

# AKTUALITY PRO PRÁVNÍ PRAXI

## Náhradné materstvo a materská dovolenka

### Surrogacy and Maternity Leave

Jozef Greguš\*

#### Abstrakt

*Autor sa v predkladanom článku zaoberá problematikou náhradného materstva. V úvode svojho článku vystihuje podstatu náhradného materstva a poukazuje na jeho formy. Následne charakterizuje podmienky nároku na materskú dovolenku a materské, pričom plynule prechádza do analýzy relevantnej judikatúry Súdneho dvora Európskej únie a slovenských súdov. V závere článku autor sumarizuje zozbierané poznatky vyplyvajúce z príslušnej judikatúry a s poukazom na vybrané pracovnoprávne a sociálnoprávne aspekty náhradného materstva odôvodňuje prijatie legislatívnych opatrení, ktoré by upravili vybrané právne aspekty náhradného materstva.*

#### Klíčová slova

*Náhradné materstvo; materská dovolenka; materské; rozhodovacia činnosť Súdneho dvora Európskej únie.*

#### Abstract

*Author in the present article deals with the issue of surrogacy. At the beginning of his article captures the essence of surrogacy and points on its forms. Subsequently it characterizes the conditions for entitlement to maternity leave and maternity benefit, while continuously passes to the analysis of relevant case-law of the Court of Justice of the European Union and the Slovak courts. At the end of the article author summarizes the collected knowledge arising from the case-law and with reference to selected labor and social-security aspects of surrogacy justifies the adoption of legislative measures, which would modify the selected legal aspects of surrogacy.*

#### Keywords

*Surrogacy, Maternity Leave, Maternity Benefit, Case-law of the Court of Justice of the European Union.*

*„Biológia je to posledné, čo z niekoho činí matku.“*

*Oprah Winfrey*

\* JUDr. Jozef Greguš, doktorand, Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia, Právnická fakulta, Trnavská univerzita v Trnave, Slovenská republika / Department of Labour Law and Social Security Law, Faculty of Law, Trnava University in Trnava, Slovak Republic / E-mail: jozefingregus@gmail.com

## Úvod<sup>1</sup>

Tehotenstvo a materstvo je jav v období života ženy, ktorý so sebou zväčša prináša len najkrajšie spomienky. Materstvo je poslanie celej spoločnosti, aby zaručilo reprodukciu a budúcnosť ľudstva. Tehotenstvo a materstvo predstavujú z legislatívneho pohľadu sociálne udalosti, s ktorými právne predpisy spájajú významné právne dôsledky. Tehotenstvo môžeme označiť za osobitné fyziologické obdobie života ženy, ktoré je spojené so zvýšenými nárokmi na starostlivosť o zdravie budúcej matky. Materstvo zase predstavuje významné obdobie počas života matky, resp. ženy, ktoré sa týka obdobia po pôrode, pričom pre toto obdobie je charakteristická zvýšená starostlivosť o novorodenca z pohľadu fyziologického, sociálneho, ale aj finančného aspektu.<sup>2</sup> Nie však každej žene sú tieto dve krásne obdobia počas jej života dopriate. V súčasnej dobe sa zvyšuje počet párov, ktoré s rozvojom rôznych civilizacyjnych chorôb a nezdravého spôsobu života nemôžu mať vlastné potomstvo. Neplodnosť ako taká sa môže vyskytovať na strane muža, ale aj ženy. Svetová zdravotnícka organizácia definovala, že za neplodný pár možno považovať taký pár, ktorý nedospel k tehotenstvu počas jedného kalendárneho roka pri pravidelnom nechránenom pohlavnom styku. V súčasnej dobe s rozvojom nových technológií v oblasti medicíny nie je vo svete novinkou, že mladé páry si dajú svoje dieťa vynosiť druhou náhradnou matkou. V súvislosti s inštitútom náhradného materstva však v oblasti legislatívy vzniká celý rad aplikačných problémov z rôznych oblastí práva. Nakoľko oblasť pracovnoprávných vzťahov v rámci pracovného práva a dávkových vzťahov v rámci práva sociálneho zabezpečenia nie sú výnimkou, v nasledujúcich častiach nášho článku sa preto budeme venovať problematike materskej dovolenky a materského pri náhradnom materstve.

## 1 Náhradné materstvo

Náhradné materstvo sa zvykne označovať aj ako surogačné materstvo. Náhradné materstvo predstavuje jednu z foriem realizácie práva na reprodukciu. Slovenský právny poriadok nepozná legislatívny pojem náhradné materstvo. Podľa Blackovho právnického slovníka je náhradná matka definovaná ako žena, ktorá je umelo oplodnená spermiami manžela inej ženy. Otehotnie, donosí a po pôrode prevedie svoje rodičovské práva na skutočného otca a jeho manželku.<sup>3</sup> Podľa Haderku pri náhradnom materstve ide o situáciu, kedy buď odplatne alebo bezodplatne je zmluvne zaviazaná žena za účelom, aby sa dala artifične inseminovať alebo aby si dala implantovať embryo obstarané objednávatel'ským

<sup>1</sup> Autor spracoval príspevok s finančnou podporou projektu APVV-15-0066 s názvom „*Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca*“. Zodpovedná riešiteľka prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc., Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave.

<sup>2</sup> LACKO, M. *Sociálnopoisťovacie právne vzťahy*. Praha: Leges, 2015, s. 77. ISBN 978-80-7502-107-6.

<sup>3</sup> BLACK, H.C. *Blackov právny slovník. 2 zväzok*. Preklad: Balaš. Praha: Victoria publishing, 1993, s. 1318.

párom, dieťa donosila a po pôrode ho odovzdala objednávateľovi resp. objednávateľom.<sup>4</sup> V poradí ďalšia definícia náhradného materstva charakterizuje náhradné materstvo ako situáciu, kedy si objednávateľia na základe osobitnej zmluvy objednávajú u druhej zmluvnej strany (ženy) jej umelú artifičialnu insemináciu alebo aby si dala implantovať embryo obstarané od objednávateľského páru, pričom účelom dohody je donosenie dieťaťa a jeho odovzdanie objednávateľskému páru.<sup>5</sup> Náhradné materstvo začína podľa reprodukčnej medicíny umelým oplodnením náhradnej matky alebo vložení embrya do nej. Dieťa následne vynosí a porodí náhradná matka, ktorá je pripravená dieťa podľa dohody prenechať natrvalo tretím osobám. Za súčasného vedeckého poznania medicíny možno rozlišovať dve formy surrogácie, a to tradičnú a gestačnú surrogáciu. Pri tradičnej surrogácii sa jedná o situáciu, keď sú spermie od zamýšľaného otca dieťaťa alebo od darcu alebo dochádza k oplodneniu surogačnej (stále biologickej matky) matky kopulačným aktom. Pri gestačnej surrogácii dochádza k situáciám, kedy surogačná matka nemá genetické väzby na dieťa.<sup>6</sup> Geneticky môže dieťa pochádzať od určených rodičov, ktorí po pôrode prevzmu dieťa do rodičovskej starostlivosti alebo od otca náhradnej matky, resp. od neho a tretej ženy. Genetický materiál môže pochádzať aj od iných osôb, najmä v prípadoch, keď v pozícii objednávateľa vystupujú dvaja muži alebo dve ženy.<sup>7</sup> Náhradné materstvo nie je predmetom právnej úpravy na legislatívnej úrovni Európskej únie (ďalej len: „EÚ“). Je vo výlučnej kompetencii členských štátov EÚ, či do svojich národných legislatív zakotvia inštitút náhradného materstva. V niektorých členských štátoch EÚ je náhradné materstvo zakázané.<sup>8</sup> V súčasnosti je asistovaná reprodukcia legálna v krajinách ako Kanada, Thajsko, India, niektorých štátoch USA alebo vo Veľkej Británii.<sup>9</sup> Náhradné materstvo je podľa Medzinárodnej federácie gynekológie a pôrodnictva metódou asistovanej reprodukcie, ktorá je použiteľná v prípadoch zdravotnej indikácie.<sup>10</sup> V jednej zo svojich rezolúcií sa Európsky parlament vyjadroval k problematike náhradného materstva veľmi citlivým spôsobom, pričom naznačil, že problematika náhradného materstva môže mať za určitých špecifických okolností aj charakter obchodovania s ľuďmi, pretože len niektoré legislatívy jednotlivých krajín sveta umožňujú asistovanú reprodukciu.

4 HADERKA, J. Surogační materství. *Právní obzor*, 1986, č. 10.917.

5 Humeník, I. Surogačné (náhradné) materstvo. *www.pravo-medicina.sk*, 08/09, (prezerané dňa 18. 06. 2016, 12:15 hod.).

6 ERDŐSOVÁ, A. Náhradné materstvo; právne a eticky, alebo nakoľko platí: mater semper certa est, pater incertus. *Justičná revue*, 12/2014, roč. 66, s. 1474.

7 BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 37. ISBN 978-80-7380-576-0.

8 Napr. Nemecko, Rakúsko, Švajčiarsko, Dánsko alebo Taliansko.

9 Napr. vo Veľkej Británii problematiku náhradného materstva upravuje najmä The Surrogacy Arrangements Act 1985 a The Human Fertilisation and Embryology Act 1990.

10 ZEMANDLOVÁ, A. Součastnost a budoucnost právní regulace surrogátního materství u nás. *Dny práva 2012. 6. ročník mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 978-80-210-6319-8.

## 2 Súkromnoprávne a bioetické aspekty náhradného materstva

Podľa aktuálnej aplikačnej praxe náhradná matka porodí a vynosí novonarodené dieťa objednávateľskému páru na základe súkromnoprávnej zmluvy, ktorej obsahom je na jednej strane záväzok určenej matky vynosiť dieťa objednávateľskému páru a previesť na objednávateľský pár rodičovské práva a povinnosti a na druhej strane záväzok objednávateľského páru dodať genetický materiál. Podľa zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Občiansky zákonník*“) by sa mohlo jednať len o tzv. nepomenovanú zmluvu podľa § 51 Občianskeho zákonníku, pretože samotný Občiansky zákonník nezakotvuje pre takýto prípad konkrétny zmluvný typ. Problémom však zostáva samotný predmet takejto nepomenovanej zmluvy, pretože predmetom súkromnoprávnych zmlúv nemôže byť ľudská bytosť a preto z uvedeného dôvodu by sa jednalo o právne nespôsobilý predmet zmluvy, následkom čoho by bola takáto zmluva v podmienkach Slovenskej republiky absolútne neplatná. Legislatívna úprava v Českej republike akoby predpokladala situácie vyskytujúce sa pri náhradnom materstve. Podľa § 804 zákona č. 89/2012 Sb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej len: „český Občiansky zákonník“) síce platí, že osvojenie je vylúčené medzi osobami spolu príbuznými v priamej línii a medzi súrodencami, avšak uvedené neplatí pri náhradnom materstve. Z uvedeného legislatívneho ustanovenia je zrejmé, že príbuzenské vzťahy bránia osvojeniu dieťaťa, avšak v prípade osvojenia dieťaťa splodeného v náhradnom materstve nie sú prekážkou ani príbuzenské vzťahy. Ak by napríklad náhradnou matkou bola matka ženy, ktorá sama nemôže mať deti a takáto babka by porodila svojej dcére dieťa, v konečnom dôsledku by porodila vlastnú vnučku, ktorú by si mohla osvojiť jej genetická matka. Podľa § 833 českého Občianskeho zákonníka platí, že osvojením zaniká príbuzenský pomer medzi osvojencom a jeho pôvodnou rodinou. Ustanovenie § 833 českého Občianskeho zákonníku sa stalo predmetom posúdenia súladu s Ústavou Českej republiky (ďalej len: „ČR“). Plénum Ústavného súdu ČR (ďalej len: „*Ústavný súd ČR*“) zamietlo návrh na vyslovenie protiústavnosti tohto ustanovenia českého Občianskeho zákonníka, pričom tento nálež má významný dopad na formu súžitia objednávateľského páru, ktorý by si chcel neskôr adoptovať vynosené dieťa určenou matkou. V predmetnom náleze ÚS ČR riešil situáciu, keď bol žiadateľom o osvojenie druh matky osvojovaného dieťaťa. Aj keď právny otec s osvojením súhlasil, nemohli príslušné súdy v najlepšom záujme dieťaťa rozhodnúť o jeho osvojení, pretože by okrem rodičovských práv a povinností zanikli aj práva jeho matky. Ak by malo k osvojeniu dôjsť pri zachovaní práv jeho matky, musela by jeho matka byť vydatá za svojho druhu ako žiadateľka o osvojenie.<sup>11</sup> V nadväznosti na uvedený nálež Ústavného súdu ČR v kontexte náhradného materstva je potom nevyhnutné, aby objednávateľské páry boli v stave manželskom, čo vytvára vhodný spôsob pre následné osvojenie toh-

<sup>11</sup> Nálež Ústavného súdu ČR, sp. zn. PL ÚS 10/15 zo dňa 15. 12. 2015.

to dieťaťa, ktoré bolo vynosené určenou náhradnou matkou.<sup>12</sup> Druhým legislatívnym problémom je tá skutočnosť, že podľa § 82 zákona č. 36/2005 Z.z. zákon o rodine v znení neskorších predpisov a podľa § 775 českého Občianskeho zákonníka je matkou dieťaťa je žena, ktorá dieťa porodila. Tretím legislatívnym problémom je v podmienkach Slovenskej republiky a Českej republiky právna vynúiteľnosť dohôd uzavretých medzi objednávateľským párom a náhradnou matkou.

V súvislosti s náhradným materstvom vystupuje do popredia okrem legislatívneho, medicínskeho aj bioetický aspekt okrem iného aj v kontexte právnej vynúiteľnosti takýchto dohôd, ktorý podľa nášho názoru rovnocenne vplýva na problematiku náhradného materstva. V aplikačnej praxi sa vyskytli prípady, kedy sa náhradná matka rozhodla novonarodené dieťa neodovzdať objednávateľskému páru a rozhodla sa si ho nechať. Tento prípad bol prvým známym prípadom v USA pod označením Baby M case. V danom prípade manželia Sternový uzavreli zmluvu s pani Mary Beth Whitehead, ktorá vystupovala ako náhradná matka. Pani Whitehead bola následne oplodnená spermiami pána Sterna a po vynosení dieťaťa mala pani Whitehead odovzdať dieťa manželom Sternovým a previesť na nich rodičovské práva a povinnosti. Pani Whitehead sa však rozhodla si novonarodené dieťa ponechať. Súd, ktorý celý prípad prejednával rozhodol, že zmluva medzi manželmi Sternovými a pani Whitehead je neplatná a matkou dieťaťa je pani Whitehead, zatiaľ čo otcom dieťaťa je pán Stern. Zároveň súd zveril dieťa do osobnej starostlivosti manželov Sternových a umožnil pani Whitehead sa pravidelne stretávať so svojou dcérou.<sup>13</sup> Pomerne často sa v odbornej literatúre spomínajú prípady, ktoré z etického hľadiska náhradné materstvo považujú za nemorálne. Jedná sa napríklad o prípad narodenia dvojčiek, v ktorom objednávateľský pár uzavrel surogačnú zmluvu s náhradnou matkou, ktorá im mala vynosiť jedno dieťa. Náhradnej matke sa však narodili dvojčky, pričom objednávateľský pár odmietol prevziať do svojej starostlivosti obidve deti s odvolaním sa na surogačnú zmluvu. V odbornej literatúre sa tiež spomína zaujímavý prípad zo Švédska, keď manželom vynosila dieťa ich genetického materiálu sestra manžela a do času, kým sa právne usporiadali vzťahy po pôrode súvisiace s prevodom rodičovských práv, manželia sa rozviedli. V rodnom liste dieťaťa boli uvedený rodičia ako súrodenci, ako biologická matka sestra a ako biologický otec brat. Otec dieťaťa vzal svoj súhlas s osvojením dieťaťa späť, následkom čoho jeho bývalá manželka, s ktorou sa rozviedol, nemala právo na osvojenie dieťaťa, ktoré by jej inak vyplývalo z manželstva, ak by aspoň jeden z manželov bol rodič novonarodeného dieťaťa.<sup>14</sup> V aplikačnej praxi sa vyskytol prípad, kedy objednávateľský pár neprevzal

12 BUREŠOVÁ, K. Surogátní mateřství a jeho (nejen) právní aspekty. *Právní rozhledy*, Praha: C. H. Beck, roč. 24, 6/2016, s. 200.

13 Dostupné na: <http://www.casebriefs.com/blog/law/family-law/family-law-keyed-to-weisberg/adoption-and-alternatives-to-adoption/in-re-baby-m/>; 109 N.J. 396, 537 A.2d 1227, 1988 N.J. 77 A.L.R. 4th 1, (prezerané dňa 15.12.2016, 15:48 hod.).

14 *Fall 55.I. Nytt juridiskt arkiv*. Stockholm: Norstedts Juridik AB. 2006, s. 505–510.

diet'a do svojej starostlivosti z dôvodu, že novonarodené diet'a náhradnou matkou trpelo vážnou chorobou, ktorou bol Downov syndróm.<sup>15</sup> V Českej republike platí zákaz využitia náhradného materstva na komerčné účely, ktorý vychádza zo všeobecnej zásady zakotvenej v článku 21 Dohovoru na ochranu ľudských práv a dôstojnosti ľudskej bytosti v súvislosti s aplikáciou biológie a medicíny, že ľudské telo ani jeho žiadna časť nemôže byť zdrojom finančného prospechu tretích osôb alebo iných výhod, z ktorej tela majú byť tieto časti odobraté alebo inak odstránené. Takýto zákaz platí aj v prospech zdravotníckeho zariadenia, ktoré odobratie časti ľudského tela vykonalo. Bohužiaľ musíme skonštatovať, že v niektorých rozvojových krajinách sveta *tzv. obchod s maternicami a náhradným materstvom* predstavuje hlavný zdroj príjmu. Takouto krajinou je napríklad India, kde pre niektoré ženy predstavuje náhradné materstvo hlavný zdroj príjmu pre ich rodinu. K problematike náhradného materstva sa v poslednom období kriticky vyjadrila aj Subkomisia pre bioetiku Teologickej komisie Konferencie biskupov Slovenska, ktorá vo svojom stanovisku uviedla, že surogačné materstvo predstavuje závažné zneužitie medicíny, biomedicínskej vedy a práva. Z morálneho hľadiska sa jedná o podvod, zneužitie a krivdu voči zúčastneným osobám ako sú sociálni rodičia, genetickí rodičia, ako aj voči samotnému diet'at'u.<sup>16</sup>

### 3 Materská dovolenka a materské

Materská dovolenka predstavuje ospravedlnené pracovné voľno z plnenia pracovných povinností, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnankyni v súvislosti s pôrodom a so starostlivosťou o narodené diet'a. Je právnym nárokom ženy, ktorý nepodlieha schvaľovaciemu procesu zo strany zamestnávateľa. Nárok na materskú dovolenku z dôvodu pôrodu patrí aj žene, zamestnankyni, ktorá nespĺňa podmienky na poskytovanie materského ako dávky z nemocenského poistenia.<sup>17</sup> Postačuje, aby takáto zamestnankyňa oznámila zamestnávateľovi nástup na materskú dovolenku na predpísanom tlačive, ktorý musí potvrdiť príslušný lekár, v starostlivosti ktorého sa tehotná žena nachádza.<sup>18</sup> V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť rozhodovaciu činnosť Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len: „SD EÚ“), ktorý sa vo svojej rozhodovacej činnosti zaoberal informačnou povinnosťou zamestnankyne v prospech zamestnávateľa ohľadom jej tehotenstva. SD EÚ vo svojom rozhodnutí v právnej veci Kiskii deklaroval, že zákaz výpovede tehotnej zamestnankyni

15 Dostupné na: <http://www.mirror.co.uk/news/world-news/australian-couple-accused-abandoning-downs-4034154> (prezerané dňa: 15. 12. 2016, 18:05 hod.).

16 Dostupné na: <https://www.kbs.sk/obsah/sekcia/h/dokumenty-a-vyhlasenia/p/dokumenty-komisii-a-rad-kbs/c/stanovisko-k-aspektom-nahradneho-materstva> (prezerané dňa: 14. 12. 2016, 18:20 hod.).

17 BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2016, s. 399. ISBN 978-80-89710-26-3.

18 LACKO, M. *Obranná funkcia sociálneho zabezpečenia*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, spoločné pracovisko Trnavskej univerzity v Trnave a Vedy, vydavateľstva Slovenskej akadémie vied, 2013, 87 s. ISBN 978-80-8082-750-2.

platí aj pri pracovnom pomere na dobu určitú, aj keď zamestnankyňa o svojom tehotenstve neinformovala svojho zamestnávateľa.<sup>19</sup> Aj keď je z hľadiska ochrany tehotných žien rozhodujúce oznámenie, ktoré ženy majú uskutočniť voči svojmu zamestnávateľovi v situácii, keď je zjavné, že sú tehotné, ženy – zamestnankyne podliehajú zvýšenej právnej ochrane a SD EÚ ich považuje za tehotné.<sup>20</sup> Zaujímavú situáciu riešil SD EÚ v právnej veci Busch, kedy zamestnaná zamestnankyňa po úspešnom prvom tehotenstve znovu otehotnela a s cieľom získať vyšší príjem z dávok sociálneho zabezpečenia – materské, predčasne nastúpila do práce v siedmom mesiaci druhého tehotenstva. Svojmu zamestnávateľovi pred nástupom do práce neoznámila, že je druhý krát tehotná, no aj napriek tomu pracovala v nemocnici aj s nebezpečným infekčným odpadom. SD EÚ vyjadril názor, že zamestnankyňa nie je povinná informovať zamestnávateľa o svojom tehotenstve ani pred nástupom do práce a konanie zamestnávateľa, ktorým odmietne znovu zamestnať ženu po materskej alebo rodičovskej dovolenke je v rozpore so zásadou nediskriminácie.<sup>21</sup> Účelom materskej dovolenky, na ktorú má zamestnankyňa nárok je na jednej strane ochrana biologického stavu ženy počas tehotenstva a po ňom a na druhej strane ochrana osobitných vzťahov medzi matkou a jej dieťaťom v priebehu obdobia, ktoré nasleduje po tehotenstve a po pôrode a zabránenie narušeniu týchto vzťahov kumulovaním povinností vyplývajúcich zo súčasného výkonu profesijnej zárobkovej činnosti.<sup>22</sup> Je možné podotknúť, že materská dovolenka spolu s rodičovskou dovolenkou predstavuje jeden z najdôležitejších pracovnoprávných inštitútov, v rámci ktorého rodičia realizujú svoje základné rodičovské práva a povinnosti k maloletým deťom.<sup>23</sup> Zároveň je potrebné zdôrazniť, že ženy, zamestnankyni, ktorej vznikol nárok na materskú dovolenku, nemusia automaticky vzniknúť nárok na materské a naopak, priznanie materského nie je právne naviazané na materskú dovolenku, aj keď vo väčšine prípadov sa materské poskytuje zamestnankyni, ktorá nastúpila na materskú dovolenku.

Podľa § 166 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z.z. v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*Zákonník práce*“) v súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa má žena nárok na materskú dovolenku v trvaní 34 týždňov. V prípade, ak sa jedná o osamelú ženu, tá má nárok na materskú dovolenku v trvaní 37 týždňov a ženy, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. Podľa § 169 ods. 2 *Zákonníka práce* má nárok na materskú dovolenku aj žena alebo muž, ktorý prevzali dieťa do svojej starostlivosti, a to v trvaní 28 týždňov, osamelá žena alebo muž v trvaní

19 Rozsudok SD EÚ C-109/00 (*Tele Denmark*) zo dňa 04. 10. 2001, body 29–34.

20 Rozsudok SD EÚ C-116/06 (*Kiskii*) zo dňa 20. 09. 2007, bod 33.

21 DILONGOVÁ, I. *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. Praha: Leges, 2014, 60 s. ISBN 978-80-7502-054-3.

22 Rozsudok SD EÚ C – 116/06 (*Kiskii*) zo dňa 20. 09. 2007, bod 46.

23 LACKO, M., OLŠOVSKÁ, A. Materská a rodičovská dovolenka v SR. *Sborník příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2015, Sladování pracovního a rodinného života*. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 286 s. ISBN 978-80-210-8121-5.

31 týždňov a žena alebo muž, ktorý prevzali do svojej starostlivosti dve deti alebo viac detí má nárok na materskú dovolenku v trvaní 37 týždňov odo dňa prevzatia. Čerpanie rodičovskej dovolenky sa u takejto ženy alebo muža skončí uplynutím troch rokov veku dieťaťa, ktoré bolo prevzaté do starostlivosti. V tejto súvislosti je potrebné podotknúť, že pokiaľ sa žena rozhodne ísť na materskú dovolenku neskôr ako šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu podľa § 167 ods. 1 Zákonníka práce, nemá nárok na dočerpanie nevyčerpanej časti materskej dovolenky pred očakávaným pôrodom. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov, pretože pôrod nastal skorej, patrí jej materská dovolenka odo dňa nástupu až do uplynutia príslušného podporného obdobia. Ak žena vyčerpá z materskej dovolenky pred pôrodom menej ako šesť týždňov z iného dôvodu, poskytne sa jej materská dovolenka odo dňa pôrodu len do uplynutia 28 týždňov, osamelej žene sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 31 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí sa poskytne materská dovolenka do uplynutia 37 týždňov. Podľa § 168 ods. 3 Zákonníka práce platí, že ak sa dieťa narodí mŕtve, patrí žene materská dovolenka po dobu 14 týždňov. Materská dovolenka v súvislosti s pôrodom nesmie byť kratšia ako 14 týždňov a nemôže sa skončiť ani prerušiť pred uplynutím 6 týždňov odo dňa pôrodu. Počas materskej dovolenky neprislúcha žene mzda ani žiadna náhrada mzdy, ale materské ako dávka nemocenského poistenia.<sup>24</sup> Materské ako dávka z nemocenského poistenia sa podľa § 48 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len: „*zákon o sociálnom poistení*“) poskytuje poistenkyni, ktorá je tehotná alebo sa stará o narodené dieťa, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola aspoň 270 dní nemocensky poistená (*tzv. čakacia podmienka*). Poistenkyni vzniká nárok na materské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, a ak porodila skôr, odo dňa pôrodu. Nárok na materské zaniká uplynutím 34. týždňa od vzniku nároku na materské, ak zákon o sociálnom poistení neustanovuje inak. Poistenkynia má nárok na materské aj po uplynutí 34. týždňa od vzniku nároku na materské, ak porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará alebo je osamelá. Nárok na materské osamelej poistenkyni zaniká uplynutím 37. týždňa od vzniku nároku na materské a poistenkyni, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, nárok na materské zaniká uplynutím 43. týždňa od vzniku nároku na materské. Podľa § 48 ods. 9 zákona o sociálnom poistení platí, že obdobie nároku na materské poistenkyni, ktorá dieťa porodila, nesmie byť kratšie ako 14 týždňov od vzniku nároku na materské a nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Nárok na materskú dovolenku má aj iný poistenec, t.j. osoba iná ako žena, ktorá dieťa porodila, a to osoba z taxatívne uvedených fyzických osôb v § 49 ods. 2 zákona o sociálnom poistení. Podmienkou je, aby iný poistenec prevzal dieťa do svo-

<sup>24</sup> BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R. *Pracovné právo*. Druhé prepracované a doplnené vydanie. Bratislava: Sprint 2, 2013, s. 598. ISBN 978-80-89393-97-8, s. 449 a nasl.



jej starostlivosti, dieťa musí mať menej ako 3 roky, iný poistenec je z okruhu taxatívne uvedených fyzických osôb, iný poistenec je v čase prevzatia nemocensky poistený alebo sa nachádza v ochrannnej lehote podľa § 32 zákona o sociálnom poistení a tento iný poistenec splnil tzv. čakaciu podmienku na priznanie nároku na materské.<sup>25</sup> Takýto iný poistenec bude mať potom nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa prevzaté do svojej starostlivosti, má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku na materské.<sup>26</sup> V súvislosti s rozvojom asistovanej reprodukcie v oblasti medicíny pri hľadaní odpovede na otázku, či aj určená matka alebo žena, ktorá dieťa porodila, bude mať nárok na materskú dovolenku podľa Zákonníka práce je potrebné si najprv analyzovať príslušnú rozhodovaciu činnosť SD EÚ.

#### 4 Rozhodovacia činnosť SD EÚ

V rámci svojej rozhodovacej činnosti sa SD EÚ zaoberal problematikou náhradného materstva a s ňou súvisiacich pracovnoprávných nárokov zamestnancov v právnej veci C - 167/12 (C.D) a v právnej veci C - 363/12 (Z.).

V právnej veci C - 167/12 sa SD EÚ zaoberal nárokom na materskú dovolenku zamestnankyne, ktorá dieťa neprodila. Pani D bola zamestnaná v nemocnici a nakoľko nemohla mať svoje vlastné dieťa, rozhodla sa uzatvoriť zmluvu o vynosení dieťaťa náhradnou matkou. Pani D. podala svojmu zamestnávateľovi žiadosť o platenú dovolenku v súlade s predpismi v oblasti osvojenia, ktoré zaviedol. Zamestnávateľ informoval pani D., že dohoda o vynosení dieťaťa, ktorú uzatvorila, nespĺňa požiadavky týchto predpisov, keďže pani D. nebola schopná predložiť osvedčenie o osvojení, tzv. „*matching certificate*“, ktoré potvrdzuje vzťah osvojenia medzi budúcim rodičom a osvojovaným dieťaťom a ktoré vydáva príslušná agentúra zabezpečujúca osvojenie. V ten istý deň, po tom, ako jej bol doručený tento list, pani D. predložila svojmu zamestnávateľovi oficiálnu žiadosť o dovolenku v prípade starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou, ktorá je podľa zamestnankyne rovnocenná s dovolenkou v prípade osvojenia s výnimkou toho, že nie je schopná predložiť zodpovedajúce osvedčenie, lebo nepodlieha konaniu o osvojení. Na oficiálnu žiadosť pani D. zamestnávateľ odpovedal, že keby si pani D. osvojila dieťa, mala by nárok na platenú dovolenku, avšak podľa zamestnávateľa neexistoval žiadny právny nárok zamestnankyne na platenú dovolenku z dôvodu starostlivosti o dieťa vynosené náhradnou matkou. Podľa SD EÚ členské štáty nie sú povinné poskytnúť materskú dovolenku podľa článku 8 smernica Rady 92/85/EHS o zavedení opatrení

25 KRIPPEL, M. *Príklady zo sociálneho poistenia*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 92 s. ISBN 978-80-7502-042-0.

26 LACKO, M. *Slovak Social Security Law*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 47 s. ISBN 978-80-7380-259-2.

na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok a pracovníčok krátko po pôrode alebo dojčiacich pracovníčok (ďalej len: „*smernica Rady 92/58 EHS*“) zamestnankyne v postavení určenej matky, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa a náhradnou matkou, a to ani v prípade, keď môže toto dieťa po narodení dojčiť alebo dieťa po narodení dojčí. Skutočnosť, že zamestnávateľ zamietne poskytnúť materskú dovolenku určenej matke, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa a náhradnou matkou, nepredstavuje diskrimináciu z dôvodu pohlavia podľa článku 14 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.<sup>27</sup> SD EÚ tak v tomto prípade rozhodol, že zamestnankyňa v postavení určenej náhradnej matky nepatrí do pôsobnosti smernice Rady 92/85 EHS.<sup>28</sup>

V právnej veci C – 363/12 zamestnankyňa, ktorá pracovala na základnej škole v Írsku, trpela vzácnou chorobou, na základe ktorej nemohla otehotnieť. Zamestnankyňa sa dohodla s náhradnou matkou, že jej vynosí dieťa. Novonarodenému dieťaťu bol vystavený rodný list, v ktorom boli ako rodičia uvedení biologický rodičia dieťaťa, pani Z. a jej manžel. Oplodnenie *in vitro* sa uskutočnilo v Írsku, zatiaľ čo implantácia oplodneného vajíčka do maternice náhradnej matky sa uskutočnila v Kalifornii v auguste 2009. Po návrate do Írska požiadala pani Z. svojho zamestnávateľa o dovolenku z dôvodu materskej dovolenky, resp. osvojenia. Zamestnávateľ jej žiadosti nevyhovел s odôvodnením, že aj keď je podľa rodného listu novonarodeného dieťaťa a jeho biologickou matkou, nikdy nebola tehotná, resp. nedošlo k osvojeniu maloletého dieťaťa. Pani Z. sa rozhodla zažalovať svojho zamestnávateľa z dôvodu diskriminácie na základe zdravotného postihnutia. SD EÚ rozhodol, že nejde o diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ak sa zamestnankyňa, ktorá je určenou matkou, ktorá má dieťa vďaka dohode o vynosení dieťaťa a náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke. Zároveň SD EÚ zdôraznil, že nejde o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, ak sa zamestnankyňa, ktorá nemôže donosiť dieťa a ktorá uzavrela dohodu o vynosení dieťaťa a náhradnou matkou, zamietne poskytnutie platenej dovolenky zodpovedajúcej materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia.<sup>29</sup>

Pomerne zložitý prípad bol nútený rozhodovať SD EÚ v právnej veci Mayer, v rámci ktorého bol SD EÚ nepriamo zatlačený rozhodovať o tak zložitých otázkach, ako napríklad začiatok tehotenstva. Podľa SD EÚ za začiatok tehotenstva nemožno považovať oplodnené vajíčko ženy, ktoré ešte nebolo prenesené do maternice ženy, pretože oplodnené vajíčka môžu byť uskladnené v niektorých krajinách až po dobu najdlhšie 10 rokov. Rovnako tak nemusí byť z rozličných dôvodov prenesené do tela ženy vôbec. V pred-

<sup>27</sup> Rozsudok SD EÚ C – 167/12 zo dňa 18. 03. 2014.

<sup>28</sup> BARANCOVÁ, H. *Práva zamestnancov v Európskej únii*. 1. vyd. Praha: Leges, 2016, s. 365. ISBN 978-80-7502-117-5.

<sup>29</sup> Rozsudok SD EÚ C – 363/12 zo dňa 18. 03. 2014.

metnej veci vznikol spor o platnosť výpovede v ochrannej dobe, pretože pani Mayer dostala výpoveď v čase, keď sa usilovala o umelé oplodnenie. V čase doručenia výpovede pani Mayer zo strany zamestnávateľa nebola ešte tehotná, aj keď jej vajíčka už boli spojené so spermiami jej partnera, teda už existovali ako embryá *in vitro*, avšak v čase doručenia výpovede neboli ešte prenesené do jej maternice. Toto prenesenie sa uskutočnilo až o tri dni neskôr. Podľa SD EÚ je podmienkou ochrany tehotnej ženy pred prepustením podľa smernice Rady 92/85 EHS až jej existujúce tehotenstvo. Priznanie ochrany takejto ženy by znamenalo, že by SD EÚ poskytol ochranu aj vtedy, ak by prenesenie vajíčok do maternice ženy bolo z rozličných dôvodov odopreté alebo odložené. Z uvedeného dôvodu SD EÚ nepriznal právnu ochranu pred výpoveďou ženám podľa smernice Rady 92/85 EHS.<sup>30</sup> V právnej veci Roca Alvarez SD EÚ vyslovil, že nárok na prestávky v práci na dojčenie má nielenže žena, ale aj muž, pretože SD EÚ vykladá a chápe dojčenie podstatne širšie ako samotná smernica Rady 92/85 EHS a za dojčenie považuje aj dojčenie z fľašky.<sup>31</sup>

## 5 Rozhodovacia činnosť slovenských súdov

Nakoľko sú dohody o náhradnom materstve v podmienkach Slovenskej republiky zakázané, rozhodovacia činnosť slovenských súdov je tak povediac na prípady náhradného materstva a následného osvojenia maloletého dieťaťa chudobná. Aj napriek tejto skutočnosti dávame do pozornosti nasledujúce dve konania, ktoré so sebou navzájom súvisia. V rámci prvého konania, ktorého obsahom bolo schválenie rodičovskej dohody, Okresný súd Trnava rozhodoval o zverení maloletého dieťaťa do starostlivosti jeho biologického otca. Otec uviedol, že rodičia nie sú zosobášení, nežijú v spoločnej domácnosti a biologickou matkou maloletého je manželka otca, nakoľko k tehotenstvu došlo zákrokom vykonaním v septembri roku 2014 na klinike reprodukčnej medicíny a bol použitý výhradne biologický materiál otca a jeho manželky. Okresný súd Trnava žiadosť otca vyhovel.<sup>32</sup> Následne ten istý Okresný súd Trnava rozhodoval o osvojení tohto maloletého dieťaťa, pričom zaujímavosťou tohto konania a samotného vyhotovenia písomného rozsudku je tá skutočnosť, že v ňom informácia o spôsobe splodenia maloletého dieťaťa absentuje. Manželka otca maloletého dieťaťa následne podala žiadosť o osvojenie maloletého dieťaťa, pričom Okresný súd Trnava po vykonanom dokazovaní jej žiadosti vyhovel.<sup>33</sup> Z uvedených rozsudkov Okresného súdu Trnava možno vyvodiť, že sú v súlade s vyššie uvedenou teóriou, podľa ktorej objednávateľský pár by mal byť vždy v stave manželskom, nakoľko tento status objednávateľského páru vytvára vhodné podmienky pre následné osvojenie dieťaťa, ktoré porodila náhradná matka.

30 Rozsudok SD EÚ C – 506/06 zo dňa 26. 02. 2008.

31 Rozsudok SD EÚ C – 104/09 zo dňa 30. 09. 2010.

32 Rozsudok Okresného súdu Trnava, sp. zn. 37P/52/2015 zo dňa 16. 08. 2015.

33 Rozsudok Okresného súdu Trnava, sp. zn. 22P/66/2015 zo dňa 03. 12. 2015.

## Záver

Pri posúdení nároku na materskú dovolenku a materské náhradnej matky a určenej matky v pozícii objednávateľa je v prvom rade potrebné si uvedomiť tú skutočnosť, že náhradné materstvo a akékoľvek dohody s ním súvisiace sú podľa slovenského práva absolútne neplatné. Nakoľko náhradné materstvo nie je v podmienkach Slovenskej republiky legalizované je potrebné vychádzať zo zásady, že ak by tehotnou matkou bola náhradná matka, pretože k náhradnému materstvu došlo v krajine, ktorá náhradné materstvo povoľuje je potrebné s takouto matkou zaobchádzať podľa slovenského právneho poriadku, a to so všetkými pracovnoprávnymi a sociálnoprávnymi dôsledkami. Z uvedeného ale zároveň vyplýva, že slovenský právny poriadok nepozná určené matky, pre ktoré sú novonarodené deti na základe zmluvného vzťahu určené. Zákoník práce však priznáva právo na materskú dovolenku a zákon o sociálnom poistení právo na materské fyzickým osobám, ktorým bolo dieťa na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. V aplikačnej praxi sa najčastejšie jedná o predosvojiteľskú starostlivosť alebo pestúnsku starostlivosť. Zároveň je však podľa nášho názoru potrebné zvlášť posudzovať jednotlivé pracovnoprávne nároky a sociálnoprávne nároky z obdobia pred narodením dieťaťa a po narodení a odovzdaní dieťaťa náhradnou matkou určenej matke resp. objednávateľskému páru, napr. v pozícii osvojiteľa.

Aj keď sa v rámci svojej rozhodovacej činnosti SD EÚ zatiaľ nevyjadril k právnemu postaveniu určených matiek je podľa nášho názoru nepochybné a prikláňame sa k právnemu záveru Barancovej, že náhradné matky by mali minimálne pred pôrodom požívať právnu ochranu tehotných žien.<sup>34</sup> Podľa Zákonníka práce náhradná matka, ktorá dieťa pre určenú matku vynosila, má nárok na materskú dovolenku z dôvodu, že bola tehotná. Podľa Zákonníka práce totiž zamestnávateľ nie je oprávnený ani povinný skúmať, z akého dôvodu bola jeho zamestnankyňa tehotná. Ďalšou dôležitou skutočnosťou je, či sa náhradná matka po pôrode rozhodne predčasne vrátiť do zamestnania a vykonávať prácu. Ak sa po odovzdaní dieťaťa náhradnou matkou určenej matke resp. objednávateľskému páru náhradná matka rozhodne vrátiť do zamestnania a začne vykonávať svoju prácu, zaniká jej nárok na materskú dovolenku a zároveň jej zaniká nárok na materské. Ak sa náhradná matka rozhodne nenastúpiť po odovzdaní dieťaťa do práce, otázkou zostáva, či bude mať podľa Zákonníka práce takáto matka nárok na materskú dovolenku v trvaní základnej výmery podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce alebo len v trvaní 14 týždňov podľa § 168 ods. 4 Zákonníka práce, pretože základnú výmeru materskej dovolenky uvedenú v § 166 ods. 1 Zákonník práce spája v súvislosti s pôrodom a kumulatívne aj so starostlivosťou o narodené dieťa. Naproti tomu minimálna dĺžka materskej

---

34 BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 74. ISBN 978-80-7502-176-2.

dovolenky uvedená v § 168 ods. 1 Zákonníka práce je spájaná len v súvislosti s pôrodom ženy. Sme však toho názoru, že náhradná matka by mala mať nárok na materskú dovolenku len v trvaní 14 týždňov tak, ako je uvedené v § 168 ods. 4 Zákonníka práce, pretože sa po pôrode o narodené dieťa už nestará, pričom materská dovolenka náhradnej matky bude naplňovať iba časť účelu poskytovania materskej dovolenky, a to poskytnúť náhradnej matke dostatočne dlhý čas po pôrode na zotavenie sa.

Z vyššie uvedenej rozhodovacej činnosti SD EÚ však vyplýva, že právo na materskú dovolenku neprislúcha žene, ktoré dieťa neporodila, ani nebola tehotná a zmluvne si prenechala dieťa vynosiť náhradnou matkou.<sup>35</sup> Podľa § 169 ods. 1 Zákonníka práce však platí, že nárok na materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku má aj žena a muž, ktorý prevzal na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, ktoré mu bolo zverené rozhodnutím príslušných orgánov na neskoršie osvojenie alebo do pestúnskej starostlivosti, alebo dieťa, ktorého matka zomrela. V prípade, ak teda si určená matka resp. jeden z dvojice objednávateľského páru na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu prevzme dieťa do svojej starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, odo dňa právneho prevzatia dieťaťa by mohla mať určená matka nárok na materskú dovolenku.

Otázkou však zostáva, či môže za istých okolností určenej matke resp. jednej fyzickej osobe z objednávateľského páru napr. v pozícii osvojiteľa vzniknúť nárok na materské? Ako bolo vyššie uvedené, nárok na materské má aj iný poistenec podľa § 49 ods. 2 pís. f) zákona o sociálnom poistení, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu, pričom sa najčastejšie bude jednať o predosvojiteľskú starostlivosť alebo pestúnsku starostlivosť. V prípade, ak určenej matke resp. objednávateľskému páru bolo na základe právoplatného rozhodnutia príslušného orgánu zverené dieťa do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov a zároveň určená matka alebo jeden z dvojice objednávateľského páru splnil ďalšie podmienky vyžadované na priznanie materského podľa zákona o sociálnom poistení z pozície iného poistenca, takáto osoba by mohla mať nárok na materské. V súvislosti s iným poistencom je nevyhnutné zdôrazniť, že materské sa poskytuje za to isté obdobie len raz a len jednému poistencovi, t.j. nemôže nastať napríklad situácia, že by si nárok na materské v súvislosti so svojím pôrodom uplatnila najprv matka dieťaťa a súčasne za to isté obdobie by si na to isté dieťa uplatnila iná osoba, ktorá by toto dieťa prevzala do svojej starostlivosti, napr. určená matka v pozícii osvojiteľa. Podľa § 48 ods. 9 zákona o sociálnom poistení platí, že obdobie nároku na materské poistenkyne, ktorá dieťa porodila, nesmie byť kratšie ako 14 týždňov od vzniku nároku na materské a nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Vychádzajúc z vyššie uvedeného platí

<sup>35</sup> BARANCOVÁ, H. *Pracovný čas – dovolenka a materská dovolenka v judikatúre Súdneho dvora EÚ ods. a v práve Slovenskej republiky*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 132. ISBN 978-80-7380-576-0.

zásada, že inému poistencovi môže vzniknúť nárok na materské najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu. Otázkou teda zostáva, či by na základe uvedeného mohol vzniknúť nárok na materské náhradnej matke a súčasne určenej matke, resp. jednej fyzickej osobe z objednávateľského páru v pozícii iného poistenca podľa § 49 ods. 2 pís. f) zákona o sociálnom poistení. Na základe písomného stanoviska Sociálnej poisťovne môže dôjsť k súčasnému poberaniu materského iným poistencom a matkou dieťaťa, ak dieťa prevzala do starostlivosti iná fyzická osoba na základe rozhodnutia príslušného orgánu. V tomto prípade môže dôjsť k súčasnému poberaniu materského matkou dieťaťa a iným poistencom v období uvedenom v § 48 ods. 9 zákona o sociálnom poistení.<sup>36</sup>

### Úvahy *de lege ferenda*

Ako bolo naznačené vyššie, problematika právnych aspektov náhradného materstva má ďalekosiahle dôsledky na pracovnoprávne a sociálnoprávne nároky zamestnankýň. Problematika posúdenia nároku na materskú dovolenku a materské ako dávku z nemocenského poistenia predstavuje len jeden z mála parciálnych problémov vyskytujúcich sa v oblasti pracovného zákonodarstva a práva sociálneho zabezpečenia v kontexte náhradného materstva. Pri demonštratívnom výpočte pracovnoprávnych aspektov súvisiacich s náhradným materstvom nám nedá nespomenúť, že na náhradné matky by sa potom z logických dôvodov vzťahovali osobitné pracovné podmienky vzťahujúce sa na tehotné ženy. Ide napríklad o zákaz skončenia pracovného pomeru, dôvody preradenia na inú vhodnú prácu, zákaz nočnej práce alebo zákaz vykonávať práce, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo zo zdravotných príčin spočívajúcich v jej osobe.<sup>37</sup> Z pracovnoprávneho hľadiska by určenej matke mohli eventuálne prislúchať výhody, aké majú ženy až do 15 roku veku dieťaťa, či nariadenia práce nadčas. Podľa § 164 Zákonníka práce za oprávnený subjekt takýchto nárokov považuje ženu, ktorá sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov. Ako vyplýva z naznačenej judikatúry SD EÚ, určená matka by sa podľa § 170 Zákonníka práce mohla domáhať prestávok na dojčenie. Aj keď nie je biologickou matkou dieťaťa, v zmysle uvedenej judikatúry SD EÚ by naplnila všetky znaky dojčiacich matiek, aj keď citované ustanovenie Zákonníka práce priznáva prestávky v práci z dôvodu dojčenia len biologickým matkám a vôbec už nie iným fyzickým osobám.<sup>38</sup>

Náhradné materstvo sa stalo fenoménom tretieho tisícročia. Nové revolučné technológie v reprodukčnej medicíne priniesli nové možnosti reprodukcie ľudstva. S rozvojom

---

<sup>36</sup> Stanovisko Sociálnej poisťovne zo dňa 46822-2/2016-BA, zo dňa 03. 08. 2016, vybavovala JUDr. Cviková.

<sup>37</sup> KRIŽAN, V. Právo na rodinu a pracovnoprávne vzťahy. In: KRIŽAN, V., MORAVČÍKOVÁ, M. *Sloboda jednotlivca a svet práce*. Praha: Leges, 2014, s. 192. ISBN 978-80-7502-067-3.

<sup>38</sup> BARANCOVÁ, H. *Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a riziká)*. Praha: Leges, 2016, s. 74. ISBN 978-80-7502-176-2.

globalizácie svetovej ekonomiky sa rozšíril aj nový druh priemyslu, a to priemysel s náhradným materstvom a maternicami. Nie je možné prijať záver, že Slovenskej republiky sa problematika náhradného materstva netýka. Fenomén náhradného materstva prekračuje hranice jednotlivých štátov Európskej únie a sveta, a preto by bolo vhodné, aby sa minimálne na úrovni Európskej únie prijal rad legislatívnych opatrení, ktoré budú garantovať minimálne práva náhradných matiek a určených matiek týkajúcich sa minimálne ich sociálnych práv. Sme toho názoru, že nejednotnosť a neexistencia právnej úpravy náhradného materstva len podporuje tzv. cezhraničnú turistiku v oblasti náhradného materstva. Zároveň sme toho názoru, že je otázkou času, kedy jednotlivé členské štáty Európskej únie vrátane Slovenskej republiky budú prijímať legislatívne opatrenia, ktoré postupne zlegalizujú v rôznych formách a podobách súkromnoprávne zmluvy týkajúce sa náhradného materstva s dôrazným akcentom na aplikačné nedostatky vyskytujúce sa pri podobných zmluvných typoch v štátoch, kde sú takéto zmluvné typy legálne, pretože právo by malo reflektovať aktuálne požiadavky aplikačnej praxe. Úplným záverom len dodávame, že *biológia je predsa len to posledné, čo z niekoho činí matku...*