

# Tehotenstvo ako sociálna udalosť podmieňujúca relatívnu ochranu pred skončením pracovného pomeru

## *Pregnancy as a relative obstacle of termination of employment relationship*

Monika Miháliková

### Kľúčové slová:

*tehotná zamestnankyňa, skončenie pracovného pomeru, pracovnoprávna ochrana, pracovnoprávne vzťahy.*

### Key words:

*pregnant employee, termination of employment, labour law protection, labour law relationships.*

### Úvod

Tehotenstvo – jedno z najprirodzenejších, najšťastnejších, ale aj najnáročnejších a najproblematickejších období. Podstatou príspevku je totiž situácia, keď žena – zamestnankyňa otehotnenie a pre zamestnávateľa sa, s ohľadom na vykonávanú prácu, častokrát stane nepotrebnou, ba až prebytočnou. Hoci tehotenstvo nie je choroba, v dôsledku zdravotného stavu zamestnankyne a potrebe napríklad preradiť ju na inú prácu, mnoho zamestnávateľov zvažuje, či s takouto zamestnankyňou možno skončiť pracovný pomer niektorým zo zákonných spôsobov. Otázkou teda je: môže či nemôže zamestnávateľ v súlade so zákonom č. 311/2001 Z. z. Zákonníkom práce (ďalej len „Zákonník práce“) skončiť s tehotnou zamestnankyňou pracovný pomer? Mohlo by sa zdať, že takáto zamestnankyňa v dôsledku svojho zdravotného stavu ihneď získava akési privilegované postavenie, nedotknuteľnosť. Nie je to však úplná pravda. Pracovné právo síce poskytuje zvýšenú ochranu osobitným skupinám zamestnancov, medzi ktoré oprávnené zaraďujeme aj tehotné zamestnankyne, avšak pre poskytnutie ochrany tehotnej zamestnankyni Zákonník práce vyžaduje splnenie určitých predpokladov.

#### **1. Nie je tehotná zamestnankyňa ako „tehotná“ zamestnankyňa**

Tehotenstvo je v živote ženy najkrajším obdobím. Je preto celkom logické, že po zistení, že je v druhom stave, nesmeruje ihneď za zamestnávateľom, aby mu túto skutočnosť oznámila. Mnoho žien tehotenstvo pred okolím počas prvých mesiacov skrýva, vie o tom len najbližšia rodina. Aj spoločnosťou rezonuje názor, že tehotenstvo by sa malo oznamovať až v tej chvíli, keď je potvrdené a ustálené, teda spravidla po ukončení prvého trimestra. Pokiaľ ale ide o pracovnoprávnu stránku, platí však, že nie každá tehotná zamestnankyňa je tehotnou zamestnankyňou v zmysle pracovného práva. Aký to má dôsledok? Nie každá zamestnankyňa, ktorá zistí, že je tehotná, má nárok na ochranu, ktorú pracovnoprávne predpisy takýmto ženám – zamestnankyniam poskytujú.

#### **2. Tehotná zamestnankyňa v zmysle pracovnoprávných predpisov**

Zákonník práce chráni tehotné ženy pred mnohými nepriaznivými faktormi na pracovisku. Tehotná žena má predsa dôležitú biologickú úlohu – vynosiť a porodiť dieťa. Z tohto dôvodu Zákonník práce už vo svojich úvodných článkoch nazvaných Základné zásady Zákonníka práce upravuje zvýšenú ochranu tejto kategórie zamestnankyň, a to zakotvením osobitných pracovných podmienok<sup>1</sup>, ale aj zakotvením nároku na hmotné zabezpečenie, či ochranu pracovnoprávneho vzťahu v prípade tehotenstva<sup>2</sup>. Tieto zásady sú ďalej premietnuté do viacerých ustanovení Zákonníka práce, konkretizované sú najmä v siedmej časti Zákonníka práce – Sociálna politika zamestnávateľa.

Ako ale zistiť, či má tehotná žena nárok na ochranu poskytovanú pracovnoprávnymi predpismi? Odpoveď na túto otázku nám dáva základný predpis pracovného práva.

<sup>1</sup> Čl. 6 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

<sup>2</sup> Čl. 8 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Aby pracujúca tehotná žena bola hodná ochrany, ktorá je tehotným zamestnankyniam poskytovaná, ustanovenie § 40 ods. 6 Zákonníka práce nám definuje, koho pracovnoprávne predpisy považujú za tehotnú zamestnankyňu. Predmetné výkladové ustanovenie Zákonníka práce stanovuje dve kumulatívne podmienky – oznamovaciu a preukazovaciu, ktoré musí zamestnankyňa splniť, aby požívala ochranu ako tehotná zamestnankyňa. Zamestnankyňa musí zamestnávateľovi písomne oznámiť, že je tehotná a súčasne musí predložiť lekárske potvrdenie, ktoré jej zdravotný stav preukazuje. V opačnom prípade nemá nárok takmer na žiadnu z výhod<sup>3</sup>, ktoré Zákonník práce pre tehotné zamestnankyne upravuje. Včasnú oznámenie tehotenstva zamestnávateľovi je potrebné pre obe strany pracovnoprávneho vzťahu. Pre zamestnankyňu je táto skutočnosť dôležitá, aby jej bola poskytnutá ochrana vyplývajúca z pracovnoprávnych predpisov. Zamestnávateľ zas má k dispozícii dlhšie časové obdobie na vyriešenie organizačných zmien súvisiacich s odchodom zamestnankyne na materskú dovolenku, resp. aj na rodičovskú dovolenku. Platí teda už uvedené – nie je tehotná zamestnankyňa ako „tehotná zamestnankyňa“. Inak povedané, síce zamestnankyňa môže byť tehotná, avšak v zmysle pracovnoprávnych predpisov sa za tehotnú nepovažuje.

Na jednej strane máme v Zákonníku práce stanovenú povinnosť zamestnankyne informovať zamestnávateľa o tehotenstve, na druhej strane podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ, na osobitnú právnu ochranu v zmysle pracovného práva postačuje samotná existencia tehotenstva<sup>4</sup>. Otázkou ale zostáva: Aký význam má potom zakotvenie oznamovacej a preukazovacej povinnosti v Zákonníku práce?

### 3. Tehotná zamestnankyňa v českej pracovnoprávnej úprave

Pri riešení danej problematiky je viac ako žiaduce porovnanie slovenskej právnej úpravy s českou právnou úpravou. Ide o dve veľmi príbuzné krajiny, ktoré si po rozdelení Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky naďalej zachovali podobnosť právnej úpravy aj vďaka nepísanému pravidlu približovania právnych poriadkov.

Kto je to „tehotná zamestnankyňa“ v zmysle českého zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“)? V českej právnej úprave absentuje výkladové ustanovenie podobné tomu, ktoré nám ponúka náš Zákonník práce. Hoci v paragrafovom znení Zákonníka práce je na mnohých miestach upravená ochrana tehotných zamestnankyň, samotný zákon nám nedefinuje, kto sa považuje za tehotnú zamestnankyňu.

Zo žiadneho právneho predpisu nevyplýva pre ženu – zamestnankyňu povinnosť, aby zamestnávateľovi oznámila, že je tehotná. Koniec-koncov, ani v Slovenskej republike nie je zákonom ustanovená takáto povinnosť. Zákonník práce neustanovuje povinnosť zamestnankyne oznámiť túto skutočnosť zamestnávateľovi, ale len ustanovuje, že zamestnankyňa, ktorá tak učinila, považujeme za tehotnú zamestnankyňu. Samozrejme, aj v Českej republike bude môcť tehotná zamestnankyňa užívať ochranu, ktorú Zákonník práce tehotným ženám poskytuje len v prípade, že so svojím zdravotným stavom oboznámi zamestnávateľa. Kedy a akým spôsobom má zamestnankyňa oboznámiť zamestnávateľa so skutočnosťou, že je tehotná? Zákonník práce odpoveď na túto otázku neposkytuje. Oznámiť svoje tehotenstvo by vo vlastnom záujme mala, samozrejme, čo najskôr. Pokiaľ ide o spôsob, akým zamestnávateľovi tehotenstvo oznámiť, neexistuje jeden názor. Mnohokrát postačuje zamestnávateľovi len ústne oboznámiť, v niektorých prípadoch zamestnávateľia vyžadujú písomné oznámenie, prípadne na podporu svojho tvrdenia zamestnankyňa môže predložiť lekárske potvrdenie.

Ako možno vidieť, právna úprava danej problematiky v Českej republike je strohejšia. Na jednej strane pôsobí česká právna úprava voľnejšie, na druhej strane vzbudzuje neistotu v tom, aké podmienky si musí žena – zamestnankyňa splniť, aby získala „pracovnoprávny status“ tehotné zamestnankyne.

### 4. Tehotenstvo ako relatívna prekážka skončenia pracovného pomeru

Po všetkom, čo bolo doteraz uvedené, by sa mohlo javiť, že tehotná zamestnankyňa je chránená pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa za každých okolností. Nie je to však tak celkom pravda! Prečo je tehotenstvo „len“ relatívna prekážka skončenia pracovného pomeru, keď sme si povedali, že tehotná zamestnankyňa požíva v zmysle pracovnoprávnych predpisov, napríklad aj v súlade s čl. 8 Základných zásad Zákonníka práce, zvýšenú ochranu aj pred skončením pracovného pomeru? Odpoveďou je jednak už spomenutá skutočnosť, že zamestnankyňa si musí splniť voči zamestnávateľovi oznamovaciu a preukazovaciu povinnosť, jednak, že táto ochrana pred skončením pracovného pomeru je síce zvýšená, avšak nie absolútna, čo nám potvrdzuje aj právna úprava v Zákonníku práce.

<sup>3</sup> Vid' podkapitola 3.2.

<sup>4</sup> Barancová H. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: C.H. Beck, 2015. S. 399.

## 5. Zákaz skončenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou na úrovni Európskej únie

Keďže Slovenská republika je členským štátom Európskej únie (ďalej len „EÚ“), vo veľkej miere sa nás dotýkajú aj právne predpisy vydané inštitúciami EÚ. Preto skôr, ako budeme našu pozornosť venovať národnej úprave, je potrebné zamerať sa na tú úniu. Ako je na úrovni EÚ upravená ochrana tehotných zamestnankýň pred stratou zamestnania?

Všeobecne akceptovanou premisou je, že tehotenstvo nie je a ani nemôže byť dôvodom skončenia pracovného pomeru so zamestnankyňou. Bolo by to nielen porušením zákazu diskriminácie, ale súčasne aj v rozpore s dobrými mravmi. Predmetné potvrdzuje a svojou normotvornou činnosťou aj podporuje aj EÚ. Smernicou 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<sup>5</sup> (ďalej len „smernica EÚ“) je zakázané skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou od začiatku jej tehotenstva až do skončenia materskej dovolenky. Žena – zamestnankyňa je tak chránená pred stratou zamestnania nielen počas tehotenstva, ale aj v období od pôrodu do uplynutia materskej dovolenky. Opäť ale túto ochranu nemôžeme považovať za absolútnu. Smernica EÚ umožňuje členským štátom EÚ, aby vo svojich vnútroštátnych poriadkoch stanovili určité výnimky, kedy je možné aj s tehotnou zamestnankyňou skončiť pracovný pomer. Istým obmedzením je ale v zmysle smernice EÚ skutočnosť, že nesmie ísť o prípady spojené práve so zdravotným stavom zamestnankyne, teda s jej tehotenstvom. Opäť sa tak potvrdzuje, že tehotenstvo nie je a nemôže byť na ujmu zamestnankyne.

Nedávno bol Súdny dvorom EÚ rozhodovaný prípad *Porras v. Bankia SA*<sup>6</sup>. V danom prípade bola Jessica Porras prepustená pre znižovanie stavu v rámci hromadného prepúšťania. V čase, keď s ňou zamestnávateľ skončil pracovný pomer, bola tehotná, avšak zamestnávateľ tvrdil, že o jej tehotenstve nevedel. Prípad sa dostal až pred Súdny dvor EÚ, kde sa generálny advokát EÚ vyjadril, že spomínaná smernica EÚ chráni tehotnú pracovníčku pred prepustením od začiatku tehotenstva bez ohľadu na to, či informovala zamestnávateľa, že je tehotná. Ako ale rozhodol Súdny dvor EÚ? Rozhodnutie sa opiera práve o už uvedenú skutočnosť, že zamestnávateľ môže vo výnimočných prípadoch prepustiť tehotnú zamestnankyňu, pokiaľ ale ide o dôvod, ktorý nie je prepojený s jej tehotenstvom. Podľa Súdneho dvora EÚ však tehotná zamestnankyňa nemá nárok na prednostné zaobchádzanie pri hromadnom prepúšťaní, pretože zamestnávateľ musí uviesť dôvod hromadného prepúšťania, ale aj kritériá pre výber prepustených osôb. V danom prípade zamestnávateľ podľa rozhodnutia Súdneho dvora EÚ neporušil právo EÚ, pretože dôvodom skončenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou nebolo jej tehotenstvo, ale nízke bodové ohodnotenie prepustenej zamestnankyne.

Predmetného rozhodnutie na úrovni EÚ je istým spôsobom prelomové, pretože vyriešilo prípadné nejasnosti, ktoré sa týkajú skončenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou. Súdny dvor EÚ zreteľne uviedol, že riadne odôvodnené hromadné prepúšťanie ako spôsob skončenia pracovného pomeru nie je v prípade tehotných zamestnankýň zakázané, a teda ide o platný spôsob skončenia pracovného pomeru s touto kategóriou zamestnankýň<sup>7</sup>. Ako je to ale v Slovenskej republike s ostatnými spôsobmi skončenia pracovného pomeru v prípade tehotných zamestnankýň?

## 6. Skončenie pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou v podmienkach Slovenskej republiky a Českej republiky

Tehotným zamestnankyniam sa poskytuje najvyššia miera ochrany pred jednostranným skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa. Prečo je teda právna úprava ochrany tehotných žien pred skončením pracovného pomeru v Zákonníku práce „len“ zvýšená, relatívna? Pretože v Zákonníku práce je, pokiaľ ide

<sup>5</sup> 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 89/291/EHS). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085> (overené ku dňu 10.06.2018).

<sup>6</sup> Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci *Jessica Porras v. Bankia SA* zo dňa 22. februára 2018. URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd99cfa78b3d8f481e8db8c4fc497da7ea.e34Kaxi-Lc3qMb40Rch0SaxyNchn0?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=209082> (overené ku dňu 10.06.2018).

<sup>7</sup> Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ vo veci *Porras v. Bankia SA* predstavuje vo svojej podstate výkladové rozhodnutie aj pre pracovnoprávne vzťahy v Slovenskej republike, pretože naše pracovné právo v prípade hromadného prepúšťania neupravuje zákaz skončenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou. Ak by v praxi nastal sporný prípad, pri ktorom by bol s tehotnou zamestnankyňou skončený pracovný pomer v rámci hromadného prepúšťania, išlo by o platné skončenie pracovného pomeru, ak by bolo riadnym spôsobom odôvodnené a súčasne, dôvodom prepustenia by nebolo tehotenstvo zamestnankyne.

o tehotné zamestnankyne, upravený zákaz výpovede, určitým spôsobom je zakázané aj okamžité skončenie pracovného pomeru, avšak absolútny zákaz skončenia pracovného pomeru počas tehotenstva upravený nie je. Zamestnávateľ má preto možnosť skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou dohodou, v skúšobnej dobe, resp. pracovný pomer tejto zamestnankyni skončí aj uplynutím doby, na ktorú bol uzatvorený.

Zákonník práce v ustanovení § 64 upravuje tzv. ochrannú dobu. Počas jej plynutia, kým trvajú zväčša sociálne udalosti, ktoré plynutie ochrannej doby spôsobili, je zamestnanec chránený pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Prejavuje sa tu ochranná funkcia pracovného práva. Zamestnanec sa totiž bez vlastného zavinenia ocitne v takej situácii, keď prípadná výpoveď z pracovného pomeru by bola preňho neprimerane tvrdá, napr. v prípade, keď je dlhodobo práceneschopný, ale taktiež napr. ak je uvoľnený na výkon dobrovoľnej vojenskej prípravy. Pokiaľ ide o tehotnú zamestnankyňu, ochranná doba je upravená v ustanovení § 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce<sup>8</sup>. Ako inak, ani tento zákaz neplatí bez výnimky, Zákonník práce ich upravuje v ustanovení § 64 ods. 3.

Prvou výnimkou je logický dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) Zákonníka práce, a to, že zamestnávateľ môže dať výpoveď aj tehotnej zamestnankyni v prípade, ak sa zamestnávateľ, resp. jeho časť zrušuje. Ide o výpoveď z organizačných dôvodov. Zamestnávateľ tiež môže dať tehotnej zamestnankyni výpoveď v prípadoch, kedy by s ňou za iných okolností mohol okamžite skončiť pracovný pomer<sup>9</sup>. Poslednou výnimkou je situácia, ak by tehotná zamestnankyňa z vlastnej viny stratila predpoklady na výkon dohodnutej práce podľa osobitného predpisu, teda napr. by stratila odbornú kvalifikáciu.

Čo sa však stane v prípade, ak by bola zamestnankyni doručená výpoveď a zamestnankyňa by následne zamestnávateľovi predložila lekárske potvrdenie preukazujúce, že už v čase doručenia výpovede bola tehotná? Riešenie nám ponúka staršia judikatúra, v zmysle ktorej: „Rozviazanie pracovného pomeru výpoveďou v dobe, kedy pracovníčka je tehotná, je právne neúčinné, a to bez ohľadu na to, či podnik o tehotenstve vedel“<sup>10</sup>. Ako je možné, že zamestnankyňa je chránená pred výpoveďou, aj keď v súlade s ustanovením § 40 ods. 6 Zákonníka práce neoznámila zamestnávateľovi, že je tehotná a nepredložila lekárske potvrdenie? Rozporuplná situácia s jednoduchým riešením. Ochranná doba, počas ktorej platí zákaz výpovede, pôsobí aj v prípade, ak zamestnávateľ ešte nemá o jej plynutí vedomosť<sup>11</sup>. Prečo by mala byť ochrana v zmysle pracovnoprávných predpisov podmienená oznamovacou a preukazovacou povinnosťou tehotnej zamestnankyne? Môže totiž nastať situácia, keď zamestnankyňa nestihla zamestnávateľovi oznámiť, že je tehotná a pre zamestnávateľa sa tak stala „nežiaducou“ skôr, než mu stihla v súlade s § 40 ods. 6 Zákonníka práce svoje tehotenstvo riadnym spôsobom oznámiť, teda skôr než sa stala tehotnou zamestnankyňou v súlade so Zákonníkom práce. Avšak na to, aby ochranná doba plynula a tehotná zamestnankyňa bola chránená pred výpoveďou, nie je rozhodujúce, či zamestnávateľ, dokonca i samotná zamestnankyňa vedia o tehotenstve. V dôsledku toho zamestnávateľ nesmie s touto zamestnankyňou skončiť pracovný pomer výpoveďou, nakoľko sa na ňu prostredníctvom plynutia ochrannej doby vzťahuje zákaz výpovede.

Pokiaľ si porovnáme nie úplne dokonalú slovenskú úpravu s českou úpravou, zistíme, že v Českej republike je tehotná zamestnankyňa chránená pred skončením pracovného pomeru v menšej miere. Zákaz výpovede, ale v zásade aj okamžitého skončenia pracovného pomeru je upravený veľmi podobne, rozdielom je najmä úprava skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe. Kým v zmysle ustanovenia § 72 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ môže s tehotnou zamestnankyňou skončiť týmto spôsobom pracovný pomer len výnimočne, pričom dôvod, ktorým nesmie byť tehotenstvo zamestnankyne, musí zamestnávateľ náležitým spôsobom odôvodniť, česká úprava takúto situáciu vôbec nerieši. Zákonník práce v ustanovení § 66 neupravuje ochranu tehotnej zamestnankyne pred stratou zamestnania počas plynutia skúšobnej doby. Znamená to veľké riziko pre tehotnú zamestnankyňu, nakoľko v zmysle ustanovenia § 66 ods. 1 Zákonníka práce: „Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu“. Zamestnávateľ teda nemusí „hľadať“ iný dôvod ako ten, ktorý je zakázaný – a to tehotenstvo. Jednoducho len neuvedie v písomnom vyhotovení skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe žiaden dôvod.

<sup>8</sup> Ustanovenie § 64 ods. 1 písm. d) zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov ustanovuje, že „Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to <...> v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, <...>“.

<sup>9</sup> V súlade s ustanovením § 68 ods. 3 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, avšak v prípade, ak došlo k naplneniu niektorého z dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ môže so zamestnankyňou skončiť pracovný pomer okamžite (k závažnému porušeniu pracovnej disciplíny, resp. ak bola táto zamestnankyňa právoplatne odsúdená pre úmyselný trestný čin), zamestnávateľ môže s tehotnou zamestnankyňou z týchto dôvodov skončiť pracovný pomer výpoveďou.

<sup>10</sup> R 74/1967.

<sup>11</sup> Toman J. Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. S. 162.

## 7. Ochrana tehotnej zamestnankyne pred skončením pracovného pomeru vo svetle návrhov *de lege ferenda*

Tak ako každá iná úprava, ani právna úprava ochrany tehotnej zamestnankyne pred skončením pracovného pomeru sa podľa stavu *de lege lata* nevyhla nedostatkom, ktoré už boli spomenuté vyššie. Predmetná časť príspevku je však venovaná možným návrhom *de lege ferenda*, ktoré by z nášho pohľadu mohli prispieť k vyššej ochrane tejto zraniteľnej kategórie zamestnankýň.

Po porovnaní slovenskej úpravy s českou úpravou sa ukázalo ako rozporuplné, či je v našom Zákonníku práce potrebná definícia tehotnej zamestnankyne. Smernica EÚ totiž ustanovuje, že za tehotnú pracovníčku sa považuje tá tehotná pracovníčka, ktorá zamestnávateľa v súlade s vnútroštátnym právom o svojom zdravotnom stave informovala<sup>12</sup>. V zmysle tejto definície by tak v našom právnom poriadku postačovala úprava, ktorá by stanovila formu, ktorou by mala zamestnankyňa oboznámiť zamestnávateľa s tehotenstvom. To že zamestnankyňa musí predložiť aj lekárske potvrdenie považujeme za vhodné, pretože v opačnom prípade by postavenie tehotnej zamestnankyne mohla zneužívať každá zamestnankyňa, ktorá by sa napr. cítila ohrozená možnou výpoveďou. Zákonodarca tak v istom zmysle chráni aj zamestnávateľov pred špekuláciou zo strany zamestnankýň. Slovenské pracovné právo však možno zbytočne zakotvuje definíciu tehotnej zamestnankyne, kým na druhej strane v českom pracovnom práve absentuje informácia o spôsobe oboznámenia zamestnávateľa s touto skutočnosťou.

Ako už bolo spomenuté, Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou v skúšobnej dobe. Skúšobná doba slúži na to, aby jedna aj druhá strana pracovnoprávného vzťahu zistila, či si v rámci zmluvnej slobody zvolili vhodného zmluvného partnera, s ktorým uzatvorili pracovnú zmluvu. Keď však v priebehu skúšobnej doby zamestnankyňa oznámi zamestnávateľovi, že je tehotná, doloží mu aj potrebné potvrdenie, zamestnávateľ s ňou môže platne skončiť pracovný pomer skúšobnej dobe. Zákonodarca pre tento prípad neuplatnil zákaz skončenia pracovného pomeru. V istej miere však stanovil prísnejšie pravidlá pre skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou, a to tak, že je možné len výnimočne a dôvodom, samozrejme, nemôže byť tehotenstvo. Dôvod skončenia pracovného pomeru musí písomne uviesť a náležite odôvodniť<sup>13</sup>. Zvýšená ochrana ako zvýšená ochrana. Na jednej strane je rešpektovaná smernica EÚ v tom, že skončenie pracovného pomeru je aj v tomto prípade len výnimočné a dôvodom nie je tehotenstvo, na strane druhej, kto zaručí, že zamestnávateľ si nenájde nejaký „dôvod“ a skutočným dôvodom, hoci skrytým, bude tehotenstvo zamestnankyne? Je síce pochopiteľné, že záujmom zamestnávateľa je hľadať zamestnancov na dlhší čas, pričom prípadné tehotenstvo spojené s odchodom na materskú dovolenku tento jeho cieľ pravdepodobne nenaplní. Avšak prepustiť zamestnankyňu počas tehotenstva znamená, že až do pôrodu si s najväčšou pravdepodobnosťou ďalšiu prácu nenájde, čo bude znamenať, že po pôrode sa nebude mať kam vrátiť a rozbehne sa tak kolobeh neúspešných pracovných pohovorov, pretože zamestnávateľia ženy s malými deťmi nepriamo pri výbere budúcich zamestnancov diskriminujú. Za zváženie by preto stálo upraviť zákaz skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe s tehotnou zamestnankyňou, aby práve počas tejto sociálnej udalosti nezostala bez hmotného zabezpečenia. Navrhovaná zmena by pravdepodobne našla mnohých odporcov, ktorí by mohli namietat rozpor s účelom skúšobnej doby – teda, že zamestnávateľ by nemohol skončiť v skúšobnej dobe pracovný pomer so zamestnankyňou, ktorá by sa „neosvedčila“. Na druhej strane však istá zmena je potrebná, nakoľko právna úprava *de lege lata* nekorešponduje dostatočne so zásadou uvedenou v čl. 8 Základných zásad Zákonníka práce – chrániť tehotnú zamestnankyňu pred stratou pracovného pomeru.

### Záver

Žijeme v demokratickom štáte, ktorý je prehlasovaný za štát sociálny. Takáto charakteristika by možno v mnohých ľuďoch evokovala, že v našom štáte sú všetky slabšie kategórie obyvateľstva nadpriemerne chránené. No nie je to tak celkom pravda.

Byť tehotnou zamestnankyňou nie je v dnešnej dobe jednoduché a tehotná žena by nemala byť vystavovaná stresu, či sa pre zamestnávateľa nestane „príťažou“ – teda či sa ešte pred pôrodom nestane nezamestnanou. Predmetný príspevok mal za cieľ zmapovať ochranu tehotných zamestnankýň na pracovisku, najmä pokiaľ ide o ochranu tejto kategórie zamestnankýň pred skončením pracovného pomeru. Ako možno vidieť, Zákonník

<sup>12</sup> Článok 2 písm. a) Smernice 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 (desiatá samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/291/EHS).

<sup>13</sup> Ustanovenie § 72 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

práce síce chráni tehotnú zamestnankyňu pred stratou zamestnania, ale vlastne ju chráni len pred výpoveďou a okamžitým skončením pracovného pomeru. Ani táto ochrana však nie je absolútna, keďže existujú viaceré výnimky. Pri zisťovaní výhod a nevýhod úpravy *de lege lata* sme sa venovali aj porovnaniu slovenského a českého pracovného práva. Samozrejme, považujeme za potrebné podotknúť, že naše, ale i české pracovné právo vo veľkej miere chráni tehotné zamestnankyne na pracovisku, no aj prostredníctvom návrhov *de lege ferenda* sme sa pokúsili o prelomenie niektorých problematických úsekov súčasnej právnej úpravy.

## Zhrnutie

Autorka sa v príspevku zaoberá otázkou pracovnoprávnej ochrany poskytovanej tehotným zamestnankyniam s akcentom na ochranu pred skončením pracovného pomeru. Pri riešení predmetnej otázky poukazuje na skutočnosť, že táto ochrana nemá absolútny charakter, ergo nie každá pracujúca tehotná žena má právo na zvýšenú ochranu v zmysle pracovnoprávnych predpisov. Autorka sa venuje komparácii právnej úpravy Slovenskej republiky a Českej republiky v časti skončenia pracovného pomeru s tehotnou zamestnankyňou, no neopomína ani aktuálnu rozhodovaciu činnosť súdov, najmä Súdneho dvora Európskej únie.

## Summary

The author deals with the issue of labour law protection afforded to pregnant employees with the emphasis on protection against termination of employment. Dealing with the issue, the author points out that this protection is not absolute, not every working pregnant woman has the right to increased protection under labour law. The author is concerned with the comparison of the legislation of the Slovak Republic and the Czech Republic in the part of the termination of employment with the pregnant employee, but does not neglect the actual decision-making activity of the courts, in particular the Court of Justice of the European Union.

## Použitá literatúra:

1. Barancová H. *Zákoník práce. Komentár*. Bratislava: C.H. Beck, 2015. 1240 s.
2. Toman J. *Individuálne pracovné právo. Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 335 s.
3. 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 89/291/EHS). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX%3A31992L0085>.
4. Zákon č. 311/2001 Z. z. *Zákoník práce*.
5. Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*.
6. R 74/1967.
7. Rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie vo veci Jessica Porras v. Bankia SA zo dňa 22. februára 2018. URL: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30dd99cfa78b3d8f481e8db8c4fc497da7ea.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxyNchn0?text=&docid=199568&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=209082>.