN 978-80-8960-353-4.
- BARTOŠOVÁ, M. 2011. Význam placené práce v kontextu životního běhu mladých žen. In *Sociológia. Časopis Sociologického ústavu Slovenskej akadémie vied*. Roč. 43, č. 2, rok 2011, s. 158-182. ISSN 0049-1225.
- BEDRNOVÁ, E. - NOVÝ I. 2007. *Psychologie a sociologie řízení*, 3. vydání, Praha: Management Press, 2007, 788 s. ISBN 978-80-7261-169-0.
- DOLOBÁČ, M. et al. 2023. *Zákonník práce : Velký komentár*. 1. vyd. Žilina : Eurokódex, 2023, 894 s. ISBN 978-80-815-5118-5.
- DUŠEKOVÁ SCHUSZTEKOVÁ, S.– MÉSZÁROS, P. 2022. *Procesy v individuálnom pracovnom práve*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2022, 106 s. ISBN 978-80-571-0560-2.
- KVAPILOVÁ, E. – PORUBÄNOVÁ, S. 2003. *Rodová rovnosť: Prečo ju potrebujeme*. Bratislava: Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, 127 s. ISBN 80-89048-10-2.
- KUNDRÁT, I. 2018. Empirický výskum zrozumiteľnosti ustanovení Zákonníka práce – východiská, ciele a očakávania. In *Právny jazyk v aplikačnej praxi : recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2019, s. 72-82. ISBN 978-80-815-2725-8.
- OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. 2022. *Disciplinary procedures in labour law*. Hürth : Wolters Kluwer Deutschland, 2022, 132 s. ISBN 978-3-452-30270-0.
- PETRÍKOVÁ, L. 2021. *Nové trendy v pracovnom práve*. 1. vyd. Banská Bystrica : Vydavateľstvo Univerzity Mateja Bela - Belianum, 2021, 114 s. ISBN 978-80-557-1830-9.
- PETRÍKOVÁ, L. 2016. Ochrana tehotných žien a matiek v systéme pracovného práva. In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2016, roč. 11, č. 5, s. 12-13. ISSN 1337-060X.
- PISÁR, P. et al. 2008. *Rovnosť príležitostí na trhu práce*. Banská Bystrica : Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, 2008, 140 s. ISBN 978-80-8083-434-0.
- RAK, P. – ČIEFOVÁ, M. 2021. Právne a jazykové špecifiká pracovnej zmluvy v kontexte vývoja trhu práce. In *Medzinárodné vzťahy 2021: Aktuálne otázky svetovej ekonomiky a politiky: zborník vedeckých príspevkov z 22. medzinárodnej vedeckej konferencie*. Bratislava : Publishing house EKONÓM EU Bratislava, 2021. s. 595-603. ISBN 978-80-225-4904-2.

- ŠVEC, M. – RAK, P. – HORECKÝ, J. 2021. *Vnútropodnikové predpisy. Pracovný poriadok a súvisiace predpisy zamestnávateľa*. Bratislava : Wolters Kluwer, 2021. 200 s. ISBN 978-80-5710-422-3,
- ŽOFČÍNOVÁ, V. 2018. *Osobitné kategórie zamestnancov*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2018, 214 s. ISBN 978-80-8152-645-9.

Summary: Breastfeeding Breaks from the Point of View of Labour Legislation and Management Diversity

The strategic framework for family support sets out visions of legislative amendments in such an area as the reconciliation of care for family members with employment. The task of jurisprudence is then to regulate the concept of reconciling work and family life through the legislative process in legal norms, whose authorized addressees of the rights contained in them will be subjects with family obligations, if possible without distinction of gender, or gender affiliation. In our opinion, the adjustment of breaks for breastfeeding, which only concerns women breastfeeding their child, does not reflect the development trends of childcare, when fathers really want to be involved in childcare to a greater extent. Feeding a child by breastfeeding is no longer the only, unavoidable way of feeding an infant. The need to take care of the child by taking a break for breastfeeding can be satisfied equally well and alternatively not only by the physical mother who gave birth to the child, but also, for example, by an employee who adopted the child and likewise by a man. Without waiting for a change in legislation, within the framework of diversity management and their programs accommodating employees with family responsibilities, employers themselves can ensure the expansion of the range of recipients of breastfeeding breaks provided under Section 170 of the Labour Code.

doc. JUDr. Jana Žul'ová, PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Kováčska 30

040 75 Košice

Slovenská republika

e-mail: jana.zulova@upjs.sk



Obsah článku podlieha licenci Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Jana Žul'ová).