

**UNIVERZITA PAVLA JOZEFA ŠAFÁRIKA V KOŠICIACH
PRÁVNICKÁ FAKULTA**

Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

**Diverzné a inkluzívne pracoviská -
legislatívne východiská**

Zborník abstraktov z vedeckej konferencie

Jana Žuľová, Denisa Rudžiková

Košice 2023

**PAVOL JOZEF ŠAFÁRIK UNIVERSITY IN KOŠICE
FACULTY OF LAW**

Department of Labour Law and Social Security Law



**Diverse and inclusive workplaces -
legislative starting points**

Proceedings of Abstracts of the Scientific Conference

Jana Žul'ová, Denisa Rudžiková (eds.)

Košice 2023

Zborník abstraktov z vedeckej konferencie *Diverzné a inkluzívne pracoviská - legislatívne východiská*, ktorá sa konala dňa 29. septembra 2023 vznikol ako výstup z projektu VEGA 1/0291/23 - *Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk* a čiastkový výstup z riešenia grantovej úlohy projektu APVV-16-0002 – *Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca*.

The Proceedings of abstracts from scientific conference *Diverse and inclusive workplaces - legislative starting points* held 29th September 2023 is published as an outcome of the implementation of the project VEGA 1/0291/23 - *Legislative challenges for labour law in the creation of diverse and inclusive workplaces* and partial outcome of the implementation of the project APVV-16-0002 – *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

Zostavovatelia / Editors:

doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.

Mgr. Denisa Rudžiková

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia

Recenzenti / Reviewers:

doc. JUDr. Marek Švec, PhD., LL.M., univ. profesor

Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Právnická fakulta, Katedra občianskeho práva a pracovného práva

doc. JUDr. Vladimíra Žofčinová, PhD.

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, Fakulta verejnej správy, Katedra verejnoprávných disciplín

JUDr. Pavol Rak, PhD.

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

Tento text je publikovaný pod licenciou CC BY NC - CC Attribution-NonCommercial 4.0 („Uveďte autora - Nepoužívajte komerčne“)

This text is licensed under a Creative Commons 4.0 - CC BY NC - CC Attribution-NonCommercial 4.0



Za odbornú a jazykovú stránku tejto publikácie zodpovedajú autori. Rukopis neprešiel redakčnou ani jazykovou úpravou.

The authors are responsible for the professional and linguistic aspects of the publication. No editorial or linguistic revision has been made.

Umiestnenie: <https://unibook.upjs.sk/sk/>

Dostupné od: 15.11.2023

ISBN 978-80-574-0245-9 (e-publikácia)

ZOZNAM ABSTRAKTOV

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Výpovedný dôvod pre dosiahnutie dôchodkového veku. Domnelá či skutočná diskriminácia?.....strana 10

doc. JUDr. Jana Žuľová, PhD.

Nábor zamestnancov v duchu diverzity.....strana 14

JUDr. Lucia Váryová, PhD.

Bezpečný prístav.....strana 18

Mgr. Ivan Kundrát, PhD.

Zamestnávanie po návrate do práce po skončení prekážok v práci.....strana 22

Mgr. Katarína Fenciková, PhD.

Osoby s duševnou poruchou a možnosti ich právnej klasifikácie.....strana 26

Mgr. Matúš Ridzoň

Uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnosti príležitosti na pracovisku vo vzťahu k vierovyznaniu zamestnancov.....strana 30

Mgr. Denisa Rudžiková

Zamestnávanie cudzincov v podmienkach SR.....strana 34

Mgr. Natália Kalinák

Prestávky na dojčenie - teória a prax.....strana 38

LIST OF ABSTRACTS

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Termination Reason for Reaching Pension Age. Alleged or Real Discrimination?.....strana 12

doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.

Diversity Recruitment.....strana 16

JUDr. Lucia Váryová, PhD.

Save Harbour.....strana 20

Mgr. Ivan Kunderát, PhD.

Employment on Return to Work after the Termination of Obstacles to Work.....strana 24

Mgr. Katarína Fenciková, PhD.

Persons with Mental Disorder and Possibilities of their Legal Classificationstrana 28

Mgr. Matúš Ridzoň

Application of the Principle of Equal Treatment and Equal Opportunity in the Workplace in Relation to the Religion of Employees.....strana 32

Mgr. Denisa Rudžiková

Employment of Foreigners under the Conditions of the Slovak Republic.....strana 36

Mgr. Natália Kalinák

Breastfeeding Breaks - Theory and Practice.....strana 40

PREDHOVOR

V posledných rokoch trh práce, ten slovenský nevyvímajúc, čelí jednej výzve za druhou. Svetová pandémia, ktorej dôsledky stále pretrvávajú, rýchle ekonomické zmeny spojené s vysokou mierou inflácie, ale aj nástup generácie Z, výrazne menia očakávania a požiadavky zamestnancov, ktorí čoraz viac uprednostňujú spokojnosť v zamestnaní pred dosiahnutím vyššieho zárobku. Témou, ktorá sa v súvislosti so spokojnosťou zamestnancov, čoraz viac skloňuje, je aj budovanie diverzných a inkluzívnych pracovísk, ktorú otvárajú predovšetkým tzv. veľkí hráči. Kým časť spoločností tento jav považuje za pozitívnu a nevyhnutnú zmenu, nájdu sa aj jedinci, ktorí tému diverzity a inklúzie považujú za moderný výmysel bez skutočného prínosu pre riadny chod spoločnosti. Negatívny postoj sčasti pramení aj z neznalosti toho, čo koncept diverzných a inkluzívnych pracovísk skutočne predstavuje.

Zohľadňujúc tento súčasný stav, katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia Univerzity P. J. Šafárika v Košiciach, v rámci riešenia grantového projektu Vega č. 1/0291/23 Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk zorganizovala vedeckú konferenciu s názvom - *Diverzné a inkluzívne pracoviská - legislatívne východiská*, na ktorej sa zúčastnili, nielen odborníci z akademického prostredia, ale aj zamestnávateľia a zástupcovia z inšpektorátu práce. Vedecká konferencia tak vytvorila platformu na otvorenie diskusie a prezentovanie rôznych názorov a pohľadov na koncept diverzných a inkluzívnych pracovísk. Výsledkom podnetnej diskusie je predkladaný zborník abstraktov vedeckých príspevkov, ktoré boli odprezentované na vedeckej konferencii. Autori vo svojich príspevkoch identifikovali niektoré nástroje, ktoré môžu zamestnávateľia využívať pri budovaní diverzných a inkluzívnych pracovísk, zhodnotili a poukázali na nedostatky súčasnej právnej úpravy a pristúpili aj k formulovaniu vlastných názorov de lege ferenda.

Veríme, že predložený zborník abstraktov vedeckých príspevkov je len pomyselným otvorením diskusie o problematike nástrojov diverzity a inklúzie na pracovisku, a podnieti aj Vás ctení

čitatelia k rozmanitému mysleniu. Ako povedal Tim Berners-Lee, vynálezca World Wide Webu – „*Vo svete potrebujeme rozmanitosť myslenia, aby sme mohli čeliť novým výzvam.*“

V Košiciach 23. októbra 2023

Editorky

PREFACE

In recent years, the labor market, including the Slovak one, has faced one challenge after another. The global pandemic, the consequences of which are still ongoing, rapid economic changes associated with a high rate of inflation, but also the emergence of generation Z, significantly change the expectations and demands of employees, who increasingly prioritize job satisfaction over higher earnings. Building diverse and inclusive workplaces, which are opened primarily by so-called big players. While some companies consider this phenomenon to be a positive and necessary change, there are also individuals who consider the topic of diversity and inclusion to be a modern invention with no real contribution to the proper running of the company. The negative attitude also stems in part from ignorance of what the concept of diverse and inclusive workplaces really represents.

Considering this current situation, the department of labor law and social security law of the P. J. Šafárik University in Košice, within the framework of the Vega grant project no. 1/0291/23 Legislative challenges for labor law in the creation of diverse and inclusive workplaces organized a scientific conference entitled - *Diverse and inclusive workplaces - legislative starting points*, which was attended not only by experts from the academic environment, but also by employers and representatives from the labor inspectorate. The scientific conference thus created a platform for opening the discussion and presenting different opinions and perspectives on the concept of diverse and inclusive workplaces. The result of the stimulating discussion is the presented collection of abstracts of scientific contributions that were presented at the scientific conference. In their contributions, the authors identified some tools that employers can use in building diverse and inclusive workplaces, evaluated and pointed out the shortcomings of the current legislation and proceeded to formulate their own opinions de lege ferenda.

We believe that the presented collection of abstracts of scientific contributions is only an imaginary opening of the discussion on the issue of tools of diversity and inclusion in the workplace, and will

encourage you, dear readers, to think diversely. As Tim Berners-Lee, the inventor of the World Wide Web, said - "*We need diversity of thought in the world to face new challenges.*"

In Košice on October 23, 2023

Editors

VÝPOVEDNÝ DÔVOD PRE DOSIAHNUTIE DÔCHODKOVÉHO VEKU. DOMNELÁ ČI SKUTOČNÁ DISKRIMINÁCIA?¹

Ústavný súd Slovenskej republiky má dnes na stole dve podania, ktoré sa týkajú zákazu diskriminácie

v pracovnoprávných vzťahoch. Navrhovateľmi oboch podaní je skupina poslancov, pričom v prvom podaní namietajú právnu úpravu, ktorá zakotvuje, že pracovný pomer na miesto vysokoškolského učiteľa možno

uzatvoriť najdlhšie na päť rokov. Navrhovatelia považujú napadnuté ustanovenia za nesúladne s Ústavou Slovenskej republiky z dôvodu ich diskriminačnej povahy vo vzťahu k pedagogickým zamestnancom. Vo svojom návrhu poukazujú predovšetkým na sociálnu istotu zamestnanca, v ktorého záujme ochrany je uzavretie pracovného pomeru na dobu neurčitú, pri ktorom má garantované určité práva, napr. právo na odstupné a odchodné pri skončení pracovného pomeru.

Druhé konanie je ešte viac spoločensky výbušné. Navrhovatelia požadujú vyslovenie nesúladu ustanovenia Zákonníka práce, ktorý upravuje výpovedný dôvod na základe dosiahnutia veku 65 rokov. Navrhovatelia argumentujú, že napadnuté ustanovenie zavádza rozlišovanie v prístupe k právu uskutočňovať zárobkovú činnosť a práva na ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, pričom toto rozlišovanie sa opiera výlučne o osobnú charakteristiku znevýhodnených osôb.

Uvedené zásadné návrhy si zaslúžia širšiu akademickú debatu. Vystupujúci vo svojom príspevku analyzoval predmetné návrhy, pričom poukázal na právnu úpravu EÚ v prípustnosti rozdielného zaobchádzania. Judikatúra Súdneho dvora EÚ potvrdzuje, že hranica

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia

marcel.dolobac@upjs.sk

¹ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA 1/0291/23 - Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.

medzi oprávneným rozdielnym zaobchádzaním a diskriminačným konaním nie je jednoznačne daná a len postupne sa dotvára rozhodovacou činnosťou. Ďalej v príspevku poukázal na viaceré rozhodnutia Súdneho dvora – osobitne zdôraznil, že vo veci Georgiev - Súdny dvor EÚ vyriekol, že sa umožňuje členským štátom prijatie takej vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá dovoľí vysokoškolským učiteľom po dosiahnutí určitého veku pokračovať vo výkone práce iba na základe pracovných zmlúv na dobu určitú, prípadne určí pre vysokoškolských učiteľov s určitým dosiahnutým vekom povinnosť odchodu do dôchodku.

V tomto kontexte je potrebné posudzovať aj návrh skupiny poslancov týkajúci sa prelomenia reťazovitého zákazu uzatvárania pracovných pomerov na dobu určitú. A napokon, ak Súdny dvor EÚ videl legitímnosť rozdielného zaobchádzania v podpore prístupu mladých k výkonu povolania, tieto skutočnosti sú relevantné aj pri rozhodovaní o návrhu týkajúceho sa výpovedného dôvodu pre dosiahnutie dôchodkového veku.

Kľúčové slová: zákaz diskriminácie, výpoveď, vysokoškolský učiteľ, dôchodkový vek

TERMINATION REASON FOR REACHING PENSION AGE. ALLEGED OR REAL DISCRIMINATION?²

The Constitutional Court of the Slovak Republic today has on its table two motions concerning the prohibition of discrimination in employment relations. The petitioners of both motions are a group of Members of Parliament, and in the first motion they challenge the legislation which provides that the employment relationship for the post of university teacher may be concluded on the basis of a single selection procedure for a maximum period of five years. The applicants consider that such the provisions of the Labour Code are incompatible with the Constitution of the Slovak Republic in way of their discriminatory nature in relation to teaching staff. In their motion, they refer, in particular, to the social security of the employee, whose interest in protection is served by the conclusion of an employment relationship for an indefinite period, in which he is guaranteed certain rights, such as the right to severance pay and redundancy pay on termination of the employment relationship.

The second procedure is even more socially explosive. The applicants seek a decision of incompatibility with the provision of the Labour Code which regulates the termination of employment on the grounds of reaching the age of 65. The applicants argue that the contested provision introduces a distinction in access to the right to perform a work and the right to protection against arbitrary dismissal and discrimination in employment, that distinction being based solely on the personal characteristics of disadvantaged persons.

The ideas outlined above deserve a wider academic debate. In his contribution, the speaker analysed the motions, referring to EU

doc. JUDr. Marcel Dolobáč, PhD.
Pavol Jozef Šafarík University in Košice
Faculty of Law
Department of Labour Law and Social
Security Law
marcel.dolobac@upjs.sk

² The abstract has been prepared as a part of the grant project VEGA 1/0291/23 - *Legislative challenges for labour law in the creation of diverse and inclusive workplaces.*

legislation on the admissibility of differential treatment. The case law of the CJEU confirms that the boundary between justified differential treatment and discriminatory conduct is not clearly defined and is only gradually refined by decision-making. Further, the paper referred to a number of decisions of the Court of Justice - in particular, it highlighted that in the Georgiev case - the CJEU ruled that it is permissible for Member States to adopt national legislation which allows university teachers to continue to work only on fixed-term contracts after reaching a certain age, in a case which makes retirement compulsory for university teachers of a certain age.

The motion by a group of Members of Parliament linked to the chain of fixed-term contracts should be considered in this context. Lastly, if the CJEU saw the legitimacy of the difference in treatment in promoting access to the profession for young people, those facts are also relevant in deciding on the proposal concerning the grounds for notice for reaching retirement age.

Keywords: non-discrimination, dismissal, university teachers, retirement age

Prvou etapou obsadzovania pracovného miesta je získavanie potenciálnych zamestnancov. Je to proces, v priebehu ktorého dochádza k prilákaniu dostatočného množstva kompetentných a motivovaných uchádzačov. Získavanie potenciálnych zamestnancov je

doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
jana.zulova@upjs.sk

tak primárnym nástrojom umožňujúcim zamestnávateľovi kreovať diverzitu pracovnej sily. Ak chce zamestnávateľ čerpať na svojom pracovisku výhody z práce diverzného tímu, musí si zabezpečiť diverznú „vzorku“ uchádzačov o zamestnanie. V tejto súvislosti sa natíska otázka ako taký proces riadiť, aby sa dosiahol želaný a súčasne právne súladný výsledok?

Analýza právnej regulácie v tejto súvislosti začína vysvetlením konceptu dvoch rôznych právnych kategórií, ktoré v bežnej reči možno považovať za synonymá. Ide o predpoklady na výkon práce a požiadavky na výkon práce. Kreovanie diverzity pracovnej sily môže kolidovať s povinnosťou nikoho nediskriminovať. Pracovná inzercia so sloganmi: „A teraz naberať mužov“, či „Ženy prichádzajú k moci“ môže, no *a priori* nemusí byť v súlade s legislatívou. Vyhradenie pracovných miest len pre jedno pohlavie, osobu určitého vierovyznania, či zvýhodnenie osoby so zdravotným postihnutím a pod., je možné, ak je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná. Domnievame sa, že vhodným nástrojom kreovania diverzity pracovnej sily je rodovo neutrálna tvorba pracovnej inzercie. Formulácie „hľadáme ženy pre jednoduchú prácu vo výrobe“, „pozícia je vhodná pre mužov z dôvodu

³ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA 1/0291/23 - Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.

vyššej fyzickej náročnosti“, „ponúkame prácu asistentky riaditeľa“ majú zjavný rodovo diskriminačný podtext. Za také možno označiť aj inzeráty požadujúcu časovú flexibilitu, ochotu pracovať nadčasy, absolvovať časté pracovné cesty, ktoré do veľkej miery ovplyvňujú prvotné rozhodnutie uchádzať sa o také pracovné miesto a stereotypne sa odrádzajú práve uchádzačky s deťmi. Na druhej strane, je potrebné upozorniť, že použitie mužského gramatického rodu samo o sebe ešte nevytvorí o diskriminačnom charaktere inzerátu. Avšak za zmienku stojí štúdia, podľa ktorej rodovo vyvážená pracovná inzercia má dopad na celkové zvýšenie záujmu o ponúkanú prácu, nielen vplyv na prilákanie jedného z pohlaví.⁴ Čím širšia „vzorka“, tým vyššia šanca výberu tých najvhodnejších budúcich zamestnancov.

Kľúčové slová: nábor zamestnancov, diverzita pracovnej sily, pracovná inzercia, rodovo citlivý jazyk

⁴ ANDERSON, J. Data Doesn't Lie: Removing These Gendered Keywords Gets You More Applicants, 2016 [online] [cit. 24.10.2023]. Dostupné z: <https://www.ziprecruiter.com/blog/removing-gendered-keywords-gets-you-moreapplicants/>.

DIVERSITY RECRUITMENT⁵

The first stage of filling a job is the acquisition of potential employees. It is a process during which a sufficient number of competent and motivated applicants are attracted. Attracting potential employees is thus the primary tool enabling the employer to create diversity in the workforce. If an employer wants

to benefit from the work of a diverse team at his workplace, he must provide himself with a diverse "sample" of job seekers. In this context, the question arises as to how to manage such a process in order to achieve the desired and at the same time legally compatible result?

The analysis of legal regulation in this context begins with an explanation of the concept of two different legal categories, which in everyday speech can be considered synonymous. These are prerequisites for the performance of work and requirements for the performance of work. Creating workforce diversity can conflict with the obligation not to discriminate against anyone. Job advertisement with slogans: "And now we are recruiting men" or "Women come to power" may or may not comply with legislation *a priori*. It is possible to reserve posts for one sex, a person of a particular religion, or to benefit a person with disabilities, etc., if it is justified by the nature of the activities carried out in the employment or by the circumstances in which those activities are carried out, if this reason constitutes a genuine and determining demand for employment, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate. We believe that gender-neutral job advertising is an appropriate tool for creating diversity of the workforce. The phrases 'we are looking for women for easy work in manufacturing', 'the position is suitable for men due to

doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.
Pavol Jozef Šafarik University in Košice
Faculty of Law
Department of Labour Law and Social
Security Law
jana.zulova@upjs.sk

⁵ The abstract has been prepared as a part of the grant project VEGA 1/0291/23 - *Legislative challenges for labour law in the creation of diverse and inclusive workplaces.*

higher physical demands', 'we offer a job as an assistant director' have obvious gender-discriminatory overtones. Advertisements requiring time flexibility, willingness to work overtime, frequent business trips can also be described as such, which greatly influence the initial decision to apply for such a job and stereotypically discourage applicants with children. On the other hand, it should be noted that the use of masculine grammatical gender does not in itself indicate the discriminatory nature of the advertisement. However, it is worth mentioning a study according to which gender-balanced job advertising has an impact on the overall increase in interest in the job offered, not just on attracting one of the genders.⁶ The wider the "sample", the higher the chance of selecting the most suitable future employees.

Keywords: recruitment, workforce diversity, job advertising, gender-sensitive language

⁶ ANDERSON, J. Data Doesn't Lie: Removing These Gendered Keywords Gets You More Applicants, 2016 [online] [cit. 24.10.2023]. Available from: <https://www.ziprecruiter.com/blog/removing-gendered-keywords-gets-you-moreapplicants/>.

BEZPEČNÝ PRÍSTAV

Novodobým trendom v oblasti pracovnoprávnej legislatívy je podpora a vytváranie diverzných a inkluzívnych pracovísk u zamestnávateľov. Cieľom príspevku je poukázať na možné spôsoby vytvárania vhodného pracovného prostredia s poukazom na diverzitu a inklúziu u konkrétneho

zamestnávateľa. Vo všeobecnosti má zamestnávateľ povinnosť vytvárať vhodné a bezpečné pracovné miesto pre zamestnancov. Táto povinnosť je zakotvená v základných zásadách v Zákonníku práce, ako aj v európskej a medzinárodnej legislatíve. Vytvorenie tzv. „bezpečného prístavu“ u zamestnávateľa by nemala byť jednorazová iniciatíva, ale skôr nepretržitý proces, ktorý vyžaduje vytrvalé odhodlanie, oddanosť a úsilie, ktoré sa v konečnom dôsledku prejaví v harmonickom pracovnom prostredí. Každý zamestnávateľ si uvedomuje svoju spoločenskú zodpovednosť a jeho primárnym cieľom je podporiť a zabezpečiť rovnosť medzi mužmi a ženami na pracovisku, ako aj rovnosť príležitostí. Bežnou praxou u zamestnávateľov je vytváranie interných smerníc, ktoré by upravovali stanovené pravidlá správania sa na pracovisku a preukazovali by súlad s legislatívnymi požiadavkami. Zásady uplatňované na pracovisku u zamestnávateľa sú zakotvené zvyčajne v etickom kódexe, ktorý je adresovaný zamestnancom. Jednou dôležitou metódou uplatňovanou v rámci interných procesov u zamestnávateľov môže byť aj vytvorenie dôveryhodnej osoby, ktorá sa označuje ako „Buddy“. Ide o zamestnanca, ktorého úlohou je zabezpečiť prvotnú adaptáciu nových zamestnancov na pracovisku, tzv. onboarding. V neposlednom rade je dôležitá otvorená komunikácia na pracovisku a poskytnutie spätnej väzby, ktorá sa môže uskutočňovať formou prieskumov spokojnosti na pracovisku. Nemožno nespomenúť, že všetky vyššie uvedené interné procesy a predpisy by neboli účinné, ak by sa nespájali s procesom nepretržitého vzdelávania sa nielen zo

JUDr. Lucia Varyová, PhD.

Trnavská univerzita v Trnave

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva

sociálneho zabezpečenia

Slovak Parcel Service s.r.o.

lucia.varyova@sps-sro.sk

strany zamestnávateľa, ale predovšetkým zamestnancov. Víziou zamestnávateľov do budúcnosti by mala byť implementácia nových ideí do interných predpisov, zabezpečovanie vzdelávacích programov a školení, rozvoj mentálneho a duševného zdravia zamestnancov na pracovisku a získavanie spätnej väzby od svojich zamestnancov.

Kľúčové slová: vzdelávanie, diverzita, interný predpis, zamestnanci, pracovné prostredie

SAFE HARBOR

A modern trend in the field of labor law legislation is the support and creation of diverse and inclusive workplaces by employers. The aim of this article is to point out possible ways of creating a suitable working environment with a focus on diversity and inclusion by a specific employer. In general, the employer has an obligation to create a suitable and safe workplace for employees. This obligation is included in the basic principles of the Labor Code, as well as in European and international legislation. The creation of the so-called "safe harbor" at an employer should not be a one-time initiative, but rather an ongoing process that requires sustained commitment, dedication and effort that ultimately results in a harmonious work environment. Every employer is aware of their social responsibility and their primary goal is to promote and ensure equality between men and women in the workplace, as well as equal opportunities. It is a common practice among employers to create internal guidelines that would regulate the established rules of behavior in the workplace and demonstrate compliance with legislative requirements. Principles applied at the employer's workplace are usually included in the Code of Conduct, which is addressed to the employees. One important method applied within the internal processes of employers can also be the creation of a trusted person who is referred to as a "Buddy". This is an employee whose task is to ensure the initial adaptation of new employees at the workplace, the so-called onboarding. Last but not least, open communication in the workplace and the provision of feedback, which can be carried out in the form of workplace satisfaction surveys, are important. It is impossible not to mention that all the above-named internal processes and regulations would not be effective if they were not connected to the process of continuous education not

JUDr. Lucia Varyová, PhD.

Trnava University in Trnava

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social

Security Law

Slovak Parcel Service s.r.o.

lucia.varyova@sps-sro.sk

only on the side of the employer, but above all on the side of the employees. The vision of employers for the future should be the implementation of new ideas in internal regulations, the provision of educational programs and training, the development of mental and spiritual health of employees in the workplace and obtaining feedback from their employees.

Keywords: education, diversity, internal regulation, employees, workplace

ZAMESTNÁVANIE PO NÁVRATE DO PRÁCE PO SKONČENÍ PREKÁŽOK V PRÁCI ⁷

Cieľom príspevku bolo preskúmať podmienky zamestnávania po návrate do práce po skončení prekážok v práci. V úvode autor poukázal na relevantnú právnu úpravu v zákone č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“ alebo „ZP“), na podklade ktorej vymedzil dve výskumné otázky. Prvou otázkou bola otázka vzájomného vzťahu ustanovení § 157 ods. 1 a § 250b ods. 5 ZP, ktoré obsahujú dve rozporné právne pravidlá návratu do práce po skončení osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny alebo osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu (ďalej len „ošetrovanie člena rodiny“). Druhá otázka bola zameraná na objasnenie významu pojmu „karanténa (karanténne opatrenie)“, ktorý je použitý v ustanovení § 157 ods. 3 ZP. Pri spracovaní príspevku autor využil viaceré metódy vedeckej práce, najmä analytickú metódu a historickú metódu.

Pokiaľ ide o prvú výskumnú otázku, autor analyzoval vzájomný vzťah ustanovení § 157 a § 250b ZP, pričom poukázal na skutočnosť, že kým ustanovenie § 250b ZP predstavuje špeciálnu právnu úpravu (osobitné ustanovenia v čase mimoriadnej situácie, núdzového stavu alebo výnimočného stavu, ďalej len „mimoriadna situácia“), § 157 ZP je neskoršou právnu úpravou. Východiskom pre riešenie predmetného vzťahu je interpretačné pravidlo *lex posterior generalis non derogat legi priori speciali*. Autor však dospel k záveru, že použitie tohto interpretačného pravidla by znamenalo zníženie úrovne právnej ochrany zamestnanca počas mimoriadnej situácie. S ohľadom na uvedené sa u zamestnancov po skončení ošetrovania člena rodiny

Mgr. Ivan Kunderát, PhD.
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
ivan.kunderat@upjs.sk

⁷ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA 1/0291/23 - Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.

ustanovenie § 250b ods. 5 ZP nepoužije (teleologická redukcia); u týchto zamestnancov sa postupuje podľa § 157 ods. 1 ZP, a to aj v čase mimoriadnej situácie a počas dvoch mesiacov po jej odvolaní.

Vo vzťahu k druhej výskumnej otázke autor dospel k záveru, že pri výklade pojmu „karanténa (karanténne opatrenie)“ je potrebné zohľadniť účel § 157 ods. 3 ZP a obsah jednotlivých opatrení na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení podľa vyhlášky Ministerstva zdravotníctva SR č. 585/2008 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti o prevencii a kontrole prenosných ochorení v znení neskorších predpisov. Z uvedeného dôvodu sa toto ustanovenie vzťahuje na karanténu, ale aj na zvýšený zdravotný dozor za predpokladu, že zvýšený zdravotný dozor zamestnancovi bráni vo výkone práce. Naopak, lekársky dohľad, ktorým sa rozumie pravidelná kontrola zdravotného stavu osoby podozrivej z nákazy na prenosné ochorenie, sa obsahovo približuje realizácii vyšetrenia v zdravotníckom zariadení, na ktoré sa ustanovenie § 157 ZP nevzťahuje; preto sa toto ustanovenie nevzťahuje ani na lekársky dohľad.

Kľúčové slová: návrat do práce, prekážky v práci, ošetrovanie člena rodiny, karanténa, karanténne opatrenie

EMPLOYMENT ON RETURN TO WORK AFTER THE TERMINATION OF OBSTACLES TO WORK ⁸

The aim of the paper was to examine the conditions of employment on return to work after the termination of obstacles to work. In the first part, the author referred to the relevant legal regulation in Act No. 311/2001 Coll. Labour Code, as amended (hereinafter referred to as the "Labour Code" or "LC"), on the basis of which he defined

two research questions. The first question was the question of the mutual relationship of Section 157 par. 1 and Section 250b par. 5 LC, which contain two contradictory legal rules on return to work after the termination of personal and full-day treatment of a sick family member or personal and full-day care of a natural person (hereinafter referred to as "treatment of a family member"). The second question was aimed at clarifying the meaning of the term "quarantine (quarantine measure)", which is used in Section 157 par. 3 LC.

The author used several methods of scientific work, especially the analytical method and the historical method. Regarding the first research question, the author analysed the mutual relationship of Section 157 and Section 250b LC, pointing out that while Section 250b LC is a special regulation (special provisions in times of an emergency situation, state of urgency or state of exceptional circumstances, hereinafter referred to as "emergency situation"), Section 157 LC is a later one. The starting point for resolving the relationship in question is the interpretative rule *lex posterior generalis non derogat legi priori speciali*. However, the author concluded that the application of this interpretative rule would mean a reduction in the level of legal protection of an employee during an emergency situation.

Mgr. Ivan Kunderát, PhD.

Pavol Jozef Šafarik University in Košice

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social
Security Law

ivan.kundrat@upjs.sk

⁸ The abstract has been prepared as a part of the grant project VEGA 1/0291/23 - *Legislative challenges for labour law in the creation of diverse and inclusive workplaces.*

Regarding the above, Section 250b par. 5 LC does not apply to employees after the termination of treatment of a family member (teleological reduction); these employees are subject to Section 157 par. 1 LC, even during an emergency situation and within two months after its revocation.

In relation to the second research question, the author concluded that when interpreting the term "quarantine (quarantine measure)" it is necessary to take into account the purpose of Section 157 par. 3 LC and the content of measures to prevent the occurrence and spread of communicable diseases according to Decree of the Ministry of Health of the Slovak Republic No. 585/2008 Coll., which establishes the details of the prevention and monitoring of communicable diseases, as amended. Therefore, this provision applies to quarantine, but also to intensified health surveillance, provided that the intensified health surveillance prevents an employee from performing their work. On the contrary, medical surveillance, which means the periodic checking of the state of health of a person suspected of being infected with a communicable disease, is similar to the examination in a medical facility, which is not included in Section 157 LC; therefore, this provision does not apply to medical surveillance either.

Keywords: return to work, obstacles to work, treatment of a family member, quarantine, quarantine measure

OSOBY S DUŠEVNOU PORUCHOU A MOŽNOSTI ICH PRÁVNEJ KLASIFIKÁCIE ⁹

Duševné poruchy a duševné choroby sú témou, ktorej je v posledných rokoch venovaná zvýšená pozornosť, a to najmä v nadväznosti na ich negatívny dopad na životy jednotlivcov a tiež na spoločnosť ako takú. V odbornej verejnosti, ako aj aplikačnej praxi, môžeme identifikovať eskalujúcu snahu o predchádzanie vzniku

duševných porúch a duševných chorôb, a zvyšovanie povedomia o význame duševného zdravia. Aké postavenie však majú osoby trpiace duševnou poruchou alebo duševnou chorobou? Vymedzuje právny poriadok nástroje, ktoré sú cielené na pomoc osobám trpiacim duševnou poruchou alebo duševnou chorobou? Autorka sa vo svojom príspevku zamerala najmä na zodpovedanie načrtnutých otázok.

Právny poriadok Slovenskej republiky umožňuje, aby osoba, ktorá trpí duševnou poruchou, mohla byť klasifikovaná ako osoba so zdravotným postihnutím na účely posúdenia invalidity podľa zákona o sociálnom poistení. Zákon o sociálnom poistení pritom v kapitole č. 5 prílohy č. 4 vymedzuje zoznam duševných chorôb a porúch správania a priradzuje jednotlivým chorobám a poruchám bodové hodnotenie v závislosti od závažnosti choroby alebo poruchy. Pozitívom je, že zákon o sociálnom poistení obsahuje neuzavretý výpočet chorôb alebo porúch, pričom ponecháva možnosť uznať za chorobu alebo poruchu aj takú, ktorú príloha výslovne neuvádza.

Možnosť klasifikácie osoby s duševnou chorobou alebo poruchou, ako invalidnej osoby je rozhodujúcou skutočnosťou na účely posúdenia možnosti pomoci podľa zákona o službách zamestnanosti. Uvedený zákon totiž pri vymedzení osoby so zdravotným postihnutím

Mgr. Katarína Fenciková, PhD.

Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach

Právnická fakulta

Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia

katarina.skolodova@upjs.sk

⁹ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu APVV-16-0002 Duševné zdravie na pracovisku a posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnanca.

priamo odkazuje na kritéria invalidity stanovené v zákone o sociálnom poistení.

Osoba s duševnou chorobou alebo poruchou môže byť teda adresátom nástrojov upravených v zákone o službách zamestnanosti, ak bude na účely zákona o sociálnom poistení klasifikovaná ako invalidná. Jedná sa najmä o nástroje akými je možnosť zriadenia chránenej dielne, možnosť zriadenia chráneného pracoviska, či poskytnutie príspevku občanovi so zdravotným postihnutím na samostatnú zárobkovú činnosť.

Autorka príspevku záverom dala do pozornosti, že v súčasnej právnej úprave zákona o službách zamestnanosti dôjde od 1. januára 2024 k zásadným zmenám, pričom tou najvýznamnejšou bude vymedzenie nového pojmu, a to zamestnanca so zdravotným postihnutím so sťaženým prístupom na trh práce. Uvedená legislatívna zmena má za cieľ pomôcť osobám so zdravotným postihnutím stať sa súčasťou bežného pracovného prostredia a zamedziť tak tomu, aby bola automaticky každá osoba so zdravotným postihnutím odsúvaná na tzv. okraj trhu práce do chránených dielní alebo chránených pracovísk. Aplikačný význam a prínos uvedenej zmeny bude predmetom ďalšej výskumnej činnosti.

Kľúčové slová: duševná porucha, duševné zdravie, zdravotné postihnutie, zamestnanec so zdravotným postihnutím, sociálna pomoc a podpora

PERSONS WITH MENTAL DISORDER AND POSSIBILITIES OF THEIR LEGAL CLASSIFICATION ¹⁰

Mental disorders and mental illnesses are a topic that has received increased attention in recent years, especially due to their negative impact on the lives of individuals and on society as a whole. In the professional public, as well as in application practice, we can identify an escalating effort to prevent the occurrence of mental disorders and mental illnesses, and to raise awareness of the importance of mental health. But what is the status of persons suffering from a mental disorder or mental illness? Does the legislation define instruments that are aimed at helping people suffering from a mental disorder or mental illness? In her contribution, the author mainly focused on answering the outlined questions.

The legislation of the Slovak Republic allows a person suffering from a mental disorder to be classified as a person with a disability for the purposes of disability assessment under the Social Insurance Act. At the same time, the Social Insurance Act in chapter no. 5 of Annex no. 4 defines the list of mental illnesses and behavioral disorders and assigns individual illnesses and disorders a point rating depending on the severity of the illness or disorder. The positive aspect is that the Social Insurance Act contains an open-ended calculation of illnesses or disorders, leaving the possibility to recognize as an illness or disorder even one that is not explicitly mentioned in the annex.

The possibility of classifying a person with a mental illness or disorder as a disabled person is a decisive fact for the purposes of assessing the possibility of assistance under the Act on Employment Services. When defining a person with a disability, the above-

Mgr. Katarína Fenciková, PhD.

Pavol Jozef Šafarík University in Košice

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social

Security Law

katarina.skolodova@upjs.sk

¹⁰ The abstract has been prepared as a part of the grant project APVV-16-0002 *Mental Health in the Workplace and Employee Health Assessment*.

mentioned law directly refers to the disability criteria set out in the Social Insurance Act.

A person with a mental illness or disorder can therefore be the addressee of the tools regulated in the Employment Services Act, if they are classified as disabled for the purposes of the Social Insurance Act. These are mainly instruments such as the possibility of setting up a sheltered workshop, the possibility of setting up a sheltered workplace, or providing a contribution to a citizen with a disability for self-employment.

In conclusion, the author of the article drew attention to the fact that there will be fundamental changes in the current legislation of the Act on Employment Services from January 1, 2024, the most significant of which will be the definition of a new term, namely an employee with a disability with difficult access to the labour market. The aforementioned legislative change aims to help persons with disabilities to become part of the normal working environment and thus prevent every person with disabilities from being automatically relegated to the so-called the edge of the labour market to sheltered workshops or sheltered workplaces. The application significance and benefit of the mentioned change will be the subject of further research.

Keywords: mental disorder, mental health, disability, employee with disability, social assistance and support

UPLATŇOVANIE ZÁSADY ROVNAKÉHO ZAOBCHÁDZANIA A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTI NA PRACOVISKU VO VZŤAHU K VIEROVYZNANIU ZAMESTNANCOV ¹¹

Príspevok pojednáva o postavení zamestnancov na pracovisku v súvislosti s ochranou pred nežiaducimi dôsledkami prejavenia ich vierovyznania, a to osobitne s akcentom na uplatnenie práva výhrady vo svedomí. Okrem skutočnosti, že príspevok reflektoval na mnohé nežiaduce situácie, ktoré môžu nastať v súvislosti s prejavom úmyslu uplatniť inštitút výhrady vo svedomí v predzmluvných vzťahov, no najmä v súvislosti s jeho uplatnením počas trvania pracovného pomeru, autor príspevku poukázal aj na právnu úpravu *de lege lata* a jej citeľné nedostatky. V nadväznosti na uvedené autor príspevku kritizoval nedodržiavanie medzinárodných a iných záväzkov smerujúcich k riadnemu zakotveniu spôsobu uplatnenia inštitútu výhrady vo svedomí a rozsahu uplatnenia tohto inštitútu. Aj napriek skutočnosti, že bolo poukázané na čiastkové snahy zákonodarcu o zakotvenie inštitútu výhrady vo svedomí v parciálnych oblastiach výkonu závislej práce, a to najmä v oblasti zdravotníctva, je zrejmé, že súčasná právna úprava dostatočným spôsobom nenapomáha k snahe o zachovanie zásady rovnakého zaobchádzania a rovnosti príležitostí s osobitným akcentom na snahu o tvorbu diverzných a inkluzívnych pracovísk. Vzhľadom na uvedené autor príspevku prezentoval návrhy *de lege ferenda*, a to najmä vo vzťahu k potrebe novelizácie Zákonníka práce, ale i k potrebe prijatia právnej úpravy, resp. konkretizácie záväzkov v medzinárodných zmluvách, ktoré účinným spôsobom uvedú do života relevantnú a adekvátnu právnu ochranu zamestnancom prostredníctvom uplatnenia práva výhrady vo

Mgr. Matúš Ridzoň
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
matus.ridzon@student.upjs.sk

¹¹ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA 1/0291/23 - Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.

svedomí. Napríklad *in concreto* by sa k dosiahnutiu univerzálneho a účinného uplatnenia inštitútu výhrady vo svedomí *de lege ferenda* žiadalo doplnenie ust. § 47 ods. 3 Zákonníka práce o ďalší dôvod odmietnutia vykonania práce či pokynu bez toho, aby bol tento postup považovaný za porušenie pracovnej disciplíny. Návrh znenia doplneného písmena c) ust. § 47 ods. 3 Zákonníka práce by mohol znieť takto: „*Zamestnávateľ nesmie posudzovať ako nesplnenie povinnosti, ak zamestnanec odmietne vykonať prácu alebo splniť pokyn, ktoré“ ... „sú v rozpore so svedomím zamestnanca, ak si uplatňuje výhradu vo svedomí, a to v medziach medzinárodnej zmluvy/zákona...“.*

Kľúčové slová: vierovyznanie zamestnanca, výhrada vo svedomí, Základná zmluva medzi Svätou stolicou a Slovenskou republikou, Zmluva medzi Slovenskou republikou a registrovanými cirkvami a náboženskými spoločnosťami, opatrenia proti diskriminácii zamestnancov z dôvodu ich vierovyznania

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT AND EQUAL OPPORTUNITY IN THE WORKPLACE IN RELATION TO THE RELIGION OF THE EMPLOYEES ¹²

The paper discusses the position of employees in the workplace in connection with protection against the undesirable consequences of expressing their religious beliefs, with particular emphasis on the exercise of the right to conscientious objection. In addition to the fact that the article reflected on many undesirable situations that may arise in connection with the manifestation of the intention to apply the institution of conscientious objection in pre-contractual relations, but especially in connection with its application during the duration of the employment relationship, the author of the article also pointed to the legal regulation *de lege lata* and its noticeable shortcomings. Following on from the above, the author of the article criticized the non-compliance with international and other obligations aimed at properly embedding the method of application of the institute of conscientious objection and the scope of application of this institute. Despite the fact that the partial efforts of the legislator to enshrine the institution of conscientious objection in partial areas of the performance of dependent work, especially in the field of health care, it is clear that the current legal regulation does not sufficiently contribute to the effort to preserve the principle of equal treatment and equality opportunities with a special emphasis on the effort to create diverse and inclusive workplaces. In view of the above, the author of the paper presented proposals *de lege ferenda*, mainly in relation to the need to amend the Labour Code, but also to the need to adopt legislation, or concretization of obligations in international agreements, which will

Mgr. Matúš Ridzoň

Pavol Jozef Šafarik University in Košice

Faculty of Law

Department of Labour Law and Social
Security Law

matus.ridzon@student.upjs.sk

¹² The abstract has been prepared as a part of the grant project VEGA 1/0291/23 - *Legislative challenges for labour law in the creation of diverse and inclusive workplaces.*

effectively implement relevant and adequate legal protection for employees through the application of the right of conscientious objection. For example, *in concreto*, to achieve a universal and effective application of the institution of conscientious objection *de lege ferenda* would require the addition § 47 par. 3 of the Labour Code for another reason for refusing to perform work or an instruction without this procedure being considered a non-compliance of labour discipline. Proposal for the wording of amended letter c) § 47 par. 3 of the Labour Code could read as follows: „*The employer may not consider it a breach of duty if an employee refuses to perform work or to comply with an instruction that" ... "contradicts the employee's conscience, if he exercises a conscientious objection, within the limits of international contract/law..."*“.

Keywords: employee's religion, conscientious objection, Basic Agreement between the Holy See and the Slovak Republic, Agreement between the Slovak Republic and registered churches and religious societies, measures against discrimination of employees because of their religion

ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV V PODMIENKACH SLOVENSKEJ REPUBLIKY¹³

Príspevok sa zaoberá analýzou podmienok zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín v podmienkach Slovenskej republiky, s osobitným dôrazom na analýzu podmienok a možností zamestnávania žiadateľov o azyl a doplnkovú ochranu a osôb, ktorým už medzinárodná ochrana bola udelená (ďalej aj ako „utečenci“). Príspevok tak reaguje na aktuálnu geopolitickú situáciu, ktorá je spojená so zvýšeným pohybom migrantov v celej strednej Európe, a ktorá môže výrazným spôsobom ovplyvniť aj situáciu na trhu práce v Slovenskej republike. Autorka v prvej časti príspevku vymedzila možnosti zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí nemajú status žiadateľa alebo držiteľa medzinárodnej ochrany. Následne pristúpila k ich komparatívnej analýze s podmienkami zamestnávania osôb so statusom utečenca. Výsledky analýzy ukázali, že zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín v podmienkach Slovenskej republiky, je spojené s vyššou mierou administratívnej záťaže, ako v prípade zamestnávania utečencov. Autorka v príspevku poukázala na aktuálne legislatívne zmeny, ktoré utečencom umožňujú aktívne vstúpiť na trh práce už po 6 mesiacoch od podania žiadosti o medzinárodnú ochranu a zároveň aj na fakt, že najväčším problémom v inklúzii utečencov na trhu práce, je práve neznalosť zamestnávateľov. Zamestnávateľia často nemajú dostatočné vedomosti o možnostiach zamestnávania cudzincov a obávajú sa, že splnenie všetkých administratívnych požiadaviek bude pre nich príliš náročné. Preto utečencov nepovažujú za vhodných uchádzačov pri obsadzovaní voľných pracovných miest, čo spôsobuje,

Mgr. Denisa Rudžiková
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
denisa.rudzikova@student.upjs.sk

¹³ Abstrakt príspevku bol spracovaný v rámci riešenia grantového projektu VEGA 1/0291/23 - Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk.

že utečenci, ktorí majú záujem pracovať, čelia frustrácií a cítia sa nezamestnateľne. Postavenie utečencov na trhu práce je sťažené o to viac, že často neovládajú štátny jazyk a ani práva, ktoré im vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu. Nezriedka sa tak stávajú obeťami vykorisťovania a nedôstojného zaobchádzania, ktoré je spojené aj s nelegálnym zamestnávaním. V tomto smere príspevok poukázal na nezastupiteľnú úlohu zamestnávateľov, ktorí aktívne podporujú koncept diverzných a inkluzívnych pracovísk a tak prispievajú aj k inklúzii utečencov na trhu práce. Aktívne presadzovanie oboch konceptov má zmysel, nie len pre zvyšovanie zamestnanosti utečencov, budovanie diverzného tímu, ale môže slúžiť aj ako prevencia šikany a diskriminácie na pracovisku.

Kľúčové slová: zamestnávanie štátnych príslušníkov tretích krajín, utečenci, cudzinci, diverzita

EMPLOYMENT OF FOREIGNERS IN THE CONDITIONS OF THE SLOVAK REPUBLIC¹⁴

The paper deals with the analysis of the conditions of employment of third-country nationals in the Slovak Republic, with particular emphasis on the analysis of the conditions and possibilities of employment of asylum seekers and persons who have already been granted international protection (hereinafter also referred to as

"refugees"). The paper reacts to the current geopolitical situation, which is associated with an increase in the movement of migrants throughout Central Europe, and which may also significantly affect the labour market situation in the Slovak Republic. In the first part of the paper, the author defines the opportunities for employment of third-country nationals who do not have the status of applicants or holders of international protection. In the next part, author proceeded to their comparative analysis with the conditions of employment of persons with refugee status. The results of the analysis showed that the employment of third-country nationals in the Slovak Republic is linked to a higher level of administrative burden compared to the condition of employment of refugees. In the paper, the author pointed out to the current legislative changes that allow refugees to actively enter the labour market after 6 months from the date of application for international protection and also the fact that the biggest problem in the inclusion of refugees in the labour market is the unfamiliarity of employers. Employers are often not sufficiently educated about the possibilities of employing foreigners and they are afraid that fulfilling all the administrative requirements will be too difficult for them. Therefore, they do not consider refugees as suitable candidates in

Mgr. Denisa Rudžiková
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
denisa.rudzikova@student.upjs.sk

¹⁴ The abstract has been prepared as a part of the grant project VEGA 1/0291/23 - *Legislative challenges for labour law in the creation of diverse and inclusive workplaces.*

hiring. This causes that refugees who are interested in working feel frustration and unemployable. The position of refugees on the labour market is made even more difficult by the fact that they often do not speak the state language and do not know their rights arising from employment relationship. They are often victims of exploitation and ill-treatment, which is also related to illegal employment. In this regard, the paper pointed to the indispensable role of employers who actively apply the concept of diversity and inclusiveness in their workplaces and also like this contribute to the inclusion of refugees in the labour market. Actively promoting both concepts makes sense, not only for increasing refugee employment, building a diverse team, but it also can serve as a prevention from bullying and discrimination in the workplace.

Keywords: employment of a third country national, refugees, foreigners, diversity

PRESTÁVKY NA DOJČENIE - TEÓRIA A PRAX

Autorka príspevkom reaguje na opakovane sa vyskytujúce otázky v súvislosti s aplikáciou § 170 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“ alebo „zákon“). Prestávky na dojčenie patria k pracovným podmienkam špecifickej kategórie zamestnankyň. Zákon

pojmem „matka, ktorá dojčí svoje dieťa“, s ktorým spája nárok na prestávku na dojčenie nedefinuje, definuje však pojem „dojčiaca zamestnankyňa“, ktorý môžeme pre účely výkladu ustanovení zákona považovať za synonymum. Je však na mieste uvažovať o zosúladení používaných pojmov, a navyše priority používania pojmu, ktorý si zadefinoval sám zákonodarca. Absentuje i definícia pojmu dojčenie, čo autorka označuje ako nedostatok vedúci k vzniku aplikačných problémov, najmä v tej súvislosti, kto je oprávnenou osobou pre čerpanie tejto prestávky a či môže prestávku na dojčenie čerpať aj otec dieťaťa.

Návrat do práce, resp. jej výkon nemá byť dôvodom pre prerušenie, či ukončenie dojčenia. Dojčiaca zamestnankyňa má zákonný nárok na prestávku na dojčenie, ktorej rozsah je determinovaný počtom detí a ich vekom. Autorka sa zamýšľa nad ďalšími praktickými otázkami realizácie tejto prestávky v práci, súvisiacimi najmä s variabilitou dĺžky prestávky na dojčenie ako i osobou oprávnenou určiť čas jej čerpania. Súčasťou úvah o praktickej realizácii práva na prestávku na dojčenie je i samotný priestor slúžiaci na naplnenie jej účelu. Na dojčenie na pracovisku je možné hľadiť z viacerých hľadísk. V prvom rade ide o činnosť, pri ktorej by mala byť zachovaná určitá intimita a súkromie. Súčasne by však nemal byť dojčením narušený pracovný proces iných zamestnancov. Na dieťa môžu negatívne pôsobiť i ďalšie faktory pracoviska ako fyzikálne, chemické faktory, neopomenuteľné je i zvýšené riziko vzniku úrazu na

Mgr. Natalia Kalinák
Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach
Právnická fakulta
Katedra pracovného práva a práva
sociálneho zabezpečenia
natalia.kalinak@student.upjs.sk

niektorých pracoviskách. To všetko by mal zamestnávateľ vziať do úvahy pri nastavení interných postupov umožňujúc oprávneným subjektom realizovať ich zákonom garantované nároky.

Kľúčové slová: dojčenie, matka, rodič, oddychová miestnosť, prestávky v práci

BREASTFEEDING BREAKS - THEORY AND PRACTICE

The author responds to repeated questions in connection with the application of Section 170 of Act No. 311/2001 Coll. on the Labour Code as amended (hereinafter also referred to as the "Labour Code" or "Act"). Breastfeeding breaks belong to the working conditions of a specific category of female employees. The Act does not use

a definition of the term 'mother who is breastfeeding her child', with which it associates the right to a breastfeeding break, but it does define the term 'breastfeeding employee', which may be regarded as synonymous for the purposes of interpreting the provisions of the Act. However, it is appropriate to consider the harmonization of the terms used and, moreover, the priority of the use of a term defined by the legislator itself. There is also no definition of the word breastfeeding, which the author identifies as a deficiency leading to application problems, in particular with regard to who is the person entitled to take this break and whether the father of the child can also take a breastfeeding break. Returning to work or going back to work should not be a reason for interrupting or ending breastfeeding. A breastfeeding employee is legally entitled to a breastfeeding break, the extent of which is determined by the number of children and their age. The author reflects on other practical issues related to the implementation of this break at work, mainly related to the variability of the length of the breastfeeding break as well as the person entitled to determine the time of its use. Part of the consideration of the practical realization of the right to a breastfeeding break is the very space used to fulfil its purpose. Breastfeeding in the workplace can be viewed from a few different perspectives. First of all, it is an activity where a certain intimacy and privacy should be maintained. At the same time, however, breastfeeding should not interfere with the work process of other employees. Other workplace factors, such as physical and chemical

Mgr. Natalia Kalinák
Pavol Jozef Šafarik University in Košice
Faculty of Law
Department of Labour Law and Social
Security Law
natalia.kalinak@student.upjs.sk

factors, can also have a negative effect on the child, not forgetting the increased risk of accidents in some workplaces. All this should be taken into account by the employer when setting up internal procedures to enable the entitled entities to realize their legally guaranteed rights.

Keywords: breastfeeding, mother, parent, rest room, breaks at work

Diverzné a inkluzívne pracoviská - legislatívne východiská
Zborník abstraktov z vedeckej konferencie

Zostavovatelia/Editors: doc. JUDr. Jana Žuľová, PhD.
Mgr. Denisa Rudžiková

Vydavateľ: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v
Košiciach Vydavateľstvo ŠafárikPress

Rok vydania: 2023
Počet strán: 42
Rozsah: 1,59AH
Vydanie: prvé

Diverse and inclusive workplaces - legislative starting points
The Proceedings of abstracts from scientific conference

Publisher: Pavol Jozef Šafárik University in Košice
Publishing ŠafárikPress

Year of publication: 2023
Number of pages: 42
Author's sheets: 1,59
Edition: first



ISBN 978-80-574-0245-9 (e-publikácia)