

Odmeňovanie zdravotných sestier v Slovenskej republike

– ne(do)riešený problém*

Jana Žuľová**

I. Úvod

V podmienkach Slovenskej republiky je odmeňovanie zdravotných sestier v pracovnoprávných vzťahoch regulované dvoma právnymi predpismi v závislosti od toho, či svoju pracovnú činnosť vykonávajú v zriaďovateľskej pôsobnosti neštátneho subjektu alebo v štátnom zdravotníckom zariadení. Na pracovnoprávne vzťahy zdravotných sestier neštátnych poskytovateľov zdravotnej starostlivosti sa aplikuje priama vecná pôsobnosť zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce). Subsidiárna vecná pôsobnosť Zákonníka práce sa uplatňuje na práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov tých zdravotných sestier, ktoré pôsobia u štátnych poskytovateľov zdravotnej starostlivosti.¹ Aplikácia subsidiárnej pôsobnosti Zákonníka práce znamená jeho podporné uplatňovanie, pokiaľ osobitné predpisy neobsahujú odchýlnu úpravu. Špeciickú legislatívnu úpravu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov „štátnych“ zdravotných sestier, s aplikačnou prednosťou pred Zákonníkom práce v zmysle uplatňovania zásady *lex specialis derogat legi generalis*, predstavujú zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. Na krátku dobu, od 1. apríla 2012 do 31. júla 2012,²

* Príspevok bol spracovaný v rámci riešenia grantovej úlohy VEGA č. 1/0851/12 Tvorba a realizácia pracovného práva so zreteľom na regionálne aspekty trhu práce.

** JUDr. Jana Žuľová, PhD., asistentka na Katedre pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozef Šafárika v Košiciach, Slovenská republika

¹ Rozšírenie okruhu subjektov v ustanovení § 3 ods. 2 Zákonníka práce, konkrétne o zamestnancov vykonávajúcich zdravotnícke povolanie, na ktoré sa vzťahuje Zákonník práce, ak osobitný zákon neustanovuje inak, sa uskutočnilo zákonom č. 512/2011 s účinnosťou od 1. januára 2012.

² Dňa 31. 07. 2012 bolo uverejnené v čiastke 53/2012 Zbierky zákonov SR pod číslom 218/2012 Z. z. Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 13/2012 z 11. júla 2012 vo veci pozastavenia účinnosti zákona č. 62/2012 Z. z. o minimálnych

došlo zákonom č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek, a ktorým sa dopĺňa zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej tiež zákon č. 62/2012 Z. z. alebo zákon o minimálnych mzdových nárokoch sestier) k zjednoteniu odmeňovania zdravotných sestier vo verejnom aj súkromnom sektore. Regulácia minimálnych mzdových nárokov zdravotných sestier a pôrodných asistentiek prostredníctvom zákona č. 62/2012 Z. z. vyvolala navrhovateľmi tohto právneho predpisu nezamýšľaný dôsledok v podobe posudzovania jeho súladu s Ústavou Slovenskej republiky (úst. zákon č. 460/1992 Zb., ďalej aj ako ústava) a Dohovorom o ochrane ľudských práv a základných slobôd³ Ústavným súdom Slovenskej republiky (ďalej aj ústavný súd). Ten vo svojom náleze sp. zn. PL. ÚS 13/2012-90 (ďalej len nálezh) rozhodol, že zákon o minimálnych mzdových nárokoch

nosti zákona č. 62/2012 Z. z. o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek. Konzekvenciami, ktoré vyvolalo pozastavenie účinnosti zákona č. 62/2012 Z. z., najmä pokiaľ ide o reálne vyplácanie mzdy zdravotným sestram na základe dodatkov k pracovným zmluvám odvolávajúcich sa na neúčinný zákon a dôsledkami možných variant rozhodnutia Ústavného súdu Slovenskej republiky pre aplikačnú prax sa zaoberali: ŠVEC, M.: *Pozastavenie účinnosti zákona o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek*. IN: Právo a manažment v zdravotníctve, číslo 5/2012, ročník 2012. Tiež: KUBALA, J., VOLČKO, V.: *Pozastavenie účinnosti zákona o minimálnych mzdových nárokoch sestier a pôrodných asistentiek: ďalšie možné východiská a súvislosti aplikačnej praxe*. IN: Slovenský lekár, číslo 7 – 8/2012, ročník 22 (36), ISSN 1335-0234, str. 144 a nasl.

³ Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 209/1992 Zb. o dojednaní Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a Protokolov na tento Dohovor nadväzujúcich (v znení č. 102/1999 Z. z., 208/2010 Z. z.).

⁴ Nález bol uverejnený v Zbierke zákonov Slovenskej republiky pod č. 288/2013, čiastka 53, s. 2750 dňa 22. septembra 2013. Odôvodnenie k nálezu je dostupné na: http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhod.do?urlpage=dokument & id_spisu=500172.

sestier nie je v súlade s čl. 20 ods. 1 v spojení s čl. 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky⁵ a vo zvyšnej časti návrhu prvého námestníka generálneho prokurátora Slovenskej republiky nevyhoviel. Zákonodarca mal v zmysle článku 125 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky šesť mesiacov od vyhlásenia nálezu ústavného súdu v Zbierke zákonov Slovenskej republiky na to, aby zákon o minimálnych mzdových nárokoch uviedol do súladu s ústavou, inak zákon stratí platnosť. Dnes je zrejmé, že lehota nebola využitá a zákon č. 62/2012 Z. z. stratil platnosť. Príspevok tak poukazuje na chyby, ktorých sa slovenský zákonodarca pri tvorbe zákona č. 62/2012 Z. z. dopustil, ako akési memento v záujme ich vyvarovania sa pri uvažovaní o obdobnej právnej úprave do budúcnosti.

II. *Východiskové pozície pre ústavne súladnú právnu úpravu odmeňovania sestier*

Pre slovenského zákonodarcu majú najvyššiu relevanciu tie závery ústavného súdu, v ktorých nespochybňuje podstatu zákona č. 62/2012 Z. z., ale namieta ústavnú nesúladnosť kvantitatívnych parametrov posudzovanej právnej úpravy (bod 129 nálezu). Čo je podstatou zákona č. 62/2012 Z. z. a prečo sú jeho kvantitatívne parametre neústavné?

1. Podstata zákona o minimálnych mzdových nárokoch

Dôvodová správa k zákonu o minimálnych mzdových nárokoch odôvodnila jeho prijatie snahou o zjednotenie zákonnej úpravy odmeňovania všetkých zdravotných sestier a pôrodných asistentiek, bez ohľadu na to, či svoju odbornú pracovnú činnosť vykonávajú v zariadeniach v zriaďovateľskej pôsobnosti štátu alebo v zariadeniach, ktorých zriaďovateľom je súkromnoprávny subjekt.⁶ Pod osobný rozsah, tak zákon č. 62/2012 Z. z. zahrnul jednak sestry odmeňované mzdou v pracovnom pomere v súlade s ustanoveniami Zákonníka práce. A jednak sestry odmeňované podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo

verejnom záujme.⁷ Zámerom zákonodarcu bolo zákonom č. 62/2012 Z. z. zvýšiť dlhodobú nízku príjmovú úroveň sestier a navyše otázku odmeňovania celej tejto profesie v pracovných vzťahoch upraviť komplexným spôsobom, t. j. v jednom právnom predpise. Ústavný súd Slovenskej republiky podrobil zámer zákonodarcu testu legitimacy. Cieľ napadnutej právnej úpravy (zvýšenie plátov sestier) uznal za ústavne akceptovateľný a zákon ako vhodnú normu na dosiahnutie tohto cieľa (body 122 a 123 nálezu). Komplexnosť právnej úpravy odmeňovania sestier v štátnom a neštátnom sektore v zákone č. 62/2012 Z. z. poňal ako fakt a jeho ústavnú konformitu samostatne neposudzoval.⁸ Na margo veci ústavný súd len konštatoval, že napadnutá právna úprava (rozumej zákon č. 62/2012 Z. z.) nie je komparatívne obvyklá a slovenský právny poriadok nepozná obdobné zákonné úpravy priamo určujúce výšku odmeňovania spoločne tak pre verejný, ako aj súkromný sektor.⁹ Máme za to, že akceptácia právneho predpisu systematicky upravujúceho odmeňovanie zamestnancov v štátnej a súkromnej sfére ústavným súdom sa prejavila aj v konštatovaní, že z dôvodu právnej istoty a kvôli možnosti *opätovne upraviť mzdy celému stavu sestier* vyslovil nesúlad zákona č. 62/2012 Z. z. bez akcentovania medzi štátnymi a neštátnymi poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti., čím bol

⁷ Článkom II. bod 1 zákona č. 62/2012 Z. z. sa doplnil zákon č. 553/2003 Z. z. a explicitne sa vylúčila pôsobnosť ustanovení zákona o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme na zamestnanca/kyňu, ktorý/á je zdravotnou sestrou alebo pôrodnou asistentkou.

⁸ Ťažiskom ústavného preskúmania v zmysle odlišného stanoviska sudkyne Ľudmily Gajdošikovej vo veci sp. zn. Pl. ÚS 13/2012 mala byť otázka, či zákonom ustanovené minimálne mzdové nároky sestier a pôrodných asistentiek (v zásade systémovo, nie kvantitatívne porovnateľné s platovými tarifami štátnych zamestnancov, resp. zamestnancov vo verejnom záujme, t. j. zamestnancov vo verejnej sfére) sú akceptovateľné z ústavnoprávneho hľadiska tak na sestry a pôrodné asistentky vo verejnoprávnej, ako aj v súkromnoprávnej sfére. Dostupné na: http://portal.concourt.sk/SearchRozhodnutia/rozhod.do?urlpage=dokument & id_spisu=500174.

⁹ Ústavný súd Slovenskej republiky ďalej považoval za relevantné doplniť k posudzovanej veci príklad poľského zákona, ktorý ex lege zaväzoval k zvýšeniu plátov sestier samofinancovaných verejných zdravotníckych zariadení, a ktorý bol poľským ústavným tribunálom posúdený ako ústavne súladný (bod 105 nálezu). A ako príklad, keď zákonná úprava diktuje výšku odmeňovania pre súkromný sektor a je legitímna, pretože sleduje legitímny cieľ, aj keď zasahuje do slobody podnikania, uvádza nemecký zákon, ktorý podmienil získanie berlínskej zákazky v stavebníctve deklaráciou, že kontrahent bude rešpektovať kolektívne zmluvy vrátane platových náležitostí (bod 107 nálezu).

⁵ Článok 20 ods. 1 Ústavy SR: *Každý má právo vlastniť majetok. Vlastnícke právo všetkých vlastníkov má rovnaký zákonný obsah a ochranu.*, článok 1 ods. 1 Ústavy SR: *Slovenská republika je zvrchovaný, demokratický a právny štát. Neviaže sa na nijakú ideológiu ani náboženstvo.*

⁶ Dôvodová správa k zákonu č. 62/2012 Z. z. dostupná na: www.epi.sk.

zákonodarcovi ponúknutý *priestor upraviť danú materiu* znova **komplexne** (bod 130 nálezu).

2. (Parciálna) neústavnosť kvantitatívnych parametrov zákona č. 62/2012 Z. z.

Neuralgickým bodom zákona č. 62/2012 Z. z. sa stala garantovaná výška minimálnych mzdových nárokov sestier, avšak iba vo vzťahu k neštátnym poskytovateľom zdravotnej starostlivosti. *Svojím poskytovateľom, t.j. štátnym poskytovateľom zdravotnej starostlivosti v zmysle konštatovania Ústavného súdu Slovenskej republiky v bode 116 nálezu, môže štát uložiť akúkoľvek povinnosť ekonomického charakteru bez toho, aby to malo ústavnoprávny význam z hľadiska ochrany ekonomických slobôd alebo právnej istoty. U štátnych poskytovateľoch ako zamestnávateľov, chýba ochrana slobodnej majetkovej sféry.* V ďalšom postupe tak ústavný súd prísne rozlíšil medzi štátnymi a neštátnymi poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti a za ťažisko prerokovanej veci označil námietku protiústavného zásahu do majetku neštátnych poskytovateľov (bod 117 nálezu). Zásah spočíva v mocenskom (zákonnom) presune ekonomickej záťaže garantovaných mzdových nárokov na neštátnych poskytovateľov, čím dochádza k zásahu do zmluvnej slobody účastníkov pracovnoprávných vzťahov¹⁰ a predovšetkým do práva na ochranu majetku a slobody podnikania. Keďže preskúmaná povinnosť (povinnosť neštátnych poskytovateľov zdravotnej starostlivosti odmeňovať sestry vo výške stanovenej právnym predpisom) je zásahom do majetkovej sféry zamestnávateľov, ústavný súd považoval za nevyhnutné metodicky aplikovať test proporcionality.¹¹ V jeho treťom kroku pristúpil k vyvažovaniu podstaty podnikateľského majetku zamestnávateľov chráneného proti neprimeranému zaťaženiu na jednej strane a verejného záujmu na adekvátnom ohodnotení sestier, a teda na riadnom

¹⁰ K zmluvnej slobode pozri: Dolobáč, M.: Zásada zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: Principy a zásady v právu - teorie a praxe: sborník příspěvků z konference Olomoucké debaty mladých právníků 2010, 12.-14.september 2010, Olomouc- Praha: Leges, 2010. ISBN 9788087212592. S. 221-225. Janičová, E. K základným otázkam zmluvnej slobody v pracovnom práve. In: Aktuálne otázky práva: zborník vydaný pri príležitosti životného jubilea prof. Jozefa Suchožu. Košice: Univerzita P. J. Šafárika v Košiciach, 2006. ISBN 80-7097-642-X. S. 269-279.

¹¹ Princíp proporcionality a jeho tri kroky objasňuje ústavný súd v bode 120 nálezu. Prvý krok spočíva v teste legitimacy (dôležitosť cieľa a vhodnosť úpravy), v druhom kroku sa zisťuje kritérium nevyhnutnosti a tretím krokom je hľadisko proporcionality v užšom slova zmysle.

poskytovaní zdravotnej starostlivosti na strane druhej (bod 125 nálezu). Ako sme už uviedli v úvode, ústavný súd vyslovil nesúlad zákona č. 62/2012 Z. z. s článkom 20 ods. 1 v spojení s článkom 1 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, čo teda znamená, že v režime vážiacej formuly prisúdil vyššiu váhu právu neštátnych zamestnávateľov na ochranu majetku a súvisiacej slobode podnikania. Nie však v absolútnej podobe. Neproporcionalitu, jednostrannejšie sledovanie len jednej ústavnej hodnoty, môže slovenský zákonodarca zvrátiť a práva neštátnych poskytovateľov na jednej strane a práva zdravotných sestier na druhej strane vyvážiť, ak kvantitatívne parametre zákona č. 62/2012 Z. z. zmierni. Slovanmi ústavného súdu: *záťaž by bola ústavne akceptovateľnejšia, ak by zvýšenie bolo miernejšie, alebo by bolo kompenzované vstupmi do systému, a ak by prípadne bolo rozložené na dlhšie časové obdobie.* (bod 129 nálezu).

Pri tvorbe koncepcie ústavne súladného zákona o odmeňovaní sestier má slovenský zákonodarca podľa nášho názoru v podstate dve možnosti. Prvou, je znova stanovenie fixnej výšky minimálnych mzdových nárokov v závislosti od počtu rokov dosiahnutej odbornej praxe. Spodnú hranicu pre prvý stupeň garantovaných minimálnych mzdových nárokov diktuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde.¹² Hornú hranicu nález ústavného súdu, v zmysle ktorého je minimálny mzdový nárok vo výške 640 € mesačne pre prvý stupeň až 928 € mesačne pre dvanásty (posledný) stupeň odmeňovania sestier¹³ *prilíš zaťažujúci vo vzťahu k majetku neštátnych poskytovateľov* (bod 129 nálezu). Druhou možnosťou je cesta rozloženia zvyšovania odmeňovania sestier na etapy, čo je vlastne cesta, ktorú si pre zvyšovanie svojho odmeňovania presadili lekári.¹⁴ Podľa nášho názoru

¹² Od 1. januára 2014 je v zmysle nariadenia vlády SR č. 321/2013 Z. z. suma minimálnej mzdy vo výške 352 € na mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou.

¹³ Príloha č. 1 k zákonu č. 62/2012 Z. z. pre prvý stupeň s nula rokmi odbornej praxe garantovala minimálny mzdový nárok vo výške 640 € mesačne a pre posledný (dvanásty) stupeň od 33 rokov odbornej praxe bol garantovaný minimálny mzdový nárok vo výške 928 € mesačne.

¹⁴ Zákonom č. 512/2011 Z. z., ktorým sa dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov boli schválené ustanovenia § 80a a § 80 b zákona č. 578/2004 Z. z., ktoré stanovili minimálnu výšku základnej zložky mzdy presne špecifikovanej skupine zamestnancov – a to lekárom a zubným lekárom pracujúcim v pracovnom pomere na ustanovený týždenný pracovný čas v zariadení ústavnej zdravot-

ru by bol výber druhej možnosti z hľadiska ústavnej akceptovateľnosti právne istejší, ako hľadanie a stanovenie primeraného zaťaženia majetku neštátnych poskytovateľov zdravotnej starostlivosti v rozmedzí od 352 € (mesačná minimálna mzda) do 640 € pre prvý stupeň garantovaných minimálnych mzdových nárokov sestier.

III. Aplikačný nedostatok zákona č. 62/2012 Z. z. mimo pozornosti Ústavného súdu Slovenskej republiky

V zhrnutí jednou vetou, podstata zákona č. 62/2012 Z. z. spočívajúca v komplexnosti právnej úpravy odmeňovania sestier vo verejnom aj súkromnom sektore smie byť podľa ústavného súdu Slovenskej republiky zachovaná, ústavne neakceptovateľná je výška minimálnych mzdových nárokov, a to len vo vzťahu k neverejným poskytovateľom zdravotnej starostlivosti. Zo strany ústavného súdu aj prvého námestníka generálneho prokurátora Slovenskej republiky (navrhovateľa konania o nesúlade zákona č. 62/2012 Z. z.) však zostala nepovšimnutá zákonná konštrukcia kritérií na určenie sadzby minimálneho mzdového nároku sestier odmeňovaných podľa zákona č. 62/2012 Z. z.

Pre minimálne mzdové ohodnotenie sestier boli v zmysle zákona č. 62/2012 Z. z. celkovo relevantné tri činitele:

- dĺžka výkonu ošetrovateľskej praxe
- získanie odbornej spôsobilosti na výkon špecializovaných pracovných činností alebo na výkon certifikovaných pracovných činností (dosiahnutý stupeň odbornej kvalifikácie sestry) a
- výkon riadenia alebo organizácie ošetrovateľskej praxe (riadiaca alebo organizačná funkcia)

Činitele uvedené v písmenách b) a c) zvyšovali sadzby minimálneho mzdového nároku sestry o pevne stanovenú sumu, resp. koeficient (ustanovenie § 2 a § 4 zákona č. 62/2012 Z. z.) a neovplyvňovali zaradenie sestry do príslušného stupňa „mzdovej tabuľky“, ktorý závisel „iba“ od počtu rokov ošetrovateľskej praxe. Pre odmeňovanie sestry a rast jej minimálneho mzdového nároku pri prechode do vyššieho stupňa sa kľúčovou stala dĺžka odbornej ošetrova-

nej starostlivosti. V prvej etape sa im priznala základná zložka mzdy v sume najmenej 1,05 násobku priemernej mesačnej mzdy (pre špecialistov v sume najmenej 1,60 násobku), v druhej etape v sume 1,20 násobku, resp. 1,90 násobku a v tretej etape s účinnosťou od 1. januára 2014 (zákonom č. 220/2013 Z. z.) sa pre lekárov špecialistov zvyšuje základná zložka mzdy na 2,10 násobku priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky.

teľskej praxe. Zákon č. 62/2012 Z. z. sa pri definícii odbornej ošetrovateľskej praxe obmedzil len na konštatovanie uznávania a započítania odbornej ošetrovateľskej praxe, ktorá bola vykonávaná v členskom štáte Európskej únie, v zmluvnom štáte Dohody o Európskom hospodárskom priestore a vo Švajčiarskej konfederácii, a bližšie tento pojem nevymedzil.

Ošetrovateľská prax je definovaná v ustanovení § 2 ods. 14 písm. a) zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov ako praktické uskutočňovanie činnosti sestry pri poskytovaní ošetrovateľskej starostlivosti využitím ošetrovateľskej metódy. Do ošetrovateľskej praxe sestry sa nezapočítavajú obdobia, keď dôjde k prerušeniu výkonu odborných pracovných činností.¹⁵ Takéto prerušenie nastáva v dôsledku prekážok v práci tak na strane zamestnanca, ako aj na strane zamestnávateľa. Do ošetrovateľskej praxe sestier sa teda nezapočítava ani obdobie zodpovedajúce čerpaniu materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky sestry. Voči takémuto postupu (stavu) nemožno mať výhrady a jeho akceptovateľnosť možno zdôvodniť nevyhnutnou väzbou sledovania aktuálnych odborných vedomostí a zručností každého zamestnanca na obdobie prerušenia výkonu jeho odborného povolania, ktoré povedzme si, pri materskej a rodičovskej dovolenke nie je vôbec krátke.¹⁶ Nemožno však akceptovať stav, keď čerpanie materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky priamo ovplyvní zaradenie sestry do nižšieho mzdového stupňa a znevýhodní ju oproti sestre, ktorá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku nečerpala vôbec, k čomu došlo vlastne v dôsledku nastavenia kritérií pre odmeňovanie v zmysle zákona č. 62/2012 Z. z.

Systémovo sa odmeňovanie sestier podľa zákona č. 62/2012 Z. z. približuje k odmeňovaniu niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a v štátnozamestnaneckých vzťahoch. Výška

¹⁵ Ustanovenie § 34 ods. 1 zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti diktuje zamestnávateľom záväzný postup: ak dôjde k prerušeniu výkonu odborných pracovných činností, v období dlhšom ako štyri roky v priebehu predchádzajúcich piatich rokov, zamestnávateľ zabezpečí obnovenie vedomostí a zručností zamestnanca, na ktorého sa prerušenie výkonu zdravotníckeho povolania vzťahuje. Obnovenie vedomostí a zručností na výkon príslušných pracovných činností trvá najmenej 480 hodín a uskutočňuje sa na príslušnom pracovisku zamestnávateľa pod vedením povereného zdravotníckeho pracovníka.

¹⁶ Poznámka autorky: Materská a rodičovská dovolenka sa nezapočítava ani do odbornej praxe pedagogických zamestnancov v súlade so zákonom č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

platu niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme je „priesečníkom“ platovej tarify a platového stupňa. Kým zaradenie zamestnanca do platovej triedy priamo ovplyvňuje najnáročnejšia pracovná činnosť, ktorú má vykonávať podľa dohodnutého druhu práce a splnenie kvalifikačných predpokladov, jeho zaradenie do jedného z dvanástich platových stupňov závisí od dĺžky započítanej praxe (§ 5 a 6 zákona o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme). Započítaná prax rozhodujúca pre zaradenie zamestnanca do príslušného platového stupňa má tri základné obsahové aspekty, ktorých súčet ovplyvní jej celkovú dĺžku a umožní zaradenie zamestnanca do vyššieho platového stupňa. Po prvé ide o **odbornú prax**, ktorou je súhrn znalostí a skúseností získaných pri vykonávaní pracovných činností, ktoré majú rovnaký alebo obdobný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa. Ide už o spomínanú ošetrovateľskú prax zdravotných sestier, či pedagogickú prax pedagogických zamestnancov. Po druhé ide o tzv. **inú prax**, ktorá je vykonávaná pri pracovných činnostiach, ktoré majú iný charakter ako pracovná činnosť, ktorú má zamestnanec vykonávať u zamestnávateľa, a ktorú zamestnávateľ pri zaradovaní do platového stupňa berie do úvahy najviac v rozsahu dvoch tretín v závislosti od miery využitia tejto inej praxe na vykonávanie dohodnutej pracovnej činnosti. A po tretie sa do započítanej praxe zarátavajú aj tzv. **náhradné doby**, okrem iných aj čas starostlivosti o dieťa zodpovedajúci dĺžke materskej dovolenky, ďalšej materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ustanovenej osobitnými predpismi v čase jej vykonávania, pričom na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky (§ 6 ods. 4 písm. c) bod. 1 zákona o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme).

Do nadobudnutia účinnosti zákona č. 62/2012 Z. z. (do 1. apríla 2012) sa na odmeňovanie „štátnych“ sestier vzťahoval zákon o odmeňovaní pri výkone práce vo verejnom záujme. V prípade, že počas svojej pracovnej kariéry sestry čerpali materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, tieto doby sa im v plnom rozsahu zarátavali do započítanej praxe a pozitívnym smerom ovplyvňovali výšku ich odmeňovania. Jediným kritériom pre určenie sadzby minimálneho mzdového nároku sestier podľa zákona č. 62/2012 Z. z. pre zaradenie do jedného z dvanástich stupňov sa stala len a len odborná ošetrovateľská prax sestry. Na zvyšné dva aspekty započítanej praxe, t.j. na inú prax a náhradné doby, sa pri odmeňovaní podľa zákona č. 62/2012 Z. z. už neprihliadalo.¹⁷ Mali by zdravotné sestry uzákonenie ich vyšších minimálnych nárokov vnímať v duchu

¹⁷ Je nevyhnutné doplniť, že čerpanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky nesmie negatívnym smerom ovplyvniť ani odmeňovanie „neštátnych“ zdra-

hesla „niečo za niečo“ a nezapočítavanie čerpania svojej materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky považovať za primeraný prostriedok pre dosiahnutie cieľa, ktorým bola v tomto prípade ich vyššia mzda? Určite nie, a to ani pri najlepšej vôli, pretože kritéria odmeňovania, tak ako boli nastavené v zákone č. 62/2012 Z. z., odporujú právam zdravotnej sestry priznané jej ustanovením § 157 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce.¹⁸

IV. Práva zdravotnej sestry v súlade s ustanovením § 157 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce

Podstata ustanovenia § 157 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce spočíva v tom, že umožňuje zamestnancom zariadiť si rodinný život po skončení materskej a rodičovskej dovolenky aj s prihliadnutím na ich návrat do pracovného života. Okrem práva návratu na svoju pôvodnú prácu a pracovisko je im garantované právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by nastúpili na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce, resp. právo na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na rodičovskú dovolenku podľa ustanovenia § 166 ods. 2 Zákonníka práce v pôvodnom rozsahu. Uvedené ustanovenia zodpovedajú transpozícií článku 15 smernice č. 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (ďalej len smernica č. 2006/54/ES) a článku 5 bodu 2 smernice č. 2010/18/EÚ o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke (predtým doložka 2 bodu 6 smernice 96/34/ES, ďalej len smernica č. 2010/18/EÚ).¹⁹ Zákonník práce ani citované smernice uvedené práva bližšie nekonkretizujú, a ich obsahové vymedzenie je preto ponechané na judikatúru. Slovenské súdy sa zatiaľ nemali možnosť zaoberať výkladom práv, na ktoré má zamestnanec nárok po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky. Súdny

vojných sestier, aj keď ich kritéria odmeňovania sú v zmysle Zákonníka práce nastavené odlišne.

¹⁸ Ustanovenie § 157 ods. 1 a ods. 2 sa vzťahuje tak na sestry neštátnych ako aj štátnych poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, pretože zákon o výkone práce vo verejnom záujme vo veciach ním neupravených odkazuje na úpravu obsiahnutú v ustanoveniach Zákonníka práce. Práva všetkých zdravotných sestier súvisiace s ich materským a rodičovským poslaním sa tak v plnom rozsahu budú spravovať bez výnimky príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce.

¹⁹ Pozri tiež: BARINKOVÁ, M: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: UPJŠ, 2007, s.15.

dvor EÚ tak urobil už v niekoľkých svojich rozhodnutiach a z ich analýzy je možné dospieť k záveru o rozdielnej kvalite práv spojených s čerpaním materskej dovolenky (podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce) a s čerpaním rodičovskej dovolenky (§ 166 ods. 2 Zákonníka práce).²⁰

Súdny dvor EÚ sa konkrétne započítaním obdobia materskej dovolenky (v podmienkach Slovenskej republiky § 166 ods. 1 Zákonníka práce) do výpočtu rozhodujúceho obdobia pre preradenie do vyššej platovej triedy zaoberal v právnej veci C- 284/02 Sass²¹ a povinnosť zohľadniť obdobie materskej dovolenky do odpracovaných rokov deklaroval v rozhodnutí C- 294/04 Sarkatzis Herrero.²² V právnej veci Sass jednoznačne potvrdil, že započítanie materskej dovolenky s dôsledkom na zvýšenie odmeny smeruje k upresneniu podmienok k dosiahnutiu vyššej úrovne pracovnej hierarchie, a preto spadá do pôsobnosti smernice 76/207 (teraz smernica č. 2006/54/ES), a že pani Sass je znevýhodnená oproti kolegovi mužského pohlavia, ktorý nastúpil do práce v rovnaký deň ako ona, pretože na základe toho, že čerpala materskú dovolenku, dosiahne vyššiu platovú triedu neskôr ako uvedený kolega. „Ak teda vnútroštátna právna úprava predvída materskú dovolenku na účely ochrany biologických podmienok ženy a osobitného vzťahu s jej dieťaťom počas obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a pôrode, aj právna úprava Spoločenstva požaduje, aby čerpanie tejto zákonnej ochrannej dovolenky na jednej strane ani neprerušilo dotknutý pracovnoprávny vzťah dotknutej ženy, ani uplatnenie práv z neho vyplývajúcich, a na druhej strane, aby nespôsobilo nevýhodné zaobchádzanie s touto ženou.“²³ V právnej veci Sarkatzis Herrero obdobne potvrdil, že čerpanie materskej dovolenky nemôže mať negatívny vplyv na budúci služobný postup zamestnankyne a výpočet jej odpracovaných rokov, pretože legitímna ochrana, na ktorú majú tehotné ženy a mat-

ky nárok im nesmie prinášať nevýhody.²⁴ Myslíme si, že zákon č. 62/2012 Z. z. efektívne „ruinoval“ zámer sledovaný článkom 15 smernice č. 2006/54/ES a popieral právo zdravotných sestier na zlepšenie pracovných podmienok, na ktoré by mali nárok, ak by na materskú dovolenku nenastúpili.

Inú kvalitu majú práva zamestnanca a zamestnankyne spojené s návratom z rodičovskej dovolenky (ustanovenie § 166 ods. 2 Zákonníka práce), ktoré zabraňujú strate alebo obmedzeniu práv vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, ktoré zamestnanec nadobudol alebo nadobúda na začiatku rodičovskej dovolenky a zabezpečujú, že po skončení tejto dovolenky sa bude nachádzať, pokiaľ ide o jeho práva v rovnakej situácii, v akej sa nachádzal pred začiatkom tejto dovolenky.²⁵ Ide o všetky práva a výhody, na ktoré má zamestnanec nárok voči zamestnávateľovi v čase nástupu na rodičovskú dovolenku, nie však práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu počas rodičovskej dovolenky. Povinnosťou vnútroštátnych orgánov a zamestnávateľov je uznať práva, ktoré zamestnanci už nadobudli, a ktoré nadobúdajú na začiatku rodičovskej dovolenky, a zaručiť, že po jej skončení môžu pokračovať v nadobúdaní práv, ako keby uvedenú dovolenku nečerpali.²⁶ Prísne vzaté únieové právo „nenúti“ členský štát, aby obdobie rodičovskej dovolenky bolo započítavané ako rozhodujúce kritérium pre výšku zárobku zamestnanca, pretože de facto ide o právo, na ktoré by zamestnancovi vznikol nárok počas čerpania rodičovskej dovolenky. Na druhej strane transpozícia smerníc do vnútroštátneho právneho poriadku v súlade s princípom „non-regression“²⁷ nesmie zhoršiť už existujúce právne postavenie dotknutých subjektov. A teda, ak by sa slovenský zákonodarca odvolal na skutočnosť, že smernica č. 2010/18/EÚ o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke nezáväzuje členský štát započítavať obdobie rodičovskej dovolenky do odpracovaných rokov ako okolnosť

²⁰ Pozri napríklad: Rozhodnutia Súdneho dvora EÚ v právnych veciach C-333/97 Susanne Lewen proti Lothar Denda z 21. októbra 1999, C- 116/08 Christel Meerts proti Proost NV z 22. októbra 2009. Pozri bližšie: KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Pracovné podmienky zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu vo svetle judikatúry Súdneho dvora Európskej únie. In: Míľniky práva v stredoeurópskom priestore 2011: zborník z medzinárodnej konferencie: 31. marec - 2. apríl 2011, Časť-Papiernička. - Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2011, s. 275-281.

²¹ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-284/02 Ursula Sass proti Land Brandenburg z 18. novembra 2004.

²² Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci Sarkatzis Herrero proti Instituto Madrileñode la Salud (Im-salud) zo 16. februára, C-294/04.

²³ C- 284/02 UrsulaSass, ods. 48.

²⁴ C-294/04Sarkatzis Herrero, ods. 47.

²⁵ C-116/08 Meerts, ods. 39.

²⁶ Rozhodnutie Súdneho dvora EÚ v právnej veci C-537/07Gómez –LimónSanchez – Camacho proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) a Alcampo SA zo 16 júla 2009, ods. 36.

²⁷ Uvedený princíp znamená, že transpozícia alebo uplatnenie smernice nemôžu tvoriť platný podklad na zníženie všeobecnej úrovne ochrany zamestnancov. Členské štáty a zamestnávateľia nemôžu využiť transpozíciu alebo aplikáciu smernice ako zámienku na okliešťovanie tej úrovne ochrany, ktorá bola zamestnancom poskytnutá pred transpozíciou smernice. Pozri: NILSSON, V. a kol.: *Revidované znenie Rámcovej dohody o rodičovskej dovolenke*. Interpretáčné usmernenie ETUC. s. 33. Dostupné na: <http://www.etuc.org/IMG/pdf/Slovak.pdf>.

podmieňujúcu odmeňovanie, mohli by sme oponovať nedodržaním princípu „non-regression“, pretože možnosť započítania tu v zmysle kritérií pre odmeňovanie podľa zákona č. 553/2003 Z. z. existovala ešte pred transpozíciou smernice.

Judikované výsledky Súdneho dvora EÚ by sme mohli zhrnúť do povinnosti členského štátu rešpektovať právo zdravotných sestier na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku po materiálnej stránke, tak aby tieto práva neboli iluzórne a spojené s rizikom zhoršenia pracovných podmienok, čo by mohlo zamestnancov a najmä zamestnankyne (pre feminizované slovenské zdravotníctvo a skutočnosti, že materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku v prevažnej miere čerpajú stále ženy) odradiť od ich čerpania.

Namiesto záveru

Vyslovená ústavná nesúladosť zákona č. 62/2012 Z. z. zmarila snahu po komplexnej úprave odmeňovania sestier v súkromnom a štátnom sektore. Podľa dostupných informácií chce Ministerstvo zdravotníctva Slovenskej republiky (predkladateľ zákona č. 62/2012 Z. z.) problémovú tému odmeňovania zamestnancov v rezorte zdravotníctva riešiť zmenou zákona č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a to zapracovaním inštitútu „základnej zložky mzdy“, ktorá bude naviazaná na násobok priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky.²⁸ Týkať sa to však bude len zamestnancov štátnych zdravotníckych zariadení. Ak ministerstvo zdravotníctva zotrúva na navrhnutom riešení, výsledok boja zdravotných sestier za zabezpečenie adekvátnosti a eliminácie tradície ich nízkych príjmov je pre nás skutočne rozpačitý. Prečo? Aj keď ústavný súd neprijal interpretatívny výrok, kde by rozlíšil medzi štátnymi a neštátnymi poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti (aj keď o ňom uvažoval – bod 130 nálezu), v podstatnej časti nálezu akcentoval takéto rozlišovanie a iba garantovanú výšku minimálnych mzdových nárokov „neštátnych“ sestier považoval za neústavný zásah do majetkovej sféry neštátnych poskytovateľov. Postup ministerstva, keď upraví mzdy iba sestram v štátnych zdravotníckych zariadeniach, je fakticky riešením toho, čo protiústavné vlastne ani nebolo.

Nemenej dôležitým problémom nad riešením ktorého by kompetentní mali uvažovať, je otázka posúdenia obdobia čerpania materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky sestrami, najmä v súvislosti s postupom v ich platovej hierarchii. Podľa nášho názoru nie je v súlade s úniou právom, ak sa čerpanie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky nezapočítavajú do obdobia, ktoré je rozhodné pre určenie odmeňovania. Sestra, ktorá čerpala materskú dovolenku bude preradená do vyššej platovej triedy v porovnaní so sestrou, ktorá materskú dovolenku nečerpala, neskôr. Legitímna ochrana, ktorú inštitút materskej dovolenky sleduje, je v tomto prípade doprevádzaná zjavnou nevýhodou pre matku, ktorá sa materskú dovolenku rozhodnú čerpať.

Summary

In the Slovak Republic, the remuneration of nurses regulated two acts. The remuneration of nurses of non-state providers of health care is regulated by Labour Code (Act no. 311/2001 Coll.). On the other side, the remuneration of nurses of state providers of health care is regulated by Act no. 553/2003 Coll. of the work in the public interests. The unification of remuneration of nurses in public and private sector was realized by Act no. 62/2012 Coll. of minimum wage claims of nurses for a short time period only. Constitutional Court of the Slovak Republic decided to incompatible. Act no. 62/2012 Coll. with art. 20. 1 in conjunction with art. 1.1 of the Constitution of the Slovak Republic. From promulgation of the decision of the Constitutional Court, the Slovak legislator has six months to compliance the Constitution. In contribution we deal with starting point of new regulation of remuneration of nurses that is compliance with the Constitution of the Slovak Republic.

²⁸ Informácie sme získali zo stanoviska Slovenského odborového zväzu zdravotníctva a sociálnych služieb, ktoré je dostupné na: <http://www.sozzass.sk/index.php/Aktuality/2013/december>.