



PRAVIDLÁ DOBREJ PRAXE

Pracovné podmienky a rodová rovnosť





Publikácia vznikla v rámci aktivít projektu IS EQUAL „Pracovné podmienky ako determinanty rodovej nerovnosti práce“, prioritá: 4 – znižovanie rozdielov medzi pohlaviami a podporovanie pracovnej desegregácie, opatrenie: 4.1 – rodový výskum, rodový audit a rodová senzibilizácia ako prostriedky dosiahnutia rovnosti žien a mužov na trhu práce. Registračné číslo projektu: 42/04-I/33-4.1. Kód projektu ITMS: 15140100009.

PROJEKT JE SPOLUFINANCOVANÝ EURÓPSKOU ÚNIOU

Európsky sociálny fond pomáha rozvíjať zamestnanosť podporovaním zamestnateľnosti, obchodného ducha, rovnakých príležitostí a investovaním do ľudských zdrojov. Riadiacim orgánom operačného programu Iniciatíva Spoločenstva EQUAL je Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky.

- Názov:** Pravidlá dobrej praxe: Pracovné podmienky a rodová rovnosť
Autorský tím: h. Doc. MUDr. Eleonóra Fabiánová, PhD., Ing. Gabriel Gubrica, MUDr. Ľubica Hettychová, Ing. Anton Kasana, Ing. Tatiana Nováková, PhD. Beata Perichtová
Grafická úprava: Peter Repka
Tlač: Inštitút pre výskum práce a rodiny
Náklad: 2000 ks (nepredajné)

Publikácia bola vydaná v spolupráci členov rozvojového partnerstva:



© IVPR, Bratislava
 ISBN 978-80-7138-128-0

Bratislava, 2008

Túto príručku alebo ktorúkoľvek jej časť je dovolené reprodukovat' a rozširovat' len so súhlasom IVPR.

ADRESÁR

Inštitút pre výskum práce a rodiny Župné námestie 5 – 6, 812 41 Bratislava Meno štatutára: doc. PhDr. Kvetoslava Repková, CSc., riaditeľka Kontakt: Telefón: 02/ 5933 0201 Fax: 02 / 5933 0250 e-mail: sspr@sspr.gov.sk www.sspr.gov.sk	Inšpektorát práce Trenčín Hodžova 36, 911 01 Trenčín Telefón: 032 / 7441 646 Fax: 032 / 7441 647 e-mail: ip.trencin@tn.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. Milan Šuša
Úrad verejného zdravotníctva Trnavská 52, 826 45 Bratislava Meno štatutára: doc. MUDr. Ivan Rovný, PhD., MPH, hlavný hygienik Kontakt: Telefón: 02/ 4928 4111 Fax: 02 / 4437 2641 e-mail: uvzsr@uvzsr.sk www.uvzsr.sk	Inšpektorát práce Nitra Jelenecká cesta 49, 950 38 Nitra Telefón: 037 / 6933 852 Fax : 037 / 7415 241 e-mail: ip.nitra@nr.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. Martin Barbarič
Regionálny úrad verejného zdravotníctva so sídlom v Banskej Bystrici Cesta k nemocnici 1, 975 56 Banská Bystrica Meno štatutára: h.doc. Eleonóra Fabiánová, PhD., regionálny hygienik Kontakt: Telefón: 048 / 4143 514 Fax: 048/ 4142 642 e-mail: ruvzbb@vzbb.sk www.vzbb.sk	Inšpektorát práce Žilina Hlavná 2, 010 09 Žilina Telefón: 041 / 5689 494 Fax: 041 / 5689 494 e-mail: ip.zilina@za.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: JUDr. Rudolf Kubica
Národný inšpektorát práce Masarykova 10, 040 01 Košice Meno štatutára: Ing. Andrej Gmitter, generálny riaditeľ Kontakt: Telefón: 055 / 7979 902 Fax: 055/ 7979904 e-mail: nip@ip.gov.sk www.safework.gov.sk	Inšpektorát práce Banská Bystrica Partizánska cesta 98, 974 33 Banská Bystrica Telefón: 048 / 4141 741-2 Fax: 048 / 4142 108 e-mail: ip.bbystrica@bb.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. František Košč
Organizácie riadené Národným inšpektorátom práce:	Inšpektorát práce Prešov Konštantínova 6, 080 01 Prešov Telefón: 051 / 7712 693 Fax: 051 / 7713 823 e-mail: ip.presov@po.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. Dušan Mošon
Inšpektorát práce Bratislava Za kasárňou 1, 832 64 Bratislava Telefón: 02 / 4925 1759, Fax: 02 / 4925 1739 e-mail: ip.bratislava@ba.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. Jozef Čapkovič	Inšpektorát práce Košice Masarykova 10, 040 01 Košice Telefón: 055 / 6338 596 Fax: 055 / 6335 482 e-mail: ip.kosice@ke.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. Bartolomej Dorov
Inšpektorát práce Trnava Jána Bottu 4, 917 01 Trnava Telefón: 033 / 5521 594 Fax: 033 / 5521 614 e-mail: ip.trnava@tt.ip.gov.sk Hlavný inšpektor práce: Ing. Daniel Izold	

Obsah

Úvod	3
Základné pojmy	5
Rozdiely medzi mužmi a ženami	6
Najčastejšie otázky a odpovede týkajúce sa rodovej rovnosti na pracovisku	12
Opatrenia na podporu rodovej rovnosti v organizáciách	44
Prehľad základných legislatívnych požiadaviek v oblasti rodovej rovnosti v Slovenskej republike	50

Úvod

Jednou zo základných úloh, ktoré plnia orgány inšpekcie práce a orgány verejného zdravotníctva je **poskytovanie bezplatného poradenstva** zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy, ktorých kontrola a vyžadovanie sú v kompetencii orgánov inšpekcie práce (najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, pracovnoprávne a mzdové predpisy a záväzky vyplývajúce z kolektívnych zmlúv), resp. v kompetencii orgánov verejného zdravotníctva.

Predkladané **pravidlá dobrej praxe z problematiky rodovej rovnosti na pracoviskách** poskytujú **odpovede na najčastejšie otázky**, ktoré kladli inšpektorom práce a odborníkom z oblasti verejného zdravotníctva zamestnávateľia, zamestnanci a zástupcovia zamestnancov, respektívne z oblastí, v ktorých bolo zistené najviac nedostatkov.

Oproti pravidlám dobrej praxe s názvom „Rodová rovnosť na pracovisku“, ktoré boli v roku 2006 vydané rovnako ako predkladané pravidlá dobrej praxe v rámci projektu IS EQUAL „Pracovné podmienky ako determinanty rodovej nerovnosti práce“, tieto pravidlá majú odlišnú štruktúru a obsah smerujúci k uplatneniu rodovej rovnosti na pracovisku. Autorský tím verí, že svojou aktuálnosťou osloví široký okruh užívateľov.

Obmedzený stranový rozsah predkladaných pravidiel neumožňuje vyčerpávajúcim spôsobom poskytnúť odpovede na všetky otázky v plnej šírke. Autorský tím sa snažil zodpovedať najmä tie **otázky, ktoré sa dotýkajú**

rodovej rovnosti (rodovej rovnosti príležitostí) v oblasti pracovnoprávných vzťahov, a to od prístupu k zamestnaniu (časť A základných otázok a odpovedí) až po vytvorenie dobrých, zdravých a bezpečných pracovných podmienok (časť D).

Pravidlá dobrej praxe uvádzajú odporúčania pre podnikovú prax. Pri ich formulovaní vychádzal autorský tím z komplexných analýz pracovnej úrazovosti, chorôb z povolania, rizikových prác, zásad práce s ľudskými zdrojmi a sociálnej politiky na podnikovej úrovni realizovaných počas projektu. Rovnako sa snažil v maximálne možnej miere zužitkovať skúsenosti a poznatky získané na základe pracovných kontaktov so zástupcami jednotlivých zamestnávateľských subjektov (manažmentmi, zástupcami zamestnancov, samotnými zamestnancami) a spoločného zvažovania realizovateľnosti vybraných opatrení (návrhov), ktorých potreba sa preukazovala počas jednotlivých fáz a úloh projektu. Takýmto spôsobom bolo formulovaných päť oblastí, v rámci ktorých sú štruktúrované opatrenia smerujúce k podpore rodovej rovnosti na podnikovej úrovni. V rámci komplexného prístupu k opatreniam na podporu rodovej rovnosti sa osobitne uvádza časť zameraná na včlenenie rodovej problematiky do systému riadenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi.

Základné pojmy

Pohlavie	Biologická danosť človeka, čiže skutočnosť, či je z anatomického hľadiska ženou alebo mužom.
Rod	Sociálne utváraná kategória, ktorá vzniká v kontexte určitej sociálnej, kultúrnej a ekonomickej štruktúry. Odovzdáva sa a reprodukuje sa procesom sociálneho učenia. Vymedzuje odlišné postavenie žien a mužov v sociálnych a mocenských vzťahoch, ktoré nie sú dôsledkom biologických a fyziologicko-anatomických odlišností. Rod je sociálnou konštrukciou, ku ktorej sa viažu pripisované alebo očakávané sociálne roly, správanie, ale aj predsudky, stereotypy, hodnotenia a sebahodnotenia, predstavy o tom, čo je a čo nie je pre ženu alebo muža správne a vhodné.
Diskriminácia na základe rodu	Obmedzenie práv a slobôd, ako aj ponížovanie ľudskej dôstojnosti na základe rodu, resp. pohlavia.
Rodová rovnosť	Spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré nie sú rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností. Všetky ľudské bytosti majú právo slobodne rozvíjať svoje schopnosti a vyberať si z možností bez obmedzení rodovými rolami. Rozdielne správanie, aspirácie a potreby žien a mužov sa uznávajú, hodnotia, berú do úvahy a podporujú rovnako.
Rovnosť príležitostí	Rovnosť príležitostí je princíp, podľa ktorého má mať každý/každá rovnakú príležitosť uplatniť sa, bez ohľadu na také faktory, ako je etnická príslušnosť, rod alebo sociálna trieda. Je to požiadavka, aby osoby oboch pohlaví mali rovné podmienky pre účasť na živote spoločnosti v ekonomickej, politickej a sociálnej oblasti, pričom sa rešpektujú špecifické požiadavky vyplývajúce z rodových príslušností.
Rovnaké zaobchádzanie	Zákaz diskriminácie na základe akéhokoľvek dôvodu, najmä pohlavia, rasy, farby pleti, jazyka, veku, sexuálnej orientácie, viery alebo náboženstva, zdravotného postihnutia, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine.
Zosúladenie pracovného a rodinného života	Zavádzanie takých opatrení a postupov na celospoločenskej úrovni alebo na úrovni zamestnávateľskej organizácie, ktoré umožňujú plnenie pracovných a rodinných či domácich povinností žien a mužov.

Rozdiely medzi mužmi a ženami

Aké sú hlavné intersexuálne rozdiely medzi mužmi a ženami? Sú tieto rozdiely významné pre tvorbu pracovných podmienok a spôsob výkonu práce?

Principiálne môžu muži a ženy robiť ten istý druh práce, ale za predpokladu prispôsobenia podmienok na výkon práce danému pohlaviu. Vždy však platí, že treba aj individuálny prístup, lebo hoci sme právne rovní, biologické odlišnosti sú reálne a musia byť rešpektované.

Z hľadiska **fyziológie človeka** sú dôkazy z toxikológie a farmakológie, že v metabolizme látok sú rozdiely v postupe látky v organizme, ako aj v reakcii na molekulárnej úrovni v cieľovom orgáne. Tieto rozdiely sú dané odlišnosťami vo fyziológii zažívacieho systému a v systéme pečenej enzymatického metabolizmu. Tieto odchýlky môžu mať nepriaznivé dôsledky na absorpciu látok, biologickú variabilitu, metabolizmus a vylučovanie látok z organizmu. Ženy majú oproti mužom iné zloženie žlče, pomalší čas prechodu trávej potravy tenkým črevom, vyššie pH žalúdočnej šťavy, ako majú muži. Horšia resp. znížená absorpcia a biologická dostupnosť sa môžu prejavovať dvomi spôsobmi:

- horšie využitie podaných liečiv,
- v niektorých prípadoch nebezpečnejšie (dlhšie) pôsobenie škodlivých, toxických látok.

Muži a ženy sa odlišujú v zastúpení rôznych izoforiem metabolizujúcich enzýmov. Táto skutočnosť má za následok častejší výskyt nežiaducich reakcií napr. na lieky u žien ako u mužov.

Navyše, prirodzené rozdiely v stavbe tela, v pohlavných orgánoch, hormonálnom vybavení a osobitne hormonálne zmeny počas menštruačného cyklu, prietok krvi cez obličky, rozdielne percentuálne zloženie tela mužov a žien podľa základných zložiek (tuk, svalová hmota, voda) ovplyvňujú **metabolizmus** chemických látok.

Z anatomického hľadiska sú dôležité základné odlišnosti vo výške, hmotnosti a stavbe tela. Chrbtica ženy je relatívne dlhšia, končatiny sú relatívne kratšie, čo ovplyvňuje kapacitu dosahu. Ženy oproti mužom majú užšie ramená, malú kapacitu ťahu v pažiach, menšiu veľkosť rúk, čo ovplyvňuje kapacitu úchopu. Napriek anatomickým rozdielom medzi mužmi a ženami, často nie sú tieto skutočnosti rešpektované v aplikovanej ergonómii a pri vybavovaní pracovných miest zariadeniami (prístrojmi).

Ženy oproti mužom majú širšiu panvu, iné uhly bedrových kĺbov, väčšia možnosť zmeny polohy kolena, pately, uvoľnenia spojivového tkaniva chrbtice, zmeny hmotnosti v tehotenstve a následne vyššie riziko posunu medzistavcových platničiek medzi stavcami L5-S1.

Významné sú **rozdiely v stavbe i výkonnosti kostrovo - svalového systému**. Rozdiely vo svalovej zdatnosti sú spôsobené rozdielnou štruktúrou kostry, celkovej masy svalstva, zostavenia spojivového tkaniva a rozvrstvenia tukového tkaniva, ktorého má žena relatívne viac ako muži.

Odchýlky sú aj vo **fyziológii srdcovopľúcneho a srdcovocievneho systému**, kde sa u žien vyskytuje nižší tlak krvi, nižší periférny cievny odpor, ale vyššia srdcová frekvencia. Pri fyzickej záťaži ženy reagujú prednostne nárastom srdcovej frekvencie, muži zvýšeným cievny odporom (stúpanie tlaku krvi). Priemerná nižšia hmotnosť žien (v priemere o 10 kg), nižšia priemerná výška (cca 10 cm) znamená aj menší objem krvi, menšie množstvo

hemoglobínu na prenos kyslíka a z toho vyplývajúcu nižšiu aeróbnu kapacitu. Tieto skutočnosti sa veľmi zriedkavo rešpektujú v usporiadaní pracovných podmienok a výkonu práce pre ženy.

Muži sú rýchlejší ako ženy vzhľadom na vyššiu aeróbnu kapacitu (schopnosť príjmu kyslíka). Kapacita príjmu kyslíka organizmom vyjadrená ukazovateľom VO_2 max je v priemere u mladých žien 2 l/minútu a u mužov 3,5 l/minútu, čo v prepočte znamená dispozíciu 40 ml kyslíka na kg hmotnosti ženy a 50 ml kyslíka na kg hmotnosti muža. Uvedené fakty sú dôvodom zreteľne viditeľnej skutočnosti, že ženy pracujú pri fyzicky náročných prácach na vyššej úrovni námahovej kapacity, čo sa rešpektuje napr. v športových disciplínach logicky oddelených pre mužov a pre ženy. Ženy majú menší maximálny energetický výdaj, lebo majú nižšiu vitálnu kapacitu pľúc (o 10 %), nižšie celkové množstvo hemoglobínu (o 20 %), väčšiu plochu kože, s väčším krvným riečiskom, nižší obsah vody a vyšší obsah tuku v organizme. Tieto skutočnosti znevýhodňujú ženy v niektorých profesiách, kde je potrebný vydať vysoký energetický výdaj (napr. záchranári, hasiči, policajti).

Ženy horšie tolerujú horúce klimatické podmienky ale lepšie tolerujú chlad (viac tuku slúži ako izolácia). Ženy horšie tolerujú horúčavu, lebo majú relatívne väčší povrch kože, ktorou prúdi relatívne väčšie množstvo cirkulujúcej krvi, ktorú je potrebné ochladiť.

Ďalšie odchýlky súvisia s inou hormonálnou výbavou mužov a žien, s relatívne nižším obsahom vody a väčším obsahom tuku v ženskom tele a s ďalšími odlišnosťami (materské funkcie, laktácia apod.).

V usporiadaní práce, pracovných podmienok sa tradične vychádzalo z vytvárania podmienok na výkon práce mužov. V záujme rodovej rovnosti, v práve na možnosť vykonávať prácu mužmi aj ženami je základnou po-

žiadavkou rešpektovať rodové odlišnosti a prispôbovať prácu a pracovné podmienky nielen mužom, ale rovnako aj ženám, rešpektovať ich fyziologické a anatomicke danosti a možnosti.

Prečo sú rozdielne hodnoty maximálnych povolených hmotností bremien pre ženy a mužov a prečo sú rozdielne hodnoty celkovej záťaže žien a mužov pri práci?

Z hľadiska svalovej sily je priemerná svalová sila žien o 30 % menšia ako u mužov. Svalová sila ženy vo veku 20 rokov predstavuje 65 – 75 % svalovej sily mužov rovnakého veku. U 55 ročných žien dosahuje svalová sila iba 55 % svalovej sily mužov. Rozdiely vo svalovej zdatnosti sú spôsobené rozdielnou štruktúrou kostry, zostavenia spojivového tkaniva a rozvrstvením tukového tkaniva, ktorého má žena relatívne viac ako muži. Muži majú silnejšiu kosť, väčšiu svalovú hmotu a väčšiu kapacitu na príjem a využitie kyslíka pracujúcimi svalmi. Ženy sú usporiadané na menší maximálny energetický výdaj.

Keď sa hovorí o potrebe obmedzenia fyzicky namáhavej práce pre ženy z dôvodu relatívne menšej svalovej sily, je treba brať do úvahy aj podmienky na umiestnenie vnútorných orgánov (maternica, vaječníky, vajcovody) v brušnej dutine. Pri fyzicky namáhavej práci (napr. pri dvíhaní ťažkých bremien) sa sila brušných svalov a vnútrobrušný tlak zvyšujú a vnútorné pohlavné orgány sú tlačené smerom dolu (čo má za následok pokles orgánov). Toto môže spôsobiť rôzne gynekologické problémy, nepriaznivo ovplyvniť fertilitu, tehotenstvo a spôsobovať časté bolesti v panve.

Nadmerná fyzická záťaž môže indukovať aj zmeny vo funkcii pohlavných orgánov – redukovať sérové hladiny estrogénov a tým zvýšiť nárast napr. rizika osteoporózy. Uvedené príklady rozdielov súvisia s inou hormo-

nálnou výbavou mužov a žien, s anatomickými a fyziologickými odlišnosťami a funkciami v priebehu života (materské funkcie, laktácia apod.).

Čo znamená psychická záťaž a stres pri práci? Existujú rodové rozdiely v príčinách stresu a jeho prejavoch?

Príčiny vzniku stresu môžu byť buď v objektívnych nedostatkoch pracovného prostredia a celom spôsobe výkonu práce alebo v zlých medziľudských komunikáciách, v zlom rozdelení úloh, v neprimeraných pracovných požiadavkách. Aby človek nepocíťoval stres, mal by byť spokojný so svojim pracovným postavením, so svojou pracovnou úlohou, súčasne by mal mať kladný vzťah k spolupracovníkom a mal by plniť také úlohy na ktoré je odborne, telesne, zdravotne a psychicky primerane vybavený. Ak niektorý z týchto troch aspektov chýba, alebo je narušený, človek cíti stres, nepohodu. Všetko je ešte o to zložitejšie, že nežijeme len prácou, ale máme celý súbor ďalších väzieb (rodina, bývanie, deti, rodičia, pôžičky, nesplnené záväzky...) a tieto faktory sa navzájom ovplyvňujú – posilňujú alebo zmierňujú.

Stres sa môže prejaviť emočnými príznakmi, zmenami nálady, správania sa, fyzickými prejavmi pričom prejavy sa veľmi líšia u rôznych jedincov. Všeobecné príznaky sú – poruchy spánku, svalové napätie, bolesti hlavy, zažívacie obtiaže, únava. Emočné príznaky a zmeny správania sú sprevádzané nervozitou, strachom, zmenami stravovacích návykov, prejedaním sa, stratou entuziazmu a energie, zmenou nálady, mrzutosťou. Ľudia pod vplyvom stresu majú väčšiu tendenciu prijímať nesprávne, nezdravé návyky, ako je excesívne pitie alkoholu, nadmerné fajčenie, užívanie drog, zlé stravovanie, oproti jedincom čo nie sú pod tak veľkým stresom. Pretrvávaním

stresu sa tieto nezdravé návyky môžu na seba naviazať, čo má za následok „začarovaný kruh“ a nezdravý životný štýl, návyky s vážnymi zdravotnými dôsledkami.

Prežívanie stresu je prísne individuálne. Čo je pre jedného stresom, nie je pre druhého a opačne. Rovnako príznaky zle zvládaného stresu sú tiež prísne individuálne. Ľudia, ktorí majú stresujúce zamestnanie a majú lepšiu podporu okolia, kolegov, priateľov, rodiny, zvládajú stres lepšie a majú celkovo lepšie duševné zdravie ako tí, čo sú bez adekvátnej sociálnej podpory. Ľudia, čo sa zle stravujú, málo spia, majú narušené telesné zdravie, majú taktiež zníženú schopnosť zvládať stresové situácie. Nadmerné stresujúce faktory, situácie sú typické pre určité skupiny osôb, pre určité životné štádia. Deti, mladiství, pracujúci rodičia, starí ľudia predstavujú skupiny, ktoré majú spoločné stresujúce faktory pri prechode určitými fázami (škola, skúšky, maturity, zložité pracovné povinnosti, zarábanie a starosť o zabezpečenie rodiny, nezamestnanosť, starostlivosť o chorých, starých rodičov, úzkosť zo samoty, opustenosti v starobe, strach, že zomrú sami apod.).

Prežívanie stresu, ako bolo už uvedené, je prísne individuálne a rodové odlišnosti sú skôr hodnotiteľné pri skupinovom hodnotení. Veľmi zjednodušene možno povedať, že u mužov dominuje princíp „boj alebo únik“, a u žien „získať si náklonnosť, pomoc, priateľov“ a niekedy aj princíp „obetovania sa“. U mužov sú preto častejšie nezdravé návyky, agresívne prejavy a autoagresia (napr. sebevraždy v ťažkých situáciách). U žien je viac tendencií k depresiám.

Najčastejšie otázky a odpovede týkajúce sa rodovej rovnosti na pracovisku

A. Prístup k zamestnaniu

1) *Môže zamestnávateľ bez zrejmeho dôvodu zaradiť na prácu a aj odmeňovať v rovnakom zaradení (rovnakej profesii a činnosti) inak ženu a inak muža?*

Zamestnávateľ v zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Z uvedeného vyplýva, že pokiaľ by pri zaradovaní na prácu a stanovení odmeny (mzdy) uprednostnil osobu iného pohlavia, jednalo by sa o diskrimináciu.

2) *Ak je zamestnanec nespokojný so svojim pracovným zaradením alebo má pocit, že vedúci(a) mu venuje inú pozornosť ako ostatným zamestnancom, čo môže urobiť?*

Podľa ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný zato, že podá na iného zamestnanca

alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu alebo návrh na začatie trestného stíhania.

V prípade, ak má zamestnanec pocit, že sa k nemu zamestnávateľ správa v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, môže podľa § 13 ods. 4 Zákonníka práce podať sťažnosť zamestnávateľovi, prípadne podľa § 150 ods. 2 Zákonníka práce podať sťažnosť (podnet) na príslušnom inšpektoráte práce. Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany.

3) *Môže zamestnávateľ od zamestnanca vyžadovať informáciu o rodinnom stave, rodinných pomeroch alebo iných súkromných skutočnostiach už napr. pri výberovom konaní?*

Podľa § 41 ods. 6 písm. a), b), d) Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informácie o tehotenstve, o rodinných pomeroch, o politickej príslušnosti, odborovej príslušnosti a náboženskej príslušnosti

4) *Pri nástupe do zamestnania (šička) zamestnávateľ podmieňuje prijatie predložením výpisu z registra trestov, má na to právo?*

V zmysle § 41 ods. 6 písm. c) Zákonníka práce, zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informáciu o bezúhonnosti s výnimkou, ak ide o prácu, pri ktorej sa podľa osobitného predpisu vyžaduje bezúhonnosť, alebo ak požiadavku bezúhonnosti vyžaduje povaha práce, ktorú má fyzická osoba vykonávať. Z predloženej otázky vyplýva, že v prípade šičky takúto požiadavku neobsahuje žiadny všeobecne záväzný právny predpis.

5) *Ked' som nastúpil do zamestnania, môj zamestnávateľ ma nútil požičať si všetké predpisy, napr. pracovný poriadok, organizačný poriadok a ešte aj iné dokumenty, môže to robiť?*

Podľa ustanovení § 47 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľ pri nástupe do zamestnania je povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec dodržiavať a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

6) *Kde a kam sa môže zamestnanec obrátiť, keď si myslí, že v práci sa mu krivdí?*

Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, alebo nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce, môže sa obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom (antidiskriminačný zákon).

7) *Akým spôsobom mám hájiť svoje práva? Patrím do skupiny nezamestnaných, som žena vo vekovej kategórii viac ako 45 rokov a mám skúsenosť, že pri výberových konaniach na voľné pracovné miesto sú uprednostňovaní uchádzači o zamestnanie v nižšej vekovej kategórii – muži. Mám 20 rokov odbornej praxe v oblasti manažérstva v priemyselných podnikoch, VŠ vzdelanie a zaujímam sa o túto pracovnú pozíciu v odbore.*

Podľa ustanovení § 5 ods. 2 zákona č. 552/2003 Z.z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov, výberovým konaním na obsadenie miesta vedúceho zamestnanca ustanoveného v odseku 1

sa overujú schopnosti a odborné znalosti uchádzača, ktoré sú potrebné alebo vhodné vzhľadom na povahu povinností, ktoré má zamestnanec vykonávať na mieste vedúceho zamestnanca. Pri výberovom konaní sa musí dodržiavať zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovená osobitným zákonom - antidiskriminačným zákonom, ktorý okrem iného (v zmysle § 2, ods. 1) zakazuje diskriminácia tiež z hľadiska veku. V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. V zmysle antidiskriminačného zákona sa môžete obrátiť na súd.

B. Odmeňovanie

8) *Čo je na tom pravdy, že zamestnávateľ je povinný uhradiť náklady na lekársku prehliadku, ktorú absolvoval zamestnanec pred uzatvorením pracovnej zmluvy?*

Áno, je to pravda. Zákon č. 355/2007 Z.z. o podpore, rozvoji a ochrane verejného zdravia bol novelizovaný zákonom č. 140/2008 Z.z., ktorý nadobudol účinnosť 1. mája 2008. Podľa § 30 náklady, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu, vrátane nákladov, ktoré vznikli v súvislosti s posudzovaním zdravotnej spôsobilosti na prácu pred uzatvorením pracovnoprávneho vzťahu alebo obdobného pracovného vzťahu, uhrádza zamestnávateľ.

9) Musí zamestnávateľ v pracovnej zmluve vždy uviesť pracovné činnosti alebo dohodnutú prácu a tiež mzdu?

Podľa § 43 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je povinný v pracovnej zmluve dohodnúť podstatné náležitosti, ktorou je aj druh práce, na ktorú sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika. Toto dohodnutie je dôležité pre ďalšie mzdové nároky, lebo podľa § 120 ods. 3 Zákonníka práce pracovné miesto je súhrn činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa dohodnutého druhu práce v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je teda povinný podľa § 120 ods. 1 Zákonníka práce priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedených v prílohe Zákonníka práce, podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve.

10) Pracujem v organizácii, ktorá pracuje podľa zákona „vo verejnom záujme“ a máme s kolegami dilemu, či máme správne stanovený plat.

Podľa § 4 ods. 1 zákona č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, zamestnancovi za podmienok a v rozsahu ustanovených týmto zákonom patrí plat, ktorým je: tarifný plat, príplatok za riadenie, príplatok za zastupovanie, osobný príplatok, príplatok za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí, príplatok za prácu v noci, príplatok za prácu v sobotu alebo v nedeľu, príplatok vo sviatok, príplatok za prácu nadčas, odmena a plat za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku. Príplatky poskytuje zamestnávateľ v prípade, že tieto zamestnanec v pracovnej činnosti vykonáva. Zamestnávateľ je podľa §

4 ods. 5 citovaného zákona povinný písomne oznámiť zamestnancovi výšku a zloženie funkčného platu pri uzatvorení pracovnej zmluvy, pri zmene druhu práce alebo pri úprave funkčného platu.

Podľa § 4 ods. 4 citovaného zákona funkčný plat je súčet tarifného platu, zvýšenia tarifného platu podľa § 7 ods. 7, príplatkov určených mesačnou sumou podľa ďalších podmienok a kritériami uvedenými v tomto zákone. Plat zamestnanca pri výkone práce vo verejnom záujme nesmie byť rozdielny podľa rodu.

11) Zamestnávateľ sa chcel s nami dohodnúť na mzde, ktorá je nižšia ako minimálna mzda – môže to urobiť?

Podľa § 119 ods. 1 Zákonníka práce mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom (zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde). Podľa ods. 3 toho istého paragrafu zamestnávateľ dohodne najmä formy odmeňovania zamestnancov, sumu základnej zložky mzdy a ďalšie zložky plnení poskytovaných za prácu a podmienky ich poskytovania. Základnou zložkou mzdy je zložka poskytovaná podľa odpracovaného času alebo dosiahnutého výkonu. Podľa § 119a ods. 1 Zákonníka práce mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Mzdové podmienky môže zamestnávateľ dohodnúť s príslušným odborným orgánom aj v kolektívnej zmluve.

12) Podľa akých kritérií má zamestnávateľ priradiť každému pracovnému miestu stupeň náročnosti? Je to podľa rizikovosti práce?

Pracovné miesto podľa § 120 Zákonníka práce je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa pracovnej zmluvy. Zamest-

návateľ podľa tohto ustanovenia je povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest uvedenými v **prílohe Zákonníka práce**. Vzhľadom k tomu, že faktory pracovného prostredia nepriaznivo pôsobia na zamestnancov, zamestnávateľ je povinný vykonávať opatrenia na obmedzenie ich vplyvu (§ 6 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov) a je povinný poskytnúť mzdové zvýhodnenie za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom pracovnom prostredí, pri ktorej je ohrozený život alebo zdravie zamestnanca vo výške najmenej 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce v Sk za hodinu pre prvý stupeň. Riziko tohto prekročenia na základe žiadosti zamestnávateľa, zástupcu zamestnancov alebo zamestnanca posudzuje príslušný orgán štátnej správy v oblasti verejného zdravotníctva.

13) Aké sú kritériá na stanovenie mzdy u mužov a žien?

Podľa § 119a ods. 2 Zákonníka práce majú ženy a muži právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

Ako je z prehľadu kritérií pre stanovenie mzdy za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty zrejmé, zistiť a preukázať diskrimináciu v odmeňovaní medzi mužmi a ženami nie je pre orgány inšpekcie práce vôbec jednoduché. V tejto súvislosti len v spojení síl, informácií zo strany zamestnancov, ich zá-

stupcov (napr. odborových orgánov, zamestnaneckých rád) s kompetenciami orgánov inšpekcie práce sa podarí odhaľovať a eliminovať diskrimináciu v odmeňovaní podľa rodu (spravidla u žien).

C. Odborné vzdelávanie

14) Môže zamestnávateľ nútiť zamestnanca ísť na školenie na obsluhu stroja alebo časti linky aj vtedy, ak zamestnanec nemá záujem, ale pracovať na stroji resp. linke chce?

V zmysle § 154 ods. 1,2,3 Zákonníka práce, zamestnanec je povinný sústavne si prehlbovať kvalifikáciu na výkon práce dohodnutej v pracovnej zmluve. Prehlbovanie kvalifikácie je aj jej udržiavanie a obnovovanie. Zamestnávateľ je oprávnený uložiť zamestnancovi zúčastniť sa na ďalšom vzdelávaní s cieľom prehĺbiť si kvalifikáciu. Účasť na vzdelávaní je výkonom práce, za ktorý patrí zamestnancovi mzda.

Zamestnancovi, ktorý vstupuje do pracovného pomeru bez kvalifikácie, zabezpečuje zamestnávateľ získanie kvalifikácie zaškolením alebo zaučením.

Zamestnávateľ je povinný rekvalifikovať zamestnanca, ktorý prechádza na nové pracovisko alebo na nový druh práce, alebo na spôsob práce, ak je to nevyhnutné najmä pri zmenách v organizácii práce alebo pri iných racionalizačných opatreniach. Tiež je zamestnávateľ podľa § 7 ods. 1 písm. a), b), c) zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov povinný oboznamovať každého zamestnanca najmä s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečného správania na pracovisku, s existujú-

cim nebezpečenstvom a ohrozením a s ochranou pred nimi. Podľa § 47 ods. 2 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný pri nástupe do zamestnania oboznámiť zamestnanca aj s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania.

15) Môže zamestnávateľ požadovať od zamestnancov, aby sa zúčastnili školenia z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci po pracovnej dobe?

Podľa § 7 ods. 5 zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov, oboznamovanie a iné vzdelávanie vrátane praktickej časti výchovy a vzdelávania v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci sa musia uskutočňovať v pracovnom čase. Pracovný čas je definovaný v § 85 Zákonníka práce ako časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

16) Sú v predpisoch stanovené kritériá, kedy je zamestnávateľ povinný zabezpečiť školenie zamestnancov z predpisov o bezpečnosti pri práci?

Povinnosti zamestnávateľa v oblasti oboznamovania a informovania o právnych a ostatných predpisoch na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (ďalej BOZP) sú stanovené vo viacerých predpisoch (zákony a nariadenia vlády SR, ale aj vyhlášky jednotlivých ministerstiev a ústredných orgánov štátnej správy). Základné povinnosti zamestnávateľov v tejto oblasti sú všeobecne stanovené v Zákonníku práce (najmä § 41 ods. 1, § 47 ods. 2) ale najmä v zákone č. 124/2006 Z.z. o BOZP

v znení neskorších predpisov. Osobitý paragraf uvedeného zákona (§ 7) je zameraný na oboznamovanie a informovanie zamestnancov. Medzi základné povinnosti zamestnávateľa patrí povinnosť oboznamovať každého zamestnanca pravidelne, zrozumiteľne a preukázateľne najmä s právnymi a ostatnými predpismi na zaistenie BOZP. Toto oboznamovanie zamestnancov je zamestnávateľ povinný vykonať (zabezpečiť vykonanie) pri jeho prijatí do zamestnania, preložení na iné pracovisko, zaradení alebo prevezení na inú prácu, zavedení novej technológie, nového pracovného postupu alebo nového pracovného prostriedku. Zamestnávateľ je povinný upraviť vnútorným predpisom pravidelnosť opakovaného oboznamovania tak, aby sa vykonalo najmenej raz za dva roky, ak predpisy na zaistenie BOZP neustanovujú kratší čas.

D. Pracovné podmienky

17) Ako sú splnené požiadavky mužov a žien na skrátenie pracovnej doby z dôvodu opatrovania detí?

Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnanca do pracovných zmien aj na potreby tehotných žien a žien a mužov starajúcich sa o deti. Podľa ustanovenia § 164 ods. 2 Zákonníka práce, ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale starajúci sa o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. Tiež treba uviesť, že ak tehotná žena, žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako tri roky, osamelá žena, alebo osamelý

muž, ktorí sa trvale starajú o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môžu zamestnávať prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

18) Zamestnankyňa doručila na podnik lekársku správu o tom, že je tehotná, v ktorej lekár doporučil preradiť ju na inú prácu. Je zamestnávateľ povinný rešpektovať doporučenie lekára a zamestnankyňu preradiť na inú prácu?

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnanca na inú prácu, ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie (§ 55 ods. 2 písm. b) **Zákonníka práce**).

19) Zamestnankyňa požiadala zamestnávateľa o preradenie z trojzmennej prevádzky na dennú z dôvodu starostlivosti o dieťa mladšie ako 9 mesiacov. Je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnankyňu na dennú zmenu?

Zamestnávateľ je povinný preradiť zamestnankyňu na inú prácu, ak tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu (§ 55 ods. 2 písm. f) **Zákonníka práce**).

20) V ktorých prípadoch ospravedlní zamestnávateľ neprítomnosť zamestnanca v práci a v ktorých prípadoch poskytne zamestnancovi náhradu mzdy?

Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci za čas jeho pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166 **Zákonníka práce**), karantény,

ošetrovania chorého člena rodiny a počas starostlivosti o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosti dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa, prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. **Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak (§ 141 ods. 1 Zákonníka práce).**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** v sume jeho priemerného zárobku alebo **bez náhrady mzdy** najmä z týchto dôvodov a najmenej v tomto rozsahu:

a) *vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení*

1. **pracovné voľno s náhradou mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. **d'alsie pracovné voľno bez náhrady mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
3. **pracovné voľno s náhradou mzdy** sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie alebo ošetrovanie nebolo možné vykonať mimo pracovného času,

b) *narodenie dieťaťa manželke zamestnanca*

pracovné voľno s náhradou mzdy sa poskytne na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť,

c) sprevádzanie

1. rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie; pracovné voľno **s náhradou mzdy** sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku, ak bolo sprevádzanie nevyhnutné a uvedené úkony nebolo možné vykonať mimo pracovného času,
2. zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy; pracovné voľno **s náhradou mzdy** sa poskytuje len jednému z rodinných príslušníkov na nevyhnutne potrebný čas, najviac na desať dní v kalendárnom roku,

d) úmrtie rodinného príslušníka

1. pracovné voľno **s náhradou mzdy** na dva dni pri úmrtí manžela (manželky) alebo dieťaťa a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb,
2. pracovné voľno **s náhradou mzdy** na jeden deň na účasť na pohrebe rodiča a súrodenca zamestnanca, rodiča a súrodenca jeho manžela, ako aj manžela súrodenca zamestnanca a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb (§ 141 **Zákonníka práce**).

21) Zamestnankyne firmy požadujú zlepšenie úrovne oddychových a sociálnych zariadení pre osobnú hygienu žien. Je zamestnávateľ povinný venovať zvýšenú pozornosť tejto žiadosti? Aké požiadavky musia splňať tieto priestory?

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre ženy (§ 160 **Zákonníka práce**).

Požiadavky na pracovisko vrátane oddychových priestorov sú riešené v **nariadení vlády SR č. 391/2006 Z. z.** o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko v prílohách č. 1 a č. 2. Teplota v odpočívacích priestoroch, služobných miestnostiach, zariadeniach na osobnú hygienu, v jedálňach a v miestnostiach prvej pomoci musí byť primeraná účelu týchto priestorov. 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 zrakovú a tepelnú pohodu pre zamestnancov. Ak slúžia zároveň na jedenie a zabezpečenie pitného režimu podľa osobitného predpisu, musia byť vybavené umývadlom, kuchynským drezom s výtokom teplej a studenej vody, varičom na zohrievanie jedál a nápojov a chladničkou. V oddychových miestnostiach sa musia vykonať opatrenia na ochranu nefajčiarov pred obťažovaním a účinkami tabakového dymu podľa **zákona č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov v znení neskorších predpisov**. Ak sa pracovný čas pravidelne a často prerušuje a nie je k dispozícii oddychová miestnosť, musia sa vytvoriť iné priestory, v ktorých sa zamestnanci môžu zdržiavať počas týchto prerušení, kedykoľvek je to potrebné na zaistenie ich bezpečnosti a ochrany zdravia.

Tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť oddychovať poľnohospodársky v primeraných podmienkach.

Ak sú zamestnanci povinní nosiť špeciálny pracovný odev a nemôžu sa prezliekať z dôvodu ochrany zdravia alebo zachovania súkromia v inej miestnosti, musia mať k dispozícii primeranú šatňu. Šatňa musí byť ľahko prístupná, musí mať dostatočnú kapacitu a musí sa vybaviť nábytkom na sedenie. Ak to vyžaduje charakter práce alebo ochrana zdravia, musia

mať zamestnanci k dispozícii primeraný počet vhodných sprch; minimálne musí byť zabezpečená jedna sprcha pre 20 zamestnancov. **Musia sa vykonať opatrenia na oddelenie sprchovacích miestností alebo na oddelené používanie sprch pre mužov a ženy.** Sprchovacie miestnosti musia byť dostatočne veľké, aby umožnili každému zamestnancovi umyť sa bez prekážok v podmienkach primeraného hygienického štandardu. Sprchy sa musia vybaviť teplou a studenou tečúcou vodou. Ak sprchy nie sú potrebné, v blízkosti pracovísk a šatní musí byť k dispozícii vhodná miestnosť s umývadlami s tečúcou vodou (v prípade potreby teplou); minimálne musí byť zabezpečené jedno umývadlo pre 15 zamestnancov.

Umývadlá sa musia oddeliť alebo používať oddelene pre mužov a ženy, ak je to nevyhnutné z dôvodu zachovania súkromia. Ak sú miestnosti so sprchami alebo s umývadlami od šatní oddelené, musí byť medzi nimi jednoduchý priechod.

V blízkosti pracovísk, oddychových miestností, šatní, miestností so sprchami alebo s umývadlami musia byť k dispozícii oddelené zariadenia na osobnú hygienu s dostatočným počtom záchodových mís a umývadiel. **Na pracovisku s počtom zamestnancov do piatich môže byť spoločný záchod pre ženy a mužov (§ 6 nariadenia vlády SR č. 391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko).**

22) Aké právne predpisy a v akom rozsahu upravujú povinnosti zamestnávateľa poverovať prácou ženy na pracoviskách, na ktorých sú vykonávané práce v zdraví škodlivom prostredí?

Podľa § 161 Zákonníka práce ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, najmä

prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Zoznamy prác a pracovísk, ktoré sú zakázané, tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, ustanoví **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.**

Tehotná žena nesmie byť zamestnávaná ani prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

Zákonník práce v § 162 ukladá zamestnávateľovi povinnosť vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok, ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo.

Ak 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 **vyrovnávací príspevok** v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu.

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**.

Horeuvedené ustanovenia platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

23) V akom rozsahu a komu poskytne zamestnávateľ materskú dovolenku? Je možné poskytnúť materskú dovolenku obom rodičom?

Zákonník práce v § 166 upravuje túto problematiku nasledovným spôsobom. V súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa **patrí žene materská dovolenka** v trvaní 28 týždňov. Ak žena porodila zároveň dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú ženu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa **patrí aj mužovi** od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť **žene a mužovi, ktorí o to požiadajú**, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.

24) Zamestnankyne, ktoré po pôrode nastúpili do práce a dojčia svoje novonarodené deti, sa dožadujú osobitných prestávok na dojčenie detí. Sú ich nároky v súlade s platnou legislatívou? Ak áno, v akom rozsahu sa tieto prestávky poskytujú?

Prestávky na dojčenie upravuje **§ 170 Zákonníka práce**. Matke, ktorá

dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie.

Matke, ktorá pracuje po určený týždenný pracovný čas, patria 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. Tieto prestávky možno zlúčiť a poskytnúť na začiatku alebo na konci pracovnej zmeny. Ak pracuje po kratší pracovný čas, ale aspoň polovicu určeného týždenného pracovného času, patrí jej len jedna polhodinová prestávka na dojčenie, a to na každé dieťa do konca šiesteho mesiaca jeho veku. Tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť oddychovať poľožiačky v primeraných podmienkach (bod 17 prílohy 1 NV SR č. 391/2006 Z.z. a bod 16. 2 citovaného NV SR).

Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času ženy a **poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku**.

25) Aké sú povinnosti stanovené právnymi predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci pre zamestnancov a zvlášť pre ženy?

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov v § 6 určuje okrem iného tieto povinnosti zamestnávateľa:

- zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami,
- vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, spojených so špecifickým rizikom

pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy.

- Ďalšie osobitné povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k ženám stanovujú ďalšie predpisy (najmä nariadenia vlády), uvedené v odpovediach na ďalšie otázky.

26) Vo firme sa vykonáva ručná manipulácia s bremenami. Aké sú povinnosti zamestnávateľa pri zaistení bezpečných pracovných podmienok zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami s dôrazom na pracovné podmienky žien?

Podľa § 5 nariadenia vlády SR č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami zamestnávateľ, ktorý nevyvlúčil ručnú manipuláciu s bremenami, je povinný zabezpečiť, aby táto manipulácia bola pre zamestnancov čo najbezpečnejšia a s najmenším rizikom poškodenia zdravia. V záujme odstránenia alebo zníženia účinkov ručnej manipulácie s bremenami na zdravie zamestnancov je zamestnávateľ povinný pred jej začatím posúdiť riziko pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením faktorov uvedených v prílohe č. 1 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2 citovaného nariadenia vlády, vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť uvedené v prílohe č. 1 citovaného nariadenia vlády a zabezpečiť zdravotný dohľad, ktorým je posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na ručnú manipuláciu s bremenami so zohľadnením individuálnych rizikových faktorov uvedených v prílohe č. 3 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2 citovaného nariadenia vlády. **U tehotných žien, matiek do deviateho mesiaca po**

pôrode a dojčiacich žien, vykonávajúcich ručnú manipuláciu s bremenami treba rešpektovať odporúčanie príslušného lekára týkajúce sa úpravy režimu práce a odpočinku, prípadne časového obmedzenia a trvania ručnej práce s bremenami, ak si to vyžaduje zdravotný stav ženy, ochrana plodu a nerušený priebeh tehotenstva. **Pre tehotné ženy, matky do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy sa odporúčajú smerné hmotnostné hodnoty pre ženy (maximálna hmotnosť ručne zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálny počet zdvihov za minútu) znížiť na menej ako polovicu. Na práce spojené s dlhodobou a pravidelnou manipuláciou s bremenami treba vyžiadať stanovisko príslušného orgánu na ochranu zdravia.**

27) Organizácia zamestnáva v prevažnej miere ženy, ktoré vykonávajú prácu na počítačoch. Aké sú požiadavky na vytvorenie bezpečných pracovných podmienok pre výkon prác s počítačmi?

Pracovisko so zobrazovacou jednotkou podľa § 3 nariadenia vlády SR č. 276/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami, musí spĺňať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky uvedené v prílohe č. 1 citovaného predpisu. Podľa § 4 citovaného nariadenia vlády zamestnávateľ je povinný analyzovať pracovné podmienky a hodnotiť podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami, osobitne z hľadiska záťaže zraku, podpornej a pohybovej sústavy a psychickej pracovnej záťaže.

Zamestnávateľ na základe analýzy a hodnotenia so zohľadnením spolupôsobiacich alebo kombinovaných účinkov škodlivých faktorov práce a pracovného prostredia je povinný vykonať primerané opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov na pracovisku.

Na základe § 5 je zamestnávateľ povinný informovať zamestnancov a zástupcov zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci o všetkých aspektoch bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré sa vzťahujú na ich pracovisko, a o všetkých opatreniach vykonaných na pracovisku, zaškoliť zamestnancov pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou a pri každej zásadnej zmene na pracovisku alebo pri zmene organizácie práce.

Podľa § 6 zamestnávateľ je povinný zabezpečiť **pravidelné prerušovanie práce** so zobrazovacou jednotkou najneskôr **po štyroch hodinách** nepretržitej práce. V súlade § 7 zamestnávateľ je povinný zabezpečiť posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na prácu:

- a) pred zaradením na prácu so zobrazovacou jednotkou,
- b) v pravidelných časových intervaloch podľa § 30 zákona č. 355/2007 Z.z. o podpore, rozvoji a ochrane verejného zdravia v znení zákona č. 140/2008 Z.z.,
- c) v prípade zrakových ťažkostí, ktoré môže spôsobiť práca so zobrazovacou jednotkou.

Ak je to na základe výsledkov vyšetrení očí a zraku potrebné, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi komplexné oftalmologické vyšetrenie.

Ak výsledky vyšetrení preukážu, že je nevyhnutné poskytnúť zamestnancovi špeciálne korekčné prostriedky na prácu so zobrazovacou jednotkou, je zamestnávateľ povinný ich poskytnúť.

Ak má zamestnanec zdravotné ťažkosti v súvislosti s výkonom práce so zobrazovacou jednotkou, zamestnávateľ zabezpečí zamestnancovi odborné vyšetrenie podporného, pohybového a nervového systému.

Náklady spojené s plnením uvedených povinností znáša zamestnávateľ.

28) Firma získala zmluvu na dodávku veľkého obchodného centra. Na stavenisku budú vykonávať práce zamestnanci a živnostníci (muži a ženy). Koordinátor projektovej dokumentácie upozornil na dodržanie požiadaviek nariadenia vlády SR č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko s ohľadom na vytvorenie podmienok pre oddych a hygienu s dôrazom pre špecifické podmienky, týkajúce sa žien. Ktoré sú tie požiadavky, ktoré je potrebné na pracovisku vytvoriť?

Ak zamestnanci musia používať špeciálny pracovný odev a ak sa nemôžu prezliekať z dôvodu ochrany zdravia alebo zachovania súkromia v inej miestnosti, musia mať k dispozícii primerané šatne. Šatne musia byť ľahko prístupné, musia mať dostatočnú kapacitu a musia byť vybavené stoličkami alebo lavicami. Šatne musia byť dostatočne veľké a vybavené tak, aby si každý zamestnanec mohol, ak je to potrebné, vysušiť pracovný odev, vlastný odev a osobné veci a zamknúť ich. Ak to okolnosti vyžadujú (napríklad nebezpečné látky, vlhkosť, nečistota), musí byť k dispozícii také vybavenie, aby pracovné oblečenie bolo uskladnené na mieste oddelenom od vlastného odevu a osobných vecí zamestnancov.

Šatne musia byť oddelené pre mužov a ženy alebo oddelene používané mužmi a ženami.

Ak zamestnanci nemajú k dispozícii šatne, musí mať každý zamestnanec k dispozícii miesto na uzamykanie svojho odevu a osobných vecí.

Ak to vyžaduje charakter práce alebo ochrana zdravia, zamestnanci musia mať k dispozícii primerané množstvo vyhovujúcich sprch. **Sprchovacie miestnosti musia byť oddelené pre mužov a ženy alebo oddelene používané mužmi a ženami.** Miestnosti na sprchovanie musia byť dostatočne

veľké a musia mať primeraný hygienický štandard, aby umožnili zamestnancovi bez prekážok sa umyť. Sprchy musia byť vybavené teplou a studenou tečúcou vodou. Ak sprchy nie sú potrebné, v blízkosti pracovísk a šatní musí byť k dispozícii primeraný počet vhodných umývadiel s tečúcou vodou, v prípade potreby teplou.

Tieto umývadlá musia byť oddelené pre mužov a ženy alebo sú používané oddelene mužmi a ženami, ak je to potrebné na zachovanie súkromia.

V blízkosti pracovísk, oddychových miestností, šatní, miestností so sprchami alebo umývadlami musia byť k dispozícii oddelené zariadenia s primeraným počtom záchodov a umývadiel.

Musia sa vykonať opatrenia na oddelenie záchodov pre mužov a ženy alebo na oddelené používanie záchodov mužmi a ženami.

Tam, kde to bezpečnosť alebo ochrana zdravia zamestnancov vyžaduje, musí byť k dispozícii ľahko prístupná oddychová miestnosť alebo ubytovacie priestory.

Oddychové miestnosti alebo ubytovacie priestory musia byť dostatočne veľké a primerane vybavené pre určený počet zamestnancov.

V oddychových miestnostiach alebo v ubytovacích priestoroch musia byť vykonané príslušné **opatrenia na ochranu nefajčiarov.**

Tehotné ženy a dojčiace matky musia mať možnosť oddychovať v ležiacej polohe v primeraných podmienkach.

29) Vo firme sa používajú karcinogénne a mutagénne látky, ktoré môžu negatívne pôsobiť na zdravie zamestnancov. Aké požiadavky musí zamestnávateľ splniť, aby postupoval v súlade s platnou legislatívou?

Používanie karcinogénnych a mutagénnych látok vo výrobe predstavuje

vážne riziko pre zamestnancov. Zamestnávateľ je povinný v súlade s **§ 6 ods. 1 písm. e) a f) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov** zabezpečiť, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov a odstrániť nebezpečenstvá a ohrozenia. Preto podľa **§ 3 nariadenia vlády SR č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení nariadenia vlády SR č. 301/2007 Z.z.** zamestnávateľ je povinný posúdiť riziko pre zdravie a bezpečnosť zamestnancov pri každej činnosti, pri ktorej môže vzniknúť riziko expozície karcinogénom alebo mutagénom, vypracovať posudok o riziku a určiť preventívne a ochranné opatrenia. Pokiaľ výsledky posúdenia rizika preukážu riziko pre zdravie, podľa **§ 4** citovaného nariadenia vlády, zamestnávateľ obmedzí používanie karcinogénov alebo mutagénov na pracovisku, ak je to technicky možné, najmä ich nahradením látkami, prípravkami alebo procesmi, ktoré nie sú nebezpečné alebo sú menej nebezpečné pre zdravie alebo bezpečnosť zamestnancov, resp. zabezpečí ich výrobu a používanie v uzavretom systéme alebo zníži expozíciu zamestnancov týmto látkam na najnižšiu dosiahnuteľnú úroveň.

S karcinogénmi a mutagénmi môžu pracovať len osoby zdravotne spôsobilé, ktoré dovŕšili 18 rokov veku. S karcinogénmi alebo mutagénmi nesmú pracovať tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy (nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z. z. príloha č. 1 bod. 3). Dojčiacim ženám sú zakázané práce a pracoviská so škodlivými chemickými faktormi, najmä s olovom a jeho zlúčeninami, ktoré sú absorbovatel'né ľudským organizmom.

30) Aké základné povinnosti má zamestnávateľ v oblasti oboznamovania osobitých skupín zamestnancov?

Zamestnávateľ je povinný podľa § 6 ods. 1 písm. m) zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov vypracovať a podľa potreby aktualizovať vlastný zoznam prác a pracovísk zakázaných tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy (**nariadenie vlády SR č. 272/2004 Z.z.**). Súčasťou pravidelných školení z predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, je aj oboznamovanie zamestnancov so špecifickými požiadavkami na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia horeuvedených skupín zamestnancov (**§ 7 zákona č. 124/2006 Z.z o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov**).

Z hľadiska zamestnávania mladistvých zamestnancov, osobitné povinnosti pre zamestnávateľov stanovuje **nariadenie vlády SR č. 286/2004 Z.z.**, ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov.

31) Je zamestnávateľ povinný posudzovať riziká z hluku, vibrácií, chemických, biologických alebo psychosociálnych faktorov osobitne pre mužov a ženy?

Povinnosť vykonávať identifikáciu a posudzovanie zdravotných rizík z expozície fyzikálnym, chemickým, biologickým alebo psychosociálnym faktorom pri práci ukladá zamestnávateľovi zákon č. 355/2007 Z.z. o ochra-

ne, podpore a rozvoji verejného zdravia, zmenený a doplnený zákonom č. 140/2008 Z.z.

Podľa § 52 ods. 1 písm. g) zákona č. 355/2007 Z.z. je zamestnávateľ pri posudzovaní povinný zároveň prihliadať na **špecifické riziká** a rešpektovanie **špecifických požiadaviek** vyplývajúcich nielen **pre mužov**, ale aj **pre ženy** v záujme rovnakej možnosti výkonu práce.

Otázku rodovej príslušnosti podľa tohto zákona musí zamestnávateľ brať do úvahy pri zabezpečovaní pracovných podmienok a to z hľadiska ergonomických, fyziologických a psychologických požiadaviek práce, dodržiavania prípustných hodnôt fyzickej záťaže, vrátane ručnej manipulácie s bremenami (§ 38, § 52).

Kritéria prípustnej záťaže a **limitov osobitne pre ženy a mužov** vo vzťahu k špecifickým rizikám podrobnejšie upravujú niektoré osobitné všeobecne záväzné predpisy (napr. príloha č. 2 NV č. 355/2006 Z.z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení NV č. 300/2007 Z.z., Vyhláška MZ SR č. 542/ 2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci, NV č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami).

32) Čo zahŕňa posudzovanie rizika s ohľadom na rod? (napr. z chemickej látky)

Aby zamestnávateľ mohol vyhodnotiť riziká z expozície chemickým látkam na pracovisku, musí najskôr identifikovať ich nebezpečné vlastnosti, u chemických alebo karcinogénnych faktorov, vrátane prašných aerosólov, vychádza fyzikálnych, fyzikálno-chemických, toxikologických vlastností,

klasifikácie látky a označenia s ohľadom na špecifické riziká a spôsob zaobchádzania (R-vety, S-vety, symboly, označovania napr. T, Xn, Xi). Tieto údaje môže získať z karty bezpečnostných údajov od dodávateľa a z iných overených dostupných zdrojov. Podľa klasifikácie a označenia látky (napr. T⁺, R 26 znamená veľmi jedovatý pri vdýchnutí alebo T⁺, R 45 ide o karcinogén kategórie 1; T, R 60 znamená reprodukčnotoxickú látku kateg.1) je možné získať údaje, na základe ktorých možno posúdiť, či napr. žena v reprodukčnom veku alebo tehotná žena môže vykonávať práce spojené s reprodukčnými rizikami ovplyvňujúcimi plodnosť, vývoj plodu alebo karcinogenitu. Pre posudzovanie rizík je dôležitá úroveň a trvanie expozície nebezpečnému faktoru a podmienky práce, tzn. že sa zohľadňuje množstvo látky, ktoré sa môže dostať do organizmu a cesty vstupu do organizmu, dĺžka pracovnej zmeny, počas ktorej je organizmus vystavený nebezpečnému faktoru. Ďalej je to intenzita expozície, ktorá sa vyjadruje porovnávaním nameraných koncentrácií danej látky v pracovnom ovzduší alebo biologickom materiáli s limitnými hodnotami NPEL alebo biologicky medznými hodnotami (ak sú dostupné) a zhodnotí sa dodržanie alebo prekročenie limitov. Charakterizácia rizík ako posledný krok predstavuje kvalitatívne zhodnotenie konkrétnej látky (na základe jej vlastností a účinkov) a mieru jej kvantitatívneho pôsobenia (rizika) pre zamestnanca pri výkone konkrétnej práce za definovaných podmienok. Nakoľko ide o celkové zhodnotenie možných vplyvov chemických látok na zdravie, musia byť brané na zreteľ aj vnímateľnejšie skupiny zamestnancov, ktorých sa to môže týkať: ženy, tehotné a dojčiacie ženy, mladiství, telesne postihnutí. Výsledkom procesu posudzovania je posudok o riziku, ktorý obsahuje kategóriu práce (1. – 4. kategórie), pričom sa postupuje podľa kritérií uvedených vo Vyhláske MZ SR č. 448/2007

Z.z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií. Ak posudok o riziku preukáže zvýšené riziko (kategórie 3. a 4.) zamestnávateľ musí vykonať opatrenia na zníženie rizika a zabezpečiť zdravotný dohľad.

33) Ktoré fyzikálne, chemické alebo biologické faktory predstavujú reprodukčné riziko pre ženy a pre mužov?

Za reprodukčné riziká pre ženy (sú to faktory, ktoré spôsobujú poruchu plodnosti alebo poruchu vývoja plodu a teda mať zdravé deti) v súčasnosti možno považovať: protinádorové lieky - cytostatiká (neplodnosť, potraty), sírouhlík (zmeny menštruačného cyklu), olovo (neplodnosť, potraty, vývojové poruchy plodu), ionizačné žiarenie (neplodnosť, nízka pôrodná hmotnosť, rakovina detí), namáhavá fyzická práca resp. dlhé státie, nadmerné dvíhanie (potraty v neskorom tehotenstve, predčasný pôrod), vírus hepatitídy B a HIV (nízka pôrodná hmotnosť), rubeola (novorodenecké defekty, nízka hmotnosť detí), toxoplazmóza (potraty, vývojové poruchy, novorodenecké defekty).

U mužov boli rozpoznané: z chemických faktorov najmä olovo, etyléndibromid, perchlóretylén, pary ortute, brómu. Z fyzikálnych faktorov – vysoké teploty, žiarenie z radarov a rtg. žiarenie.

34) Ktoré práce sú spojené so špecifickým rizikom pre tehotné ženy ?

Zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiacie ženy je uvedený v prílohe č. 2 k nariadeniu 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 ženy, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiacie ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien. Vo všeobecnosti ide o práce a pracoviská so škodlivými fyzikálnymi faktormi a vplyvmi, ktoré môžu spôsobiť poškodenie plodu alebo narušiť uchytenie placenty (práce s nárazmi, otrasmi, tlakom na brucho, manipulácia s bremenami, hlučné pracoviská, práce so zdrojmi ionizujúceho žiarenia, elektromagnetického žiarenia a elektromagnetických polí, práce s nadmernou záťažou chladom a teplom, práce vykonávané v nevhodných pracovných polohách s nevhodným držaním tela a premiestňovaním sa), práce s psychickou záťažou, práce s biologickými faktormi skupiny 2,3 a 4 a práce s chemickými faktormi (práce s ortuťou a jej zlúčeninami, s látkami spomaľujúcimi mitózu, s oxidom uhoľnatým, s jedovatými a veľmi jedovatými látkami, ktoré prenikajú cez pokožku, so senzibilizujúcimi látkami, s látkami, ktoré môžu spôsobiť poleptanie). Pri týchto prácach je zamestnávateľ povinný vyhodnotiť všetky riziká pre bezpečnosť a zdravie ženy, na základe posúdenia zdravotnej spôsobilosti ženy z hľadiska možných účinkov na tehotenstvo alebo dojčenie príslušným lekárom prijať opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ženu o prijatých opatreniach informovať. Tehotnú ženu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu ženu nemožno nútiť, aby vykonávala práce, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo a lebo dojčenie.

35) Z čoho vychádzajú rozdielne povolené hmotnosti bremien, s ktorými môžu manipulovať ženy a muži?

Výška ustanovených smerných hmotnostných hodnôt ručne zdvíhaných a prenášaných bremien zvlášť pre mužov a ženy uvedených v prílohe č. 2 k NV SR č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami zohľadňuje špecifické anatomicke a fyziologické intersexuálne rozdiely mužov a žien.

Vo vzťahu k fyzickej výkonnosti sú to najmä: **rozdiely v telesnej stavbe** – stavba kostry, väzivového aparátu, rozloženie telesného tuku, **svalových silách, výkonnosti srdcovo-cievneho a pľúcneho systému.**

36) Musí zamestnávateľ aj malej firmy mať miestnosť pre oddych tehotnej zamestnankyne poležiačky v prípade, že takúto zamestnankyňu zamestnáva?

Áno. Vytvorenie primeraných podmienok pre možnosť oddychu tehotným a dojčiacim ženám poležiačky je jednou zo základných požiadaviek na vybavenie pracoviska ustanovených v prílohe č.1 k NV SR č.391/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko.

37) Akým spôsobom (z akých zdrojov) bude zamestnávateľ informovaný, že má zohľadňovať rodový prístup v oblasti pracovných podmienok, ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci.

Zamestnávateľ má byť informovaný o jeho povinnosti zohľadňovať rodový prístup k práci z platnej legislatívy, aktuálnych publikácií, prostredníctvom orgánov verejného zdravotníctva pri výkone ŠZD na pracovisku, odborníkov v tíme pracovnej zdravotnej služby, poradní zdravia na RÚVZ,

orgánov inšpekcie práce, prípadne médií, ktoré dostanú podnet napr. od úradov verejného zdravotníctva, aby informovali zamestnávateľov cestou televízie, rozhlasu, tlače.

38) Je potrebné, aby sa pri projektovaní pracovísk zohľadňovali ergonomické požiadavky vyplývajúce z fyziologických daností žien napr. výška pracovnej manipulačnej roviny, sedadlá, ovládače?

Áno, najmä v prípadoch projektovania pracovísk, kde prevláda zamestnávanie žien. V ostatných prípadoch počítať s úpravou pracoviska a používaním pomocných prostriedkov a pracovných nástrojov / podložka pod nohy, ergonomicky i hmotnostne prispôsobené ručné náradie atď./, ktorými sa znížia riziká pracovnej záťaže najmä na podpornopohybový aparát.

39) Mal by zamestnávateľ zohľadňovať rozloženie výkonnosti v rámci pracovnej zmeny u profesií obsadzovaných v pracovnom procese zamestnancami oboch pohlaví.

Áno, dennú výkonnosť by mal zamestnávateľ upravovať v súlade s NV SR č. 542/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci tak, aby zohľadnil prípustné hodnoty **fyziologických ukazovateľov** pracovnej záťaže, a to **energetický výdaj a srdcovú frekvenciu**.

40) Môžu ženy vykonávať rizikové práce?

Ženy môžu vykonávať rizikové práce s výnimkou tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien, ktorým je

vykonávanie rizikových prác zakázané v prílohe č. 1 k nariadeniu vlády SR č. 272/2004 Z.z. Rizikové práce taktiež nemôžu vykonávať ženy, ktoré podľa lekárskeho posudku nie sú zdravotne spôsobilé na výkon konkrétnej činnosti.

Opatrenia na podporu rodovej rovnosti v organizáciách

Opatrenia smerujúce k podpore rodovej rovnosti na podnikovej úrovni sú smerované do piatich oblastí.

1. *oblasť: Rodová rovnosť a podnikové dokumenty*

- Explicitne formulovať princípy a záväzky v oblasti rodovej rovnosti v dokumentoch:
 - Politika riadenia ľudských zdrojov
 - Pracovný poriadok
 - Kolektívna zmluva
 - Dokument politiky BOZP
 - príp. v iných dokumentoch

2. *oblasť: Podnikové rodové analýzy*

- Analýza dokumentov (výročná správa, pracovný poriadok, príkazné listy, ..., kolektívna zmluva)
- Počet zamestnancov (celkove/muži/ženy)
- Počet členov TOP-manažmentu (celkove/muži/ženy)
- Počet členov líniového manažmentu (celkove/muži/ženy)
- Priemerná mzda (celkove/muži/ženy)
- Využívanie benefitov (podnikové autá, referentské autá, mobilné telefóny, preplácanie súkromných telefónnych hovorov, notebooky, pripojenie na internet, príspevok na oblečenie a pod. -celkove/muži/ženy)

- Účast' na konferenciách, seminároch, školeniach, odborných kurzoch, jazykových kurzoch a pod. - celkove/muži/ženy)

3. *oblasť: Rodová rovnosť a BOZP*

- Identifikácia a posúdenie miery zdravotných rizík z expozície zamestnancov a zamestnankýň faktorom práce a pracovného prostredia a následne zaradiť pracovné činnosti (profesie) do príslušných kategórií podľa kritérií platnej legislatívy.
- Pri posudzovaní rizík prihliadať na rodové hľadisko, ako aj na osobitné citlivé skupiny zamestnancov a zamestnankýň (mladiství, tehotné ženy, starší zamestnanci).
- Zabezpečiť pravidelnú kontrolu rizík na pracoviskách, hlavne na pracoviskách a pri činnostiach so zvýšeným rizikom.
- Zabezpečiť pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne kompletný zdravotný dohľad, vrátane lekárskeho preventívneho prehliadok vo vzťahu k práci prostredníctvom PZS (pracovná zdravotná služba).
- Poskytovať zamestnancom a zamestnankyniam dostatočné odborné a zrozumiteľné informácie o faktoroch práce a pracovného prostredia, možných zdravotných rizikách a rizikách úrazu, spôsobe ochrany a o vykonaných opatreniach na zníženie rizika, vrátane praktického zácviku. Zároveň overovať stupeň informovanosti a pochopenia zo strany zamestnancov a zamestnankýň.
- Rozpracovať na podmienky organizácie zoznam prác, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám (NV SR č. 272/2004 Z. z.).
- Určiť pracovné miesta pre tehotné zamestnankyne, na ktoré sa pre-

radia v rámci pracovného procesu na obdobie v súlade s NV SR č. 272/2004 Z. z., ak práca, ktorú vykonávajú, je zaradená medzi zakázané, alebo je spojená so špecifickým rizikom (príloha č. 2 NV SR č. 272/2004 Z. z.).

- V súlade s požiadavkami platnej legislatívy v oblasti ochrany zdravia pri práci zabezpečiť informovanie zamestnankýň, členov a členiek manažmentu v rámci povinných školení o materiáli uvedenom v bodoch 6. a 7. a zároveň sprístupniť uvedený dokument v rámci prevádzkového poriadku.
- V rámci zdravotno-bezpečnostného auditu na pracoviskách vykonávaných zamestnávateľom vyhodnocovať faktory súvisiace s rizikom poškodenia zdravia žien a mužov pri ručnej manipulácii s bremenami a zabezpečiť, aby neboli prekračované smerné hmotnostné hodnoty uvedené v NV SR č. 281/2006 Z. z. (o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami).
- Pri projektovaní nových pracovísk a pri úpravách existujúcich pracovísk zohľadniť požiadavky vyplývajúce z rozdielnych fyziologických daností žien a mužov (výška pracovnej manipulačnej roviny, sedadlá, ovládače, technológia – faktory prostredia, atď.).
- V rámci plnenia povinnosti zamestnávateľa (v súlade s platnými predpismi) poskytovať zamestnancom a zamestnankyniam osobné ochranné pracovné prostriedky, pracovný odev a pracovnú obuv tak, aby spĺňali nielen ochranné požiadavky, ale aj veľkostné a estetické.
- Dennú výkonnosť profesií obsadzovaných v pracovnom procese zamestnancami oboch pohlaví upravovať v súlade s vyhláškou MZ SR 542/2007 Z. z. (o podrobnostiach o ochrane zdravia pred nepriaznivými

účinkami nadmernej fyzickej, psychickej a senzorickej záťaže pri práci) tak, aby zohľadňovali prípustné hodnoty fyziologických ukazovateľov pracovnej záťaže, a to energetického výdaja a srdcovej frekvencie.

- V rámci pracovného režimu zohľadňovať zvýšenú citlivosť na faktory pracovného prostredia v rámci menštruačného cyklu.
- Optimalizovať mikroklimu na pracovisku so zohľadnením väčšej tolerancie na teplo u mužov a väčšej tolerancie na chlad u žien.
- Zaviesť dvakrát za zmenu „aktívne prestávky“ (program navrhnutý fyzioterapeutmi), a to pre personál oboch pohlaví.

4. oblasť: Rodová rovnosť a riadenie ľudí

- Projektovanie pracovných pozícií a úloh s nimi spojených tak, aby pracovné podmienky boli rovnako ústretové pre mužov a ženy.
- Zabezpečiť rovnaké odmeňovanie žien a mužov za rovnakú prácu rovnakej hodnoty formou stanovenia pravidiel.
- Stanoviť pravidlá pre celoživotné vzdelávanie, kariérny rast a postup tak, aby boli rovnako ústretové pre mužov a ženy.
- V súlade s prianím (súhlasom) zamestnancov a zamestnankýň zaujímať sa o ich rodinnú charakteristiku kvôli uplatneniu opatrení podnikovej rodinnej politiky a opatrení podnikovej sociálnej politiky.
- Umožniť žene alebo mužovi starajúcemu sa o dieťa alebo o inú odkázanú osobu bez následkov odmietnuť zmenovú prácu, nočnú prácu, nadčasovú prácu, viacdennú pracovnú cestu mimo bydliska a pod.
- Pravidelné udržiavanie kontaktu a informovanie o dianí v organizácii zamestnancov a zamestnankýň počas ich vynútenej dlhodobej nepri-

tomnosti na pracovisku (napr. pri dlhšej PN, materskej a rodičovskej dovolenke).

- Pri očakávanom dohľadnom návrate zamestnanca alebo zamestnankyne po vynútenej dlhodobej neprítomnosti na pracovisko prizvať (vy-slať) ich na aktuálne školenia, mítingy a pod.
- Ak to charakter práce dovoľuje umožniť žene alebo mužovi starajúce-mu sa o dieťa alebo o inú odkázanú osobu prácu doma.
- Ak to charakter práce dovoľuje umožniť zamestnancom a zamest-nankyniam pružný pracovný čas, podľa požiadaviek skrátený úväzok a pod.
- Ak to charakter práce dovoľuje umožniť ženám pracovať na tzv. zdie-ľanom pracovnom mieste.

5. *oblasť: Rodová rovnosť a sociálna politika podniku*

- Pravidelne získavať a analyzovať rodovo diferencované údaje o pre-ferovaní a využívaní opatrení zahrnutých do podnikových sociálnych programov s predpokladaným účinkom na zvýšenie flexibility a účin-nosti podnikovej sociálnej politiky (stravovanie, bytová politika, zdra-votná a rehabilitačná starostlivosť, rekreácie (aj pre členov rodiny), kultúrne a osvetové aktivity, športové aktivity, predškolské zariadenia pre deti, detské letné tábory, doplnkové dôchodkové poistenie, predaj firemných výrobkov so zľavou, poskytovanie finančných pôžičiek, odmeny pri jubileách, pri narodení detí, poskytovanie poradenských služieb (napr. právnych, psychologických), zabezpečenie dopravy do a z práce, poskytnutie finančnej pomoci pri nepredvídaných udalos-tiach, nákup „do tašky“ a pod.).

- Program rodovej rovnosti začleniť ako samostatnú časť do kolektív-neho vyjednávania a kolektívnej zmluvy s rešpektovaním požiadaviek osôb oboch pohlaví.
- V spolupráci s miestnym zastupiteľstvom zabezpečiť prevádzkový čas detských predškolských zariadení, úradov, obchodov a služieb tak, aby zamestnanci a zamestnankyne ich mohli využívať bez časového tlaku.
- V spolupráci s mestským zastupiteľstvom, súkromným poskytovate-ľom alebo vo vlastnej réžii zriadiť v blízkosti organizácie prevádzku predaja základných potravín s možnosťou nákupu potravín pred po pracovnej zmene.
- V spolupráci s miestnym zastupiteľstvom alebo vo vlastnej réžii za-bezpečiť možnosť dopravy do práce a z práce pre všetky zmeny, v kto-rých sa v organizácii pracuje.
- Vytvoriť schránku na návrhy, príp. sťažnosti personálu (návrhy na zlepšenie opatrení v oblasti rovnosti príležitostí, sťažnosti – napr. na sexuálne obťažovanie a pod.).

Prehľad základných legislatívnych požiadaviek v oblasti rodovej rovnosti v Slovenskej republike

Právo na rovnaké zaobchádzanie patrí medzi základné práva každého človeka. Uvedené právo je zakotvené v dokumentoch medzinárodných organizácií (Organizácia spojených národov, Medzinárodná organizácia práce), ako aj v legislatíve Európskej únie, ktoré Slovenská republika ako členský štát týchto organizácií v prevažnej väčšine prevzala do národnej legislatívy.

V ďalších častiach sú uvedené základné dokumenty, ktoré v oblasti rodovej rovnosti presadzujú:

- zákaz diskriminácie pri prijímaní do zamestnania a v práci z dôvodu príslušnosti k pohlaviu,
- rovnaké odmeňovanie pre ženy a mužov za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty,
- rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní,
- rovnaké príležitosti na odborné vzdelávanie,
- rovnaký kariérny postup,
- rovnaké pracovné podmienky,
- právo obidvoch pohlaví na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- podporu zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami,
- právo na rodičovskú dovolenku tak pre otcov, ako aj pre matky.

Základom práva v oblasti rodovej rovnosti je **Ústava Slovenskej republiky** (ústavný zákon č.460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov), ktorá v čl. 12 stanovuje: „Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach.

Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremlčateľné a nezrušiteľné. Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody“.

Obdobné ustanovenia obsahuje aj čl. 3 **Listiny základných práv a slobôd** (ústavný zákon č. 23/1991 Zb.).

Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov) v čl. 6 podrobnejšie definuje zásady rodovej rovnosti v pracovnom procese vyplývajúce z Ústavy SR a medzinárodných dokumentov, a to nasledovne: „Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne“. Uvedené zásady rodovej rovnosti (rovnakého zaobchádzania) sú podrobnejšie konkretizované najmä v nasledovných ustanoveniach Zákonníka práce:

- prístup k zamestnaniu (bližšie v §§ 13, 41,47,64),
- odmeňovanie za vykonanú prácu (§ 119a),
- odborné vzdelávanie (§§ 140, 153,154),
- pracovné podmienky (§§ 55,141,147, 160 až 162, 166 až 169, 170).

Podľa § 150 ods. 2 Zákonníka práce, zamestnanci, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu podať sťažnosť na príslušnom orgáne inšpekcie práce.

Osobitné postavenie má **zákon č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)**, ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania najmä v pracovnoprávnych vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch (§ 6), v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelaní (§ 5). Zákon ďalej určuje povinnosti zamestnávateľov pri zamestnávaní osôb so zdravotným postihnutím pri dodržiavaní zásad rovnakého zaobchádzania (§ 7). Dôležité sú aj ustanovenia §§ 8, 8a o prípustnom rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie a rasového pôvodu, ktoré je odôvodnené povahou činnosti. Podľa § 8a diskrimináciou nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi štátnej správy, zameraných na odstránenie foriem sociálneho a ekonomického znevýhodnenia a znevýhodnenia vyplývajúceho z dôvodu veku a zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Zákon v § 9 ustanovuje právnu ochranu a konanie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Zákon č. 140/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa antidiskriminačný zákon, v § 2a okrem iného definuje diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih v oblasti rovnakého zaobchádzania. Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo

rodovej identifikácie. Novela antidiskriminačného zákona v § 9 ods. 5 rozšírila okruh inštitúcií, na ktoré sa môže zamestnanec/zamestnankyňa obrátiť v prípade diskriminácie (súd, inšpekcia práce), aj na mediátora podľa zákona č. 420/2004 Z.z. o mediácii.

Medzi základné ústavné práva zamestnancov patrí aj **právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci** (§ 36 Ústavy Slovenskej republiky). Požiadavky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (BOZP), ktorými sa vytvárajú dobré pracovné podmienky, upravujú viaceré všeobecne záväzné právne predpisy.

Základným špeciálnym predpisom je **zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov** (ďalej len zákon o BOZP). Zákon o BOZP sa vzťahuje na zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobnjej a nevýrobnjej sféry. Zákonom sú stanovené povinnosti zamestnávateľov, ako aj práva a povinnosti zamestnancov pri vytváraní zdravých a bezpečných pracovných podmienok všeobecne, zvlášť u osobitných skupín zamestnancov (tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode, dojčiace ženy, mladiství a zamestnanci so zdravotným postihnutím), a to tak pri ich prijatí do zamestnania, ale najmä počas plnenia pracovných úloh (výkon prác), ako aj na poradné a kontrolné inštitúty, ktoré zabezpečuje zamestnávateľ z vlastných zamestnancov alebo dodávateľsky ako služby.

Zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 140/2008 Z.z. v § 52 ods. 1 písm. g) ukladá fyzickým osobám – podnikateľom a právnickým osobám povinnosť zabezpečiť primeraný zdravotný dohľad pre zamestnancov s ohľadom na špecifické riziká vrátane rešpektovania speci-

fických požiadaviek vyplývajúcich z rodových príslušností tak, aby muži a ženy mali rovnakú možnosť výkonu práce.

Problematika rovnakého zaobchádzania je riešená aj v ďalších špecifických zákonoch, napr. v **zákone č. 552/2003 Z.z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov** (výberové konanie na miesto vedúceho zamestnanca), v **zákone č. 312/2001 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov** (vstup do štátnej služby a pri jej vykonávaní, ako aj pri výberovom konaní na voľné štátnozamestnanecké miesta), v **zákone č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov** (právo občanov na prístup k zamestnaniu), v **zákone č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov** (práva poistencov).

Na zákon č. 124/2006 Z.z. o BOZP nadväzujú viaceré nariadenia vlády Slovenskej republiky, ktoré bližšie určujú povinnosti zamestnávateľov pri vytváraní zdravých a bezpečných pracovných podmienok, vrátane podmienok pri zamestnávaní tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien a ktorými sú preberané právne akty Európskych spoločenstiev a Európskej únie:

- **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**

Ako vyplýva z názvu samotného nariadenia vlády, toto obsahuje jednak zoznam prác a pracovísk, ktoré sú priamo zakázané uvedeným skupinám žien, ako aj zoznam prác a pracovísk, ktoré predstavujú špecifické riziko pre tieto ženy (príloha č.2 nariadenia vlády).

Medzi zakázané práce sú zaradené napríklad práce a pracoviská so škodlivými fyzikálnymi, biologickými a chemickými faktormi (najmä s olovom

a jeho zlúčeninami), s karcinogénmi, práca vo výškach nad 1,5 m a nad voľnou hĺbkou, banské práce pod zemou a pri razení tunelov a štôlní a rizikové práce v kategóriách 3 a 4.

Zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre uvedené kategórie žien tvorí veľkú skupinu takých prác a pracovísk, kde je zamestnávateľ povinný posúdiť pôsobenie škodlivých faktorov a vplyvov, ako aj stupeň a trvanie ich pôsobenia. Na základe takéhoto posúdenia je zamestnávateľ povinný vyhodnotiť všetky riziká pre bezpečnosť a zdravie uvedenej kategórie žien a prijať potrebné opatrenia. V prílohe č.2 je zoznam prác a pracovísk, spojených so špecifickým rizikom rozdelený do troch skupín so škodlivými:

- fyzikálnymi faktormi a vplyvmi (práce s nárazmi a otrasmi, pri manipulácii s nákladmi, hluk, ionizujúce a neionizujúce žiarenie, nadmerná záťaž chladom alebo teplom, práca v nevhodných polohách a psychická záťaž),
- chemickými faktormi (najmä práca s ortuťou, oxidom uhoľnatým, nebezpečnými a škodlivými látkami pôsobiacimi na kožu a dýchacie ústrojenstvo),
- biologickými faktormi (výroba liečiv, faktory spôsobujúce závažné ochorenia ľudí s rizikom ochorenia populácie).

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

Požiadavky na pracovisko z hľadiska zaistenia BOZP sú uvedené v prílohách č.1 a č.2 nariadenia vlády, a to v závislosti od termínu uvedenia pracoviska do prevádzky, ktoré sa týkajú všetkých zamestnancov. Osobitná požia-

davka sa týka umožnenia tehotným ženám a dojčiacim matkám oddychovať poležiačky v oddychových miestnostiach.

Podľa ďalších častí nariadenia vlády sú zamestnávateľia povinní zabezpečiť, aby zariadenia na osobnú hygienu (šatne, sprchy, záchody) boli oddelené pre mužov a ženy, resp. v špecifických prípadoch bolo oddelené ich používanie mužmi a ženami.

- **Nariadenie vlády SR č. 281/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami**

Nariadenie vlády taktiež, ako to vyplýva z jeho názvu, stanovuje minimálne požiadavky na BOZP zamestnancov pri ručnej manipulácii s bremenami, pri ktorej je riziko poškodenia zdravia, najmä chrbtice zamestnancov a na predchádzanie tomuto riziku. Na predchádzanie rizikám poškodenia zdravia, ktoré vyplývajú pre zamestnancov z ručnej manipulácie s bremenami sú v prílohe č.2 nariadenia vlády stanovené smerné hmotnostné hodnoty.

V záujme odstránenia alebo zníženia účinkov ručnej manipulácie s bremenami na zdravie zamestnancov je zamestnávateľ povinný pred jej začatím:

- a) posúdiť riziko pri každom druhu ručnej manipulácie s bremenami so zohľadnením všetkých faktorov,
- b) vykonať príslušné opatrenia, najmä so zreteľom na fyzickú námahu, vlastnosti pracovného prostredia a požiadavky na činnosť,
- c) zabezpečiť zdravotný dohľad, ktorým je posúdenie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov na ručnú manipuláciu s bremenami so zohľadnením individuálnych rizikových faktorov uvedených v prílohe č. 3 a smerných hmotnostných hodnôt uvedených v prílohe č. 2,
- d) zabezpečiť školenie a zácvičenie zamestnancov o správnej manipulácii s bremenom a o rizikách poškodenia zdravia.

V prílohe č.2 nariadenia vlády sú stanovené smerné hmotnostné hodnoty bremien pri rôznych spôsoboch ich zdvíhania a prenášania, a to v závislosti od veku zamestnancov, osobitne pre mužov a osobitne pre ženy. Maximálna hmotnosť zdvíhaných a prenášaných bremien ženami pri priaznivých podmienkach v závislosti od ich veku je 10 kg (ženy vo veku 50-60 rokov), resp. 15 kg (ženy vo veku 18-49 rokov), pri nepriaznivých podmienkach je to 5 kg (ženy vo veku 50-60 rokov), resp. 10 kg (ženy vo veku 18-49 rokov).

U tehotných žien, matiek do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien vykonávajúcich ručnú manipuláciu s bremenami treba rešpektovať odporúčanie príslušného lekára týkajúce sa úpravy režimu práce a odpočinku, prípadne časového obmedzenia a trvania ručnej práce s bremenami, ak si to vyžaduje zdravotný stav ženy, ochrana plodu a nerušený priebeh tehotenstva. Pre tehotné ženy, matky do deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy sa odporúčajú smerné hmotnostné hodnoty pre ženy (maximálna hmotnosť ručne zdvíhaných a prenášaných bremien, maximálny počet zdvihov za minútu) znížiť na menej ako polovicu.

- **Nariadenie vlády SR č. 396/2006 Z.z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko**

Špecifické podmienky pri vykonávaní stavebných a iných prác na staveniskách z hľadiska zaistenia BOZP si vyžiadali prijatie samostatnej smernice Rady 92/57/EHS, ktorá je prevzatá do slovenskej legislatívy vyššie uvedeným nariadením vlády. K zabezpečeniu úloh vyplývajúcich z uvedeného nariadenia vlády je potrebná súčinnosť stavebníka, zamestnávateľa, koordinátora dokumentácie a koordinátora bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a to najmä k zabezpečeniu plnenia úloh vyplývajúcich z plánu BOZP, ktorý stanovuje pravidlá na vykonávanie prác na stavenisku.

Zamestnávateľ je navyše povinný prijať opatrenia k zabezpečeniu úloh uvedených v prílohe č. 3 nariadenia vlády. Osobitná požiadavka sa týka povinnosti zamestnávateľa zabezpečiť, aby zariadenia na osobnú hygienu (šatne, sprchy, záchody) boli oddelené pre mužov a ženy, resp. v špecifických prípadoch bolo oddelené ich používanie mužmi a ženami.

- **Nariadenie vlády SR č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci v znení nariadenia vlády SR č. 300/2007 Z. z.**

Nariadenie vlády v § 4 ods. 1 stanovuje zamestnávateľovi povinnosť zisťovať prítomnosť nebezpečných chemických faktorov na pracovisku, a ak sú prítomné posúdiť akékoľvek riziko vyplývajúce z týchto faktorov. V ods. 2 je špecifikované, čo posúdenie rizika zahŕňa:

- **písm. a)** – identifikáciu nebezpečných vlastností chemických faktorov s uvedením fyzikálnych, fyzikálno – chemických, toxikologických a ďalších významných vlastností chemických faktorov z hľadiska bezpečnosti a zdravia poskytovanú dodávateľom podľa osobitného predpisu. Pri tomto postupe zisťuje špecifické účinky faktorov na organizmus žien a mužov.
- **písm. f)** – charakterizáciu rizika pre zamestnancov s prihliadnutím na osobitné skupiny zamestnancov vrátane uvedenia pracovných činností, ktoré predstavujú zvýšené riziko pre zamestnancov. Tu sa zohľadňujú kvalitatívne vplyvy na zdravie žien a osobitných skupín zamestnancov.

Príloha č. 2 k citovanému nariadeniu vlády stanovuje biologické medzné hodnoty pričom uvádza:

1. Biologická medzná hodnota sa stanovuje ako

bod a) záväzná biologická medzná hodnota, ktorá sa nesmie prekročiť vôbec,

bod b) indikatívna biologická medzná hodnota, ktorej prekročenie upozorňuje na pravdepodobnosť zvýšenej expozície zamestnancov chemickému faktoru na potrebu prijať preventívne a ochranné opatrenia

Pre **olovo** je záväzná biologická medzná hodnota 700 µm Pb/l krvi (3,4 µmol/l krvi), indikatívna biologická medzná hodnota 400 µg Pb/l krvi (1,93 µmol/l krvi) a 100 µg Pb/l krvi pre ženy < 45 r (0,483 µmol/l).

- **Nariadenie vlády SR č. 356/2006 Z.z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénnym faktorom pri práci v znení nariadenia vlády SR č. 301/2007 Z.z.**

Nariadenie vlády v § 3 ods. 4 stanovuje, že s karcinogénmi alebo mutagénmi môžu pracovať len osoby zdravotne spôsobilé, ktoré dovŕšili 18 rokov veku. S karcinogénmi alebo mutagénmi nesmú pracovať tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy.

- **Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci**

Príloha č. 2 k vyhláške uvádza prípustné hodnoty celkovej fyzickej záťaže zamestnancov.

1. Hodnoty energetického výdaja (netto) **mužov a žien** vo veku 18 – 65 rokov pri fyzickej práci vykonávanej veľkými svalovými skupinami nesmú presahovať prípustné hodnoty.
2. Hodnoty energetického výdaja (netto) **chlapcov a dievčat** vo veku 15

– 18 rokov pri fyzickej práci vykonávanej prevažne veľkými svalovými skupinami nesmú presahovať prípustné hodnoty.

- **Vyhláška MZ SR č. 544/2007 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplom a chladom pri práci.**

Príloha k vyhláške uvádza dlhodobu a krátkodobu únosný čas práce pre **mužov a ženy.**