

V súlade so Zákonníkom práce a § 6 ods. 1 písm. m) zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

*vydávam*

## **Smernicu na ochranu pracovných podmienok žien**

**Úradu Žilinského samosprávneho kraja**

### **Čl. 1**

Účelom tejto smernice je zabezpečiť v zmysle Zákonníka práce a zákona č. 124/2006 Z.z. o ochrane bezpečnosti a zdravia pri práci optimálne pracovné podmienky pre všetky ženy zamestnané v Úrade Žilinského samosprávneho kraja (ďalej len „Úrad ŽSK“).

### **Čl. 2**

#### **Rozsah platnosti**

Pracovné podmienky žien v Úrade ŽSK sú vydané v zmysle Zákonníka práce č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov, zákona NR SR č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a ďalších právnych predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a platia pre všetky ženy, tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacie ženy vo všetkých priestoroch a objektoch Úradu ŽSK.

### **Čl. 3**

#### **Všeobecne**

Vzhľadom k tomu, že ženy majú určité telesné a fyziologické špecifiká, ktoré je potrebné rešpektovať, nemožno na ne klásť také požiadavky ako u mužov, pretože by to mohlo viesť k vážnym zdravotným komplikáciám a následne k sťaženému pracovnému či spoločenskému uplatneniu. Preto sú ženy, v súlade so národnostátnym záujmom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci považované za osobitne chránenú skupinu zamestnancov.

Ženám sú zakázané práce fyzicky neprimerané a práce, ktoré škodia ich organizmu. Sú to najmä práce, pri ktorých sú ženy vystavené škodlivým vplyvom v takej miere, že sú ohrozené ochorením so špecifickými trvalými následkami, a ktoré ohrozujú ich materské poslanie. Tehotným ženám sú navyše zakázané práce, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú úspešný priebeh tehotenstva a ich zdravie v tehotenstve a pri pôrode. To platí rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacej žene.

Žiadnu časť tejto smernice nie je možné vykladať tak, aby dochádzalo k porušeniu princípu rovnakého zaobchádzania v zmysle zákona č. 365/2004 Z.z., alebo priamej alebo nepriamej diskriminácie.

## Čl. 4 Vymedzenie základných pojmov

Na účely tejto smernice sa myslí:

- 1) **Zamestnanec Úradu ŽSK** je fyzická osoba, ktorá v pracovnom vzťahu vykonáva prácu pre zamestnávateľa t. j. Úrad ŽSK (ďalej len zamestnávateľ) podľa jeho pokynov za mzdu alebo za odmenu.
- 2) **Osobitné skupiny zamestnancov sú:**
  - a) **Tehotná zamestnankyňa** je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave a predložila o tom lekárske potvrdenie.
  - b) **Dojčiaca zamestnankyňa** je zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o tejto skutočnosti.
  - c) **Osamelá zamestnankyňa** je zamestnankyňa, ktorá žije sama a je slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena.
- 3) Pokiaľ sa v texte smernice uvádza zamestnankyňa Úradu ŽSK myslí sa tým všeobecne žena, ktorá je v pracovnom vzťahu k Úradu ŽSK.

## Čl. 5 Pracovné podmienky tehotných žien a matiek

Zamestnávateľ je povinný zriaďovať, udržiavať a zvyšovať úroveň sociálneho zariadenia a zariadenia na osobnú hygienu pre zamestnankyne.

### 1) Preradenie na inú prácu

Ak vykonáva tehotná zamestnankyňa prácu, ktorá je tehotným zamestnankyniam zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, alebo je to matka do konca deviateho mesiaca po pôrode, zamestnávateľ je povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok. Ak takáto úprava nie je možná, zamestnávateľ zamestnankyňu preradí na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci. Ak dosahuje zamestnankyňa pri práci, na ktorú bola prevedená, bez svojho zavinenia nižší zárobok ako pri doterajšej práci, zamestnávateľ jej poskytne na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve.

Ak nemožno tehotnú zamestnankyňu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ jej poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

Ak tehotná zamestnankyňa, ktorá by pracovala v noci alebo matka do konca deviateho mesiaca po pôrode požiadala o zaradenie na dennú prácu na základe lekárskeho potvrdenia, zamestnávateľ jej žiadosti vyhovie.

### 2) Úprava pracovného času

Zamestnávateľ je povinný prihliadať pri zaraďovaní zamestnancov do zmien aj na potreby tehotných zamestnankýň a zamestnankýň starajúcich sa o deti.

Ak požiadá tehotná zamestnankyňa a zamestnankyňa trvale sa starajúca o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný jej žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Tehotná zamestnankyňa a zamestnankyňa trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 3 roky, osamelá zamestnankyňa, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov, sa môže zamestnávať prácou nadčas len s jej súhlasom.

### 3) *Materská dovolenka*

V súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené dieťa patrí zamestnankyni materská dovolenka v trvaní 28 týždňov. Ak zamestnankyňa zároveň porodila dve deti alebo viac detí alebo ak ide o osamelú zamestnankyňu, patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov.

Na prehlbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnankyni, ktorá o to požiada, rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobu nepriaznivý stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, zamestnávateľ poskytne zamestnankyni, ktorá o to požiada, rodičovskú dovolenku až do 6 rokov veku dieťaťa. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.

Zamestnankyňa nastupuje na materskú dovolenku spravidla od začiatku 6 týždňa pred čakávaným dňom pôrodu, najskôr však od začiatku 8 týždňa pred týmto pôrodom.

Ak zamestnankyňa vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako 6 týždňov, pretože pôrod nastal skôr, ako určil lekár, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia času 28 resp. 37 týždňov.

Ak zamestnankyňa vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 22 týždňov alebo 31 týždňov, ak ide o zamestnankyňu, ktorá porodila zároveň dve deti alebo viac detí, alebo ak ide o osamelú zamestnankyňu.

Ak dieťa zo zdravotných dôvodov prevzal do starostlivosti dojčenský ústav alebo iný liečebný ústav a zamestnankyňa zatiaľ nastúpi do práce, preruší sa týmto nástupom materská dovolenka najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Jej nevyčerpaná časť sa zamestnankyni poskytne odo dňa, keď prevzala dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a prestala preto pracovať, nie však dlhšie ako do troch rokov veku dieťaťa.

Zamestnankyni, ktorá sa prestala starať o narodené dieťa a ktorej dieťa bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosti rodičov, ako aj zamestnankyni, ktorej dieťa je v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov, nepatrí materská dovolenka za obdobie, počas ktorého sa o dieťa nestará.

Ak sa dieťa narodilo mŕtve, patrí zamestnankyni materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Ak dieťa zomrie v dobe, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke, poskytuje sa jej táto dovolenka ešte počas dvoch týždňov odo dňa úmrtia dieťaťa, najdlhšie do dňa, keď by dieťa dosiahlo jeden rok.

### 4) *Prestávky na dojčenie*

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa zamestnávateľ poskytne 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. Prestávky na dojčenie sa započítavajú do pracovného času zamestnankyne a poskytuje sa za ne náhrada mzdy v sume jej priemerného zárobku.

### 5) *Zákaz výpovede*

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnankyni výpoveď v ochrannnej dobe, t. j. keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke alebo keď je na rodičovskej dovolenke.

**6) Okamžité skončenie pracovného pomeru**

Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnankyňou, ktorá sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.

**7) Skončenie pracovného pomeru**

Výpoveďou môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou a s osamelou zamestnankyňou, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 3 roky len výnimočne a to v týchto prípadoch ak:

- a) sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť,
- b) zamestnankyňa bola právoplatne odsúdená pre úmyselný trestný čin,
- c) zamestnankyňa závažne porušila pracovnú disciplínu.

**Čl. 6****Zoznam zakázaných prác pre ženy**

Zamestnankyne Úradu ŽSK, pokiaľ sa v zmysle čl. 4 vzťahuje na nich táto smernica, nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré sú pre ne fyzicky neprimerané, alebo škodia ich organizmu, najmä prácami, ktoré ohrozujú ich materské poslanie podľa osobitného predpisu<sup>1)</sup> a to najmä:

- a) Pre tehotné zamestnankyne platí zákaz nevhodnej práce odo dňa potvrdenia tehotnosti lekárom. Povinnosťou zamestnankyne je takúto skutočnosť ihneď oznámiť zamestnávateľovi (nadriadenému).
- b) Zamestnankyne sú povinné oznamovať zamestnávateľovi skutočnosti rozhodujúce pre posúdenie, na akú prácu a pracovisko sa nesmú zaradiť.
- c) Zamestnankyniam sú zakázané práce, pri ktorých sú trvalo vystavené nadmernej fyzickej námahe, t. j. ťažkej, alebo strednej fyzickej námahe (vyše 4,5 kcal/min.) a zdvíhanie a doprava bremien nad limitované hmotnosti podľa osobitného predpisu<sup>2)</sup> a v zmysle článku 7.
- d) Zamestnankyniam sú tiež zakázané práce, pri ktorých sú vystavené zvýšenému nebezpečenstvu úrazov, ktoré by mohli spôsobiť trvalé zníženie ich plodnosti, proti ktorým sa v dôsledku nedostatočnej technickej ochrany možno chrániť len organizačnými opatreniami.

**Čl. 7****Minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci s bremenami**

Zamestnankyne, ak je to možné, nevykonávajú pravidelnú dlhodobú prácu s bremenami. V prípade, ak je práca s bremenami u zamestnankyň nevyhnutná, hmotnosť bremien je uvedená v zmysle legislatívnych predpisov podľa smerných hodnôt nasledovne:

1) Zákon NR SR č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

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

Smerné hmotnostné hodnoty oboma rukami zdvíhaných a prenášaných bremien a maximálna hmotnosť bremena pre ženy v základnej polohe postojacky v trvaní max. 1 hodinu za zmenu

Vek	Podmienky	Max. hmotnosť bremena
18 – 29 r.	Priaznivé	15 kg
	Nepriaznivé	10 kg
30 – 39 r.	Priaznivé	15 kg
	Nepriaznivé	10 kg
40 – 49 r.	Priaznivé	15 kg
	Nepriaznivé	10 kg
50 – 60 r.	Priaznivé	10 kg
	Nepriaznivé	5 kg

Smerné hmotnostné hodnoty na zdvíhanie a prenášanie bremien pre ženy v základnej polohe po stojacky

Maximálna hmotnosť ručne zdvíhaných a prenášaných bremien	Dĺžka vertikálnej dráhy bremena	Maximálny počet zdvihov za minútu	Maximálna vzdialenosť
15 kg	podlaha – zápästie	6	8 m
	zápästie – plece	5	
10 kg	podlaha – zápästie	8	10 m 15 m pri dobrých úchopových možnostiach
	zápästie – plece	7	
	podlaha – plece	5	
5 kg	podlaha – zápästie	10	15 m 20 m pri dobrých úchopových možnostiach
	podlaha – plece	8	
	podlaha – nad plece	6	
	zápästie – plece	10	
	zápästie – nad plece	8	
	plece – nad plece	5	

U tehotných zamestnankýň a matiek do deviateho mesiaca po pôrode, vykonávajúcich ručnú manipuláciu s bremenami, je potrebné 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 zamestnankyne, ochrana plodu a nerušený priebeh tehotenstva.

**Pre tehotné zamestnankyne sú smerné hmotnostné hodnoty (maximálna hmotnosť ručne zdvíhaných a prenášaných bremien) znížené o 60 %..**

## Čl. 8

### Zamestnávateľ nesmie

Tehotnú zamestnankyňu, matku do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacu zamestnankyňu nemožno za žiadnych okolností nútiť, aby vykonávala práce, pri ktorých sa zistilo možné ohrozenie jej bezpečnosti a zdravia a možné účinky na jej tehotenstvo alebo dojčenie.

**Čl. 9**  
**Záverečné ustanovenia.**

Za plnenie tejto smernice sú zodpovední vedúci zamestnanci Úradu ŽSK na všetkých stupňoch riadenia.

Táto smernica nadobúda účinnosť dňom 13. 9. 2006.

.....  
Ing. Juraj Blanár  
predseda ŽSK