

POSTAVENIE SAMOŽIVITELIEK V PRACOVNOPRÁVNÝCH VZŤAHOCH V DIGITÁLNEJ ÉRE¹

THE POSITION OF SINGLE MOTHERS IN LABOR RELATIONS IN THE DIGITAL ERA

Denisa Homola Nevická²

Abstrakt: Postavenie ženy, ktorá sama vychováva dieťa je v pracovnoprávných vzťahoch ovplyvnené kombináciou rodičovských povinností a ekonomickej zodpovednosti. Samoživiteľky čelia špecifickým prekážkam, ktoré vyplývajú z ich životnej situácie – najmä nedostatku času, financií, flexibility a podpory zo strany zamestnávateľov. Cieľom tohto príspevku je prostredníctvom analýzy slovenskej pracovnoprávnej legislatívy a jej komparácie s dobrou praxou vybraných štátov EÚ poukázať na postavenie samoživiteľiek v pracovnom práve v dobe, kedy sa veľká časť pracovnej sily presúva na home office a do platformového prostredia. Autorka sa zameriava na samoživiteľky, ktoré tvoria najvyššie percento spomedzi skupiny osamelých zamestnancov, ako na najzraniteľnejšiu skupinu zamestnankýň, ktoré nemajú možnosť inak ako vlastnou prácou a vlastným časom hmotne zabezpečiť seba a svoje deti. Na základe vykonanej analýzy a komparácie možno konštatovať, že samoživiteľky sú v slovenských pracovnoprávných vzťahoch nedostatočne chránené a platné právo dostatočne nezohľadňuje ich špecifické postavenie, najmä kvôli nedostatočnej kompenzácií nákladov pri výkone práce z domácnosti a flexibilita pracovného času.

Kľúčové slová: slovenské právo, pracovné právo, žena, osamelosť, diskriminácia

Abstract: The status of a woman who raises a child on her own is influenced by a combination of parental responsibilities and economic obligations. Single mothers face specific obstacles arising from their life situations, particularly a lack of time, finances, flexibility, and support from employers. The aim of this paper is to highlight the position of single mothers in labor law through an analysis of Slovak labor legislation and its comparison with best practices from

¹ Príspevok bol spracovaný pod záštitou projektu VEGA č. 1/0677/24 s názvom „Ženy v kríze“.

² Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Komenského v Bratislave

selected EU countries, especially at a time when a significant portion of the workforce is shifting to home office and platform-based work environments. The author focuses on single mothers, who make up the highest percentage among single employees, as the most vulnerable group of working women—those who have no other means of materially supporting themselves and their children than through their own labor and time. Based on the conducted analysis and comparison, it can be concluded that single mothers are insufficiently protected in Slovak labor law relations against discrimination, and the current legislation does not adequately reflect their specific status—particularly due to the lack of compensation for the costs of working from home and insufficient flexibility in working hours.

Key words: slovak law, labor law, woman, singlehood, discrimination

Úvod

Mimoriadne udalosti ostatných rokov, najmä pandémie ochorenia COVID-19, mali významný dopad na organizáciu pracovného života a poukázali na štrukturálne nedostatky v ochrane zraniteľných skupín zamestnancov. V tejto súvislosti považujeme za nutné priblížiť osobitné postavenie žien samoživiteliek – zamestnankýň, ktoré samostatne zabezpečujú starostlivosť o dieťa a zároveň participujú na trhu práce. Podľa neziskovej organizácie Jeden rodič, je na Slovensku vyše 360 000 samoživiteľov a samoživiteliek, z čoho 170 000 je ohrozených chudobou a až 90% samoživiteľov tvoria ženy.³ Výskum vedený Inštitútom pre výskum práce a rodiny ukázal, že až 65,6% respondentov sa zhoršila finančná situácia po tom, čo sa stali samoživiteľmi a približne 50% samoživiteľov a samoživiteliek nemá dostatok finančných prostriedkov na to, aby pokryli mesačné výdavky.⁴ Pre dominantný počet žien, ktoré sa sami starajú o deti budeme tento článok venovať skupine žien samoživiteliek a ich postaveniu v pracovnoprávných vzťahoch. Ich špecifická životná situácia výrazne ovplyvňuje možnosti výkonu zárobkovej činnosti, prístup k pracovným príležitostiam, ako aj schopnosť zosúladiť pracovný, rodinný a súkromný život. Slovenská pracovnoprávna legislatíva dlhodobo nevykazuje dostatočne individualizovaný prístup k tejto skupine osôb. Práva a povinnosti zamestnancov sú nastavené prevažne univerzálne, bez ohľadu na ich rodinný status, čo v prípade samoživiteliek môže viesť k praktickým a systémovým znevýhodneniam. Medzi najzásadnejšie výzvy patrí obmedzená dostupnosť flexibilných foriem práce, problematická aplikácia ustanovení o úprave pracovného času, ako aj nízka miera

³ Internetový zdroj. Dostupné na: www.jendorodic.sk. Údaje boli získané: 26.05.2025.

⁴ Inštitút pre výskum práce a rodiny. (online). Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/aprilove-dialogy-s-ivpr-o-jednorodicovskych-domacnostiach/> Údaje boli získané: 29.07.2025.

podpory zo strany zamestnávateľov pri plnení rodičovských povinností. Digitalizácia pracovného prostredia, ktorá sa v období pandémie významne urýchlila, otvorila nové možnosti pre uplatnenie alternatívnych foriem zamestnania. Zároveň však poukázala na existujúce rozdiely v prístupe k technickým prostriedkom, digitálnym zručnostiam a organizačnej podpore zo strany zamestnávateľov, čo môže mať negatívny vplyv na pracovnoprávne postavenie osamelých matiek, ktoré podľa vyššie realizovaných výskumov trpia zväčša nedostatkom finančných prostriedkov. Autorka sa v príspevku zameriava na právnu analýzu ochrany samoživiteliek v pracovnoprávných vzťahoch, pričom prihliada na európsky kontext a právne riešenia vo vybraných členských štátoch Európskej únie.

Postavenie samoživiteliek v pracovnoprávných vzťahoch v Slovenskej republike

Ochrana osamelých zamestnancov a zamestnankýň nachádza svoj právny základ v medzinárodných dohovoroch, ktoré tvoria súčasť širšieho rámca ochrany ľudských práv, rovnosti príležitostí a sociálneho zabezpečenia. Medzi základné dohovory patrí Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 156 z roku 1981, ktorý zaväzuje zmluvné štáty zabezpečiť rovnosť príležitostí a zaobchádzania pre pracovníkov a pracovníčky bez ohľadu na ich rodinný status, vrátane osamelého rodičovstva, a to vzhľadom na stúpajúci počet osamelých zamestnancov v Európe.⁵ Dohovor vyzýva na vytváranie podmienok, ktoré umožňujú zosúladiť pracovného a rodinného života, a odporúča flexibilitu v organizácii práce, prístup k službám starostlivosti o deti a zamedzenie diskriminácie založenej na rodinných povinnostiach. Relevantné ustanovenia sa nachádzajú aj v Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, ktorý Slovenská republika ratifikovala a ktorý ukladá štátom povinnosť prijať opatrenia zabezpečujúce rovné zaobchádzanie so ženami v zamestnaní, vrátane ochrany žien s deťmi. Európska sociálna charta v revidovanom znení takisto upravuje záväzky členských štátov v oblasti práva na rovnosť príležitostí, na prácu a sociálnu ochranu, pričom osobitne zdôrazňuje potrebu zohľadňovania situácie rodičov, ktorí sa starajú o deti bez partnerskej opory. Cieľom medzinárodných dohovorov je najmä umožniť skĺbiť ženám pracovný a súkromný život.⁶ Slovenská legislatíva vychádzajúc z medzinárodnej a európskej legislatívy obsahuje viaceré ustanovenia o ochrane zamestnankýň, najmä tehotných žien, matiek a osôb na rodičovskej dovolenke, čo sa prejavuje vo vnútroštátnych predpisoch.⁷ Hlavným pilierom antidiskriminačnej

⁵ Van den Berg, L., Verbakel, E.: Trends in singlehood in young adulthood in Europe. In [Advances in Life Course Research. Volume 51](#), March 2022, article n. 100449, pp. 1-2.

⁶ Ea Høg Utoft, Mante Vertelyte, Grace Gao. [Women academics' ambivalent experiences of singlehood and international mobility](#). In *Women's Studies International Forum* 107. (2024), article no. 102990, pp. 4.

⁷ Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, pp. 1520.

legislatívy v Slovenskej republike je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej aj ako „antidiskriminačný zákon“). Tento zákon spolu so zákonom č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákonník práce“) tvoria základ pracovnoprávnej legislatívy v Slovenskej republike. Pojmy *samoživiteľ* a *samoživiteľka* nie sú legálnymi pojmami. Zákonník práce v ustanovení § 40 ods. 1 a 2 definuje osamelého zamestnanca a zamestnankyňu nasledovne „*Osamelý zamestnanec je zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Za osamelého zamestnanca sa považuje aj osamelý muž alebo žena z iných vážnych dôvodov.*“. Samoživiteľky tak možno z legálneho hľadiska subsumovať pod kategóriu osamelých zamestnankýň nakoľko sa samé starajú o deti. Osamelosť z iných vážnych dôvodov nie je v zákonníku práce bližšie definovaná, avšak možno predpokladať, že pôjde o trvalý a vážny stav pre ktorý zamestnanec alebo zamestnankyňa žije sám alebo sama. Na účely článku nepovažujeme za potrebné venovať sa bližšej analýze týchto dôvodov, nakoľko osamelé zamestnankyne – samoživiteľky naplňajú definičné kritéria podľa prvého odseku. V súčasnosti je osamelá zamestnankyňa v Slovenskej republike chránená len z dôvodu tehotenstva a materstva, pričom pod materstvom možno rozumieť aj dojčenie a následnú starostlivosť o dieťa. Iné dôvody nie sú zákonom upravené ani chránené.⁸ V Slovenskej republike nie je právne upravené menštruačné voľno, menopauzálné voľno ani nárokovateľná úprava pracovného času a miesta výkonu práce pre osamelé zamestnankyne. Právne predpisy ustanovujú len právo na rovnaké zaobchádzanie. Nadštandardná ochrana osamelých zamestnankýň je upravená len v ustanovení § 164 ods. 4 zákonníka práce nasledovne „*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.*“.

V zmysle Smernice Rady č. 92/85/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (ďalej len „smernica o ochrane pracovníčok“) je postačujúce na poskytnúť zamestnávateľovi informáciu o tehotenstve ženy aj ústne, nemusí to byť písomná informácia. Možno konštatovať, že samotný proces odovzdávania informácií o dojčení a tehotenstve zamestnávateľovi na Slovensku je komplikovanejší, ako by bolo potrebné. Žena musí predložiť písomné potvrdenie

⁸ Treľová, S. Reconciling of work and family life of mother with employee status. In *Sustainable economic development and advancing education excellence in the era of global pandemic*. The 36th international business information management association conference (IBIMA). 2020, pp. 9900-9904.

spolu s lekárskeym potvrdením o svojej tehotnosti na to, aby bola podľa Zákonníka práce považovaná za tehotnú zamestnankyňu.⁹

Materská rodičovská dovolenka je na Slovensku pomerne veľkorysá a možno ju čerpať až do 3 rokov veku dieťaťa s financovaním zo systému sociálneho poistenia¹⁰ a zo strany štátu¹¹. Osamelá zamestnankyňa má však v zmysle ustanovenia § 166 ods. 1 nárok na materskú dovolenku len v rozsahu 37 týždňov. Ak sa o dieťa stará otec aj matka, má matka dieťaťa nárok na 34 týždňov materskej dovolenky a otec dieťaťa nárok na 28 týždňov otcovskej dovolenky, čo je spolu 62 týždňov materskej a otcovskej dovolenky s poberaním dávky materskej, na rozdiel od matky samoživiteľky, ktorá má nárok len na 37 týždňov¹². Tento právny stav je z pohľadu rovnosti a spravodlivosti neudržateľný. Osamelá matka, ktorá nesie celú rodičovskú aj ekonomickú zodpovednosť za dieťa sama, je v praxi znevýhodnená oproti rodičom, ktorí si môžu starostlivosť o dieťa rozdeliť. Súčasná právna úprava neberie do úvahy absenciu druhého rodiča a nezohľadňuje zvýšenú záťaž, ktorej osamelá matka čelí. Zatiaľ čo dvaja rodičia majú nárok až na 62 týždňov materskej a otcovskej dovolenky s finančnou podporou zo systému sociálneho poistenia, samoživiteľka môže poberať materské len 37 týždňov. Takéto nastavenie odporuje princípom rovnosti a osobitnej ochrany zraniteľných skupín v pracovnoprávných vzťahoch.

Ďalším právom, ktoré prislúcha aj osamelým zamestnankyniam je možnosť požiadať o úpravu pracovného času. V zmysle ustanovenia § 164 zákonníka práce „*ak tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa do 15 rokov požiadajú o kratší pracovný čas alebo inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, zamestnávateľ je povinný vyhovieť im žiadosti, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.*“. Zákon však stanovuje len to, že žiadosť treba podať písomne a zamestnávateľ je povinný na ňu písomne odpovedať. Bolo by užitočné špecifikovať lehotu, ako aj dôvody, pre ktoré môže zamestnávateľ odmietnuť vyhovieť. Keďže nie je možné vymedziť závažné prevádzkové dôvody jednotne pre všetkých zamestnávateľov, zákon by mal zamestnávateľom uložiť povinnosť vymedziť závažné prevádzkové dôvody vo svojom pracovnom poriadku. Tým by sa zabezpečila dostatočná právna istota pre zamestnancov, ako aj jednotný prístup k žiadostiam o prácu na kratší pracovný čas. Za účelné považujeme aj to, aby zamestnanec predkladal vlastné alternatívne návrhy na úpravu pracovného času v súlade s prevádzkovými podmienkami a nenechal celé

⁹ Ustanovenie § 40 zákona č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov.

¹⁰ Krippel, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. 1. edit. Bratislava: SAP - Slovak Academic Press, 2018, pp. 34-47.

¹¹ Treľová, S.: Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu - vybrané otázky. In: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Trnavské právnické dni. Nová Európa - výzvy a očakávania 1. vyd. – Praha (Česko) : Nakladatelství Leges, 2016. pp. 350-364.

¹² Treľová, S. : Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi : osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. - 1. vyd. - Praha : Nakladatelství Leges, 2019. – pp. 229.

nastavenie len na zamestnávateľa. Flexibilná úprava pracovného času pre osamelé matky tak nie je nárokovateľná a zamestnávateľovi ani neukladá prísnejšie pravidlá pri posudzovaní žiadosti osamelej zamestnankyne.

Zákonník práce v súčasnosti zároveň umožňuje pracujúcim rodičom požiadať o úpravu pracoviska a práce z domu, avšak zamestnávateľ nie je povinný takúto žiadosť akceptovať. Je na zamestnávateľovi, či sa rozhodne udeliť povolenie na domácku prácu alebo home office alebo nie. Zamestnávateľ je povinný len písomne odpovedať a uviesť dôvody zamietnutia žiadosti. V kontexte digitalizácie pracovného prostredia sa zvýrazňuje sociálna nerovnosť, ktorej čelia osamelé matky pri výkone práce na diaľku alebo v podmienkach vyžadujúcich využívanie informačno-komunikačných technológií. Podľa dostupných údajov neziskovej organizácie Jednorodič je viac ako 170 000 jednorodičovských domácností na Slovensku ohrozených chudobou, čo zásadne obmedzuje ich schopnosť samostatne zabezpečiť potrebné technické vybavenie, ako sú počítač, stabilné internetové pripojenie či vhodné pracovné prostredie v domácnosti. V prípadoch, keď zamestnávateľ neposkytne pracovné prostriedky alebo nehradí súvisiace výdavky, predstavuje práca z domu pre túto skupinu zamestnankyň nie výhodu, ale prekážku v prístupe k zamestnaniu. Zákonník práce v ustanovení § 145 ods. 1 síce predpokladá možnosť poskytovania náhrady výdavkov pri práci z domácnosti, avšak ich úhrada je viazaná na preukázanie skutočne vzniknutých nákladov a závisí od dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom.¹³ V prípade samoživiteliek, ktoré často žijú v ekonomicky zraniteľných podmienkach¹⁴, môže byť tento mechanizmus prakticky nevyužiteľný pre nemožnosť predfinancovať¹⁵ výdavky z vlastných prostriedkov. Výkon práce z domácnosti tak môže byť nástrojom ako pomôcť samoživiteľkám sklbiť rodinný a pracovný život ale len ak im na to budú vytvorené podmienky.

Dobrá prax v Európskej únii a návrhy *de lege ferenda*

V Európskej únii bolo podľa ostatných štatistických zisťovaní k roku 2020 až 195,4 milióna jednoosobových domácností. Takmer v tretine z týchto domácností (29 %) žili aj deti. Približne 14 % domácností s deťmi (7,8 milióna domácností) tvorili domácnosti s jedným rodičom, čo predstavuje 4 % zo všetkých domácností. Najvyšší počet jednorodičovských domácností je vo Švédsku, až 34 %, pričom najnižšie

¹³ Trel'ová, S., Hlásny, M.: Digitálna éra a jej odraz v očakávaniach zamestnávateľov a zamestnancov. 1. vyd. – České Budějovice (Česko) : Nová Forma, 2023. pp. 142.

¹⁴ Plaza, J., Šestáková, B.: Rozdielna pláca za rovnakú prácu: gender pay gap na Slovensku. In *Mílniky práva v stredoeurópskom priestore*. 2024 (elektronický dokument). pp. 460.

¹⁵ Plaza, J.: Rozdielne zdaňovanie pohlaví: krok k spravodlivejšiemu trhu práce? In *Bratislavské právnické fórum*. 2024 (elektronický dokument). pp.28.

podieľy boli zaznamenané v Chorvátsku (5 %), Rumunsku (7 %) a Fínsku (8 %).¹⁶ V období rokov 2009–2019 došlo k nárastu zamestnanosti medzi osamelými rodičmi s deťmi v Európskej únii. Zamestnanosť osamelých žien s deťmi vzrástla z 69 % na 74 %, zatiaľ čo u osamelých mužov s deťmi vzrástla z 83 % na 86 %. Napriek tomuto nárastu zostáva zamestnanosť osamelých žien s deťmi výrazne nižšia ako u osamelých mužov s deťmi. Okrem toho, osamelé matky s deťmi častejšie pracujú na kratší pracovný čas alebo prostredníctvom atypických pracovnoprávných vzťahov, čo vedie k nižšej sociálnej istote ako vyššiemu riziku chudoby. Práve vysoká miera chudoby medzi osamelými rodičmi je ďalším závažným problémom.¹⁷ Priemerný podiel osamelých rodičov ohrozených chudobou v EÚ je viac ako 33 %, pričom ženy tvoria približne 85 % všetkých osamelých rodičovských domácností. Tento vysoký podiel je výsledkom kombinácie faktorov, ako sú nižšie mzdy, častejšie zastúpenie v pracovných pomeroch na dobu určitú, atypických pracovnoprávných vzťahoch a pracovných pomeroch s kratším pracovným časom, ako aj nedostatočná dostupnosť a vysoké ceny služieb starostlivosti o deti.¹⁸

Na základe štúdie *The Situation of Single Parents in the EU* (2020) možno konštatovať, že najlepšie podmienky pre samoživiteľov v rámci Európskej únie dlhodobo vytvárajú predovšetkým severské krajiny, najmä Švédsko, Dánsko a Fínsko. Tieto štáty sa vyznačujú komplexným systémom verejných politík zameraných na podporu samoživiteľiek, ktorý zahŕňa dostupnú a kvalitnú starostlivosť o deti, rozsiahle možnosti flexibilných foriem zamestnania, ako aj nadštandardné sociálne zabezpečenie.¹⁹ Dôležitým prvkom ich legislatívneho prístupu je dôraz na rodovú rovnosť a aktívnu politiku trhu práce, ktorá vytvára priaznivé podmienky pre integráciu osamelých rodičov do pracovného procesu bez toho, aby bola ohrozená ich schopnosť zabezpečiť starostlivosť o nezaopatrené deti.²⁰

Medzi príklady dobrej praxe pri poskytovaní rodičovskej dovolenky možno zaradiť v Európskej únii napríklad Španielsko, kde na základe rozhodnutia ústavného súdu Španielska č. 109/2024 patrí osamelej matke nárok na platené rodičovské voľno

¹⁶ Eurostat. (online). Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210601-2#:~:text=In%202020%2C%20there%20were%20195.4,for%204%25%20of%20total%20household>
5. Údaje boli získané: 25.05.2025.

¹⁷ Kislev, E.: Singlehood as an identity. In *European Review of Social Psychology*, 2023. 35(2), pp. 265.

¹⁸ The Situation of Single Parents in the EU. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies PE 659.870 - November 2020.

¹⁹ Pozri napr.: Homola Nevická, D., Hamulák, J.: The work-life balance in the EU - has Slovakia become a second Sweden? In: *The Lawyer Quarterly*. Praha (Česko) : Akademie věd České republiky. Ústav státu a práva AV ČR. Roč. 13, č. 4 (2023), pp. 381-387. alebo Hamulák, J., Homola Nevická, D.: Švédsky model rodičovskej dovolenky - cesta k rovnoprávnosti? In: *Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť* 5.o. Praha (Česko) : Nakladatelství Leges, 2018.pp. 248-258.

²⁰ Tamtiež.

v rozsahu až 26 týždňov. V minulosti mali osamelé matky nárok len na 16 týždňov rodičovskej dovolenky, pričom na základe predmetného rozhodnutia sa im poskytuje rovnaký nárok ako matkám, ktoré dieťa vychovávajú s druhým rodičom.²¹ Na základe informácií z Fínskej sociálnej poisťovne Kela týkajúcich sa rodičovskej dovolenky pre samoživiteľky možno konštatovať, že Fínsko poskytuje rovnaké práva na rodičovskú dovolenku a príspevky všetkým rodičom, bez ohľadu na to, či žijú sami alebo s druhým rodičom. Rodičovská dovolenka trvá 320 pracovných dní (približne 14 mesiacov), pričom rodičia si môžu rozdeliť tieto dni. Ak je rodič sám, môže vyčerpať všetkých 320 dní rodičovskej dovolenky.²² V Nemecku majú osamelí rodičia rovnaké práva na rodičovskú dovolenku a príspevky ako páry. Zamestnanci a zamestnankyne majú nárok na rodičovskú dovolenku do 3 rokov veku dieťaťa. Počas rodičovskej dovolenky nie je vyplácaná mzda, ale rodičia môžu požiadať o rodičovský príspevok. Osamelí rodičia môžu získať rodičovský príspevok na obdobie až 14 mesiacov, pričom môžu požiadať aj o navýšenie ak ich pracovný čas presahoval 25 hodín týždenne. Okrem toho môžu požiadať o doplnkový príspevok na dieťa, ak ich mesačný príjem nepostačuje na pokrytie potrieb rodiny.²³ V Rakúsku majú osamelí rodičia nárok na rodičovskú dovolenku a príspevky podobne ako páry rodičov, pričom legislatíva im poskytuje flexibilitu pri výbere medzi dvoma systémami rodičovskej dovolenky: príjmovým a paušálnym. Pre osamelých rodičov, ktorí nemajú partnera s nárokom na rodičovskú dovolenku, platí, že môžu využiť plnú dĺžku rodičovskej dovolenky až do 24 mesiacov veku dieťaťa. Ak rodič plánuje čerpať rodičovskú dovolenku po 22. mesiaci veku dieťaťa, musí zamestnávateľovi písomne potvrdiť, že ide o osamelého rodiča, inak môže byť rodičovská dovolenka ukončená po 22 mesiacoch. Okrem toho, osamelí rodičia môžu požiadať o rôzne prídavky, ako je rodinný bonus, prídavky na deti a ďalšie sociálne dávky, ktoré im pomáhajú zabezpečiť finančnú podporu počas obdobia rodičovskej dovolenky.²⁴

Príkladom dobrej praxe v oblasti kompenzácie nákladov a poskytovania vybavenia pri domáckej práci či telepráci možno z krajín EÚ uviesť najmä Španielsko a Belgicko. Španielsko predstavuje jeden z mála európskych štátov, ktorý legislatívne zaviedol povinnosť zamestnávateľov hradiť reálne náklady súvisiace s prácou na diaľku. V

²¹ Ústavný súd Španielska. (online). Dostupné na: www.tribunalconstitucional.es Údaje boli získané: 30.05.2025.

²² Sociálna poisťovňa Fínska. (online). Dostupné na: <https://www.kela.fi/on-parental-leave#single-parent-families>. Údaje boli získané: 30.05.2025.

²³ Internetový zdroj. (online). Dostupné na: <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-en/eu-citizens/information-center/family-and-children#:~:text=Fathers%20and%20mothers%20can%20receive,in%20looking%20after%20the%20child.Údaje> boli získané: 30.05.2025.

²⁴ Internetový zdroj. (online). Dostupné na: <https://www.servicesaustralia.gov.au/how-much-parental-leave-pay-you-can-get-for-child-born-or-adopted-from-1-july-2023?context=64479>. Údaje boli získané: 30.05.2025.

reakcii na zvýšený výskyt práce z domu počas pandémie COVID-19 prijalo Španielsko zákon č. 10/2021 z 9. júla 2021, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný poskytnúť alebo uhradiť zamestnancovi náklady spojené s používaním nástrojov, prostriedkov, zariadení a technológií potrebných na výkon práce z domu, ak zamestnanec vykonáva prácu na diaľku v rozsahu najmenej 30 % z celkového pracovného času počas referenčného obdobia troch mesiacov. Táto povinnosť musí byť zároveň konkretizovaná v písomnej dohode o práci na diaľku, ktorá je súčasťou pracovnej zmluvy alebo jej dodatku a zahŕňa aj určenie spôsobu a výšky kompenzácie nákladov. Medzi náklady, ktoré je zamestnávateľ povinný uhradiť, patria okrem iného výdavky na internetové pripojenie, elektrickú energiu, softvér a hardvér, pokiaľ nie sú zabezpečené zamestnávateľom.²⁵

Belgická pracovnoprávna legislatíva ukladá zamestnávateľovi povinnosť zabezpečiť všetky pracovné pomôcky, ktoré zamestnanec pri výkone svojej práce potrebuje, a to bez toho, aby zamestnanec musel znášať náklady s tým spojené. V prípade, že má zamestnanec používať vlastné zariadenia, napríklad počítač, telefón alebo internetové pripojenie, má právo na finančnú kompenzáciu od zamestnávateľa, ktorá sa dojednáva v pracovnej zmluve. V praxi je uvedené realizované prostredníctvom paušálnych náhradných platieb, ktoré slúžia na pokrytie režijných nákladov, pričom ich výška je v priemere od približne 30 do 130 eur mesačne v závislosti od rozsahu používania súkromných zariadení a konkrétnych dohodnutých podmienok.²⁶

Na zlepšenie postavenia samoživiteliek v pracovnoprávných vzťahoch je nevyhnutné prijať po vzore krajín EÚ ciele legislatívne a sociálne opatrenia, ktoré zabezpečia rovnaký prístup k rodičovskej dovolenke, flexibilné pracovné podmienky a finančnú podporu ako aj odstránenie nerovnosti na trhu práce. Dôležitá je tiež dostupnosť práce z domácnosti a flexibilných pracovnoprávných vzťahov, ktoré umožnia samoživiteľkám efektívnejšie kombinovať pracovné a rodinné povinnosti. Ďalej je potrebné posilniť systém sociálnej ochrany tak, aby zahŕňal špecifické potreby osamelých rodičov a predchádzal riziku chudoby. Tieto opatrenia by mohli významne prispieť k zvýšeniu pracovnej a sociálnej inklúzie samoživiteliek.

V Slovenskej republike majú zamestnanci a zamestnankyne možnosť čerpať rozsiahle obdobie materskej a rodičovskej dovolenky, ktoré môže trvať až do veku dieťaťa 3 alebo 6 rokov. Ide o relatívne dlhé časové úseky, počas ktorých často dochádza k personálnym a organizačným zmenám na pracovisku.²⁷ Návrat po materskej alebo rodičovskej dovolenke zo spomínaných dôvodov prináša pre

²⁵ Článok 1 ods. 1 a čl. 12 zákona č. 10/2021. Dostupné na: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

²⁶ European Labor Agency. (online). Dostupné na: <https://www.ela.europa.eu/en/news/working-home-belgium> údaje boli získané: 31.07.2025.

²⁷ Treľová, S., Matlák, J.: Sociálne aspekty zosúladzovania súkromného a pracovného života. In: *Sladování soukromého a pracovního života* 1. vyd. Praha (Česko) : Wolters Kluwer. 2023. pp. 115-128.

zamestnankyne potrebu dobiehať zameškané pracovné úlohy a adaptovať sa na zmenené pracovné podmienky, čo predstavuje významnú bariéru ich reintegrácie do pracovného procesu. V tejto súvislosti môžu byť efektívnym nástrojom na elimináciu týchto prekážok online školenia organizované zamestnávateľom, ktorých účasť by mala byť dobrovoľná. Tieto školenia by prebiehali online počas materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky a umožnili by jednoduchší návrat matkám do pracovného procesu.

V zmysle ustanovení Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný zachovať zamestnankyni pôvodné pracovné miesto pri jej návrate z materskej dovolenky. Pri návrate zamestnanca alebo zamestnankyne z rodičovskej dovolenky však platia menej prísne pravidlá, keďže zamestnávateľ je povinný zabezpečiť len pracovné miesto zodpovedajúce pracovnej zmluve, ktoré nemusí byť totožné s pôvodným pracovným miestom, z ktorého zamestnanec či zamestnankyňa odišli v zmysle ustanovenia § 157 zákonníka práce. Navrhujeme preto zaviesť garanciu návratu na totožnú pracovnú pozíciu nielen po materskej, ale aj po rodičovskej dovolenke. Takýto právny mechanizmus by eliminoval obavy zamestnancov a zamestnankýň z negatívnych dôsledkov plnenia rodičovských povinností a poskytol aj osamelým matkám vyššiu právnu istotu.

Ďalej odporúčame zvážiť komplexnejšiu a detailnejšiu právnu úpravu žiadosti zamestnancov a zamestnankýň s deťmi do 15 rokov o úpravu pracovného času a pracoviska. V prvom rade by bolo vhodné, aby zákonník práce explicitne stanovil formálne náležitosti takejto žiadosti, čím by sa zabezpečila právna istota pre obe strany pracovnoprávneho vzťahu. Zamestnávateľ by mal byť povinný vypracovať vnútorné predpisy, ktoré jednoznačne definujú kritériá „vážnych prevádzkových dôvodov“ pre odmietnutie žiadosti, ako aj formu a obsah žiadosti vrátane možnosti uviesť alternatívne návrhy usporiadania pracovného času. Takýto prístup by prispel k transparentnosti a predvídateľnosti rozhodovania, čo by znížilo riziko konfliktných situácií na pracovisku. Ďalej je nevyhnutné zlepšiť právnu ochranu zamestnancov, najmä samoživiteliek, pri výkone práce z domu alebo v režime home office. V tejto súvislosti navrhujeme zákonnú povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť potrebné technické vybavenie a primerané náhrady súvisiacich výdavkov, a to bez neprimeraných podmienok, ktoré by mohli znemožniť ich uplatnenie. Zamestnávateľ je už dnes povinný poskytnúť zamestnancovi prostriedky na výkon práce avšak nie je povinný poskytovať zamestnancom a zamestnankyniam paušál vopred pri práci z domácnosti. Takáto právna úprava by predstavovala dôležitý krok k zlepšeniu pracovnoprávneho postavenia samoživiteliek a prispeje k naplneniu princípov rovnosti a sociálnej spravodlivosti v pracovnoprávných vzťahoch.

Záver

Slovenská republika deklaruje záväzok zabezpečiť rovnosť príležitostí a ochranu zamestnancov a zamestnankýň v pracovnoprávných vzťahoch, avšak v prípade zamestnaných samoživiteliek ide často len o formálne nastavenie právnych rámcov bez reálnej implementácie účinných mechanizmov podpory. Ako sme v článku preukázali, absencia osobitného právneho statusu pre túto skupinu žien, nedostatočné nástroje na zosúladenie pracovného a rodinného života a nízka miera prístupnosti flexibilných foriem práce majú za následok, že právna úprava nedokáže reagovať na ich špecifické potreby. Autorka je presvedčená, že zlepšenie postavenia zamestnankýň samoživiteliek v si vyžaduje nielen precíznejšiu právnu úpravu, ale najmä jej dôslednú aplikáciu a vymožitelnosť. Kľúčovým krokom je prijatie systémových opatrení, ktoré by zabezpečili nárokovateľnú flexibilitu pracovného času a prístup k práci na diaľku pri zachovaní právnej istoty a ciele programy podpory zo strany zamestnávateľov. Digitalizácia pracovného prostredia má potenciál zlepšiť situáciu samoživiteliek, avšak iba za predpokladu, že bude sprevádzaná legislatívnymi a sociálnymi nástrojmi, ktoré eliminujú bariéry prístupu k technológiám, nakoľko je viac ako polovica samoživiteľov a samoživiteliek na Slovensku ohrozených chudobou a nemôžu si dovoliť financovať potrebné vybavenie na prácu z domácností alebo platiť predpady bez prístupu k finančným prostriedkom vopred zo strany zamestnávateľa. Na základe vykonanej analýzy si autorka dovoľuje konštatovať, že samotná existencia antidiskriminačných ustanovení a formálne deklarovaná ochrana nestačia. Je potrebné zamerať sa na ich praktickú účinnosť, zvyšovanie informovanosti zamestnávateľov aj inšpektorátov práce, ako aj zavedenie opatrení, ktoré budú reflektovať osobitné postavenie osamelých matiek v pracovnoprávných vzťahoch. Bez takýchto zmien zostane postavenie žien samoživiteliek aj naďalej marginalizované a ich rovný prístup k zamestnaniu len deklaratórnou snahou.

Zoznam použitej literatúry

1. Barancová, H. a kol. *Zákonník práce. Komentár*. Bratislava: C. H. Beck, 2019, pp. 1520.
2. Ea Høg Utoft, Mante Vertelyte, Grace Gao.: [Women academics' ambivalent experiences of singlehood and international mobility](#). In *Women's Studies International Forum* 107. (2024), article no. 102990.
3. Kislev, E.: Singlehood as an identity. In *European Review of Social Psychology*, 2023. 35(2), pp. 258-292.
4. Krippel, M. Aktuálne otázky v sociálnom poistení. In *Aktuálne výzvy pre sociálne zabezpečenie v 21. storočí*. 1. edit. Bratislava: SAP - Slovak Academic Press, 2018, pp. 34-47.

5. Plaza, J.: Rozdielne zdaňovanie pohlaví: krok k spravodlivejšiemu trhu práce? In *Bratislavské právnické fórum*. 2024 (elektronický dokument). pp.27-37.
6. Plaza, J., Šestáková, B.: Rozdielna pláca za rovnakú prácu: gender pay gap na Slovensku. In *Míľniky práva v stredoeurópskom priestore*. 2024 (elektronický dokument). pp. 455-467.
7. Poruban, A. Právo na návrat do práce po rodičovskej dovolenke a diskriminácia. In *Sine amicitia vitam est nullam: pro memoria prof. Zdeňky Gregorovej*. Praha: Nakladatelství Leges, 2019, pp. 212-221.
8. Treľová, S. Reconciling of work and family life of mother with employee status. In *Sustainable economic development and advancing education excellence in the era of global pandemic*. The 36th international business information management association conference (IBIMA). 2020, pp. 9900-9904.
9. Treľová, S., Hlásny, M.: Digitálna éra a jej odraz v očakávaniach zamestnávateľov a zamestnancov. 1. vyd. – České Budějovice (Česko) : Nová Forma, 2023.
10. Treľová, S., Matlák, J.: Sociálne aspekty zosúladžovania súkromného a pracovného života. In: *Sladování soukromého a pracovního života* 1. vyd. Praha (Česko) : Wolters Kluwer. 2023. pp. 115-128.
11. Treľová, S.: Pracovné povinnosti a starostlivosť o rodinu - vybrané otázky . In: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Trnavské právnické dni. Nová Európa - výzvy a očakávania 1. vyd. – Praha (Česko) : Nakladatelství Leges, 2016. pp. 350-364.
12. Treľová, S. : Rovnaké zaobchádzanie so ženami a mužmi : osobitné pracovné podmienky tehotných žien a matiek v pracovnom pomere. - 1. vyd. - Praha : Nakladatelství Leges, 2019.
13. Van den Berg, L., Verbakel, E.: Trends in singlehood in young adulthood in Europe. In [*Advances in Life Course Research. Volume 51*](#), March 2022, article n. 100449.

Kontaktné údaje

Mgr. Denisa Homola Nevická, PhD.

denisa.nevicka@flaw.uniba.sk

Univerzita Komenského v Bratislave, Právnická fakulta