

Prestávky v práci

Lucia Váryová*

DOI: <https://doi.org/10.24040/sap.2024.11.1.52-60>

Abstrakt:

VÁRYOVÁ, Lucia: *Prestávky v práci*. Príspevok sa zaoberá prestávkami v práci vo všeobecnosti, pričom sa snaží poukázať na odlišnosti medzi jednotlivými prestávkami u zamestnávateľa. Autor príspevku svoju pozornosť zamerail najmä na prestávku na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, kedy využil praktický príklad ako metodickú pomôcku pre lepšie objasnenie situácie. Snahou autora bolo poukázať aj na významné rozhodnutia, ktoré sa zaoberali prestávkami v práci.

Kľúčové slová:

prestávka v práci, BOZP, Zákonník práce, zamestnanec, zamestnávateľ

Breaks at Work

Abstract:

VÁRYOVÁ, Lucia: *Breaks at Work*. The paper deals with breaks at work in general, while trying to point out the differences between individual breaks at workplace the employer. The author of the article focused his attention mainly on the break to ensure safety and health protection at work, when used a practical example as a methodical aid to better clarify the situation. The author's effort was also to point out important decisions that dealt with breaks at work.

Key words:

break at work, health and safety, Labour Code, employee, employer

Úvod

Niet pochýb o tom, že pri plnom pracovnom nasedení je nevyhnutné dodržiavať prestávky v práci, ktoré sú upravené nielen v Zákonníku práce,¹ ale dokonca vyplývajú aj zo zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci,² či z inej pracovnoprávnej legislatívy. Kľúčovou úlohou prestávok v práci je krátky oddych alebo slangovo povedané reštart zmyslového vnímania či obnova fyzických síl.

* JUDr. Lucia Váryová, PhD. Trnavská univerzita v Trnave, Právnická fakulta, Slovak Parcel Service s.r.o., Právnik / GDPR a AEO Špecialista

1 zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „**Zákonník práce**“)

2 zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej len „**zákon o BOZP**“)

Prestávky v práci sa poskytujú vždy konkrétnemu zamestnancovi³ (v latinskom znení *in natura*) a týchto prestávok v práci sa nie je možné vzdať v prospech iného zamestnanca alebo nevyčerpanú prestávku v práci preniesť na ďalší deň. Zamestnávateľ nemôže odmietnuť poskytnúť prestávku v práci svojim zamestnancom po odpracovaní zákonom stanovenej pracovnej zmeny, ktorá je špecifikovaná v § 91 ods. 1 Zákonníka práce.

Klasifikácia prestávok v práci

Zákonník práce⁴ klasifikuje tri druhy prestávok v práci, na ktoré majú zamestnanci nárok počas pracovnej doby u zamestnávateľa. Obrázok nižšie znázorňuje rozdelenie prestávok, pričom pre uplatnenie nároku na jednu z prestávok v práci musia byť splnené osobitné predpoklady. V tomto kontexte nemožno zabudnúť uviesť, že zamestnávateľ v participácii so zástupcami zamestnancov môže dohodnúť aj iné prestávky v práci, napr. na fajčenie, osobnú očistu a pod.⁵ Samozrejme, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, je procesný postup zavedenia a schválenia inej prestávky v práci jednoduchší. Snahou zamestnávateľa je vytvoriť pre zamestnancov priaznivejšie pracovné prostredie, aby zamestnanci boli v práci spokojní a vykonávali prácu s elánom a podporiť ich v lepších pracovných výkonoch.

Pri prestávkach v práci je potrebné podotknúť, že týchto prestávok sa zamestnanec nemôže vopred vzdať, inak by takéto konanie bolo v rozpore so Zákonníkom práce a právnymi predpismi zaoberajúcimi sa bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.

Generalizovane možno tvrdiť, že zamestnávateľ by mal poskytovať jednotlivých druhov prestávok v práci ustanoviť v pracovnej zmluve alebo v informačnej povinnosti podľa 47a Zákonníka práce, vo svojich interných predpisoch, napr. Pracovný poriadok, Smernica o bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci alebo v Kolektívnej zmluve, aby boli integrálnou súčasťou povedomia zamestnancov. Názory inšpektorátov práce na evidovanie prestávok v práci sú v tomto prípade diametrálne odlišné a nezastávajú jednotný názor na predmetnú situáciu.⁶ Jedným z názorov bolo, že nie je možné evidovať prestávku na jedenie a odpočinok iba záznamom, že zamestnancovi bola poskytnutá prestávka na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút, s odôvodnením, že takáto evidencia neodzrkadľuje presne v akom časovom rozpätí bola prestávka poskytnutá, tzn. napr. od 11:23 do 11:53 hod. Druhým názorom od iného inšpektorátu práce z iného mesta bolo, že je plne postačujúce, ak dochádzkový systém vie

3 BARANCOVÁ, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. 1. vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022. s. 926.

4 V ustanovení § 91 ods. 1 a nasled. odsekov Zákonníka práce je definovaná prestávka na odpočinok a jedenie. Z ustanovenia § 91 ods. 6 Zákonníka práce je upravená prestávka z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia. Prestávka na dojčenie je osobitne upravená v samostatnom paragrafovom znení v § 170 Zákonníka práce.

5 OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie. Pracovný čas, dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha : Leges, 2018, s. 95.

6 Autor príspevku v tomto prípade vychádza zo skúseností z vykonaných kontrol zo strany inšpektorátov práce, kedy sa stretol s odlišným názorom na evidovanie prestávok práci v dochádzkovom systéme u zamestnávateľa.

znázorniť, že zamestnanec čerpal prestávku na jedenie a odpočinok v zákonom určenom trvaní. Z tohto dôvodu nie je teda zrejmé, ktorý názor by mal byť správny a ktorý by sa mal uplatňovať v praxi, ba dokonca ani odborná literatúra sa touto úvahou doposiaľ nezaoberala. Z uvedeného sa teda domnievame, že zamestnávateľ by mal prestávku na odpočinok a jedenie viesť presne definovať, t. j. začiatok a koniec tejto prestávky vo svojich interných systémoch alebo v evidencii dochádzky. I keď nie sme stotožnení s takto striktným názorom jedného z inšpektorátov práce. V praxi však bude prichádzať k rôznym technickým problémom, kedy zamestnávateľia nedokážu spracovávať konkrétne časy čerpania prestávok v práci na jedenie a odpočinok tým, že sa zamestnanci budú registrovať do dochádzkového systému pri odchode na prestávku a príchode z prestávky. Nemožno v tomto prípade opomenúť ani situáciu, kedy sa zamestnanci nachádzajú v domácom prostredí a vykonávajú práce pre zamestnávateľa. V takom prípade zamestnanci nemajú možnosť sa registrovať do dochádzkového systému a nebudú môcť správne uviesť, že sa práve nachádzajú na tzv. obedovej prestávke. Zamestnanci by v takom prípade museli prostredníctvom e-mailovej komunikácie nahlasovať poverenému zamestnancovi vedením dochádzky, že sa nachádzajú na obednej prestávke a tento poverený zamestnanec by danú skutočnosť musel vždy fyzicky zaznamenať do dochádzkového systému, čím by sa zvýšila administratívna záťaž a práca zamestnancov by sa stala veľmi neefektívnou. Vzhľadom na vyššie uvedené zastávame názor, že je dostatočné a zreteľné, ak je v dochádzkovom systéme len evidencia o trvaní prestávky na jedenie a odpočinok, ktorá rozdeľuje pracovnú zmenu.

V Zákonníku práce alebo v inom pracovnoprávnom predpise nenájde legálnu definíciu prestávok v práci. V odbornej literatúre sa stretneme s názorom, že ide o časový úsek, kedy na jednej strane zamestnanec nie je povinný vykonávať prácu, a na druhú stranu zamestnávateľ nemá nárok požadovať od zamestnanca vykonávať prácu.⁷

Obr. 1: Klasifikácia prestávok v práci⁸



Obligatórne podmienky poskytovania prestávok v práci

Zamestnávateľovi zo Zákonníka práce vyplýva viacero obligatórnych náležitostí, ktoré musí dodržať pri poskytovaní prestávok v práci. V prvom rade ide o splnenie

7 DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex. 2023, s. 490.

8 MÉSZÁROS, M. – VÁRYOVÁ, L. *Repetitórium pracovného práva*. Bratislava : IURIS LIBRI, spol. s r. o., Bratislava, 2019, s. 216.

si **informačnej povinnosti** voči zamestnancom, na aké druhy prestávok v práci sa poskytujú na pracovisku a v akých časových rámcoch a rozpätiach sú prestávky v práci rozvrhnuté. Rozvrhnutie prestávok v práci je zamestnávateľ povinný oznámiť týždeň vopred a s platnosťou najmenej jeden týždeň.⁹ Informačná povinnosť je splnená v takom prípade, ak je zachovaná v písomnej podobe a oznámená spôsobom obvyklým u zamestnávateľa, tzn. uverejnením na nástenke, odoslaním hromadného e-mailu, na onboardingu alebo uverejnení túto informáciu na intranetovej stránke zamestnávateľa.

V prípade, ak sa u zamestnávateľa nachádza **odborová organizácia** je potrebné, aby **participovala na rozvrhnutí prestávok v práci**, resp. môžu spoločne rozhodnúť, či nezakotvia novú prestávku v práci, ktorá by pre zamestnancov bola poskytovaná ako jedna forma benefitu. Obdobne je prípustné, aby zamestnávateľ v spolupráci s odborovou organizáciou zaviedli aj prestávky v práci nad zákonný limit, čo znamená, že by zamestnanci nemuseli byť pod tlakom, či sa za 30 minút stihnúť najesť alebo oddýchnuť si. V súčasnosti je v praxi dosť zaužívané, že zamestnávateľ toleruje, ak je zamestnancovi poskytnutá prestávka na jedenie a odpočinok, napríklad v trvaní 45 minút až hodinu. Zamestnanci sa cítia v práci komfortnejší a dosahujú lepšie pracovné výsledky, ako keby boli trestaní za pár minút navyše strávených na obedňajšej prestávke. Ak na pracovisku u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, zamestnávateľ je oprávnený určiť rozvrhnutie prestávok v práci, na základe svojho jednostranného rozhodnutia.

Odporúča sa, aby v prípade prestávok v práci, zamestnávateľ zakotvil aj informácie o tom, ako by sa mal zamestnanec, počas prestávok v práci na pracovisku správať. Na myslí máme základné etické a morálne princípy, ktoré by sa mali dodržiavať v slušnej spoločnosti, tak aby nenarúšali čas na jedenie a odpočinok druhým zamestnancom. Na ilustráciu možno uviesť napríklad nepoužívanie vulgarizmov v odpočinkovom priestore a v kuchynkách, nekričať na druhých zamestnancov a pod.

Prestávka na odpočinok a jedenie

Prestávka na jedenie a odpočinok sa poskytuje zamestnancovi, ak je pracovná zmena dlhšia ako šesť hodín¹⁰ a u mladistvého zamestnanca, ak je pracovná zmena dlhšia ako štyri a pol hodiny.¹¹ V tomto kontexte je potrebné podotknúť, že prestávka v práci na odpočinok a jedenie vzniká aj vtedy, ak ide o nepretržitú prevádzku. Predmetná prestávka sa nezapočítava do pracovného fondu zamestnanca, a tak sa pracovný čas zamestnanca predlžuje o dobu trvania tejto prestávky. Zároveň je potrebné podotknúť, že za čerpanie prestávky na odpočinok a jedenie, nepatrí zamestnancovi žiadna náhrada mzdy.

Prestávka na odpočinok a jedenie sa poskytuje v trvaní 30 minút, nie je však vylúčené, aby zamestnávateľ poskytoval aj dlhší čas, ako je definovaný v Zákonníku práce. Obdobne je prípustné, ak by zamestnávateľ v rámci benefičného systému

9 DOLOBÁČ, M. a kol. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex. 2023, s. 491.

10 § 90 ods. 1 Zákonníka práce

11 § 40 ods. 3 Zákonníka práce

poskytoval zamestnancom počas jednej pracovnej zmeny aj druhú prestávku na odpočinok a jedenie. Takéto konanie by sa rozhodne nepovažovala za rozporuplné s legislatívou, práve naopak, bolo by to pokladané za prejav starostlivosti o svojich zamestnancov a snahy o ich udržanie, prípadne prilákanie nových pracovných síl do svojho kolektívu. Z aplikačnej praxe vyplýva, že prestávku na odpočinok a jedenie, nie je možné rozdeliť z časového hľadiska, napr. na 20 minút a 10 minút v rámci pracovnej zmluvy.¹² Takéto rozvrhnutie prestávky by bolo v nesúlade so Zákonníkom práce ako aj so Smernicou upravujúcou organizáciu pracovného času.

Ďalej je potrebné uviesť, že Zákonník práce myslí aj na situácie, kedy sa vykonávajú práce, ktoré sa nemôžu prerušiť. V tomto prípade je zamestnávateľ tiež povinný zabezpečiť pre zamestnanca primeraný čas na odpočinok a jedenie a zabezpečiť fungovanie pracovných úloh aj naďalej. Je na uvážení zamestnávateľa ako si to v rámci organizačných schopností zabezpečí. Dôležité je, aby zamestnanci boli dôkladne informovaní, kedy si môžu čerpať prestávku na odpočinok a jedenie, a za splnenia akých podmienok, ktoré musia dodržiavať. Zákonník práce už detailne nedefinuje konkrétne druhy prác, na ktoré sa vzťahuje § 91 ods. 1 posledná veta Zákonníka práce a z tohto dôvodu je zrejmé, že zamestnávateľ musí byť schopný si zadefinovať, o ktoré práce v tomto prípade pôjde. Musí ísť o také práce, z ktorých je evidentné, že osoba zamestnanca je nepostrádateľná pre výrobný proces v daný okamih na pracovisku.

Do pozornosti v tomto prípade dávame Rozsudok Súdneho dvora,¹³ ktorý sa zaoberal dobou prestávky, počas ktorej musí byť zamestnanec do dvoch minút pripravený na výjazd. V predmetnom konaní Súdny dvor dospel k záveru, že prestávka v práci, ktorá sa poskytuje zamestnancovi počas jeho denného pracovného času a počas ktorej musí byť v prípade potreby schopný do dvoch minút odísť na výjazd, je pracovným časom.

Prestávka z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia¹⁴

Bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnancov by mala byť na prvom mieste u každého zamestnávateľa, aby zabezpečil pre zamestnancov bezpečné a zdravé pracovné prostredie, v ktorom sa zamestnanci budú cítiť pohodlne a bez zbytočných nátlakov či stresových situácií. Zamestnávateľom by malo záležať na preventívnych opatreniach a zamedziť vzniku pracovných úrazov, ktoré by mohli vzniknúť z dôvodu preťaženia fyzických síl u svojich zamestnancov pri fyzicky náročnej práci, ktorú vykonávajú počas pracovnej doby.

Dikcia § 91 ods. 6 Zákonníka práce iba vágne uvádza, že zamestnancovi je poskytovaná prestávka z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia a započítava sa do pracovného času zamestnanca. Bližšie informácie, kedy má BOZP

12 ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní - komentár*. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o.

13 Rozsudok Súdneho dvora (desiata komora) zo dňa 9. septembra 2021, vo veci C-107/19, XR proti Dopravní podnik hl. m. Praha, akciová spoločnosť

14 Autor príspevku si zaviedol v tejto časti skratku pre prestávku z dôvodov zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia a odteraz bude v texte používať ako BOZP prestávka.

prestávku zamestnávateľ poskytovať, Zákonník práce ďalej neuvádza a takisto ani neupravuje ďalšie podmienky aplikovania prestávky, v rámci interných procesov zamestnávateľa. Zákonník práce nedefinuje rozsah poskytovania BOZP a z tohto dôvodu máme za to, že to ponecháva na samotnom rozhodnutí zamestnávateľa. Zamestnávateľ na základe štatistických ukazovateľov v rámci svojich interných procesov a podľa svojho najlepšieho vedomia a znalostí určí časový úsek, t. j. dĺžku poskytnutia tejto prestávky.

Je nevyhnutné, aby zamestnávateľ, obdobne, ako aj prestávku na jedenie a odpočinok, zakotvil BOZP prestávku v interných predpisoch informačnej povinnosti podľa Zákonníka práce, v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve. Odporúčame, aby zamestnávateľ v interných predpisoch stanovil striktné pravidlá čerpania BOZP prestávky. Zamestnávateľ má povinnosť informovať o tejto prestávke podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce prostredníctvom rôznych informačných nástrojov, ako napríklad vyvesenie na nástenkách, na intranete zamestnávateľa a v súčasnosti je veľmi zaužívaná elektronická komunikácia prostredníctvom e-mailových notifikácií, či v tzv. kioskoch, v ktorých zamestnanci majú možnosť sa oboznámiť s internými oznamami zamestnávateľa.

Osobitne by sme radi poukázali najmä na BOZP prestávky, ktoré je potrebné odvodiť od nariadenia vlády č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami (ďalej len „nariadenie“), ktorého predmetom je stanovenie minimálnych požiadaviek na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej hrozí riziko poškodenia zdravia, napr. chrbtice, zlomenín na prstoch a snahou tohto nariadenia je predchádzanie tomuto riziku.

Nariadenie zakotvuje primárne pravidlá hmotnostných kritérií a frekvencií zdvihov u zamestnancov, pričom sa berie ohľad na vekovú kategóriu a pohlavie zamestnancov.

Príklad: Zamestnanec vo veku 30 – 39 rokov, ktorý počas 8-hodinovej pracovnej doby manipuluje s bremenami a má pri tom priaznivé podmienky, môže za celú pracovnú dobu zdvihnúť maximálne 7500 kg, pričom maximálna hmotnosť jedného bremena (napr. balíka) môže byť najviac 45 kg. Zamestnanec má v tomto prípade právo čerpať prestávku na jedenie a oddych v trvaní 30 minút podľa rozvrhu zamestnávateľa a okrem tejto prestávky je nevyhnutné zabezpečiť, aby zamestnanec bol informovaný aj o čerpaní BOZP prestávky. Najčastejšie trvanie BOZP prestávky je v rozsahu 15 minút, ktoré sa poskytujú zamestnancovi minimálne 2-krát za pracovnú dobu zamestnanca.

Pri nastavovaní dĺžky a rozvrhu BOZP prestávok u zamestnávateľov, ktorého zamestnanci manipulujú s bremenami je potrebné vziať do úvahy viaceré aspekty, ktoré sú zadefinované v nariadení, ide predovšetkým o vekovú kategóriu, pohlavie, hmotnosť bremena vo vzťahu k frekvencii úkonov a dĺžke trvania. Pri kontrole zo strany inšpektorátu práce je potrebné, aby zamestnávateľ vedel preukázať koľko kg bremien zamestnanec zdvihol za jednu pracovnú zmenu a či mal dostatok prestávok v práci na oddych. V tomto prípade je vhodné, aby zamestnávateľ nastavil frekvenciu poskytovania BOZP prestávky tak, aby po každých dvoch hodinách mal zamestnanec prestávku na oddych a nabratie novej pracovnej sily. Dôležité je zakotvenie BOZP

pravidiel, ktoré sa majú u zamestnávateľa dodržiavať, a s ktorými bol zamestnanec riadne oboznámený a dodržiaval ich. V niektorých prípadoch môže zamestnávateľ pri manipulácii s bremenami využiť aj externých spolupracovníkov, napr. agentúrni zamestnanci, ktorých je obdobne potrebné preškoliť a oboznámiť s BOZP pravidlami zavedenými u zamestnávateľa a poskytnúť im BOZP prestávku. Máme za to, že zamestnávateľ by mal určovať BOZP pravidlá na svojom pracovisku a vyžadovať ich dodržiavanie nielen od svojich zamestnancov, ale aj od externých spolupracovníkov, čím sa predchádza vzniku pracovných úrazov z dôvodu prekročenia svojich fyzických síl.

Prestávka na dojčenie

Z dikcie ustanovenia § 170 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť prestávku na dojčenie matke, ktorá dojčí svoje dieťa.¹⁵ Obligatornou náležitosťou tejto prestávky zo strany zamestnanca je, že sa poskytuje až po tom, čo dojčiaca zamestnankyňa o ňu písomne požiada svojho zamestnávateľa. Na druhú stranu, zamestnávateľ je povinný vytvoriť priestor, v ktorom by dojčiaca zamestnankyňa mala dostatočné súkromie, aby mohla dojčiť svoje dieťa. Zákonník práce nešpecifikuje žiadne kritéria, ktoré by daná miestnosť mala spĺňať. Ďalšou povinnosťou na strane zamestnávateľa je, že je povinný informovať svojich zamestnancov aj o možnosti využitia tejto prestávky a informovať ich o základných pravidlách, ktoré sa na túto prestávku vzťahujú. V prvom rade možno uviesť tú skutočnosť, že podľa ustanovenia zo Zákonníka práce vyplýva, že na rozdiel od prestávky na oddych a jedenie je možné túto prestávku využiť aj na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny a dojčiacej zamestnankyni prislúcha aj príslušná náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku. Zákonník práce obdobne neuvádza počet prestávok na dojčenie, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť a v tomto prípade budeme vychádzať zo skutočnosti, že je ponechané na vôli zamestnávateľa ako si nastaví čerpanie tejto prestávky, prípadne to bude formou dohody medzi zamestnávateľom a dojčiacou zamestnankyňou. Nesmieme opomenúť ani tú skutočnosť, že prestávka na dojčenie sa započítava do pracovného času, na rozdiel od prestávky na oddych a jedenie. Opätovne možno odporučiť, aby zamestnávateľ vo vnútri svojej organizácie stanovil presné pravidlá vzťahujúce sa na prestávku na dojčenie, ktoré by dojčiaca zamestnankyňa mala dodržiavať, ak bude využívať túto prestávku a o týchto pravidlách musí byť preukázateľne oboznámená, či už prostredníctvom interných predpisov alebo v pracovnej, či kolektívnej zmluve. Rozsah trvania prestávky na dojčenie nie je striktné v Zákonníku práce uvedený, čo dáva možnosť si rozsah dohodnúť priamo s dojčiacou zamestnankyňou a zamestnávateľom po vzájomnej dohode.

V aplikačnej praxi sa vedie polemika o tom, či môže prestávku na dojčenie využiť aj muž, ktorý sa stará o dieťa a je samoživiteľom. V tomto smere Zákonník

15 Dojčiaca matka je definovaná v § 40 ods. 7 Zákonníka práce, ktorej definícia znie „Dojčiaca zamestnankyňa na účely tohto zákona je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.“

práce striktné uvádza, že na túto prestávku má nárok iba dojčiaci zamestnankyňa, avšak berúc do úvahy zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, domnievame sa, že takéto obmedzenie by značne znevýhodňovalo postavenie mužov, ktorí sa starajú o deti. Rozsudok Súdneho dvora¹⁶ sa zaoberal sporom medzi otcom a zamestnávateľom vo veci zamietnutia priznať otcovi platené prestávky s názvom prestávky na dojčenie. Španielska legislatíva uvádza nasledovnú textáciu, ohľadom čerpania prestávok na dojčenie „*Zamestnankyne majú právo na neprítomnosť v práci po dobu jednej hodiny, ktorú je možné rozdeliť na dve časti z dôvodu dojčenia dieťaťa, a to až do deviatich mesiacov veku dieťaťa. Trvanie prestávky na dojčenie sa zvýši proporcionálne v prípade viacnásobného pôrodu. Zamestnankyňa si môže 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 prípadných predpisov v kolektívnej zmluve. Túto prestávku môže využiť bez rozdielu matka alebo otec v prípade, že sú obaja zamestnaní.*“ Sporným bodom v tomto prípade bolo, že otcovi zamestnávateľ nepriznal platenú prestávku na dojčenia z toho dôvodu, že matka bola samostatne zárobkovo činná osoba a nebola zamestnankyňou. V rámci sporu uviedla svoje stanovisko aj generálna advokátka, ktorá zastáva názor, že zamietnuť prestávku na dojčenie otcom, len z toho dôvodu, že matka nemá postavenia zamestnankyne, môže mať za účinko, že bude donútená obmedziť svoju zárobkovú činnosť a sama znášať povinnosť vyplývajúcu z narodenia dieťaťa. K tomuto názoru sa prikláňame. Nemalo by sa rozlišovať aké postavenie zastáva otec, či matka dieťaťa, ale skôr by sme sa mali pozerieť na to, ako na starostlivosť o dieťa, ktorú je nevyhnutné poskytovať bez ohľadu na to, či túto starostlivosť o dieťa vykonáva matka alebo otec dieťaťa. Zároveň zastávame názor, že súčasné znenie ustanovenia, zaoberajúceho sa prestávkami na dojčenie, má archaické ponímanie a v dnešnom pokrokovom svete by malo byť prípustné, aby prestávku na dojčenie mohol čerpať aj otec dieťaťa, keďže v súčasnosti existuje viacero možností ako kŕmiť dieťa.

Záver

Prestávky v práci sú nevyhnutnou súčasťou každodenného pracovného života zamestnancov, a preto je dôležité im venovať náležitú pozornosť zo strany zamestnávateľov. Správnym nastavením informovania o prestávkach v práci a následne ich čerpaní sa znižuje potenciálne riziko vzniku pracovných úrazov a na druhú stranu sa zvyšuje starostlivosť o zamestnancov. Každá vyššie spomenutá prestávka v práci je pre zamestnanca významná a má na tieto prestávky zákonný nárok.

Aj prestávky v práci môžu podliehať kontrole zo strany inšpektorátov práce a z tohto dôvodu je nevyhnutné, aby boli poskytované v súlade s legislatívou. Za negatívny aspekt možno považovať práve ustanovenia Zákonníka práce, ktoré už dlhšiu dobu neprešli žiadnymi legislatívnymi zmenami a detailne neuvádzajú

16 Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora), zo dňa 30. septembra 2010, vo veci C-104/09, Pedro Manuel Roca Alvarez proti Sesa Start España ETT SA.

konkrétne podmienky poskytovania, či čerpania prestávok v práci, najmä pri BOZP prestávkach, ako aj pri zmene pohľadu na prestávky na dojčenie.

Literatúra:

- BARANCOVÁ, Helena a kol. 2022. *Zákonník práce. Komentár*. 1. Vydanie. Bratislava : C. H. Beck, 2022, 1624 s. ISBN 978-80-8232-024-7.
- DOLOBÁČ, M. a kol. 2023. *Zákonník práce. Veľký komentár*. Žilina : Eurokódex, 2023. 915 s. ISBN 978-80-81551-18-5.
- MÉSZÁROS, M. – VÁRYOVÁ, L. 2019. *Repetitórium pracovného práva*. Bratislava : IURIS LIBRI, spol. s r. o., Bratislava, 2019. 214 s. ISBN 978-80-89635-42-9
- OLŠOVSKÁ, A. – ŠVEC, M. 2018. *Zástupcovia zamestnancov a ich kompetencie. Pracovný čas, dovolenka, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci*. Praha : Leges, 2018, 168 s. ISBN 978-80-7502-283-7.
- ŠVEC, M. – TOMAN, J. a kolektív. 2023. *Zákonník práce, Zákon o kolektívnom vyjednávaní - komentár*. 2. doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Wolters Kluwer s.r.o., 2023. 2776 s. ISBN 978-80-571-0584-8.

Summary: Breaks at Work

Breaks at work are an essential part of the daily working life of employees, and therefore it is important for employers to pay due attention to them. By correctly setting up information about breaks at work and subsequently taking them, the potential risk of occupational accidents is reduced and, on the other hand, care for employees is increased. Every break at work mentioned above is important for the employee and he is legally entitled to these breaks.

Even breaks at work can be subject to control by labor inspectorates and for this reason it is essential that they are provided in accordance with legislation. A negative aspect can be considered precisely the provisions of the Labour Code, which have not undergone any legislative changes for a long time and do not specify in detail the specific conditions for providing or taking breaks at work, especially for health and safety breaks, as well as the change of view on breastfeeding breaks.

JUDr. Lucia Váryová, PhD.

Trnavská univerzita v Trnave

Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Hornopotočná 23

918 43 Trnava

Slovenská republika

e-mail: lulu.varyova@gmail.com



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Lucia Váryová).