



SOCIETAS ET IVRISPRVDENTIA

SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA

**Medzinárodný
internetový vedecký časopis
zameraný na právne otázky
v interdisciplinárnych súvislostiach**

**International
Scientific Online Journal
for the Study of Legal Issues
in the Interdisciplinary Context**

**Vydáva
Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave**

**Issued by
Faculty of Law
Trnava University in Trnava**

**Vychádza štvrťročne
2022, ročník X.**

**Issued Quarterly
2022, Volume X.**

ISSN 1339-5467



2022

3

SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA



Medzinárodný
internetový vedecký časopis
zameraný na právne otázky
v interdisciplinárnych súvislostiach

International
Scientific Online Journal
for the Study of Legal Issues
in the Interdisciplinary Context

Vydáva:
Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Slovenská republika

Issued by:
Faculty of Law
Trnava University in Trnava
Slovak Republic

Vychádza štvrt'ročne
2022, ročník X.

Issued Quarterly
2022, Volume X.

URL časopisu:
<http://sei.iuridica.truni.sk>

Journal's URL:
<http://sei.iuridica.truni.sk>

Poštová adresa redakcie:
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika

Editorial Office Postal Address:
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovak Republic

E-mailová adresa redakcie:
sei.journal@gmail.com

Editorial Office E-mail Address:
sei.journal@gmail.com

Hlavný redaktor:
Doc. JUDr. Marianna Novotná,
PhD., mim. prof.

Editor in Chief:
Doc. JUDr. Marianna Novotná,
PhD., mim. prof.

Výkonný redaktor:
Ing. Jana Koprlová, PhD.

Executive Editor:
Ing. Jana Koprlová, PhD.

© Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Slovenská republika

© Faculty of Law
Trnava University in Trnava
Slovak Republic

ISSN 1339-5467

Redakčná rada

Hlavný redaktor

Doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., mim. prof.

 Trnavská univerzita v Trnave

Výkonný redaktor

Ing. Jana Koprlová, PhD.

 Trnavská univerzita v Trnave

Predseda redakčnej rady

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.


 Trnavská univerzita v Trnave

Zahraniční členovia redakčnej rady

Doc. Dr. Christian Alunaru

 Universitatea de Vest "Vasile Goldiș" din Arad, Rumunsko

Professor Emeritus Eileen Barker, OBE, FBA


 London School of Economics and Political Science, Veľká Británia

Prof. Daniel Barnhizer


 Michigan State University College of Law, Spojené štáty americké

Prof. Ing. JUDr. Mgr. Alexander Bělohávek, dr. h.c.

 VŠB TU Ostrava, Česká republika

 WSM Warszawa, Poľsko

Prof. Dr. Pavel Boyko

 Kubanskij gosudarstvennyj universitet, Ruská federácia


Prof. dr hab. Józef Ciągwa

 Uniwersytet Śląski w Katowicach, Poľsko

Prof. Elizabeth Clark

 Brigham Young University, Spojené štáty americké


Prof. Dr. Maximilian Fuchs

 Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Nemecko

Prof. Agnes Christian Chaves Faria Alexandrovna Dybova

 Pontificia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Brazília


Professeur titulaire Louis-Léon Christians

 Université catholique de Louvain, Belgicko


Prof. Dr. Sc. Tatjana Josipović

 Sveučilište u Zagrebu, Chorvátsko


Prof. Valentina Dmitrijevna Laza, PhD.

 Pyatigorskij gosudarstvennyj lingvisticheskij universitet, Ruská federácia

Doc. Dr. Sc. Aleksandra Maganić

 Sveučilište u Zagrebu, Chorvátsko

Assist. Prof. Nikos Maghioros

 Aristotelio Panepistimio Thessalonikis, Grécko


Doc. JUDr. Filip Melzer, LL.M., Ph. D.

 Univerzita Palackého v Olomouci, Česká republika

Prof. Tsuyoshi Nakano

 Sōka University, Japonsko

Prof. Dr. Dušan Nikolić

 Univerzitet u Novom Sadu, Srbsko


Prof. Alberto Patiño Reyes

 Universidad Iberoamericana, Mexiko

Francisca Pérez Madrid, Profesora titular de universidad

 Universitat de Barcelona, Španielsko

Prof. Dr. Meliha Powlakić

 Univerziteta u Sarajevu, Bosna a Hercegovina

Prof. Michele Rosboch

 Università degli Studi di Torino, Taliansko


Assoc. Prof. Maria Serafimova, PhD.

 Yugozapaden universitet „Neofit Rilski“, Bulharsko

Prof. Balázs Schanda, Ph.D.

 Pázmány Péter Katolikus Egyetem, Maďarsko

Prof. Charles Szymanski

 Vytauto Didžiojo universitetas, Litva

 Michigan State University College of Law, Spojené štáty americké

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

✚ Univerzita Karlova v Praze, Česká republika

Emmanuel Tawil, MC

✚ Université Panthéon-Assas, Francúzsko

Dr. Angelo Viglianisi Ferraro

✚ Università degli Studi Mediterranea di Reggio Calabria, Taliansko

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Manfred Weiss

✚ Goethe-Universität Frankfurt am Main, Nemecko

Em. o. Univ.-Prof. DDr. h.c. Dr. Rudolf Welser

✚ Universität Wien, Rakúsko

Prof. dr. Viktorija Žnidaršič Skubic, univ. dipl. prav.

✚ Univerza v Ljubljani, Slovinsko

Domáci členovia redakčnej rady

Prof. JUDr. Juraj Jankuv, PhD.

✚ Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Prof. JUDr. Soňa Košičiarová, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD., mim. prof.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Prof. JUDr. Ján Lazar, DrSc.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Prof. PhDr. Miroslava Szarková, CSc.

✚ Ekonomická univerzita v Bratislave

Prof. JUDr. Ivan Šimovček, CSc.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Dr.h.c. prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Doc. JUDr. PhDr. Adriána Švecová, PhD.

✚ Trnavská univerzita v Trnave

Zahraniční redaktori


Dr. Preeti D. Das

✚ Jawaharlal Nehru University, India


Thlic. Mgr. Monika Menke, Th.D.

 Univerzita Palackého v Olomouci, Česká republika

Prof. Mincho Petrov Minchev, Dr. Habil.

 Velikoturnovski universitet „Sv. Sv. Kiril i Metodii“, Bulharsko

Prof. Tatiana Aleksandrovna Senyushkina, Dr.

 Tavricheskaya akademii Krymskogo federalnogo universiteta imeni V. I. Vernadskogo, Krymská republika

Editorial Board

Editor in Chief

Doc. JUDr. Marianna Novotná, PhD., mim. prof.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Executive Editor

Ing. Jana Koprlová, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Chairman of the Editorial Board

Prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Foreign Members of the Editorial Board

Assoc. Prof. Dr. Christian Alunaru

✚ “Vasile Goldiș” Western University of Arad, Romania

Professor Emeritus Eileen Barker, OBE, FBA

✚ London School of Economics and Political Science, United Kingdom

Prof. Daniel Barnhizer

✚ Michigan State University College of Law, United States of America

Prof. Ing. JUDr. Mgr. Alexander Bělohávek, dr. h.c.

✚ VŠB TU Ostrava, Czech Republic

✚ WSM Warszawa, Poland

Prof. Dr. Pavel Boyko

✚ Kuban State University, Russian Federation

Prof. Agnes Christian Chaves Faria Alexandrovna Dybova

✚ Pontifical Catholic University of Rio de Janeiro, Brasil

Professeur titulaire Louis-Léon Christians

✚ Catholic University of Louvain, Belgium

Prof. dr hab. Józef Ciągwa

✚ University of Silesia in Katowice, Poland


Prof. Elizabeth Clark

✚ Brigham Young University, United States of America

Prof. Dr. Maximilian Fuchs

 Catholic University of Eichstätt-Ingolstadt, Germany


Prof. Dr. Sc. Tatjana Josipović

 University of Zagreb, Croatia

Prof. Valentina Dmitrijevna Laza, PhD.

 Pyatigorsk State Linguistic University, Russian Federation


Assoc. Prof. Dr. Sc. Aleksandra Maganić

 University of Zagreb, Croatia


Assist. Prof. Nikos Maghioros

 Aristotle University of Thessaloniki, Greece


Assoc. Prof. JUDr. Filip Melzer, LL.M., Ph. D.

 Palacký University Olomouc, Czech Republic


Prof. Tsuyoshi Nakano

 Soka University, Japan

Prof. Dr. Dušan Nikolić

 University of Novi Sad, Serbia


Prof. Alberto Patiño Reyes

 Ibero-American University, Mexico


Francisca Pérez Madrid, Profesora titular de universidad

 University of Barcelona, Spain

Prof. Dr. Meliha Powlakić

 University of Sarajevo, Bosnia and Herzegovina

Prof. Michele Rosboch

 University of Turin, Italy


Prof. Balázs Schanda, Ph.D.

 Pázmány Péter Catholic University, Hungary

Assoc. Prof. Maria Serafimova, PhD.


 South-West University “Neofit Rilski”, Bulgaria

Prof. Charles Szymanski

 Vytautas Magnus University, Lithuania

 Michigan State University College of Law, United States of America

Assoc. Prof. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

 Charles University in Prague, Czech Republic

Emmanuel Tawil, MC

✚ Panthéon-Assas University, France

Dr. Angelo Viglianisi Ferraro

✚ “Mediterranea” University of Reggio Calabria, Italy

Prof. Dr. Dr. h. c. mult. Manfred Weiss

✚ Goethe University Frankfurt am Main, Germany

Em. o. Univ.-Prof. DDr. h.c. Dr. Rudolf Welser

✚ University of Vienna, Austria

Prof. dr. Viktorija Žnidaršič Skubic, univ. dipl. prav.

✚ University of Ljubljana, Slovenia

Internal Members of the Editorial Board

Prof. JUDr. Juraj Jankuv, PhD.

✚ Pavol Jozef Šafárik University in Košice, Slovakia

Prof. JUDr. Soňa Košičiarová, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Doc. JUDr. Miriam Laclavíková, PhD., mim. prof.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Prof. JUDr. Ján Lazar, DrSc.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Prof. PhDr. Miroslava Szarková, CSc.

✚ University of Economics in Bratislava, Slovakia

Prof. JUDr. Ivan Šimovček, CSc.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Dr.h.c. prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Doc. JUDr. PhDr. Adriána Švecová, PhD.

✚ Trnava University in Trnava, Slovakia

Foreign Editors


Dr. Preeti D. Das

✚ Jawaharlal Nehru University, India


Thlic. Mgr. Monika Menke, Th.D.

✚ Palacký University Olomouc, Czech Republic

Prof. Mincho Petrov Minchev, Dr. Habil.

 St. Cyril and St. Methodius University of Veliko Turnovo, Bulgaria

Prof. Tatiana Aleksandrovna Senyushkina, Dr.

 Taurida Academy of Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky, Republic of Crimea

Obsah

Jana Koprlová

Editoriál k jesennej edícii

SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2022 11

ŠTÚDIE

Martin Štefko

(Skoro) odpovědnost zaměstnavatele za újmu

způsobenou třetí osobě pohybující se na jeho pracovišti 19

Małgorzata Grzešków

*The Border between Employment Fiction
and Discrimination:*

Reflection on the Employment of Pregnant Women

from the Polish Perspective 34

Michał Krawczyk

Migration Policy of the Authorities

of the Republic of Poland in Connection with the Crisis

Caused by the War in Ukraine in the Light of the Act

on Assistance to the Ukrainian Citizens 59

Gabriela Halířová

Výchova dítěte rodičem

pro účely stanovení důchodového věku

a zvýšení starobního důchodu 77

Miloš Lacko

Sociálnoprávne inštitúty podpory starostlivosti

zamestnaného rodiča o dieťa 96

Informácie pre autorov 125

Etický kódex 135

Contents

Jana Koprlová

Editorial for Autumn Edition

of the SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2022 15

STUDIES

Martin Štefko

Liability of the Employer for Injury

Caused to a Third Party in His or Her Workplace 19

Małgorzata Grześków

The Border between Employment Fiction

and Discrimination:

Reflection on the Employment of Pregnant Women

from the Polish Perspective 34

Michał Krawczyk

Migration Policy of the Authorities

of the Republic of Poland in Connection with the Crisis

Caused by the War in Ukraine in the Light of the Act

on Assistance to the Ukrainian Citizens 59

Gabriela Halířová

Upbringing of Child by a Parent

for the Purpose of Determination of Retirement Age

and Increase of Old-Age Pension 77

Miloš Lacko

Social Legal Institutes Supporting the Care

of Employed Parent for a Child 96

Information for Authors 130

Code of Ethics 138

Editoriál k jesennej edícii SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2022

Ctení čitatelia, vážení přátelia,

dovoľte, aby som Vám predstavila tretie číslo desiateho ročníka **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, medzinárodného internetového vedeckého časopisu zameraného na právne otázky v interdisciplinárnych súvislostiach.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** vychádza pod záštitou Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave a tematicky sa zameriava najmä na spoločensky významné prierezoové súvislosti otázok verejného práva a súkromného práva na národnej, nadnárodnej, ako aj medzinárodnej úrovni, pričom prijíma a publikuje výhradne pôvodné, doposiaľ nepublikované príspevky.

Časopis vychádza v elektronickej on-line podobe pravidelne štyrikrát ročne, a to v termínoch 31. marec, 30. jún, 30. september a 31. december, pričom ponúka priestor pre publikáciu príspevkov v podobe samostatných vedeckých štúdií, ako aj cyklov vedeckých štúdií, esejí zamýšľajúcich sa nad aktuálnou spoločenskou témou alebo dianím, recenzií publikácií vzťahujúcich sa na hlavné zameranie časopisu, a taktiež informácií, ako aj správ súvisiacich so základným poslaním časopisu.

Webová stránka časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ponúka čitateľskej verejnosti informácie v bežnom grafickom rozhraní, a súběžne aj v grafickom rozhraní Blind Friendly pre zrakovo hendikepovaných čitateľov paralelne v slovenskom a anglickom jazyku. V oboch jazykoch zabezpečuje redakcia časopisu i spätnú komunikáciu prostredníctvom svojej osobitnej e-mailovej adresy. Zároveň webová stránka časopisu ponúka čitateľom vďaka uplatneniu dynamického responzívneho webdizajnu možnosť prístupu a prehliadania z akéhokoľvek zariadenia umožňujúceho prenos informácií prostredníctvom globálnej siete internet.

Aktuálne, tretie číslo desiateho ročníka časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ponúka celkovo päť samostatných vedeckých štúdií napísaných v troch rôznych jazykoch – v angličtine, češtine a slovenčine. V poradí prvá štúdia ponúka čitateľom veľmi komplexný a podrobný pohľad na určujúce pracovnoprávne ustanovenia a praktické otázky súvisiace s problematikou zodpovednosti zamestnávateľa za ujmu spôsobenú tretej osobe pohybujúcej sa na jeho pracovisku podľa českého právneho

poriadku. Nasledujúca štúdia dôkladne analyzuje, sprehľadňuje a príkladne vysvetľuje problematické oblasti v ustanoveniach pracovného práva v kontexte sociálneho zabezpečenia pri zamestnávaní tehotných žien v Poľsku, vedúce v určitých prípadoch až k diskriminácii pri ich zamestnávaní. Tretia štúdia sa venuje veľmi podrobnému systematickému objasneniu, ako aj hĺbkovej analýze a komplexnej syntéze prínosov a dopadov poľskej migračnej politiky bezprostredne súvisiacej s krízou spôsobenou vojnou na Ukrajine, a to vo svetle nového zákona o pomoci ukrajinským občanom. V poradí ďalšia štúdia predstavuje systematické a hĺbkové vymedzenie a objasnenie kľúčových otázok spájajúcich sa s problematikou inštitútu výchovy dieťaťa rodičom a jeho aktuálneho právneho významu pre účely stanovenia dôchodkového veku a zvýšenia starobného dôchodku v práve sociálneho zabezpečenia Českej republiky. Posledná, piata štúdia ponúka čitateľovi rozsiahly hĺbkový výklad spätý s právnymi otázkami súvisiacimi so sociálnoprávnymi inštitútmi podpory starostlivosti zamestnaného rodiča, konkrétne otca, o dieťa podľa najnovšie platnej úpravy v slovenskom práve sociálneho zabezpečenia.

V súvislosti s vydaním tretieho čísla desiateho ročníka časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** by sme veľmi radi informovali všetkých jeho čitateľov, prispievateľov aj priaznivcov, že časopis je registrovaný v medzinárodných vedeckých databázach Crossref, ERIH PLUS a Index Copernicus International a požiadal o registráciu v ďalších medzinárodných vedeckých databázach. Súčasne by sme veľmi radi informovali aj o tom, že do okamihu vydania nového čísla časopisu zaznamenali jeho webové stránky celkom 152 krajín návštev (v abecednom poradí):

- | | | |
|----------------------|------------------|-------------------------|
| 1. Afganistan | 52. Island | 103. Pakistan |
| 2. Albánsko | 53. Izrael | 104. Palestína |
| 3. Alžírsko | 54. Írsko | 105. Panama |
| 4. Angola | 55. Jamajka | 106. Paraguaj |
| 5. Antigua a Barbuda | 56. Japonsko | 107. Peru |
| 6. Argentína | 57. Jemen | 108. Pobrežie slonoviny |
| 7. Arménsko | 58. Jordánsko | 109. Poľsko |
| 8. Austrália | 59. Južná Afrika | 110. Portoriko |
| 9. Azerbajdžan | 60. Južná Kórea | 111. Portugalsko |
| 10. Bahrajn | 61. Kambodža | 112. Rakúsko |
| 11. Bangladéš | 62. Kamerun | 113. Rumunsko |
| 12. Barbados | 63. Kanada | 114. Rusko |
| 13. Belgicko | 64. Kapverdy | 115. Rwanda |
| 14. Benin | 65. Katar | 116. Salvádor |

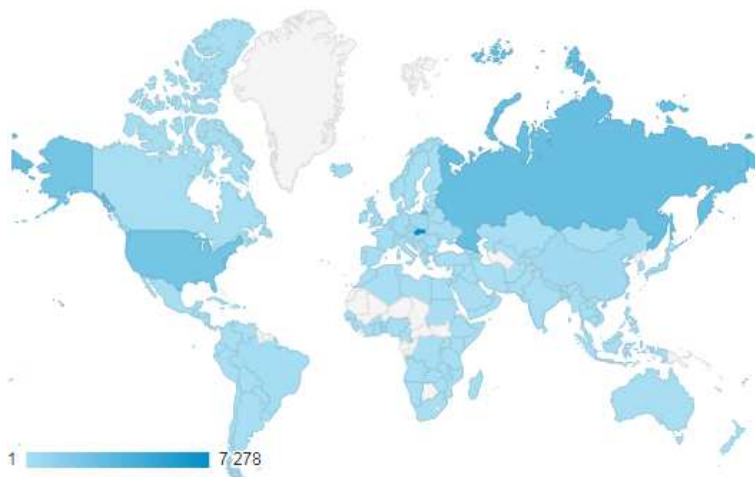
- | | | |
|----------------------------|----------------------|------------------------------|
| 15. Bielorusko | 66. Kazachstan | 117. Saudská Arábia |
| 16. Bolívia | 67. Keňa | 118. Senegal |
| 17. Bosna a Hercegovina | 68. Kirgizsko | 119. Seychely |
| 18. Brazília | 69. Kolumbia | 120. Sierra Leone |
| 19. Bulharsko | 70. Kongo – Kinshasa | 121. Singapur |
| 20. Burkina Faso | 71. Kosovo | 122. Sint Maarten |
| 21. Burundi | 72. Kostarika | 123. Slovensko |
| 22. Curaçao | 73. Kuba | 124. Slovinsko |
| 23. Cyprus | 74. Kuvajt | 125. Somálsko |
| 24. Česká republika | 75. Laos | 126. Spojené arabské emiráty |
| 25. Čile | 76. Libanon | 127. Spojené kráľovstvo |
| 26. Čína | 77. Litva | 128. Spojené štáty americké |
| 27. Dánsko | 78. Líbya | 129. Srbsko |
| 28. Dominika | 79. Lotyšsko | 130. Srí Lanka |
| 29. Dominikánska republika | 80. Luxembursko | 131. Sudán |
| 30. Egypt | 81. Macedónsko | 132. Sýria |
| 31. Ekvádor | 82. Madagaskar | 133. Španielsko |
| 32. Estónsko | 83. Maďarsko | 134. Švajčiarsko |
| 33. Etiópia | 84. Malajzia | 135. Švédsko |
| 34. Fidži | 85. Malawi | 136. Tadžikistan |
| 35. Filipíny | 86. Malta | 137. Taiwan |
| 36. Fínsko | 87. Maroko | 138. Taliansko |
| 37. Francúzsko | 88. Maurícius | 139. Tanzánia |
| 38. Ghana | 89. Mexiko | 140. Thajsko |
| 39. Grécko | 90. Mjanmarsko | 141. Togo |
| 40. Gruzínsko | 91. Moldavsko | 142. Trinidad a Tobago |
| 41. Guam | 92. Mongolsko | 143. Tunisko |
| 42. Guatemala | 93. Mozambik | 144. Turecko |
| 43. Guinea | 94. Namíbia | 145. Uganda |
| 44. Holandsko | 95. Nemecko | 146. Ukrajina |
| 45. Honduras | 96. Nepál | 147. Uruguaj |
| 46. Hongkong | 97. Nigéria | 148. Uzbekistan |
| 47. Chorvátsko | 98. Nikaragua | 149. Venezuela |
| 48. India | 99. Nórsko | 150. Vietnam |
| 49. Indonézia | 100. Nová Kaledónia | 151. Zambia |
| 50. Irak | 101. Nový Zéland | 152. Zimbabwe |
| 51. Irán | 102. Omán | |

Pri príležitosti vydania tretieho čísla desiateho ročníka časopisu by som sa veľmi rada úprimne poďakovala všetkým prispievateľom, ktorí doň aktívne prispeli a podelili sa tak s čitateľmi o svoje vedomosti, skú-

senosti či nevšedné pohľady na problematiku právnych otázok, a rovnako tiež vedeniu Právnickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave, všetkým priateľom, kolegom, zamestnancom Právnickej fakulty i rektorátu Trnavskej univerzity v Trnave za ich podporu a podnetné rady, a napokon tiež členom redakčnej rady časopisu a redakčnému tímu.

Verím, že časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** poskytne podnetnú a inšpiratívnu platformu pre komunikáciu na úrovni odbornej aj občianskej verejnosti, a rovnako tiež pre vedecké a celospoločenské prínosné riešenia aktuálnych právnych otázok v kontexte ich najširších interdisciplinárnych spoločenských súvislostí, a to nielen na národnej, ale aj na regionálnej a medzinárodnej úrovni.

Obrázok 1 Teritoriálny prehľad krajín návštev webových stránok časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** do okamihu vydania tretieho čísla desiateho ročníka



Prameň: Nástroje Google Analytics uplatnené na webových stránkach časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**. Dostupné na internete: <http://www.google.com/analytics/>.
© Google Analytics.

V mene celej redakčnej rady a redakcie časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**

s úctou,

Jana Koprlová

Trnava 30. september 2022

Editorial for Autumn Edition of the SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA 2022

Dear readers and friends,

let me introduce the third issue of the tenth volume of **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, an international scientific online journal for the study of legal issues in the interdisciplinary context.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is issued under the auspices of the Faculty of Law of the Trnava University in Trnava, Slovakia, and it thematically focuses mainly on socially relevant interdisciplinary relations connected with issues of public law and private law at the national, transnational and international levels, while accepting and publishing exclusively original, hitherto unpublished contributions.

The journal is issued in an electronic on-line version four times a year, regularly on March 31st, June 30th, September 30th and December 31st, and it offers a platform for publication of contributions in the form of separate papers and scientific studies as well as scientific studies in cycles, essays on current social topics or events, reviews on publications related to the main orientation of the journal and also information or reports connected with the inherent mission of the journal.

The website of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** offers the reading public information in the common graphical user interface as well as in the blind-friendly interface designed for visually handicapped readers, both parallel in the Slovak as well as English languages. In both languages the journal's editorial office provides also feedback communication through its own e-mail address. At the same time, the website of the journal offers readers due to the use of dynamic responsive web design accession and browsing by using any equipment that allows transmission of information via the global Internet network.

The current, third issue of the tenth volume of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** offers a total of five separate scientific studies written in three different languages – in the English, Czech and Slovak languages. The very first study offers readers a very complex and detailed view of the determining labour-law provisions and practical questions related to the issue of liability of the employer for injury caused to a third party in his or her workplace under the Czech law. The following study thoroughly analyses, clarifies and exemplarily explains problematic areas

in the provisions of labour law in the context of social security in the employment of pregnant women in Poland, leading in certain cases to discrimination in their employment. The third study concentrates on a very detailed systematic clarification as well as in-depth analysis and comprehensive synthesis of the benefits and impacts of the Polish migration policy directly related to the crisis caused by the war in Ukraine, in the light of the new Act on Assistance to the Ukrainian Citizens. The next study presents systematic and thorough qualifying and clarifying of the key questions related to the issue of the institute of raising a child by parents and its current legal significance for the purposes of determining the retirement age and increasing the old-age pension in the social security law of the Czech Republic. The final, fifth study offers the reader an extensive in-depth commentary on the legal questions related to the social legal institutes supporting the care of an employed parent, specifically a father, for a child according to the most recently valid regulation in the Slovak social security law.

In relation to the release of the third issue of the tenth volume of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** we are pleased to inform all its readers, contributors as well as fans that the journal has been registered in the international scientific databases Crossref, ERIH PLUS and Index Copernicus International and applied for registration in other international scientific databases. At the same time, we would like to inform that till the date of the new issue, the journal's websites had recorded a total of 152 countries of visits (in alphabetical order):

- | | | |
|------------------------|---------------|-------------------|
| 1. Afghanistan | 52. Greece | 103. Panama |
| 2. Albania | 53. Guam | 104. Paraguay |
| 3. Algeria | 54. Guatemala | 105. Peru |
| 4. Angola | 55. Guinea | 106. Philippines |
| 5. Antigua and Barbuda | 56. Honduras | 107. Poland |
| 6. Argentina | 57. Hong Kong | 108. Portugal |
| 7. Armenia | 58. Hungary | 109. Puerto Rico |
| 8. Australia | 59. Iceland | 110. Qatar |
| 9. Austria | 60. India | 111. Romania |
| 10. Azerbaijan | 61. Indonesia | 112. Russia |
| 11. Bahrain | 62. Iran | 113. Rwanda |
| 12. Bangladesh | 63. Iraq | 114. Saudi Arabia |
| 13. Barbados | 64. Ireland | 115. Senegal |
| 14. Belarus | 65. Israel | 116. Serbia |
| 15. Belgium | 66. Italy | 117. Seychelles |

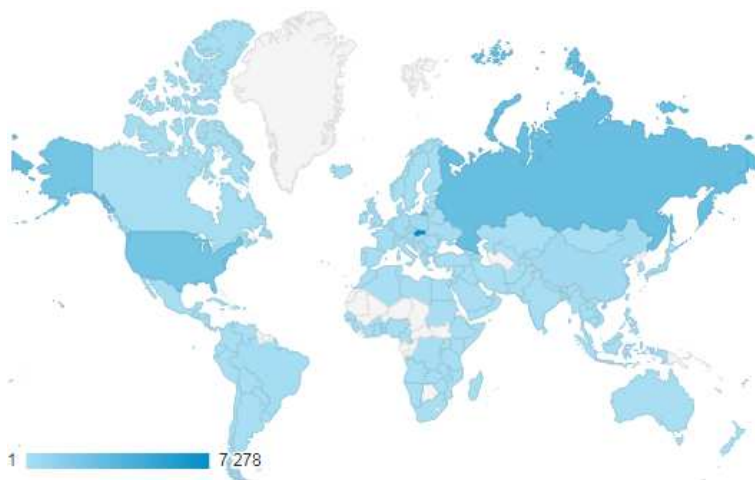
- | | | |
|----------------------------|-------------------|-------------------------------|
| 16. Benin | 67. Jamaica | 118. Sierra Leone |
| 17. Bolivia | 68. Japan | 119. Singapore |
| 18. Bosnia and Herzegovina | 69. Jordan | 120. Sint Maarten |
| 19. Brazil | 70. Kazakhstan | 121. Slovakia |
| 20. Bulgaria | 71. Kenya | 122. Slovenia |
| 21. Burkina Faso | 72. Kosovo | 123. Somalia |
| 22. Burundi | 73. Kuwait | 124. South Africa |
| 23. Cambodia | 74. Kyrgyzstan | 125. South Korea |
| 24. Cameroon | 75. Laos | 126. Spain |
| 25. Canada | 76. Latvia | 127. Sri Lanka |
| 26. Cape Verde | 77. Lebanon | 128. Sudan |
| 27. Chile | 78. Libya | 129. Sweden |
| 28. China | 79. Lithuania | 130. Switzerland |
| 29. Colombia | 80. Luxembourg | 131. Syria |
| 30. Congo – Kinshasa | 81. Macedonia | 132. Taiwan |
| 31. Costa Rica | 82. Madagascar | 133. Tajikistan |
| 32. Côte d'Ivoire | 83. Malawi | 134. Tanzania |
| 33. Croatia | 84. Malaysia | 135. Thailand |
| 34. Cuba | 85. Malta | 136. The Netherlands |
| 35. Curaçao | 86. Mauritius | 137. Togo |
| 36. Cyprus | 87. Mexico | 138. Trinidad and Tobago |
| 37. Czech Republic | 88. Moldova | 139. Tunisia |
| 38. Denmark | 89. Mongolia | 140. Turkey |
| 39. Dominica | 90. Morocco | 141. Uganda |
| 40. Dominican Republic | 91. Mozambique | 142. Ukraine |
| 41. Ecuador | 92. Myanmar | 143. United Arab Emirates |
| 42. Egypt | 93. Namibia | 144. United Kingdom |
| 43. El Salvador | 94. Nepal | 145. United States of America |
| 44. Estonia | 95. New Caledonia | 146. Uruguay |
| 45. Ethiopia | 96. New Zealand | 147. Uzbekistan |
| 46. Fiji | 97. Nicaragua | 148. Venezuela |
| 47. Finland | 98. Nigeria | 149. Vietnam |
| 48. France | 99. Norway | 150. Yemen |
| 49. Georgia | 100. Oman | 151. Zambia |
| 50. Germany | 101. Pakistan | 152. Zimbabwe |
| 51. Ghana | 102. Palestine | |

On the occasion of launching the third issue of the tenth volume of the journal, I would be delighted to sincerely thank all the contributors who have contributed in it actively and have shared with the readers their knowledge, experience or extraordinary views on legal issues as

well as the top management of the Faculty of Law of the Trnava University in Trnava, all friends, colleagues, employees of the Faculty of Law, the rector's administration at the Trnava University in Trnava for all support and suggestive advices and, finally, also the members of journal's editorial board and the editorial team.

I believe that the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** provides a stimulating and inspirational platform for communication both on the professional level and the level of the civic society as well as for scientific and society-wide beneficial solutions to current legal issues in context of their broadest interdisciplinary social relations, in like manner at national, regional and international levels.

Figure 1 Territorial View of Visitors' Countries in Relation to the Websites of the Journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** before Issuing the Third Issue of the Tenth Volume



Source: Tools of Google Analytics in Relation to Websites of the Journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**. Available at: <http://www.google.com/analytics/>. © Google Analytics.

On behalf of the entire editorial board and editorial office of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**,

Yours faithfully,

Jana Koprlová

Trnava, Slovakia, September 30th, 2022

(Skoro) odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetí osobě pohybující se na jeho pracovišti¹

Liability of the Employer for Injury Caused to a Third Party in His or Her Workplace

Martin Štefko

Abstract: *The aim of this paper is to show, using the example of the Section 101(5) of the Czech Labour Code, that the recodification of private law has had a number of consequences, even to the point of making previously excluded constructions permissible. If the general courts originally rejected the employer's liability for harm caused to the third parties at his/her workplaces, now, after the recodification, such liability is being imported. However, the rather complex legal regulation for a layman is still not settled in the application practice, and the courts are still looking for its optimal implementation in situations of ordinary life. Thus, despite a more favourable regulation for him/her, the injured party may still lose in the implementation of his/her right, if he/she incorrectly estimates the legal position of the responsible entity.*

Key Words: *Labour Law; Employer's Liability; Occupational Safety and Health Protection; Occupational Injury; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Cílem tohoto příspěvku je ukázat na příkladu ustanovení § 101 odst. 5 českého Zákoníku práce, že rekodifikace soukromého práva má celou řadu důsledků, a to až takových, že dříve vyloučené konstrukce se stávají dovolenými. Jestliže obecné soudy původně odmítaly odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetím osobám na jeho pracovištích, pak nyní, po rekodifikaci, je tato odpovědnost dovozována. Pro laika poměrně složitá právní úprava však v aplikační praxi ustálená není a soudy stále hledají její optimální realizaci v situacích obvyčejného života. Poškozený se tak přes pro něj výhodnější úpravu může přesto ztratit v realizaci svého práva, když nesprávně odhadne právní postavení odpovědného subjektu.*

¹ Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze s názvem „Cooperatio/LAW“. Autor působí na Katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze a je advokátem v Kocián Šolc Balašík advokátní kancelář, s.r.o.

Klíčová slova: Pracovní právo; odpovědnost zaměstnavatele; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; pracovní úraz; Česká republika.

Úvod

Cílem tohoto příspěvku je analyzovat smysl a účel pravidla, které je obsaženo v ustanovení § 101 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění (dále jen „Zákoník práce“), a to i z hlediska jeho uplatnění v soudní praxi. Předmětné pravidlo zní: *„Povinnost zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.“* Zkoumat budeme zmíněné pravidlo na modelovém případě osoby, která je subdodavatelem dodavatele úklidových služeb zaměstnavateli. Tento subdodavatel se pro srozumitelnost textu bude jmenovat pan Novák.² Pan Novák, sám podnikatel živnostník, se zranil při poskytování úklidových služeb v prostorách zaměstnavatele natolik vážným způsobem, že nadále není schopen vykonávat svou činnost a požaduje po zaměstnavateli, tedy vlastníku předmětných prostor, odškodnění újmy, která mu vznikla. Osobou zaměstnavatele pak v tomto případě myslíme nikoliv zaměstnavatele pana Nováka, ale zaměstnavatele, který je prostě zaměstnavatelem jiných zaměstnanců, jež se v těchto prostorách též vyskytují a vykonávají zde práci. Vzhledem k publikaci příspěvku ve slovenském právním prostředí je vhodné upozornit, že slovenský zákonodárce má podobnou právní úpravu obsaženou v ustanovení § 149 odst. 1 písm. c) slovenského Zákonníku práce.³

Výchozí hypotézou našeho příspěvku je, že úmyslem zákonodárce nebylo vytvořit obecnou skutkovou podstatu odpovědnosti zaměstnavatele vůči všem osobám, které se vyskytují na jeho pracovištích s jeho vědomím, ale provedení ustanovení § 2914 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník v platném znění (dále jen „Občanský zákoník“), ve vztahu k tzv. samostatným poddodavatelům. Výkladovou komplikací je skuteč-

² Důvod, proč pro testování právní úpravy byl vybrán subdodavatel dodavatele služby, spočívá v tom, že dle statistik úrazů se disproporčně více úrazů stane subdodavatelům, a to z důvodu jejich horší informovanosti o rizicích spojených s výkonem práce.

³ Jedná se o následující formulaci: „c) požadovať od zamestnávateľa odstránenie nedostatkov v prevádzke, na strojoch a zariadeniach alebo pri pracovných postupoch a prerušenie práce v prípade bezprostredného a vážneho ohrozenia života alebo zdravia zamestnancov a ostatných osôb zdržiavajúcich sa v priestoroch alebo na pracovisku zamestnávateľa s jeho vedomím.“ Srovnej ustanovení § 149 odst. 1 písm. c). *Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

nost, že ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce je historicky starší úpravou než ustanovení § 2914 Občanského zákoníku a že stará judikatura v zásadě odpovědnost zaměstnavatele za újmu způsobenou třetí osobě nedovodila. Překážkou byla separace pracovního práva a další specifické pracovněprávní přístupy.

V následujícím textu se proto nejprve zaměříme na historické souvislosti zkoumané právní úpravy. Následně budeme analyzovat platnou právní úpravu, včetně nejčastějšího způsobu, jak se může zaměstnavatel před odpovědností ochránit. Poslední oddíl je pak věnován výkladu ustanovení § 2914 Občanského zákoníku s ohledem na zkoumaný případ.

1 Historický exkurz ke smyslu ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce

Pravidlo obsažené v ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce má poměrně dlouhou historii, a není tak spojeno pouze s právním předpisem, který byl schválen v roce 2006 a nabyl účinnosti až od 1. ledna 2007, tedy s tzv. druhým Zákoníkem práce. V zásadě totožné pravidlo bylo možné nalézt:

- ✚ v ustanovení § 49 odst. 4 vyhlášky Ministerstva financí České republiky č. 259/1997 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru celníků;
- ✚ v ustanovení § 47 a § 48 vyhlášky Ministerstva vnitra České socialistické republiky č. 37/1986 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona České národní rady o požární ochraně;
- ✚ v ustanovení § 56 odst. 3 zákona č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti; a především
- ✚ v ustanovení § 132 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

I když zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti obsahoval zmiňovanou úpravu již v původní redakci, v důvodové zprávě se jako smysl a účel této úpravy zmiňuje pouze úmysl zákonodárce chránit život a zdraví příslušníků Sboru národní bezpečnosti, nikoliv též zdraví a život třetích osob, které se v prostorách služben Sboru národní bezpečnosti nacházely.⁴

⁴ Srovnej Tisk č. 51: Důvodová zpráva k tisku č. 51 Federálního shromáždění Československé socialistické republiky 1970: Hlava pátá. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1970 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1969/fs/tisky/t0051_05.htm.

Pokud se jedná o posledně zmiňovaný, tzv. první zákoník práce, pak je ovšem nutno upozornit, že v původní redakci toto pravidlo uvedeno nebylo.⁵ Do ustanovení § 132 se pak dostalo novelizací provedenou až po roce 1989, a to zákonem č. 155/2000 Sb., tedy novelou, která přizpůsobovala české pracovní právo unijnímu právu.⁶ V důvodové zprávě byla změna odůvodněna řešením situace, kdy se na pracovišti vyskytuje více zaměstnanců více zaměstnavatelů. Důvodová zpráva explicitně uvádí: „*Hlavním cílem zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je předcházet nebo omezovat rizika ohrožující životy a zdraví zaměstnanců při práci.*“⁷ I když se v odůvodnění používá sousloví „zpřesnit dosavadní úpravu povinností a odpovědnosti zaměstnavatele“, rovněž ze systematického výkladu a celého kontextu změny nevyplyvá, že by zákonodárce zamýšlel konstruovat specifickou úpravu odpovědnosti zaměstnavatele za zdraví třetích osob. Tomu odpovídá též jazykové znění ustanovení § 132 odst. 1 i 4 zákona č. 65/1965 Sb., Zákoník práce ve znění novely provedené zákonem č. 155/2000 Sb., když před i po předmětném zmínění odpovědnosti za třetí osoby se výslovně uvádí, že zaměstnavatel odpovídá za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u zaměstnanců. Jde-li o třetí osoby, pak se jedná o zaměstnance jiných zaměstnavatelů, kteří se na pracovišti zaměstnavatele s jeho vědomím vyskytují. Zaměstnavateli je pak dána možnost smluvně upravit odpovědnost za ochranu života a zdraví těchto osob.

Z analýzy všech těchto předpisů vyplynulo, že základní smysl zkoumaného pravidla je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví osob, které se na pracovištích zaměstnavatelů vyskytují s jejich vědomím. Zákonodárce z hlediska historicky subjektivní metody výkladu usiloval především o zajištění požární bezpečnosti těchto osob. Tomu nasvědčuje i ustanovení § 47 a § 48 výše zmíněné vyhlášky č. 37/1986 Sb.⁸ Uvedené pravidlo

⁵ Blíže viz KALENSKÁ, M. et al. *Československé pracovní právo*. 2. podstat. přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 444 s.

⁶ Blíže viz PICHRT, J. a M. ŠTEFKO. Czech Republic. In: R. BLANPAIN a M. COLUCCI, eds. *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*. 1st ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009. 254 s. ISBN 978-90-6544-905-4.

⁷ Doslovně odůvodnění zní: „K bodu 84. Navrhuje se zpřesnit dosavadní úpravu povinností a odpovědnosti zaměstnavatele při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. [...] Zpřesňuje se též úprava povinností zaměstnavatele v případech, kdy na jednom pracovišti plní úkoly zaměstnanci více zaměstnavatelů.“ Srovnej Sněmovní tisk 484/0: Novela zákoníku práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1999 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=484&ct1=0>.

⁸ Tak též Pokyn Ministerstva zemědělství České republiky č. MZ04/97 pro organizaci, řízení a kontrolu požární ochrany.

však bylo posléze využito též k řešení ostatních otázek týkajících se zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jako jsou vstupní bezpečnostní školení o rizicích a ochranné pracovní pomůcky.⁹

Vedle historicky subjektivního výkladu, systematického výkladu a doslovného znění předmětné úpravy je nutno upozornit, že úprava před tzv. druhým Zákoníkem práce též vycházela z poněkud odlišné koncepce sjednání pracovního poměru a znala tzv. faktický pracovní poměr, což se poměrně zásadně projevovalo při řešení případů, kdy se třetí osoba, tj. v našem případě pan Novák, zranila na pracovišti zaměstnavatele. Právě s ohledem na tyto dva zmíněné instituty, v kombinaci s doktrínou, že pracovní právo je odděleno od práva občanského, lze zobecnit, že judikatura v souvislosti s pravidly o povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví osob nacházejících se na pracovišti zaměstnavatele s vědomím zaměstnavatele v zásadě nedovodila odpovědnost zaměstnavatele za ochranu života a zdraví třetích osob, a to ani v případech, že se na pracovišti objevily s jeho vědomím. Základní právní překážkou byla limitace zákoníku práce jen na vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, či osobami, které v době úrazu zaměstnanci byly.

Pokud jde o podpůrnou působnost občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích, pak ta začala být popírána s účinností prvního československého zákoníku práce,¹⁰ byť spor o univerzalitu občanského zákoníku vedený Viktorem Knappem byl, samozřejmě, staršího data.¹¹ V pracovněprávní doktríně se pak objevily názory o osamostatnění pracovního práva.¹² I když jiní soudobí autoři samostatnost zpochybňovali,¹³ judikatura obecných soudů princip samostatnosti pracovního práva zpra-

⁹ Blíže viz *Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků*.

¹⁰ K tomu viz blíže například *Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 22. 10. 1971, sp. zn. 4 Cz 19/71*.

¹¹ Blíže viz TOMÁŠEK, M. Právník v letech 1948 – 1989. In: Z. MASOPUST, ed. *Právo a stát na stránkách Právníka: 150 let českého právníckého časopisu*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2011, s. 124. ISBN 978-80-87439-05-0.

¹² Blíže viz KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966, s. 34 a násl. Zmíněný text sloužil jako učební pomůcka pro posluchače Vysoké školy politické Ústředního výboru Komunistické strany Československa. Srovnej dále například LUHAN, J. et al. *Slovník pracovního práva*. 1. vyd. Praha: Práce, 1982, s. 145.

¹³ Srovnej KUČERA, E. ed. *Obecná teorie státu a práva: II. díl*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1977, s. 247-248.

vidla akceptovala.¹⁴ Občanskoprávní předpisy pak (po určitou dobu) nebylo možné aplikovat ani analogicky.¹⁵

Byl to až Ústavní soud České republiky, který obecné soudy zavázal (v daném případě v roce 2016), aby zkoumaly odpovědnost zaměstnavatele též podle obecných ustanovení občanského práva o povinnosti prevence, tedy dle ustanovení § 415 a násl., případně dle ustanovení § 420a zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník v účinnosti do 31. prosince 2013. Jak Ústavní soud České republiky dovodil: „*V rámci úvah o případné občanskoprávní odpovědnosti se měly soudy primárně věnovat otázce, zda se vedlejší účastník dopustil protiprávního jednání (například zda dostál své povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci nejen pro své zaměstnance, ale rovněž pro všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích, jak plyne z § 101 odst. 5 Zákoníku práce), přičemž v případě existence protiprávního jednání měly soudy dále zkoumat, zda existuje příčinná souvislost mezi tímto protiprávním jednáním a úrazením stěžovatele.*“¹⁶

K tomuto případu je však možno z praktického pohledu doplnit, že věcně nebyl zmíněný případ skončen ani po téměř 8 letech, když po zrušení rozhodnutí obecných soudů (soudu prvního stupně, odvolacího soudu i dovolacího soudu) nové rozhodnutí soudu prvního stupně bylo opět zrušeno a věc mu byla vrácena k rozhodnutí.¹⁷

2 Platná právní úprava v českém Zákoníku práce

Prevence rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vychází v české platné úpravě z unijního práva, jakož i z poznatků na mezinárodní úrovni, které se promítly do dokumentů mezinárodních organizací (zejména Mezinárodní organizace práce a Světové zdravotnické organizace).

České národní právo ukládá zaměstnavateli povinnost chránit zdraví zaměstnance při výkonu práce z důvodu veřejného zájmu. Tuto povinnost má zaměstnavatel nejen vůči zaměstnancům, ale též vůči všem fy-

¹⁴ Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.*

¹⁵ Poněkud překvapivý *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.*

¹⁶ Blíže viz *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17, bod 45.*

¹⁷ Blíže viz *Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 30 C 200/2015-89.*

zickým osobám, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.¹⁸ Zaměstnanec má dle ustanovení § 106 odst. 1 Zákoníku práce právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.¹⁹

Platná úprava obsahuje obdobnou úpravu v ustanovení § 107 Zákoníku práce a v ustanovení § 1, § 12 a § 13 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.²⁰ Zákoník práce nejprve adresáta právní normy v ustanovení § 107 upozorní, že další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, jakož i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy stanoví zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Citovaný zákon v ustanovení § 1 vytyčuje svou působnost: „... v návaznosti na Zákoník práce (stanovit) další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy podle § 3 Zákoníku práce.“ Následně ustanovení § 12 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vypočítává, že za činnost nebo služby mimo pracovněprávní vztah se považuje práce zaměstnavatele fyzické osoby, fyzické osoby, která provozuje samostatně výdělečnou činnost podle zvláštního právního předpisu, spolupracujícího manžela nebo dítěte těchto osob a fyzické nebo právnické osoby, která je zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí.²¹

Z hlediska prevence je klíčová úprava uvedena v ustanovení § 102 Zákoníku práce. Prevencí rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se dle citovaného ustanovení Zákoníku práce rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti

¹⁸ Zákoník práce z roku 1965 šel ještě dále a v ustanovení § 137 stanovil, že ustanovení části druhé hlavy páté (nazvané Bezpečnost a ochrana zdraví při práci) platí přiměřeně pro zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a sám též pracuje, fyzickou osobu, která podniká podle zvláštního předpisu a nikoho nezaměstnává, spolupracujícího manžela nebo dítěte těchto osob.

¹⁹ Stejnou dikci zná též slovenský Zákoník práce v ustanovení § 148 odst. 1.

²⁰ Blíže viz *Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci)*, ve znění pozdějších předpisů.

²¹ Na tyto osoby se při výkonu práce vztahuje § 2 až § 11 zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a dále též na základě delegace ustanovení § 101 odst. 1 a 2, § 102, § 104 a § 105 Zákoníku práce. Úpravu je nutno aplikovat s přihlédnutím k podmínkám vykonávané činnosti nebo poskytování služeb a jejich rozsahu.

a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Prevencí se proto rozumí na základě platné právní úpravy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zavedení systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pomocí kterého jsou vytvářeny podmínky pro snižování počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, a tím i pro postupné zlepšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s konkrétním přínosem pro praxi, a to nejen na úrovni podniků, vzdělávacích, výzkumných a dalších odborných institucí v této oblasti, ale také na úrovni dalších subjektů, například veřejnoprávních institucí na národní úrovni, na úrovni regionů, měst a obcí v jejich vzájemné spolupráci.

Každý zaměstnavatel je tak povinen v rámci svého provozu vyhradit dostatečné materiální i personální prostředky k provedení opatření k předcházení rizikům. Tato opatření v prevenci rizik jsou tak nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení, jinými slovy, odpovídají za ně vedoucí zaměstnanci na všech stupních řízení v rozsahu svých funkcí. O vyhledávání a vyhodnocování rizik je každý zaměstnavatel povinen vést dokumentaci, která je tak vždy významným podkladem při kontrole inspekce práce nebo pro šetření případného bezpečnostního incidentu, jako je pracovní úraz.

Hodnocení rizik je zaměstnavatel povinen přezkoumat v souvislosti s každou změnou v pracovním procesu, například při zavedení nových pracovních postupů, strojů, materiálů a podobně. Na opatření v oblasti prevence rizik navazují všeobecné preventivní zásady a postupy pro případ zvládání mimořádných událostí. Prevenci v bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zajišťují též další právní předpisy. Na čelném místě stojí v případech hrubého porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci trestní právo.

Z hlediska zkoumaného pravidla je ovšem nutno doplnit, že bezpečnost a ochrana zdraví při práci je nejen právem, ale též povinností zaměstnanců i třetích osob.²² Zaměstnanci a třetí osoby jsou taktéž povinny dbát o vlastní ochranu zdraví, a především jsou povinny zaměstnavatele upozornit na možná rizika spojená s ohrožením jejich zdraví.

²² Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007*.

2.1 Omezení odpovědnosti – odevzdání pracoviště

Zákoník práce předpokládá pro ochranu zaměstnavatele, na jehož pracovišti se mají pohybovat cizí osoby, a tento nechce odpovídat za bezpečnost a ochranu zdraví při práci, bezpečnostní postup spočívající v předání pracoviště. Chce-li zaměstnavatel využít tohoto postupu, pak podle ustanovení § 101 odst. 3 Zákoníku práce sjedná písemnou dohodu, v níž předá dané pracoviště jinému zaměstnavateli či jinému subjektu a současně jej informuje o hrozících rizicích. Součástí této dohody je pak dohoda, kdo nese odpovědnost za případnou újmu způsobenou zaměstnancům, pomocníkům a třetím osobám.

Judikatura uvedený postup v zásadě akceptuje, když umožňuje zaměstnavateli se na zmíněnou smlouvu spolehnout.²³ Je-li předání pracoviště provedeno řádně, tzn. řádně poučený subjekt převezme odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, požární ochrany a ochrany životního prostředí, pak tento postup akceptuje též inspekce práce²⁴ i správní soudy.²⁵

Pokud přesto došlo k vážným úrazům na zdraví, pak soudy přikládaly význam tomu, kdo nesl odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v daném prostoru.²⁶ Jak konstatoval odvolací soud, zaměstnavatel v daném případě za škodu odpovídat nemohl, neboť prostory kotle i cyklonu odevzdal k provedení údržby smlouvou o dílo.²⁷

K výše uvedeným obecným poznatkům je ovšem nutno doplnit, že speciální veřejnoprávní úprava může předání pracoviště omezit či úplně

²³ Srovnej *Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 11. 2016, sp. zn. 7 Tdo 1426/2016*, v němž soud konstatoval: „Zároveň ovšem platí, že tyto vztahy musí být založeny také na odpovídající míře vzájemné důvěry, ze které vyplývá opodstatněnost očekávání a předvídatelnost postupu účastníků obchodních vztahů. Korektnost postupu účastníků je totiž stejně významným předpokladem zdravých obchodních vztahů.“

²⁴ Tak například *Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj ze dne 27. 8. 2015, č.j. 4729/1.30/15-3, sp. zn. S8-2015-289*.

²⁵ Srovnej *Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 27. 10. 2016, sp. zn. 31 Ad 17/2015-61*.

²⁶ *Rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 23. 7. 2018, sp. zn. 17 Co 209/2017-466*, byl potvrzen *Rozsudek Okresního soudu v Hodoníně ze dne 13. 6. 2017, sp. zn. 16 C 10/2015-407*, jímž byla zamítnuta žaloba na náhradu škody na zdraví z úrazu; žádnému účastníku nebyla přiznána náhrada nákladů řízení a bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení. Žalobce jako osoba samostatně výdělečně činná vykonával pomocné práce pro žalované 1) a 2) při opravě kotelní Elektrárny Hodonín na základě objednávky žalované 3).

²⁷ Srovnej *Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2595/2019*.

znemožnit. Příkladem je předání prostoru, jehož vymezení je chráněno jako utajovaná skutečnost, nebo předání prostoru, kde hrozí bezprostředně ohrožení života či zdraví a subdodavatel prostě nemá speciální odbornou způsobilost pro převzetí odpovědnosti za takový prostor.

3 U poddodavatele jen ručitelem

Po účinnosti nového Občanského zákoníku²⁸ s novou právní úpravou se tatáž otázka objevila opět. Tentokrát na ni ovšem zákonodárce již odpověděl skrze subsidiární úpravu obecné preventivní odpovědnosti (či, přesněji, povinnosti k náhradě újmy), jež sice je v teorii pracovního práva zpochybňována,²⁹ nicméně soudy ji dovodily. S odkazem na úpravu v (novém) Občanském zákoníku pak lze ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce vyložit tak, že ukládá zaměstnavateli vykonávat náležitý dohled; nepředstavuje však samo o sobě obecnou či zvláštní skutkovou podstatu odpovědnosti zaměstnavatele vůči všem osobám, které se na pracovišti zaměstnavatele vyskytnou.

Klíčová hmotněprávní úprava je obsažena v Občanském zákoníku, a to v ustanovení § 1935 a § 2914. Z prvního ustanovení plyne pravidlo, že plní-li dlužník (v našem případě zaměstnavatel) pomocí jiné osoby, odpovídá tak, jako by plnil sám. Z uvedené zásady však upravuje ustanovení § 2914 Občanského zákoníku výjimku pro případ, že se jedná o odpovědnost principála u tzv. samostatného poddodavatele. Tím se dle Nejvyššího soudu České republiky rozumí taková osoba, která „*pro žalovaného nevykonávala zmíněnou činnost podle jeho pokynů či příkazů, ani pod jeho kontrolou, nýbrž samostatně, vlastním jménem a na vlastní riziko.*“³⁰ Komplikací ovšem je, že systematicky je ustanovení § 2914 Občanského zákoníku obsaženo u úpravy smluvní odpovědnosti, ač autoři podotýkají, že omezení odpovědnosti zaměstnavatele je obecné a platí též u zákonné odpovědnosti.³¹

Podle druhého citovaného ustanovení platí: „*Zavázal-li se však někdo při plnění jiné osoby provést určitou činnost samostatně, nepovažuje se za pomocníka; pokud ho však tato jiná osoba nepečlivě vybrala nebo na něho*

²⁸ Blíže viz Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

²⁹ S ohledem na komplexní úpravu odpovědnosti zaměstnavatele i zaměstnance.

³⁰ Srovnej Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1198/2019, bod 10.

³¹ Blíže viz Komentář k § 2914 v ŠVESTKA, J., J. DVOŘÁK, J. FIALA, J. HRÁDEK, P. VOJTEK, P. HAJN, et al. *Občanský zákoník: Komentář: Svazek VI (§ 2521 až 3081)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1479 s. ISBN 978-80-7478-630-3.

nedostatečně dohlížela, ručí za splnění jeho povinnosti k náhradě škody.“ Z ustanovení § 2914 Občanského zákoníku tak plyne výjimka z pravidla, že zaměstnavatel odpovídá jako by plnil sám, tedy jako by sám měl poskytnout součinnost panu Novákovi. Tento výklad potvrdil též Nejvyšší soud České republiky ve svém rozsudku ze dne 28. dubna 2021, sp. zn. 25 Cdo 1198/2019, kde je uvedeno v bodě 8: *„Kdo provádí pro jiného činnost vlastním jménem a na vlastní riziko (tzv. samostatný pomocník nebo poddodavatel), odpovídá za škodu sám.“* Jak to ovšem bývá, různé soudy pochopily novou právní úpravu různě.³²

Vstoupil-li tedy pan Novák do prostor zaměstnavatele nikoliv jako zaměstnanec či host zaměstnavatele, ale jako smluvní partner k provedení úklidu, a jednalo se o tzv. samostatného poddodavatele, pak zaměstnavatel v případě úrazu tohoto poddodavatele není dlužníkem či solidárním dlužníkem, ale pouze ručitelem. To může mít pro pana Nováka fatální důsledky, rozhodne-li se žalovat plnění přímo od zaměstnavatele a opomine vyzvat k plnění dodavatele úklidových služeb.

Ručení zaměstnavatele je totiž akcesorický vztah, jehož existence je odvislá od existence primárního odpovědnostního vztahu. Zaměstnavatel se tak může dovolat ustanovení § 2021 Občanského zákoníku, z něhož plyne, že pan Novák se může domáhat splnění dluhu vůči ručiteli teprve v případě, jestliže dlužník nesplnil svůj splatný dluh, a to ani v přiměřené lhůtě poté, co byl k plnění věřitelem vyzván, přičemž pro tuto výzvu je vyžadována obligatorně písemná forma. Pokud by například pan Novák netvrdil, a ani neprokazoval, že by dodavatele úklidových služeb vyzval ke splnění dluhu, pak by zaměstnavatel mohl úspěšně v soudním sporu argumentovat, že pan Novák dlužníka ke splnění dluhu nevyzval, a proto ani nemůže nastoupit na zaměstnavatele. Pak by platilo, jak konstatoval Nejvyšší soud České republiky: *„Žalovaný přitom ani neručí za případný dluh bezpečnostní agentury vůči dovoleteli, neboť ten zmíněnou agenturu nevyzval písemně k plnění, přičemž z ničeho nevyplývá, že takovou výzvu nemohl uskutečnit, případně, že bezpečnostní agentura není schopna svůj dluh splnit nebo že jsou dány jiné důvody k tolerování absence výzvy.“*

Závěr

Ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce vzniklo a bylo spojeno s koncepcí oddělenosti práva pracovního od práva občanského. Obecné soudy

³² Tak například *Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 30 C 200/2015-89.*

i proto neakceptovaly předchůdce ustanovení § 101 odst. 5 Zákoníku práce jako provedení obecné prevenční povinnosti zaměstnavatele za újmu způsobenou třetím osobám. K této interpretaci práva byl kromě separace pracovního práva využit též institut spojený se speciální úpravou sjednání pracovního poměru, a též koncepce tzv. faktických pracovních poměrů. Nový Občanský zákoník v tomto ohledu přinesl nepochybně lepší hmotněprávní úpravu, která reguluje skrze obecnou prevenční povinnost ochranu i subdodavatelů, jak ukazuje zkoumaný případ. V soudní praxi se nicméně nová právní úprava ukazuje, alespoň zatím, jako obtížná pro aplikaci, když umožňuje zaměstnavatelům spoléhat u tzv. samostatných poddodavatelů na postavení ručitele, a nikoliv solidárně odpovědného dlužníka. I pro advokáty poškozených je obtížné pochopit koncepci tzv. poddodavatele a aplikovat ustanovení § 2914 Občanského zákoníku v praxi.³³

Podíváme-li se na takovou úpravu prizmatem průměrného laického člověka, zda je ochoten právo aplikovat i na svůj případ bez pomoci advokáta, pak právě rozdíl mezi dlužníkem a jeho ručitelem se zdá být podstatný, protože nepoučený laik jej nemusí pochopit, a ač oprávněn, může se nakonec pro nevhodný procesní postup svého práva nedomoci. Z pohledu vykonatelnosti práva je ovšem možno též argumentovat ve vztahu ke staré úpravě tím, že i předchozí právní úprava umožňovala zaměstnavateli se při zachování přiměřené pečlivosti zprostit odpovědnosti tím, že pracoviště předá na základě smlouvy do opatrování smluvnímu partnerovi. Subdodavatel pak v zásadě nemá šanci se tomuto postupu bránit, musí-li předání pracoviště akceptovat, protože je ekonomicky závislý na dodavateli služeb či samotném zaměstnavateli. Do ustálení soudní judikatury pak i námi zkoumaný případ potvrzuje starou zásadu – raději žalovat všechny potenciálně odpovědné subjekty.

Přesto je možno uzavřít, že po ustálení judikatury a dostatečné popularizaci analyzované otázky mezi dotčenou laickou veřejností bude jistě i laik schopen předmětnou právní úpravu správně aplikovat v praxi a dočká se rychlé spravedlnosti.

³³ Blíže viz ELIÁŠ, K. a M. ZUKLÍNOVÁ. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001. 302 s. ISBN 80-7201-313-0; ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: Velký akademický komentář: 1. svazek: § 1 – 487*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 1391 s. ISBN 978-80-7201-687-7; a KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: K úloze právních principů v judikatuře*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 419 s. ISBN 80-246-0483-3.

Seznam bibliografických odkazů

- ELIÁŠ, K. a M. ZUKLÍNOVÁ. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001. 302 s. ISBN 80-7201-313-0.
- ELIÁŠ, K. et al. *Občanský zákoník: Velký akademický komentář: 1. svazek: § 1 – 487*. 1. vyd. Praha: Linde, 2008. 1391 s. ISBN 978-80-7201-687-7.
- KALENSKÁ, M. et al. *Československé pracovní právo*. 2. podstat. přeprac. a dopln. vyd. Praha: Panorama, 1988. 444 s.
- KOVÁŘÍK, J. *Pracovní právo ČSSR*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966. 360 s.
- KUČERA, E. ed. *Obecná teorie státu a práva: II. díl*. 1. vyd. Praha: Orbis, 1977. 383 s.
- KÜHN, Z. *Aplikace práva ve složitých případech: K úloze právních principů v judikatuře*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 419 s. ISBN 80-246-0483-3.
- LUHAN, J. et al. *Slovník pracovního práva*. 1. vyd. Praha: Práce, 1982. 406 s.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17.*
- PICHT, J. a M. ŠTEFKO. Czech Republic. In: R. BLANPAIN a M. COLUCCI, eds. *International Encyclopaedia of Laws: Labour Law and Industrial Relations*. 1st ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2009. 254 s. ISBN 978-90-6544-905-4.
- Pokyn Ministerstva zemědělství České republiky č. MZ04/97 pro organizaci řízení a kontrolu požární ochrany.*
- Rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj ze dne 27. 8. 2015, č.j. 4729/1.30/15-3, sp. zn. S8-2015-289.*
- Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 23. 7. 2018, sp. zn. 17 Co 209/2017-466.*
- Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 27. 10. 2016, sp. zn. 31 Ad 17/2015-61.*
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 20. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2708/2000.*

- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 310/2006.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 6. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2991/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2019, sp. zn. 25 Cdo 2595/2019.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 4. 2021, sp. zn. 25 Cdo 1198/2019.
- Rozsudek Nejvyššího soudu České socialistické republiky ze dne 22. 10. 1971, sp. zn. 4 Cz 19/71.
- Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 30 C 200/2015-89.
- Rozsudek Okresního soudu v Hodoníně ze dne 13. 6. 2017, sp. zn. 16 C 10/2015-407.
- Sněmovní tisk 484/0: Novela zákoníku práce – EU. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1999 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: <https://psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=3&ct=484&ct1=0>.
- ŠVESTKA, J., J. DVOŘÁK, J. FIALA, J. HRÁDEK, P. VOJTEK, P. HAJN, et al. *Občanský zákoník: Komentář: Svazek VI (§ 2521 až 3081)*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 1479 s. ISBN 978-80-7478-630-3.
- Tisk č. 51: Důvodová zpráva k tisku č. 51 Federálního shromáždění Československé socialistické republiky 1970: Hlava pátá. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 1970 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: https://www.psp.cz/eknih/1969fs/tisky/t0051_05.htm.
- TOMÁŠEK, M. Právník v letech 1948 – 1989. In: Z. MASOPUST, ed. *Právo a stát na stránkách Právníka: 150 let českého právníckého časopisu*. 1. vyd. Praha: Ústav státu a práva Akademie věd České republiky, 2011, s. 109-164. ISBN 978-80-87439-05-0.
- Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 11. 2016, sp. zn. 7 Tdo 1426/2016.
- Vyhláška Ministerstva financí České republiky č. 259/1997 Sb., kterou se upravují některé podrobnosti služebního poměru celníků.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 204/1994 Sb., kterou se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků.

Vyhláška Ministerstva vnitra České socialistické republiky č. 37/1986 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona České národní rady o požární ochraně.

Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník.

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 100/1970 Sb., o služebním poměru příslušníků Sboru národní bezpečnosti.

Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.


Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 311/2001 Z.z., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1
Česká republika
stefkom@prf.cuni.cz

 <https://orcid.org/0000-0003-1060-6682>

The Border between Employment Fiction and Discrimination: Reflection on the Employment of Pregnant Women from the Polish Perspective

Małgorzata Grześków

Abstract: *The paper discusses the issue of the fine line between fictitious employment and discrimination. The presented study is a reflection from the Polish perspective. The purpose of this paper is to present the Polish regulation and authorities' practices concerning the entitlement of women who began employment during pregnancy to social security benefits. The manuscript emphasizes that pregnancy does not create any presumption of fictitious employment, and the refusal to grant social security benefits to such women often leads to discrimination.*

Key Words: *Labour Law; Discrimination; Employment Fiction; Employment of Pregnant Women; Social Security; Poland.*

Introduction

Protecting health, employment and ensuring a proper level of income for employed women before and after childbirth remains a challenge.¹ Pregnancy discrimination remains a problem for society. In all parts of the world, working women who become pregnant are faced with the threat of job loss and suspended earnings due to inadequate safeguards for their employment and the rights which derive therefrom.² The scale of the problem is difficult to capture. It is partly shown by the number of court cases involving discrimination against pregnant women, but even

¹ See Report V(1): Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95). In: *International Labour Organization* [online]. Geneva: International Labour Office, 1999 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>.

² See Report V(1): Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95). In: *International Labour Organization* [online]. Geneva: International Labour Office, 1999 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>.

these do not provide a full understanding of the scope of pregnancy discrimination. Indeed, only a minority of discrimination claims make it to court.

However, it is not only discrimination against pregnant women that is a real problem. At the opposite extreme is the problem of dishonest practices by the insured to defraud social security benefits. The issue of defining the borderline between overusing the law to obtain certain social security benefits related to employment and discrimination due to the pregnancy status has long given rise to many doubts in the case law.

Both national and international courts have emphasized that the actual existence of an employment relationship (and thus also the right to social security and health insurance benefits) is not determined by the formal conclusion of an employment contract, but by the actual and real realization of elements characteristic for an employment relationship. However, can a woman's pregnancy create a presumption of fictitious employment? In year 2021, the European Court of Human Rights ruled that refusing a pregnant woman the right to social and health insurance on the ground that she began employment during the *in vitro* fertilization procedure constituted discrimination and a breach of her right to respect for her property. In Poland, a woman who enters employment while pregnant can be almost certain to suffer problems with the payment of social insurance benefits. The practice of the Polish Social Security Institution Zakład Ubezpieczeń Społecznych (hereinafter referred to as the "Social Security Institution"), which conducts intensive inspections in such situations, is based on the stereotypical attitude that a woman who had entered employment at a stage of pregnancy is fictitiously employed. As soon as the Social Security Institution decides that a pregnant woman's employment contract is fictitious, it automatically deprives her of the status of an employed insured person and denies her the right to any benefits relating to possible illness and maternity allowance. A wrong decision issued by the Social Security Institution is of great importance to a woman who may be deprived of benefits during pregnancy and maternity leave. However, she may appeal the decision to the court, but the process may be long³ and may require the assistance of a lawyer. Here

³ Data from the Polish Ministry of Justice show that the average duration of the court proceedings in social security cases (in the first instance only) in the first quarter of year 2022 was more than a year. See *Opracowania wieloletnie*. In: *Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości* [online]. 2022 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>.

another problem arises. Namely, whether it is not the court that should have the exclusive authority to interfere in an employment relationship entered between private individuals. Answering this question requires to consider two values – the individual's right to benefits and the protection of the interests of all insured persons. Accepting a situation of defrauding of undue benefits from the Social Security Institution (no interference by the relevant authorities) is contrary to the principles of social conscience and social justice, the principle of equal treatment of the insured and the principle of equivalence of contribution and benefit.

The reason for writing this paper is the growing problem in Poland of the Social Security Institution increasingly questioning the employment of pregnant women. Particular attention is given to the number of decisions issued by the Social Security Institution in Poland questioning the employment of pregnant women, compared to the total number of such decisions in recent times. The paper presents the basic conditions that employment must meet in order to be the basis for being subject to social insurance in Poland as well as the rules regarding the control of employment by the Social Security Institution. The study concludes with a reflection on the need to consider the principles of non-discrimination during any control undertaken for employees.

1 Actual work performance versus fictitious employment

The social security system is closely related to the performance of work. Therefore, the grounds for social insurance is actual employment (Article 22 of the Polish Labour Code, Article 6 and Article 13 of the Polish Act on Social Insurance System).

In the Polish labour law regulations, the employment relationship has its legal definition in the Labour Code.⁴ According to the Article 22 § 1 of this Code, by establishing an employment relationship, an employee undertakes to perform work of a specified type for the benefit of an employer and under his/her supervision, in a place and at the times specified by the employer; the employer undertakes to employ the employee in return for remuneration. Whether an employment relationship has been established is not determined by the formal conclusion of an employment contract, but by the actual and real realization of elements characteristic for an employment relationship (judgement of the Su-

⁴ See *Act of June 26, 1974 – Labour Code* [1974]. *Journal of Laws of Poland*, 1974, no. 24, item 141.

preme Court of Poland, 24 February 2010, II UK 204/09). The features of an employment relationship are as follows: an employee is a natural person who undertakes to work in exchange for remuneration and the subject of the contract on the part of the employee is the performance (execution) of work in which he/she is not subject to the risk of performance of the obligation, the employee is obliged to perform work in person, being in the performance of the obligation subordinate to the employer (judgement of the Supreme Court of Poland, 24 February 2010, II UK 204/09). The creation of an employment relationship always causes legal consequences, not only directly in the sphere of its content, but also in many other areas. One of such consequences is the right to social insurance benefits in the case the conditions provided by the law are met. The Polish case law accepts that the purpose of concluding an employment contract may be to obtain social security and health insurance benefits (judgement of the Supreme Court of Poland, 4 August 2005, II UK 320/04). Since achieving this purpose is not against the law, the parties aiming at such a goal do not circumvent the law.

However, in some situations, such a contract may be questioned. Under certain circumstances, despite the formally concluded employment contract, the parties to the employment relationship are accused of its invalidity. Such a situation is most often the case when public authorities conclude that work is not actually being performed, and the contract was concluded only to obtain social security benefits. The assessment of the validity of the content of employment contracts is basically made by the principles of the Polish civil law. Challenging a concluded employment contract can generally be based on two alternative grounds: on the Article 58 of the Polish Civil Code,⁵ which regulates the avoidance of the law, and the Article 83 of the same Civil Code, which regulates the situation in which the statement was made for the sake of appearance. In accordance with the Article 58 § 1 of the Civil Code, a legal act that is contrary to the law or intended to avoid the law is invalid. A legal act with the aim of circumventing the act consists of such shaping of its content that from the formal point of view does not contradict the act, but aims at the realization of the goal, the achievement of which is prohibited by the act. The prohibition of circumventing the law comes down to the prohibition of generating a certain legal effect, which is prohibited by the mandatory provisions, by means of such shaping of the legal act, that externally,

⁵ See *Act of April 23, 1964 – Civil Code* [1964]. Journal of Laws of Poland, 1964, no. 16, item 93.

formally it has features that do not oppose the binding law. The statement that the agreement is aimed at avoiding the act requires making specific factual findings concerning the circumstances of its conclusion and the purpose that the parties intended to achieve (resolution of the Supreme Court of Poland, 8 March 1995, I PZP 7/95, judgement of the Supreme Court of Poland, 23 September 1997, I PKN 276/97). In accordance with the Article 83 § 1 of the Civil Code, a declaration of intent made to another party with its approval for the sake of appearance shall be null and void. If such a declaration was made in order to conceal another act in law, the validity of the declaration shall be assessed according to the character of that act in law. Appearance is a defect in a declaration of intent consisting of the fact that the parties create the appearance of actually performing a legal act with certain content, while, in fact, they do not want to produce any legal effects or to produce other than in the ostensible act they declare. Apparent legal action is invalid and has no legal effects from the beginning (*ex tunc*). An apparent statement, although it is a statement of intent that exists and has the constitutive features of legal events of this category, is invalid when the maker of the apparent statement has no real will to cause legal effects. Appearance, to some extent, may consist of circumvention of the law, since a contract from a formal point of view (ostensibly) may not oppose the law, although it is concluded to circumvent the law. The apparentness of legal action can be demonstrated by any means of evidence. It can be proven, in particular, using witness testimony and hearing the parties (also between the parties to this action).

The biggest problem in applying the regulations governing circumvention and appearance is their lack of precision and high risk of different interpretations.

2 Social insurance – between individuality and social solidarity

Under the Polish law, social security has not been defined. However, according to the Article 67 of the Polish Constitution:⁶

1. *A citizen shall have the right to social security whenever incapacitated for work by reason of sickness or invalidism as well as having attained retirement age. The scope and forms of social security shall be specified by statute.*

⁶ See *Constitution of the Republic of Poland of April 2, 1997* [1997]. Journal of Laws of Poland, 1997, no. 78, item 483.

2. *A citizen who is involuntarily without work and has no other means of support, shall have the right to social security, the scope of which shall be specified by statute.*

By “security” is meant the legal protection and guarantee of safety in the event of a specific threat (danger). The adjective “social” defines more clearly the nature of this security; it refers to the type of threat (danger) as the common fate of a threatened group of people and to the joint efforts of this community made to reduce this threat and to mitigate its effects. The social security relationship is not a civil law relationship based on the equality of its subjects and equivalence of benefits, but a statutorily regulated public law relationship based on the principle of solidarity, and the resulting benefits of the parties to this relationship are not civil law benefits (resolution of the Supreme Court of Poland, 21 April 2010, II UZP 1/10). Despite the different (public law) nature of the social insurance legal relationship, it is closely related to the employment relationship. The employment agreement, as the source of the employment relationship, causes effects not only direct, concerning directly the mutual relations between the employee and the employer, but also further, indirect, including in the field of social insurance. It shapes the social insurance relationship, determines the amount of the contribution and may consequently lead to the corresponding benefits. Due to the importance of these effects, both from the point of view of the interest of the employee (insured) and the public interest, it is assumed that the evaluation of contractual provisions can and should also be made from the point of view of social insurance law (judgement of the Court of Appeal in Warsaw, Poland, 27 May 2015, III AUa 2740/13).

At the axiological basis of social insurance lies social solidarity. Everyone at risk of a certain social risk contributes to a common fund, but only some of them will realize the risk and receive the benefit. Undoubtedly, this is also a manifestation of the mutuality of insurance benefits. This mutuality is also evident in the way insurance benefits are financed. As a rule, these benefits are financed by the contributions of the insured.⁷ Thus, the public element has become very prominent in social security law. In some circumstances, an unjustified preference for an employee’s payment may be contrary to the law, the principles of social coexistence,

⁷ See JAWORSKA, K. Główne cechy ubezpieczeń społecznych. In: M. CZURYK and K. NAUMOWICZ, red. *Prawo ubezpieczeń społecznych: Wybrane problemy*. 1. wyd. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Prawa i Administracji, 2016, pp. 33-40. ISBN 978-83-62383-91-7.

or intended to circumvent the law. Consequently, it will be contrary to the principle of social solidarity.⁸ The unconditional action of seeking to guarantee one's own protection provided by labour social insurance is justified only from a personal, not from a social point of view (judgement of the Court of Appeal in Szczecin, Poland, 9 December 2021, III AUa 354/21). Therefore, grasping the line between the individual interest of the insured and the social solidarity is crucial.

3 Inspections by the Social Security Institution (Zakład Ubezpieczeń Społecznych)

According to the Polish Act on Social Insurance System,⁹ the scope of the Polish Social Security Institution is (among others) to establish and to determine the obligation of social insurance, to assess and to collect contributions, and to determine eligibility for benefits. The Social Security Institution is entitled to verify whether the person reported by the payer of contributions to the insurance has the title to it, including the fact of concluding an employment contract and its validity (judgement of the Supreme Court of Poland, 21 November 2011, II UK 69/11). It is not the payment of remuneration, accession to the insurance and payment of contribution, or issuing of a certificate of employment, but the actual and real realization of elements characteristic for an employment relationship that determines whether the parties have indeed established an employment relationship constituting a title to social insurance. If the Social Security Institution finds that these conditions did not occur, it will refuse to pay social insurance benefits, and a person who does not agree with this decision will only be able to challenge it in the court.

The Social Security Institution's challenge to the employment grounds results in ineligibility for social security benefits. A decision declaring that there is no basis for the payment of social security benefits is issued after an investigation. In the process of the investigation, the Social Security Institution takes the steps necessary to clarify the facts and to settle the case. The findings are usually based on such evidence as the

⁸ See CZURYK, M. Kwestionowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysokości wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru składek. In: M. CZURYK and K. NAUMOWICZ, red. *Prawo ubezpieczeń społecznych: Wybrane problemy*. 1. wyd. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Prawa i Administracji, 2016, pp. 41-50. ISBN 978-83-62383-91-7.

⁹ See *Act of October 13, 1998, on the Social Insurance System* [1998]. *Journal of Laws of Poland*, 1998, no. 137, item 887.

employer's financial books, employee's statements and documents regarding the employment relationship. As a result of the proceedings, the Social Security Institution issues a decision in which it may state (among other things) that the person is not subject to social insurance. Thus, the Social Security Institution has the power to unilaterally and authoritatively determine the existence or nonexistence of an employment relationship, and consequently also decides on the benefits to be paid. Everything is done without involving the court. The issued decision can, therefore, in practice deprive pregnant women of needed benefits. Only a legal appeal filed with the court, on the other hand, will start the process in which the court may eventually determine that the qualification made by the Social Security Institution was incorrect after all. The entire process, however, can be lengthy and cumbersome.

Granting such power to the Social Security Institution raises serious questions. As mentioned above, the assessment of the validity of the employment contract is made by the Social Security Institution by the principles of the Polish civil law. Challenging a concluded employment contract can generally be based on two alternative grounds: on the Article 58 of the Civil Code,¹⁰ which regulates the avoidance of the law, and the Article 83 of the Civil Code, which regulates the situation in which the statement was made for the sake of appearance. The practice of the Social Security Institution's application of civil law solutions in the sphere of public social insurance law raises significant questions. It should be emphasized that social security law does not provide for the institution of abuse of public law by subjects of civil contracts. Nor can such a legal construction result from the creation of rights from the sphere of private law to the sphere of public law by transferring civilian constructions to public law. At the level of the law, this is opposed by the scope of the Civil Code's regulation.¹¹ Such an action may also offend the European Union principles: the rule of law, legalism and good administration (judgement of the District Court in Częstochowa, Poland, 12 April 2019, IV U 1371/18). The Social Security Institution's application of these regulations on the grounds of public law relations may also conflict with the rule of the state of law. This is because it leads to the fact that, when concluding an employment contract, both the employer and the employee must consider

¹⁰ See *Act of April 23, 1964 – Civil Code* [1964]. Journal of Laws of Poland, 1964, no. 16, item 93.

¹¹ According to the Article 1 of the Civil Code, "This Code regulates civil law relationships between natural persons and legal persons."

the possible charge of circumvention or appearance. This is because the Social Security Institution may in the future apply unclear and vague criteria for evaluating the actions of the parties to the employment relationship, which makes it impossible to predict whether and to what extent the employee will be entitled to insurance protection. Assessing the effectiveness of an employment contract through the principles decoded from civil law or the legal system can create a state of indiscriminate discretion in the application of the law. In addition, such an assessment can sometimes create restrictions on economic activity, as it creates a state of extreme legal uncertainty. In the case of the public sphere, it is indeed legitimate to claim that the court, protecting the interests of all taxpayers, has the right to assess whether a benefit is being defrauded. However, it is difficult to agree with the claim that the right to such an assessment should also be granted to the Social Security Institution, which (in principle) should be the administrator of social insurance funds. Instead, it should not interfere in the content of contracts concluded by private entities, thereby violating the principles of freedom of economic activity. The problem is even more serious because data from the Polish Ministry of Justice show that in year 2021 more than 40 % of all decisions issued by the Social Security Institution were changed as a result of a court intervention.¹²

In recent years in Poland, attention has repeatedly been drawn to the many decisions of the Social Security Institution excluding pregnant women from social insurance. Several parliamentary interpellations have been received on this issue,¹³ highlighting the Social Security Institution's over-reaching interference in the employment relationship established between the employer and the employee. It was pointed out that in some cases, if the insured person performed work or other activities under the contract and was reported for social insurance (there is evidence in the form of signatures and documents, witness testimony), the Social Security Institution interfered with the employer's decisions on the need to employ the employee. During its investigations, the Social Security Institution questioned the professional experience of the hired employees

¹² See Opracowania wieloletnie. In: *Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości* [online]. 2022 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>.

¹³ See e.g. FRYDRYCH, J., M. NYKIEL, Z. CZERNOW and K. MUNYAMA. Interpelacja nr 21659 do ministra rodziny i polityki społecznej w sprawie legalności kontroli ZUS. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2021-03-17 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BZDBYU>.

and interfered with the amount of remuneration charged. The official data from the Polish Ministry of Family and Social Policy¹⁴ show that the Social Security Institution has issued:

in the first half of year 2019:

- ✚ decisions excluding from social insurance persons reported as employees who applied for short-term benefits, of which 1,188 for pregnant women,
- ✚ 765 decisions excluding from social insurance persons reported as self-employed who applied for short-term benefits, of which 334 for pregnant women;

in year 2018:

- ✚ 2,943 decisions excluding from social insurance persons reported as employees who applied for short-term benefits, of which 1,701 for pregnant women,
- ✚ 687 decisions excluding from social insurance persons reported as self-employed who applied for short-term benefits, of which 227 for pregnant women.

The above-stated figures show that a great part of the social security exclusion decisions was made against pregnant women. Most importantly, however, it deprives the women of monetary benefits, which may (under certain circumstances) result in discrimination. Inspections should not be “directed” at the employment of pregnant women (automatically qualifying such employment as “suspicious”). Here, authorities should not apply any presumption indicating an illegality of the employment of pregnant women. The opposite situation may have negative consequences in the area of the employment of pregnant women. Discouraged by the threat of a control, entrepreneurs may no longer be interested in employing such women. In the absence of any other (other than the employee’s pregnancy) grounds for inspection and verification of the correctness of the employment, the Social Security Institution should not initiate an inspection, especially given the number of persons covered.¹⁵

¹⁴ See SZWED, S. Odpowiedź na interpelację nr 350 w sprawie kontroli w zakresie wypłacanych świadczeń przez ZUS. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2020-01-17 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BKZJUF>.

¹⁵ As of December 31, 2019, more than 14.4 million people were covered by sickness insurance. See SZWED, S. Odpowiedź na interpelację nr 3757 w sprawie masowych kontroli ZUS wobec kobiet prowadzących działalność gospodarczą. In: *Sejm Rzeczypospolitej Pol-*

4 Pregnancy discrimination. Regulations of the international, European Union and the Polish law

Poland is bound by numerous international and European Union laws regarding non-discrimination in the employment. Many of these regulations have also had a significant impact on the shape of the Polish legislation.

In international law, the prohibition of discrimination is directly linked to the human rights. Gender equality was made part of the international human rights law by the Universal Declaration of Human Rights, which was adopted by the United Nations General Assembly on 10 December 1948.¹⁶ The prohibition of sex discrimination can also be found in other international human rights agreements adopted at the universal level – within the United Nations system.¹⁷ The European Court of Human Rights has stressed on many occasions that the advancement of the equality of the sexes is a major goal in the member states of the Council of Europe. “Where a difference of treatment is based on sex, the margin of appreciation afforded to the State is narrow, and in such situations, the principle of proportionality does not merely require that the measure chosen should in general be suited to the fulfilment of the aim pursued, but it must also be shown that it was necessary for the circumstances.”¹⁸ In year 2021, the European Court of Human Rights ruled that refusing a pregnant woman the right to social and health insurance on the ground that she began employment during the *in vitro* fertilization procedure constituted discrimination and a breach of her right to respect for her property. Based on the facts that the court considered in this particular case, the applicant was refused the status of an insured employee and, in that context, an employment-related benefit (compensation of salary during sick leave) on the grounds of employment that had been declared

skie] [online]. 2020-05-20 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BPTHY8>.

¹⁶ See Gender Equality. In: *United Nations* [online]. 2022 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.

¹⁷ See e.g. *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* [adopted and opened for signature, ratification and accession by the General Assembly Resolution 34/180 of 18 December 1979]; and FENWICK, H. and T. K. HERVEY. Sex Equality in the Single Market: New Directions for the European Court of Justice. *Common Market Law Review* [online]. 1995, vol. 32, no. 2, pp. 443-470 [cit. 2022-08-05]. ISSN 1875-8320. Available at: <https://doi.org/10.54648/cola1995020>.

¹⁸ See *Case of Emel Boyraz v. Turkey* [2014-12-02]. Judgement of the European Court of Human Rights, 2014, Application No. 61960/08, paragraph 51.

fictitious due to her pregnancy. The European Court of Human Rights noted that such a decision could only be adopted in respect of women since only women could become pregnant. It, therefore, established that in the applicant's case such a decision constituted a difference in treatment on the grounds of sex.

Also the European Union law prohibits discrimination based on sex (including pregnancy discrimination). Characteristic of the anti-discrimination law of the European Union is the broad approach to the various forms of discrimination.¹⁹ "Discrimination for reasons of pregnancy is considered as direct discrimination under the European Union law and, therefore, also in the Member States. Any less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave is included in the prohibition of discrimination."²⁰ A special role, in this respect, is played by the Court of Justice of the European Union, which derived some definitions from its case law (among others, the definition of indirect discrimination).²¹ There are currently several legal bases in the European Union law (both in primary and secondary law) that prohibit sex discrimination. The Article 157 of the Treaty on the Functioning of the European Union²² prohibits discrimination based on sex, including a disadvantage linked to pregnancy or maternity leave.²³ Discrimination based on sex is also prohibited by the Directive 2006/54/EC²⁴ (Article 14). The European Union protection against sex discrimination extends to the social se-

¹⁹ See BUREK, W. and W. KLAUS. Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego. *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego* [online]. 2013, vol. 11, pp. 72-90 [cit. 2022-08-05]. ISSN 1730-4504. Available at: <https://doi.org/10.26106/j964-dd82>.

²⁰ See TIMMER, A. and L. SENDEN. *Gender Equality Law in Europe: How are EU Rules Transposed into National Law in 2016?* [online]. 1st ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 88 p. [cit. 2022-08-05]. ISBN 978-92-79-63354-6. Available at: <https://doi.org/10.2838/63725>.

²¹ See *Case of J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd.* [1981-03-31]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1981, C-96/80.

²² See *Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union: Part Three Union Policies and Internal Actions: Title X Social Policy: Article 157* [ex-Article 141 of the Treaty of the European Community]. OJ EU C 115, 2008-05-09, pp. 117-118.

²³ See *Case of Susanne Lewen v. Lothar Denda* [1999-10-21]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1999, C-333/97.

²⁴ See *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation*. OJ EU L 204, 2006-07-26, pp. 23-36.

curity system (Directive 79/7/EEC,²⁵ Directive 2006/54/EC). Also the case law of the Court of Justice of the European Union on the prohibition of direct sex discrimination has since year 1990 contributed to protect women participating in the labour market, in particular when they are denied a job, have less favourable working conditions and are dismissed in relation to pregnancy and/or maternity.²⁶ The Court of Justice of the European Union case law on the prohibition of refusal and termination of the employment on the grounds of pregnancy is remarkably extensive and is based on the premise that the mere finding that the reason for the differential treatment is pregnancy is sufficient to establish the existence of discrimination, without the need to compare this situation to that of men or a woman who is not pregnant (*special position approach*).²⁷ A great impact on jurisprudence was the *Dekker* case, in which the Court of Justice of the European Union held that refusing to hire or to renew the contract of a female worker on the account of her pregnancy amounted to direct discrimination on the grounds of sex.²⁸

The provisions of the Polish Labour Code contain a catalogue of prohibited criteria for differentiating employees. In accordance with the Article 18^{3a} § 1 of the Labour Code: “Employees should be treated equally in relation to establishing and terminating an employment relationship, employment conditions, promotion conditions as well as access to training to improve professional qualifications, in particular regardless of sex, age, disability, race, religion, nationality, political beliefs, trade union membership, ethnic origin, creed, sexual orientation, as well as regardless of employment for a definite or indefinite period or full-time or part-time employment.” Although pregnancy is not explicitly mentioned in the Polish Labour Code as a criterion for prohibited differentiation between employees, it is undoubtedly included in the scope of the principle of

²⁵ See Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the Progressive Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security. OJ EC L 6, 1979-01-10, pp. 24-25.

²⁶ See BURRI, S. Protection and Rights Related to Pregnancy and Maternity in EU Law. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [online]. 2019, n° 4, pp. 16-25 [cit. 2022-08-05]. ISSN 2262-9815. Available at: <https://doi.org/10.4000/rdctss.1305>.

²⁷ See LEWIS, P. Pregnant Workers and Sex Discrimination: The Limits of Purposive Non-comparative Methodology. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* [online]. 2000, vol. 16, no. 1, pp. 55-69 [cit. 2022-08-05]. ISSN 1875-838X. Available at: <https://doi.org/10.54648/260939>.

²⁸ See *Case of Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen (VJV-Centrum) Plus* [1990-11-08]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1990, C-177/88.

equal treatment in employment. Firstly, the catalogue of prohibited differentiating criteria is not exhaustive in the Polish law; secondly, the maternity of women is subject to increased legal protection, already in the Polish Constitution itself (Article 71 paragraph 2 of the Polish Constitution). Pregnancy and maternity as personal characteristics of a woman can also be considered as an element of the gender criterion listed in the Article 18^{3a} § 1 of the Labour Code. As a rule,²⁹ an employer cannot refuse to hire a woman based on the fact that she is pregnant, as this would constitute discrimination. According to the Polish law, an employer cannot also ask a job applicant about her pregnancy status or plans for maternity during the recruitment process. The information that an employer may request about a job applicant is enumerated in detail in the Article 22¹ of the Labour Code. Among them, information about the employee's pregnancy is not indicated. The current form of the Polish regulation is a result of coordination with the European Union law, in particular with the Data Protection Directive.³⁰ During her employment, a woman may benefit from certain protection regulations (e.g. prohibition of overtime and night work, special protection against termination of employment). The status of a woman's pregnancy is confirmed by a medical certificate. Nevertheless, again, the employer cannot require the woman to present such a certificate. It is up to the woman to decide when she informs her employer of her pregnancy. However, if she informs her employer of her pregnancy with the medical certificate, she will be entitled to special protection.

In the context of equal access to social security benefits in Poland, the constitutional principle of equality before the law plays an important role. In the Polish legislation, this general principle is formulated in the Article 32(1) of the Polish Constitution, according to which "All persons shall be equal before the law. All persons shall have the right to equal treatment by public authorities." The Article 32(2) of the Polish Constitution introduces the prohibition of discrimination, but the legislator did not specify the characteristics, on the basis of which differentiation cannot be made, contenting with the general formulation that "No one shall be discriminated against in political, social or economic life for any rea-

²⁹ The exception is when a woman is required to perform work that is prohibited for pregnant women.

³⁰ See Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data. OJ EC L 281, 1995-11-23, pp. 31-50.

son whatsoever.”³¹ In the provisions of the Polish Act on Social Insurance System, the legislator has specified the regulation of the principle of equality only for the insured. According to the Article 2a of this regulation, the Social Insurance System Act stands on the basis of equal treatment of all insured persons, regardless of gender, race, ethnicity, nationality, marital status and family status. The current shape of the principle of equal treatment of the insured was given on the basis of the Act of December 3, 2010, on the Implementation of Certain Provisions of the European Union on Equal Treatment, the main purpose of which was to implement the provisions adopted by the European Union in the form of directives, thanks to which Poland was to fulfil its international legal obligations and, in addition, to strengthen compliance with the principle of equal treatment in particular aspects of social life provided for by the above-mentioned Act.^{32, 33}

The rules of equality and non-discrimination between the parties to the social insurance relationship can be used in two different aspects: 1) as the principles of social intercourse opposing the defrauding of unduly paid benefits from the social security system in the event of a potential finding of invalidity of an employment contract indicated as the title of social insurance, 2) as a basis for social insurance claims in the event

³¹ See BARTOSZEWSKA, M. Art. 2a. [Zasada równego traktowania ubezpieczonych]. In: J. WANTOCH-REKOWSKI, red. *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych: Komentarz*. 1. wyd. Warszawa: Wolters Kluwer, 2015, pp. 24-29. ISBN 978-83-264-3438-9.

³² See BARTOSZEWSKA, M. Art. 2a. [Zasada równego traktowania ubezpieczonych]. In: J. WANTOCH-REKOWSKI, red. *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych: Komentarz*. 1. wyd. Warszawa: Wolters Kluwer, 2015, pp. 24-29. ISBN 978-83-264-3438-9.

³³ Based on this Act, the following legal acts were implemented into the Polish legal order: 1) *Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the Application of the Principle of Equal Treatment between Men and Women Engaged in an Activity, Including Agriculture, in a Self-employed Capacity, and on the Protection of Self-employed Women during Pregnancy and Motherhood*. OJ EC L 359, 1986-12-19, pp. 56-58 (no longer in force, date of end of validity: 4 August 2012); 2) *Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin*. OJ EC L 180, 2000-07-19, pp. 22-26; 3) *Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*. OJ EC L 303, 2000-12-02, pp. 16-22; 4) *Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services*. OJ EU L 373, 2004-12-21, pp. 37-43; 5) *Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation*. OJ EU L 204, 2006-07-26, pp. 23-36.

that an insured person is found to have been wrongly denied benefits in violation of the principle of non-discrimination.

An insured who believes that the principle of equal treatment has not been applied to him or her has the right to claim social insurance in the court. In this regard, the provisions allowing an insured person to challenge a decision that violates the principle of equal treatment by filing an appeal with the competent court will apply accordingly. In one of its decisions, the Supreme Court of Poland stated that subject to constitutional and statutory increased legal protection, the state of pregnancy, cannot discriminate against a woman in obtaining legal protection in social security relations, although neither should it give her a bonus (preference) above the recognized legal standards under the provisions and the principles of social security law (judgement of the Supreme Court of Poland, 15 December 2009, II UK 138/09). Certainly, the state of pregnancy, the setting of a high salary for work, neither the short period of employment before the occurrence of a certain risk protected by the norms of social security law, nor the whole of the circumstances surrounding the conclusion of the contract do not in themselves (*eo ipso*) justify declaring invalid an employment contract that meets the formal and structural features of an employee's obligation and is actually carried out by the parties to the employment relationship.

5 Refusing pregnant women the right to social insurance as a form of discrimination

Pregnancy itself and its protection cannot be considered in separation from its consequences in the sphere of earning capacity. Therefore, the protection of pregnant women, in addition to the aim of protecting the physical condition of the woman and her bond with her child, is also aimed at protecting her from the adverse effects in the material sphere. "It follows from all the foregoing that, although the national legislation provides for maternity leave to protect a woman's biological condition and the special relationship between a woman and her child over the period which follows pregnancy and childbirth, the Community law requires that taking such statutory protective leave should interrupt neither the employment relationship of the woman concerned nor the application of the rights derived from it and cannot lead to discrimination

against that woman.”³⁴ The purpose of the social security system is, among others, to protect against loss of earning capacity due to legally prescribed circumstances (e.g. illness or maternity). Social security is closely related to the performance of work. The Social Security Institution’s challenge to the employment grounds results in ineligibility for social security benefits. Due to the far-reaching consequences of such a decision, the statement that employment is fictitious should be preceded by an in-depth analysis. The authorities have a duty to execute applicable laws and to verify all the facts of relevance to the enjoyment of particular rights. In many cases, there is a fine line between fictitious employment and pregnancy discrimination. A woman who is treated unfavourably because of pregnancy suffers discrimination on the grounds of sex.³⁵

The Polish regulations and the practice of authorities should be judged by taking into account the international and European Union regulations binding on Poland. In the context of equal treatment in social security, the Directive 79/7/EEC is being held of particular importance. Undoubtedly, the Member States of the European Union retain the authority to regulate the area of social security in accordance with their national laws. However, the European Union, intervening indirectly, has obliged them to guarantee the principle of equal treatment between men and women in the field of formulating national social security systems.³⁶ The Article 4 of the Directive 79/7/EEC is worded as follows:³⁷

“1. The principle of equal treatment means that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex either directly, or indirectly by

³⁴ See *Case of Land Brandenburg v. Ursula Sass* [2004-11-18]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2004, C-284/02.

³⁵ See *Case of Joan Gillespie and Others v. Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board* [1996-02-13]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1996, C-342/93, paragraph 22; *Case of Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) v. Évelyne Thibault* [1998-04-30]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1998, C-136/95, paragraphs 29 and 32; and *Case of Michelle K. Alabaster v. Woolwich plc and Secretary of State for Social Security* [2004-03-30]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2004, C-147/02, paragraph 47.

³⁶ See KÖKKİLİNÇ, ERALTUĞ, A. and G. KAYA. Transposing the EU Gender Equality Norms into the Turkish Labour Law: Where Do We Stand?. *International Journal of Emerging and Transition Economies*. 2008, vol. 1, no. 1, pp. 41-58. ISSN 1308-2701.

³⁷ See *Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the Progressive Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security*. OJ EC L 6, 1979-01-10, pp. 24-25.

reference in particular to marital or family status, in particular as concerns:

- ✚ the scope of such schemes and the conditions of access to them;
- ✚ the obligation to contribute and the calculation of contributions;
- ✚ the calculation of benefits including increases due in respect of a spouse and for dependants and the conditions governing the duration and retention of entitlement to benefits.

2. The principle of equal treatment shall be without prejudice to the provisions relating to the protection of women on the grounds of maternity.”

As a result of the third indent of the Article 4(1) of the above-mentioned Directive 79/7/EEC, the principle of equal treatment means that there is to be no discrimination whatsoever on the grounds of sex either directly, or indirectly by reference, in particular, to marital or family status as regards the calculation of benefits. According to the Court of Justice of the European Union settled case law, discrimination involves the application of different rules to comparable situations or the application of the same rule to different situations.³⁸ Thus, it is appropriate to ascertain whether the difference in treatment between men and women created by the national legislation at issue in the main proceedings concerns categories of persons who are in comparable situations.³⁹

The decision refusing insurance status on the grounds of employment that had been declared fictitious due to the pregnancy could only be made in respect of a woman. In some cases, a difference can constitute in treatment on the grounds of sex. Actual pregnancy itself could not be fraudulent, and the financial obligations imposed on the state during a woman's pregnancy by themselves could not constitute sufficiently weighty reasons to justify the difference in treatment based on sex.⁴⁰ The decision denying the right to social security benefits and recognizing employment as fictitious due to the state of pregnancy can only be made in

³⁸ See *Case of Joan Gillespie and Others v. Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board* [1996-02-13]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1996, C-342/93; and *Case of RE v. Praxair MRC SAS* [2019-05-08]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-486/18, paragraph 73.

³⁹ See *Case of WA v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* [2019-12-12]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-450/18, paragraph 43.

⁴⁰ See *Case of Jurčić v. Croatia* [2021-02-04]. Judgement of the European Court of Human Rights, 2021, Application No. 54711/15.

relation to women. Therefore, if the pregnancy is the only basis for such a decision of the authority, such action will constitute a case of different treatment on the grounds of sex.

Conclusions

Aiming to guarantee the protection provided by the labour social insurance cannot, by definition, be aimed at performing an illegal act or aimed at circumventing the law. However, the purpose of such an action must not be to create apparent, purely formal grounds for coverage, but the actual, reliable implementation of the conditions that guarantee such protection. Under specific circumstances, the establishment of an employment relationship (which, in the field of labour law itself, would fall within the scope of freedom of contract) in social insurance law (in which the public element is very visible) may be considered an abuse of social insurance benefits. The Social Security Institution is entitled to check whether the facts on which a person has based his/her social insurance status are still valid. Granting the authority to control a contract between private entities to the Social Security Institution (bypassing the court) raises serious doubts, because it constitutes an interference with the legal relationship established between private parties. The authority of the Social Security Institution in this area should, therefore, be confronted with the principle of freedom of economic activity expressed in the Polish Constitution and with the fundamental rights of the European Union, i.e. the principle of the rule of law requiring clarity and predictability of the law made by the legislator.

Pregnant women are often automatically placed in the category of “suspicious” employees whose employment deserves to be verified, although, according to the Polish law, no employer may refuse to employ a pregnant woman due to her pregnancy. Making such an automatic assumption has been repeatedly criticized.⁴¹ This approach was also explicitly negated by the European Court of Human Rights.⁴² Moreover (with few exceptions), the employer cannot ask the woman about her pregnan-

⁴¹ See e.g. DZIAMBOR, A., K. KAMIŃSKI, J. KORWIN-MIKKE, J. KULESZA and D. SOŚNIERZ. Interpelacja nr 3757 w sprawie masowych kontroli ZUS wobec kobiet prowadzących działalność gospodarczą. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2020-03-30 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/interpelacja.xsp?typ=INT&nr=3757>.

⁴² See *Case of Jurčić v. Croatia* [2021-02-04]. Judgement of the European Court of Human Rights, 2021, Application No. 54711/15.

cy during the recruitment process. An employer who asks such a question runs the risk of negative legal consequences. As a result, the employer is put in a very uncomfortable situation, in which he/she must balance between the accusations of discrimination and fictitious employment. The analysis conducted in this paper leads to the following conclusions:

- 1) In Poland, a great number of social security exclusion decisions were made against pregnant women.
- 2) By the Polish and (binding on Poland) international and European Union law, actual pregnancy itself could not be fraudulent, and the financial obligations imposed on the state during a woman's pregnancy by themselves could not constitute sufficiently weighty reasons to justify the difference in treatment based on sex.
- 3) There is no presumption that the employment of pregnant women is fictitious. Although the Social Security Institution may determine the fictionality of the employment of a pregnant woman, in order to make such a statement, the authority should conduct evidentiary proceedings which unanimously indicate that the employment is fictitious (regardless of the state of pregnancy).
- 4) Employment for social security benefits (provided that the employee is actually performing work) is not prohibited.
- 5) The frequency of inspections carried out by the Social Security Institution against pregnant women proves that the authority uses an unlawful assumption that their employment is fictitious.

References

- Act of April 23, 1964 – Civil Code* [1964]. Journal of Laws of Poland, 1964, no. 16, item 93.
- Act of December 3, 2010, on the Implementation of Certain Provisions of the European Union on Equal Treatment* [2010]. Journal of Laws of Poland, 2010, no. 254, item 1700.
- Act of June 26, 1974 – Labour Code* [1974]. Journal of Laws of Poland, 1974, no. 24, item 141.
- Act of October 13, 1998, on the Social Insurance System* [1998]. Journal of Laws of Poland, 1998, no. 137, item 887.
- BARTOSZEWSKA, M. Art. 2a. [Zasada równego traktowania ubezpieczonych]. In: J. WANTOCH-REKOWSKI, red. *Ustawa o systemie ubezpie-*

czeń społecznych: Komentarz. 1. wyd. Warszawa: Wolters Kluwer, 2015, pp. 24-29. ISBN 978-83-264-3438-9.

BUREK, W. and W. KLAUS. Definiowanie dyskryminacji w prawie polskim w świetle prawa Unii Europejskiej oraz prawa międzynarodowego. *Problemy Współczesnego Prawa Międzynarodowego, Europejskiego i Porównawczego* [online]. 2013, vol. 11, pp. 72-90 [cit. 2022-08-05]. ISSN 1730-4504. Available at: <https://doi.org/10.26106/j964-dd82>.

BURRI, S. Protection and Rights Related to Pregnancy and Maternity in EU Law. *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale* [online]. 2019, n° 4, pp. 16-25 [cit. 2022-08-05]. ISSN 2262-9815. Available at: <https://doi.org/10.4000/rdctss.1305>.

Case of Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés (CNAVTS) v. Évelyne Thibault [1998-04-30]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1998, C-136/95.

Case of Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus [1990-11-08]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1990, C-177/88.

Case of Emel Boyraz v. Turkey [2014-12-02]. Judgement of the European Court of Human Rights, 2014, Application No. 61960/08.

Case of J. P. Jenkins v. Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. [1981-03-31]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1981, C-96/80.

Case of Joan Gillespie and Others v. Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board and Southern Health and Social Services Board [1996-02-13]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1996, C-342/93.

Case of Jurčić v. Croatia [2021-02-04]. Judgement of the European Court of Human Rights, 2021, Application No. 54711/15.

Case of Land Brandenburg v. Ursula Sass [2004-11-18]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2004, C-284/02.

Case of Michelle K. Alabaster v. Woolwich plc and Secretary of State for Social Security [2004-03-30]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2004, C-147/02.

- Case of RE v. Praxair MRC SAS* [2019-05-08]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-486/18.
- Case of Susanne Lewen v. Lothar Denda* [1999-10-21]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 1999, C-333/97.
- Case of WA v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)* [2019-12-12]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-450/18.
- Consolidated Version of the Treaty on the Functioning of the European Union: Part Three Union Policies and Internal Actions: Title X Social Policy: Article 157* [ex-Article 141 of the Treaty of the European Community]. OJ EU C 115, 2008-05-09, pp. 117-118.
- Constitution of the Republic of Poland of April 2, 1997* [1997]. Journal of Laws of Poland, 1997, no. 78, item 483.
- Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* [adopted and opened for signature, ratification and accession by the General Assembly Resolution 34/180 of 18 December 1979].
- Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the Progressive Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women in Matters of Social Security*. OJ EC L 6, 1979-01-10, pp. 24-25.
- Council Directive 86/613/EEC of 11 December 1986 on the Application of the Principle of Equal Treatment between Men and Women Engaged in an Activity, Including Agriculture, in a Self-employed Capacity, and on the Protection of Self-employed Women during Pregnancy and Motherhood*. OJ EC L 359, 1986-12-19, pp. 56-58.
- Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 Implementing the Principle of Equal Treatment between Persons Irrespective of Racial or Ethnic Origin*. OJ EC L 180, 2000-07-19, pp. 22-26.
- Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation*. OJ EC L 303, 2000-12-02, pp. 16-22.
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 Implementing the Principle of Equal Treatment between Men and Women in the Access to and Supply of Goods and Services*. OJ EU L 373, 2004-12-21, pp. 37-43.
- CZURYK, M. Kwestionowanie przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysokości wynagrodzenia za pracę stanowiącego podstawę wymiaru

składek. In: M. CZURYK and K. NAUMOWICZ, red. *Prawo ubezpieczeń społecznych: Wybrane problemy*. 1. wyd. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Prawa i Administracji, 2016, pp. 41-50. ISBN 978-83-62383-91-7.

Directive 95/46/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 1995 on the Protection of Individuals with Regard to the Processing of Personal Data and on the Free Movement of Such Data. OJ EC L 281, 1995-11-23, pp. 31-50.

Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the Implementation of the Principle of Equal Opportunities and Equal Treatment of Men and Women in Matters of Employment and Occupation. OJ EU L 204, 2006-07-26, pp. 23-36.

DZIAMBOR, A., K. KAMIŃSKI, J. KORWIN-MIKKE, J. KULESZA and D. SOŚNIERZ. Interpelacja nr 3757 w sprawie masowych kontroli ZUS wobec kobiet prowadzących działalność gospodarczą. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2020-03-30 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/interpelacja.xsp?typ=INT&nr=3757>.

FENWICK, H. and T. K. HERVEY. Sex Equality in the Single Market: New Directions for the European Court of Justice. *Common Market Law Review* [online]. 1995, vol. 32, no. 2, pp. 443-470 [cit. 2022-08-05]. ISSN 1875-8320. Available at: <https://doi.org/10.54648/cola1995020>.

FRYDRYCH, J., M. NYKIEL, Z. CZERNOW and K. MUNYAMA. Interpelacja nr 21659 do ministra rodziny i polityki społecznej w sprawie legalności kontroli ZUS. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2021-03-17 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BZDBYU>.

Gender Equality. In: *United Nations* [online]. 2022 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.un.org/en/global-issues/gender-equality>.

JAWORSKA, K. Główne cechy ubezpieczeń społecznych. In: M. CZURYK and K. NAUMOWICZ, red. *Prawo ubezpieczeń społecznych: Wybrane problemy*. 1. wyd. Olsztyn: Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie, Wydział Prawa i Administracji, 2016, pp. 33-40. ISBN 978-83-62383-91-7.

Judgement of the Court of Appeal in Szczecin Ref. No. III AUa 354/21
[2021-12-09].

Judgement of the Court of Appeal in Warsaw Ref. No. III AUa 2740/13
[2015-05-27].

Judgement of the District Court in Częstochowa Ref. No. IV U 1371/18
[2019-04-12].

Judgement of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. I PKN
276/97 [1997-09-23].

Judgement of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. II UK
320/04 [2005-08-04].

Judgement of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. II UK
138/09 [2009-12-15].

Judgement of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. II UK
204/09 [2010-02-24].

Judgement of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. II UK
69/11 [2011-11-21].

KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, A. and G. KAYA. Transposing the EU Gender Equality Norms into the Turkish Labour Law: Where Do We Stand?. *International Journal of Emerging and Transition Economies*. 2008, vol. 1, no. 1, pp. 41-58. ISSN 1308-2701.

LEWIS, P. Pregnant Workers and Sex Discrimination: The Limits of Purposive Non-comparative Methodology. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* [online]. 2000, vol. 16, no. 1, pp. 55-69 [cit. 2022-08-05]. ISSN 1875-838X. Available at: <https://doi.org/10.54648/260939>.

Opracowania wieloletnie. In: *Informator Statystyczny Wymiaru Sprawiedliwości* [online]. 2022 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://isws.ms.gov.pl/pl/baza-statystyczna/opracowania-wieloletnie/>.

Report V(1): Maternity Protection at Work: Revision of the Maternity Protection Convention (Revised), 1952 (No. 103), and Recommendation, 1952 (No. 95). In: *International Labour Organization* [online]. Geneva: International Labour Office, 1999 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>.

Resolution of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. I PZP 7/95 [1995-03-08].

Resolution of the Supreme Court of the Republic of Poland Ref. No. II UZP 1/10 [2010-04-21].

SZWED, S. Odpowiedź na interpelację nr 350 w sprawie kontroli w zakresie wypłacanych świadczeń przez ZUS. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2020-01-17 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BKZJUF>.


SZWED, S. Odpowiedź na interpelację nr 3757 w sprawie masowych kontroli ZUS wobec kobiet prowadzących działalność gospodarczą. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2020-05-20 [cit. 2022-08-05]. Available at: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BPTHY8>.

TIMMER, A. and L. SENDEN. *Gender Equality Law in Europe: How are EU Rules Transposed into National Law in 2016?* [online]. 1st ed. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016. 88 p. [cit. 2022-08-05]. ISBN 978-92-79-63354-6. Available at: <https://doi.org/10.2838/63725>.

Treaty on the Functioning of the European Union.

Universal Declaration of Human Rights [1948-12-10].

Małgorzata Grześków, Ph.D.

Faculty of Law, Administration and Economics
University of Wrocław
Uniwersytecka 22/26
50-145 Wrocław
Poland
malgorzata.grzeskow@uwr.edu.pl
 <https://orcid.org/0000-0002-8449-898X>

Migration Policy of the Authorities of the Republic of Poland in Connection with the Crisis Caused by the War in Ukraine in the Light of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens

Michał Krawczyk

Abstract: *Russia's aggression against Ukraine on February 24, 2022, triggered a migration crisis unprecedented in the Central and Eastern Europe. The mass of refugees from Ukraine moved towards Poland, Slovakia, Hungary and Romania. Most of the refugees, however, ended up in Poland. Both the Polish state and society welcomed the refugees with great openness. Nevertheless, the influx of such a large number of the Ukrainian citizens on the territory of Poland made the authorities responsible for the systemic regulation of their stay, treatment, employment, education in schools, etc. Systemic solutions, in this regard, were adopted in the Act of March 12, 2022, on Assistance to the Ukrainian Citizens in Connection with the Armed Conflict in the Territory of that State. The paper discusses the most important regulations of the act in question.*

Key Words: *Migration Law; Migration Policy; Refugees; War; Ukraine; Poland.*

Introduction

On February 24, 2022, troops of the Russian Federation attacked the territory of Ukraine. As a result of these events, thousands of the Ukrainian citizens began to head towards the territory of Poland, seeking shelter. Refugees from Ukraine crossed the Polish border with their own vehicles and on foot (brought by organized carriers or their relatives) as well as by organized transport – trains and buses on regular lines and lines specially organized.¹ The daily number of border crossings increased by the

¹ See ŻOŁĘDOWSKI, C. Nowi uchodźcy w Europie. Przemieszczenia zewnętrzne z Ukrainy między 24. 02. i 24. 03. 2022 r. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 8 [cit. 2022-07-11]. Available

second week of the war, peaking on March 6 and March 7, when over 140 thousand refugees were registered. Then they started to decline, stabilizing from the beginning of the second decade of March at the level of over 30 thousand.² By July 11, 2022, over 4.69 million refugees from Ukraine had crossed the Polish-Ukrainian border.³ It is worth noting that this is the most dynamic migration process since year 1945, similar to the events of year 2015, when over 1.2 million refugees from the Middle East migrated to the whole of Europe.⁴

Almost immediately after the outbreak of the war in Ukraine, the Polish government institutions, local government units, non-governmental organizations and, above all, citizens became involved in helping the refugees. The level of civic involvement was and still is huge. The attitude of the Poles towards refugees, which had so far been rather reluctant, also changed radically.⁵ According to the Public Opinion Research Center CBOS research, 68 % of the Polish women and men declare that they have helped the Ukrainians in some way (in kind or in financial terms). On the other hand, 94 % of the respondents expressed their support for

at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzcy-2022-raport-KPS.pdf>.

² See ŻOŁĘDOWSKI, C. Nowi uchodźcy w Europie. Przemieszczenia zewnętrzne z Ukrainy między 24. 02. i 24. 03. 2022 r. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZUŁSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 7 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzcy-2022-raport-KPS.pdf>.

³ See *Ilu uchodźców z Ukrainy jest w Polsce* [AKTUALNE DANE]. In: *300Gospodarka.pl* [online]. 2022 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://300gospodarka.pl/news/uchodzcy-z-ukrainy-w-polsce-liczba>.

⁴ See BENDYK, E. and P. BURAS. *Polska wobec wojny, Polska w świecie po wojnie: Zadania na nowy czas* [online]. 1. wyd. Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego, 2022, p. 5 [cit. 2022-07-11]. ISBN 978-83-66544-47-5. Available at: https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2022/04/E.Bendyk.P.Buras_Polska.wobec_wojny_Polska.w.swiecie.po_wojnie.pdf.

⁵ See GŁOWIAK, K. Stosunek Polaków do przyjmowania uchodźców przed i w warunkach europejskiego kryzysu migracyjnego. *Historia i Polityka* [online]. 2021, nr 35, pp. 147-162 [cit. 2022-07-11]. ISSN 2391-7652. Available at: <https://doi.org/10.12775/hip.2021.009>; and PASAMONIK, B. „Malowanie strasznego diabła” – metamorfoza obrazu uchodźcy w Polsce. In: B. PASAMONIK and U. MARKOWSKA-MANISTA, red. *Kryzys migracyjny: Perspektywa społeczno-kulturowa: Tom I*. 1. wyd. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, 2017, pp. 15-45. ISBN 978-83-64953-82-8.

accepting refugees from Ukraine.⁶ According to more than half (53 %) of the respondents, war refugees from Ukraine should stay in Poland for as long as necessary.⁷ It should be noted that from the first day of the influx of war refugees from Ukraine to Poland, both in the statements of public authorities and in the actions of all entities involved in organizing support and assistance for refugees, the Polish model of accepting war refugees was distinct from the one dominating in the experience of other countries – the model of building “camps” for them near border crossings. In Poland, it was focused on including refugees into the life in the Polish society, resignation from relocation and cooperation between the state and the Polish society.⁸

The German Chancellor, Olaf Scholz, said during the European Union summit in Versailles that the cordiality with which Poland welcomed the Ukrainian refugees is a great achievement. He also suggested that Poland was a model for Germany to act. Also, the German Interior Minister Nancy Faeser said that “Poland accepts refugees and does it perfectly” and that she is “very grateful to the Polish government for providing such ex-

⁶ See OŁDAK, M. Społeczeństwo obywatelskie w Polsce wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny. Wybrane przykłady. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 23 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>. See also FELIKSIĄK, M. and B. ROGUSKA. *Polacy wobec rosyjskiej inwazji na Ukrainę* [online]. 1. wyd. Warszawa: Fundacja Centrum Badań Opinii Społecznej, 2022, p. 2 and 8 [cit. 2022-07-11]. Komunikat z badań, nr 38. ISSN 2353-5822. Available at: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_038_22.PDF.

⁷ See ŻUKOWSKI, T. Polacy o uchodźcach z Ukrainy. Przegląd badań opinii publicznej z marca 2022 r. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 76 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

⁸ See FIRLIT-FESNAK, G. Działania administracji publicznej wobec uchodźców wojennych z Ukrainy w Polsce – pierwszy miesiąc budowania systemu pomocy. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 11-12 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

emplary care to people from Ukraine.” Similarly, the Prime Minister of Great Britain, Boris Johnson, stated that “Poland is at the forefront when it comes to the aid offered to Ukraine” and, furthermore, “the Polish government and the Poles are doing an absolutely wonderful job that is both inspiration and humanitarian aid.”⁹ The above-mentioned statements are all the more valuable as Poland has not had a coherent migration policy so far, and this area of the state activity has remained in the shadow for the last 30 years.¹⁰

The admission of such a large number of refugees from Ukraine made it necessary for the Polish authorities to introduce systemic legal solutions that would regulate the situation of the Ukrainian refugees in Poland. On March 12, 2022, the Polish Parliament passed the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens in Connection with the Armed Conflict in the Territory of that State, hereinafter referred to as the “Act on Assistance to the Ukrainian Citizens”.¹¹ It should be noted that the act was passed as part of a cross-party consensus confirmed by an almost unanimous vote of the ruling majority and the opposition.¹²

The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens aims to create a special legal regulation providing an *ad hoc* legal basis for legal stay to citizens of Ukraine who, as a result of hostilities, were forced to leave their

⁹ See ŁOTOCKI, Ł. Kryzys uchodźczy w Polsce w dyskursie publicznym w państwach zachodnich – refleksje po pierwszym miesiącu wojny. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 82-83 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

¹⁰ See KUBICKI, P., M. PAWLAK, A. MICA and A. HOROLETS. Wyjście z cienia: Polityka uchodźcza w sytuacji kryzysu. *Polityka Społeczna*. 2017, vol. 44, nr 9, p. 27. ISSN 0137-4729.

¹¹ See *Act of March 12, 2022, on Assistance to the Ukrainian Citizens in Connection with an Armed Conflict in the Territory of that State* [2022]. *Journal of Laws of Poland*, 2022, item 583.

¹² See ŻUKOWSKI, T. Suplement – Kryzys uchodźczy w Polsce w polskim dyskursie publicznym. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 87 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

country of origin and entered the territory of the Republic of Poland.¹³ The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens is a special law that exists alongside the hitherto binding legal acts concerning foreigners.¹⁴ The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens sets out, first of all, specific rules for legalizing the stay of the Ukrainian citizens who entered the territory of the Republic of Poland directly from the territory of Ukraine in connection with hostilities conducted on the territory of that state. It is worth noting that when referring to a citizen of Ukraine, it also means the spouse of a Ukrainian citizen who does not have the Ukrainian citizenship, provided that he or she came to the territory of the Republic of Poland directly from the territory of Ukraine in connection with hostilities conducted on the territory of that country.¹⁵

The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens also specifies: 1) the rules for employing the Ukrainian citizens; 2) assistance provided by voivodes, local government units and other entities to citizens of Ukraine; 3) establishing the Assistance Fund to finance or co-finance the implementation of tasks to help the Ukrainian citizens; 4) the rights of the Ukrainian citizens who stay in the territory of the Republic of Poland; 5) the rules for extending the periods of legal stay of the Ukrainian citizens and the documents issued to them by the Polish authorities regarding the rights to enter and to stay on the territory of the Republic of Poland; 6) the rights of the Ukrainian citizens who are students, university teachers or research workers, entering the Republic of Poland from the territory of Ukraine; 7) regulations concerning the education, upbringing and care of children and students who are citizens of Ukraine; 8) principles of the organization and operation of universities in relation to the provision of study places for the Ukrainian citizens; 9) principles of undertaking and pursuing economic activity by the Ukrainian citizens.¹⁶

¹³ See Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Uzasadnienie [2022-03-07]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022, p. 1 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/8BB50CB16E2DEC48C12587FE005C19B8/%24File/2069-uzas.docx>.

¹⁴ See *Act of December 12, 2013, on Foreigners* [2013]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 2354, see also *Act of June 13, 2003, on Granting Protection to Foreigners within the Territory of the Republic of Poland* [2003]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 1108, 1918.

¹⁵ See Article 1 Section 2 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

¹⁶ See Article 1 Section 3 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

Legal basis for the stay

The Article 2 Section 1 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens constitutes the legal basis for recognizing the stay of the Ukrainian citizens as legal for a period of 18 months from February 24, 2022, to the date specified in the regulation of the Council of Ministers. The Council of Ministers has been authorized to determine the final date by which the entry into the territory of the Republic of Poland of a citizen of Ukraine will automatically result in the legality of his or her stay. When determining the above-mentioned date, the Council of Ministers will be guided by the number of foreigners arriving on the territory of the Republic of Poland, the situation of the civilian population and the prospect of ending hostilities on the territory of Ukraine as well as with regard to the defence, the state security and the public order.¹⁷ The legal situation of the Ukrainian citizens who were on the territory of the Republic of Poland on the day on which the troops of the Russian Federation attacked the territory of Ukraine, i.e. on February 24, 2022, was also regulated. The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens provides for the extension of the validity of national visa and temporary residence permits until December 31, 2022, in a situation when the last day of legal stay of a Ukrainian citizen fell after February 24, 2022.¹⁸

The PESEL number

The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens makes it possible to issue a PESEL number to refugees from Ukraine arriving in Poland, which allows for the implementation of a number of public services for these people.¹⁹ The PESEL number is assigned in a special, simplified mode at the request of the interested person. Due to the security of the Polish state and due to the fact that registration is often made on the basis of documents whose authenticity is difficult to confirm, it was considered advisable to register biometric features (image and fingerprints) allow-

¹⁷ See Article 2 Section 4 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

¹⁸ See Article 42 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

¹⁹ Only in the first two weeks of the launch of the PESEL number assignment procedure more than 500 thousand of the PESEL numbers were issued to the Ukrainian citizens: a) 96.5 % of all PESEL numbers were issued to women and children, b) men aged 18 – 65 accounted for less than 3 % of the total, c) seniors (65+) accounted for 3 % of the total. See Już pół miliona numerów PESEL nadanych obywatelom Ukrainy!. In: *Portal Gov.pl* [online]. 2022-03-30 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://www.gov.pl/web/cyfrizacja/juz-pol-miliona-numerow-pesel-nadanych-obywatelom-ukrainy>.

ing, if necessary, to verify natural persons.²⁰ Therefore, a photograph of the applicant is attached to the application. Fingerprints are also taken from him or her. The photograph and fingerprints are collected in the information and communications technology system. Fingerprints are not collected from children up to 12 years of age.²¹ In order to facilitate access to public services, citizens of Ukraine, together with a PESEL number, may obtain a trusted profile in a simplified procedure, which allows them to have a digital contact with the Polish public administration bodies.²²

Social assistance

The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens also defines the rules for granting social support to the Ukrainian citizens. The voivodes may provide assistance to these people including: 1) accommodation; 2) providing all-day collective meals; 3) providing transport to places of accommodation or to centres run by the Head of the Office for Foreigners; 4) financing journeys by public transport to places or between places. Assistance may also be provided by other bodies, other public administration bodies, units subordinate to or supervised by public administration bodies, public finance sector units and other public authorities.²³ It should be noted that the provisions of the Act on Public Procurement Law²⁴ are not applicable to public procurement necessary for the voivodes and other bodies and units to provide the assistance referred to above. Exclusion of the application of the above-mentioned act results from a special situation that requires an immediate provision of accommodation to the Ukrainian citizens, providing them with transport, food or medical care.²⁵

²⁰ See Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Uzasadnienie [2022-03-07]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022, p. 4 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/8BB50CB16E2DEC48C12587FE005C19B8/%24File/2069-uzas.docx>.

²¹ See Article 4 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

²² See Article 9 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

²³ See Article 12 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

²⁴ See *Act of September 11, 2019 – Public Procurement Law* [2019]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 1129, 1598, 2054, 2269; 2022, item 25.

²⁵ See Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Uzasadnienie [2022-03-07]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022, p. 7 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/8BB50CB16E2DEC48C12587FE005C19B8/%24File/2069-uzas.docx>.

The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens also stipulates that any entity, in particular a natural person running a household who provides accommodation and meals to the Ukrainian citizens, may be granted a cash benefit on this account for a period of up to 60 days.²⁶ The amount of the benefit is PLN 40 per day per person.²⁷ The period of payment of such a benefit may be extended to 120 days if the citizen of Ukraine is, for example, pregnant, holds a certificate of disability or is over 60 (woman) or 65 (man) years old.²⁸ The Assistance Fund was established in order to provide funds that are necessary to finance and to support the implementation of tasks to help the Ukrainian citizens. Contributions to the Assistance Fund were made possible from the state budget, including the European funds budget as well as from some units of the public finance sector, including other state funds.²⁹

Employment and business

As rightly stated in the opinion of the Confederation of Employers LEWIATAN, regulating, *inter alia*, access of the Ukrainian citizens to the Polish labour market is of key importance for the integration of refugees from Ukraine.³⁰ It is estimated that currently there are over 600 thousand vacancies available on the Polish labour market that could be filled by immigrants from Ukraine. These are mainly vacancies in services (drivers, salespeople, cashiers, warehouse workers), finance (accountants) and information technologies (programmers), but also in marketing and

sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/8BB50CB16E2DEC48C12587FE005C19B8/%24File/2069-uzas.docx.

²⁶ See Article 13 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

²⁷ See *Regulation of the Council of Ministers of May 4, 2022, on the Maximum Amount of the Cash Benefit due to the Provision of Accommodation and Meals for the Ukrainian Citizens and the Conditions for Granting this Benefit and Extending Its Payment* [2022]. Journal of Laws of Poland, 2022, item 1020.

²⁸ See *Regulation of the Council of Ministers of June 24, 2022, amending the Regulation on the Maximum Amount of the Cash Benefit due to the Provision of Accommodation and Meals for the Ukrainian Citizens and the Conditions for Granting this Benefit and Extending Its Payment* [2022]. Journal of Laws of Poland, 2022, item 1336.

²⁹ See Article 14 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

³⁰ See Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Opinia Lewiatana [2022-03-08]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022, p. 1 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/7D6C92FE9E36076FC12587FF004870B2/%24File/2069-002.pdf>.

sales, in the area of health (doctors, nurses) and in the human resources industry.³¹

To meet these expectations, the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens grants these refugees access to the Polish labour market. In order to take advantage of this solution, the entity employing a citizen of Ukraine is only obliged to notify the competent employment office via information and communications technology system on web domain *praca.gov.pl* within 7 days.³² The Ukrainian citizens can also register with the poviab labour offices. Thanks to this, they can use the services of the labour market in the form of job placement, career counselling and training.³³ It is worth noting that already at the beginning of May 2022, over 102 thousand Ukrainian citizens were employed in Poland. The vast majority, over 75 %, are women. Half of these 102 thousand employed are people performing simple work (49.4 thousand). The Ukrainian citizens are also often employed as industrial workers and craftsmen (14.2 thousand), service and sales workers (10.7 thousand) as well as machine operators and assemblers (10 thousand). Several thousand people are employed as office workers, specialists, technicians and other associate professionals.³⁴

Refugees from Ukraine may also undertake and perform economic activity on the terms applicable to the Polish citizens, i.e. only after registration with the Central Register and Information on Economic Activity (CEIDG). However, the existence of this right depends on the prior registration of a citizen of Ukraine in the PESEL Register. Citizens of Ukraine, in addition to the right to register with the Central Register and Information on Economic Activity, also have the right to establish general partnerships and partnerships.³⁵

³¹ See ZAWADZKI, P. W. Pierwsze konsekwencje inwazji Rosji na Ukrainę dla polskiego rynku pracy. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZUŁSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 58-59 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzeczy-2022-raport-KPS.pdf>.

³² See Article 22 Sections 1 – 3 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

³³ See Article 22 Section 6 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

³⁴ See *Zatrudnienie w Polsce znalazło już 102 tys. obywateli Ukrainy*. In: *Portal Gov.pl* [online]. 2022-05-02 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://www.gov.pl/web/rodzina/zatrudnienie-w-polsce-znalazlo-juz-102-tys-obywateli-ukrainy>.

³⁵ See Article 23 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

Childcare

In connection with the mass influx of refugees from Ukraine to Poland, it was necessary to introduce solutions aimed at securing the welfare of minors who crossed the border without parents or legal guardians, and often without any adult care. The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens provides for legal regulations that will effectively protect the interests of such a child, e.g. by ensuring the quick possibility of obtaining a document entitling an adult to represent a minor and to exercise a care over this minor and his or her property.³⁶ The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens has introduced solutions for a temporary guardian, defining also his or her powers and the procedure for his or her appointment by the court. A temporary guardian represents and takes care of the person and property of a minor citizen of Ukraine. A temporary guardian is established by the guardianship court having jurisdiction over the minor's place of residence. The court proceedings may be initiated by authorized entities.³⁷ A temporary guardian is appointed within 3 days from the date of receipt of the application by the court or obtaining information about the need to establish a temporary guardian. In the first place, the function of a temporary guardian is entrusted to a relative who is related to the minor. Only in a situation where there are no such persons, the possibility of appointing as a temporary guardian of a person designated by the social welfare unit competent for the place of residence of the minor opens up.³⁸

Social and health benefits

The Ukrainian families are entitled to many benefits, the beneficiaries of which are the Polish citizens. These are: family benefit, childcare benefit, family care capital, "good start" benefits and subsidies for the child's stay in a nursery or children's club. Taking into account the fact that in many cases incomplete families of the Ukrainian citizens came to the territory

³⁶ See Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Uzasadnienie [2022-03-07]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022, pp. 9-10 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/8BB50CB16E2DEC48C12587FE005C19B8/%24File/2069-uzas.docx>.

³⁷ These are: 1) Border Guard; 2) commune head, mayor, city president, voivodship marshal; 3) public prosecutor; 4) Police; 5) heads of organizational units of social assistance; 6) representatives of international or non-governmental organizations providing assistance to foreigners; 7) person exercising actual custody of the minor.

³⁸ See Article 25 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

of the Republic of Poland, in particular women with children, while their husbands stayed in Ukraine, the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens introduces a regulation that family members who remain in the territory of Ukraine are not included in the family composition, and thus their income is not included in the income on the basis of which the entitlement to benefits is determined.³⁹ The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens also grants refugees support in the form of a one-time cash benefit for living, in particular to cover expenses for food, clothing, footwear, personal hygiene and housing fees, in the amount of PLN 300 per person. The application for the payment of that one-off cash benefit is submitted to the commune competent for the place of residence of the citizen of Ukraine. In addition, a citizen of Ukraine legally residing in the territory of the Republic of Poland may be granted cash and non-cash benefits, on the terms and pursuant to the Act of March 12, 2004, on Social Assistance.⁴⁰

People fleeing from Ukraine, although not always directly exposed to hostilities, usually experienced factors that had a negative impact on their health, such as a long journey, stress, getting cold or dehydration, so they have often noticed health problems resulting from the current situation (e.g. injuries, stomach and headaches, stomach problems, symptoms of infection, symptoms of post-traumatic stress disorder). The risk of their occurrence is additionally increased by the fact that a large percentage of refugees from Ukraine are children and the elderly. The group of refugees also includes the disabled, pregnant women and people with chronic diseases, such as hypertension, diabetes, cancer, heart disease.⁴¹ The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens grants refugees the right to healthcare on the same terms as the Polish citizens, pursuant to the Act on Healthcare Services Financed from Public Funds.⁴² It should also

³⁹ See Article 26 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

⁴⁰ See *Act of March 12, 2004, on Social Assistance* [2004]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 2268, 2270; 2022, item 1, 66, 1079.

⁴¹ See JAROSZEWSKA, E. Napływ uchodźców z Ukrainy jako wyzwanie dla polskiego systemu ochrony zdrowia – doświadczenia pierwszego miesiąca wojny. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 37 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

⁴² See *Act of August 27, 2004, on Healthcare Services Financed from Public Funds* [2004]. Journal of Laws of Poland, 2004, no. 210, item 2135.

be noted that due to the increased influx of refugees and the resulting issue of communication with a new group of patients, and an additional burden for medical facilities struggling with a shortage of medical personnel, the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens introduces easier rules for temporary employment of medical personnel from Ukraine. There is now a simplified possibility of granting permission to practice a profession as well as granting a conditional right to practice a profession, and thus employing doctors, dentists, nurses and midwives from Ukraine without the need to recognize their diploma.⁴³

Education

Although the number of the Ukrainian students in the Polish schools has been gradually increasing for years,⁴⁴ the situation that arose after February 24, 2022, created completely new challenges. In connection with them, the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens introduces systemic solutions that make it possible to provide mass education and upbringing to children and students from Ukraine.⁴⁵ It is worth remembering that schools, kindergartens and other educational institutions are not only places for acquiring knowledge, but also places for adaptation, integration and support for children and parents.⁴⁶ Citizens of Ukraine may also be granted benefits of a social nature, according to the principles set out in the Act on Education System.⁴⁷ According to the information from the

⁴³ See JAROSZEWSKA, E. Napływ uchodźców z Ukrainy jako wyzwanie dla polskiego systemu ochrony zdrowia – doświadczenia pierwszego miesiąca wojny. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 46 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>. See also Articles 61 – 64 of the Act on Assistance to the Ukrainian Citizens.

⁴⁴ See SYRNYK, M. Polityka oświatowa wobec migrantów – dzieci i uczniowie z Ukrainy w polskiej szkole. *Acta Politica Polonica* [online]. 2017, nr 2, pp. 53-72 [cit. 2022-07-11]. ISSN 2719-4388. Available at: <https://doi.org/10.18276/ap.2017.40-05>.

⁴⁵ See also *Regulation of the Minister of Education and Science of March 21, 2022, on the Organization of Education, Upbringing and Care for Children and Youth Who Are Citizens of Ukraine* [2022]. *Journal of Laws of Poland*, 2022, item 645.

⁴⁶ See *Biała Księga: Wyzwania systemowego wsparcia uchodźców na poziomie lokalnym i krajowym* [online]. 1. wyd. Wrocław: Samorządowy Okrągły Stół, 2022, p. 62 [cit. 2022-07-11]. Available at: https://www.wroclaw.pl/beta2/files/dokumenty/122550/Okragly_stol_Bia%C5%82a%20ksi%C4%99ga_220601_www.pdf.

⁴⁷ See *Act of September 7, 1991, on Education System* [1991]. *Journal of Laws of Poland*, 1991, no. 95, item 425.

Polish Minister of Education, Przemysław Czarnek, from only 75 thousand students from Ukraine enrolled in the Polish schools until March 19, 2022, this number increased to 130 thousand by March 28, 2022.⁴⁸

Conclusions

The war in Ukraine and the resulting mass influx of the Ukrainian citizens to Poland created unprecedented challenges for the Polish authorities and society. From the very first days, both the state authorities and ordinary citizens made effort to provide shelter and care for refugees from Ukraine. The initial actions were, for obvious reasons, uncoordinated and *ad hoc*.

The Act on Assistance to the Ukrainian Citizens, passed in mid-March 2022, introduces systemic solutions to regulate the legal stay of refugees from Ukraine; this act not only legalizes their stay in Poland, but also allows them to apply for a PESEL number, which opens the possibility of granting them a number of rights and benefits. The Ukrainian citizens may take up work and perform economic activity on the same terms as the Polish citizens. Systemic solutions were introduced for the care of minors who were found on the territory of Poland without their parents or other guardians. Children and adolescents were offered the opportunity to study in the Polish schools. Refugees from Ukraine were covered with medical care and were granted many social benefits, just like the Polish citizens.

It is worth noting that the model of assistance adopted by the Polish authorities differs from the previous practice of other countries in dealing with refugees. The Polish authorities did not decide to create refugee camps, but, instead, focused on their integration with the Polish society. This model has been appreciated not only by the leaders of other countries involved in helping Ukraine, but, most importantly, by the Ukrainians themselves.

⁴⁸ See FIRLIT-FESNAK, G. Działania administracji publicznej wobec uchodźców wojennych z Ukrainy w Polsce – pierwszy miesiąc budowania systemu pomocy. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZUŁSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, p. 20 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

References

- Act of August 27, 2004, on Healthcare Services Financed from Public Funds* [2004]. Journal of Laws of Poland, 2004, no. 210, item 2135.
- Act of December 12, 2013, on Foreigners* [2013]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 2354.
- Act of June 13, 2003, on Granting Protection to Foreigners within the Territory of the Republic of Poland* [2003]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 1108, 1918.
- Act of March 12, 2004, on Social Assistance* [2004]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 2268, 2270; 2022, item 1, 66, 1079.
- Act of March 12, 2022, on Assistance to the Ukrainian Citizens in Connection with an Armed Conflict in the Territory of that State* [2022]. Journal of Laws of Poland, 2022, item 583.
- Act of September 11, 2019 – Public Procurement Law* [2019]. Journal of Laws of Poland, 2021, item 1129, 1598, 2054, 2269; 2022, item 25.
- Act of September 7, 1991, on Education System* [1991]. Journal of Laws of Poland, 1991, no. 95, item 425.
- BENDYK, E. and P. BURAS. *Polska wobec wojny, Polska w świecie po wojnie: Zadania na nowy czas* [online]. 1. wyd. Warszawa: Fundacja im. Stefana Batorego, 2022. 9 p. [cit. 2022-07-11]. ISBN 978-83-66544-47-5. Available at: https://www.batory.org.pl/wp-content/uploads/2022/04/E.Bendyk.P.Buras_Polska.wobec_wojny_Polska.w.swiecie.po_wojnie.pdf.
- Biała Księga: Wyzwania systemowego wsparcia uchodźców na poziomie lokalnym i krajowym* [online]. 1. wyd. Wrocław: Samorządowy Okrągły Stół, 2022. 220 p. [cit. 2022-07-11]. Available at: https://www.wroclaw.pl/beta2/files/dokumenty/122550/Okragly_stol_Bia%C5%82a%20ksi%C4%99ga_220601_www.pdf.
- Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Uzasadnienie [2022-03-07]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022. 38 p. [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/8BB50CB16E2DEC48C12587FE005C19B8/%24File/2069-uzas.docx>.

- Druk nr 2069: Rządowy projekt ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa – Opinia Lewiatana [2022-03-08]. In: *Sejm Rzeczypospolitej Polskiej* [online]. 2022. 7 p. [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/7D6C92FE9E36076FC12587FF004870B2/%24File/2069-002.pdf>.
- FELIKSIĄK, M. and B. ROGUSKA. *Polacy wobec rosyjskiej inwazji na Ukrainę* [online]. 1. wyd. Warszawa: Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej, 2022. 12 p. [cit. 2022-07-11]. Komunikat z badań, nr 38. ISSN 2353-5822. Available at: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2022/K_038_22.PDF.
- FIRLIT-FESNAK, G. Działania administracji publicznej wobec uchodźców wojennych z Ukrainy w Polsce – pierwszy miesiąc budowania systemu pomocy. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 10-22 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzcy-2022-raport-KPS.pdf>.
- GŁOWIAK, K. Stosunek Polaków do przyjmowania uchodźców przed i w warunkach europejskiego kryzysu migracyjnego. *Historia i Polityka* [online]. 2021, nr 35, pp. 147-162 [cit. 2022-07-11]. ISSN 2391-7652. Available at: <https://doi.org/10.12775/hip.2021.009>.
- Ilu uchodźców z Ukrainy jest w Polsce [AKTUALNE DANE]. In: *300Gospodarka.pl* [online]. 2022 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://300gospodarka.pl/news/uchodzcy-z-ukrainy-w-polsce-liczba>.
- JAROSZEWSKA, E. Napływ uchodźców z Ukrainy jako wyzwanie dla polskiego systemu ochrony zdrowia – doświadczenia pierwszego miesiąca wojny. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 37-50 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzcy-2022-raport-KPS.pdf>.

- Już pół miliona numerów PESEL nadanych obywatelom Ukrainy!. In: *Portal Gov.pl* [online]. 2022-03-30 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/juz-pol-miliona-numerow-pesel-nadanych-obywatelom-ukrainy>.
- KUBICKI, P., M. PAWLAK, A. MICA and A. HOROLETS. Wyjście z cienia: Polityka uchodźcza w sytuacji kryzysu. *Polityka Społeczna*. 2017, vol. 44, nr 9, pp. 22-28. ISSN 0137-4729.
- ŁOTOCKI, Ł. Kryzys uchodźczy w Polsce w dyskursie publicznym w państwach zachodnich – refleksje po pierwszym miesiącu wojny. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 78-86 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.
- OŁDAK, M. Społeczeństwo obywatelskie w Polsce wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny. Wybrane przykłady. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 23-36 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.
- PASAMONIK, B. „Malowanie straszego diabła” – metamorfoza obrazu uchodźcy w Polsce. In: B. PASAMONIK and U. MARKOWSKA-MANISTA, red. *Kryzys migracyjny: Perspektywa społeczno-kulturowa: Tom I*. 1. wyd. Warszawa: Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej, 2017, pp. 15-45. ISBN 978-83-64953-82-8.
- Regulation of the Council of Ministers of June 24, 2022, amending the Regulation on the Maximum Amount of the Cash Benefit due to the Provision of Accommodation and Meals for the Ukrainian Citizens and the Conditions for Granting this Benefit and Extending Its Payment* [2022]. Journal of Laws of Poland, 2022, item 1336.

Regulation of the Council of Ministers of May 4, 2022, on the Maximum Amount of the Cash Benefit due to the Provision of Accommodation and Meals for the Ukrainian Citizens and the Conditions for Granting this Benefit and Extending Its Payment [2022]. Journal of Laws of Poland, 2022, item 1020.

Regulation of the Minister of Education and Science of March 21, 2022, on the Organization of Education, Upbringing and Care for Children and Youth Who Are Citizens of Ukraine [2022]. Journal of Laws of Poland, 2022, item 645.

SYRNYK, M. Polityka oświatowa wobec migrantów – dzieci i uczniowie z Ukrainy w polskiej szkole. *Acta Politica Polonica* [online]. 2017, nr 2, pp. 53-72 [cit. 2022-07-11]. ISSN 2719-4388. Available at: <https://doi.org/10.18276/ap.2017.40-05>.

Zatrudnienie w Polsce znalazło już 102 tys. obywateli Ukrainy. In: *Portal Gov.pl* [online]. 2022-05-02 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://www.gov.pl/web/rodzina/zatrudnienie-w-polsce-znalazlo-juz-102-tys-obywateli-ukrainy>.

ZAWADZKI, P. W. Pierwsze konsekwencje inwazji Rosji na Ukrainę dla polskiego rynku pracy. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 51-61 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.

ŻOŁĘDOWSKI, C. Nowi uchodźcy w Europie. Przemieszczenia zewnętrzne z Ukrainy między 24. 02. i 24. 03. 2022 r. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 4-9 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzczy-2022-raport-KPS.pdf>.


ŻUKOWSKI, T. Polacy o uchodźcach z Ukrainy. Przegląd badań opinii publicznej z marca 2022 r. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 71-77 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzeczy-2022-raport-KPS.pdf>.

ŻUKOWSKI, T. Supplement – Kryzys uchodźczy w Polsce w polskim dyskursie publicznym. In: G. FIRLIT-FESNAK, E. JAROSZEWSKA, Ł. ŁOTOCKI, J. ŁUKASZEWSKA-BEZULSKA, M. OŁDAK, P. ZAWADZKI, C. ŻOŁĘDOWSKI and T. ŻUKOWSKI. *Inwazja Rosji na Ukrainę. Społeczeństwo i polityka wobec kryzysu uchodźczego w pierwszym miesiącu wojny* [online]. 1. wyd. Warszawa: Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych Uniwersytetu Warszawskiego, 2022, pp. 87-89 [cit. 2022-07-11]. Available at: <https://wnpism.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Kryzys-uchodzeczy-2022-raport-KPS.pdf>.

Michał Krawczyk, Ph.D.

Faculty of Social Sciences
University of Natural Sciences and Humanities in Siedlce
Żytnia 39
08-110 Siedlce
Poland

michal.krawczyk@uph.edu.pl

 <https://orcid.org/0000-0003-3923-3576>

Výchova dítěte rodičem pro účely stanovení důchodového věku a zvýšení starobního důchodu

Upbringing of Child by a Parent for the Purpose of Determination of Retirement Age and Increase of Old-Age Pension

Gabriela Halířová

Abstract: *The paper deals with the concept of “child upbringing” by a parent in the pension insurance. First, attention is paid to which persons are considered to be the parents of a raised child, then the fulfilment of the condition of the child’s upbringing is analysed for the purpose of determination of the retirement age of women as one of the conditions for the entitlement to an old-age pension. The individual aspects of a child’s upbringing are described in selected court decisions. From year 2023, upbringing of a child also plays a role in increasing the old-age pension. In this context, a discrepancy in the legal regulation in the assessment of children who died at a young age is pointed out. The reasons for the emergence of this contradiction are analysed, undesirable effects in determining the retirement age of women are pointed out and possible solutions are outlined.*

Key Words: Social Security Law; Old-Age Pension; Upbringing of a Child; Personal Care of a Child; Child’s Parent; Taking the Child into Care Replacing the Parental Care; Husband’s Child; Retirement Age of Women; Increase in Old-Age Pension; Court Decisions; the Czech Republic.

Abstrakt: *Príspevok sa zaoberá pojmom „výchova dieťaťa“ ze strany rodiča v dôchodovom pojišťení. Najprv je venovaná pozornosť tomu, ktoré osoby jsou považované za rodiča vychovaného dieťaťa, potom je analyzované splnenie podmienky výchovy dieťaťa pro stanovenie dôchodového veku žien jako jedné z podmínek nároku na starobní důchod. Jednotlivé aspekty výchovy dieťaťa jsou přiblíženy na vybraných soudních rozhodnutích. Od roku 2023 hraje výchova dieťaťa rovněž roli při zvýšení starobního důchodu. V této souvislosti je poukázáno na rozpor v právní úpravě při posuzování dětí, které zemřely v nízkém věku. Jsou rozebrány důvody vzniku tohoto rozporu, poukázáno na nežádoucí dopady při stanovení důchodového věku žen a nastíněny možnosti řešení.*

Klíčová slova: *Právo sociálního zabezpečení; starobní důchod; výchova dítěte; osobní péče o dítě; rodič dítěte; převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů; dítě manžela; důchodový věk žen; zvýšení starobního důchodu; rozhodnutí soudů; Česká republika.*

Úvod

Starobní důchod je stěžejní důchodovou dávkou, prostřednictvím níž dochází k zabezpečení pojištěnců při úplné nebo podstatné ztrátě plné ekonomické aktivity a pracovních schopností. Je jejich „odměnou“ za celoživotní výdělečnou produktivitu nebo jinou společensky ceněnou činnost (jakou je například osobní péče o děti, o osoby závislé na péči jiné osoby, příprava na budoucí povolání, vojenská služba a podobně).¹

Nárok na starobní důchod vzniká dosažením důchodového věku, případně určitou dobu před jeho dosažením u předčasných důchodů a splněním dalších podmínek. U žen narozených v letech 1936 – 1971 je určení důchodového věku spojeno s počtem vychovaných dětí. Navíc, od roku 2023 se výchova dítěte promítne i do výše starobního důchodu. Výše procentní výměry se pojištěnci zvýší za každé dítě, které vychoval. Aby se ženě dítě započítalo jako vychované pro určení důchodového věku, respektive pojištěnci (ženě, muži) pro zvýšení důchodu, musí splnit několik podmínek, které budeme postupně analyzovat, a to i v souvislosti s příslušnou judikaturou. Upozorníme přitom na určité problematické aspekty při aplikaci nové právní úpravy.

V první řadě je nutné se zabývat otázkou, zda je pojištěnec, u kterého hraje výchova dítěte roli pro jeho budoucí důchodové nároky, k tomuto dítěti v postavení rodiče, či nikoliv.

1 Rodič v důchodovém pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“) se nezabývá prioritně pojmem rodič, nýbrž *dítě*, i když od něj rodičovství dále odvozuje. Pojem „dítě“ se ve zmíněném zákoně vyskytuje na mnoha místech; kromě

¹ Blíže viz ustanovení § 5 odst. 2 *Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*

obecného ustanovení § 20 je v dalších zvláštních ustanoveních ještě blíže specifikován.²

Kdo se považuje za dítě a jeho rodiče v důchodově-právních vztazích, je proto velmi podstatné. Kromě vymezených dvou oblastí, kterými se budeme podrobně zabývat v našem příspěvku, se jedná i o posouzení doby osobní péče o dítě do věku čtyř let jako náhradní doby pojištění či vazby mezi rodičem a dítětem, která hraje roli i u nároku na sirotčí důchod a u doby poskytování vdovského/vdoveckého důchodu.

Ve vztazích důchodového pojištění se za rodiče, budeme-li jej chápat i jako osobu nahrazující biologického rodiče a plnící sociální funkci, považují i osoby další, a to dokonce bez existence rozhodnutí soudu o svěření dítěte do péče. V těchto dalších případech se pro důchodové účely vytváří specifické vztahy mezi dítětem a jinou osobou než rodičem bez toho, aby byly deklarovány rozhodnutím státního orgánu.

Za základ vymezení výše uvedeného pojmu pro důchodové účely obecně označujeme ustanovení § 20 odst. 1 a 2 zákona o důchodovém pojištění. Dítětem se rozumí dítě vlastní, dítě osvojené a dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů, v tomto posledním případě však jen tehdy, pokud zákon o důchodovém pojištění dále nestanoví jinak. Pro určité situace je totiž pro pojem dítěte, jež není vlastní ani osvojené, užito užšího vymezení.³

Za dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů se přitom dle § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění považuje:

- ✚ dítě, jež bylo převzato do této péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu;
- ✚ dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu nebo na základě dohody rodičů schválené soudem;
- ✚ dítě manžela, nemá-li druhý z rodičů rodičovskou zodpovědnost;
- ✚ dítě manžela, zemřel-li druhý rodič dítěte nebo není-li znám;
- ✚ dítě, jež bylo převzato do péče na základě rozhodnutí orgánu sociálně-právní ochrany dětí nebo dřívějšího příslušného orgánu o svěření dítěte do péče budoucího osvojitele nebo do péče osoby, která má zájem stát se pěstounem;

² Blíže viz VOŘÍŠEK, V. *Zákon o důchodovém pojištění: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 98. ISBN 978-80-7179-576-6.

³ Blíže viz ustanovení § 50 odst. 3 a § 52 odst. 1 písm. b) zákona o důchodovém pojištění.

✚ dítě, jež bylo převzato do péče na základě předběžného opatření vydaného v rámci řízení o svěření dítěte do výchovy.

1.1 Péče nahrazující péči rodičů

Prioritně je dítětem vždy dítě narozené svým rodičům a rovnocenné postavení má i dítě osvojené. Pro důchodové účely má dále význam již jen dítě převzaté do péče nahrazující péči rodičů v pěti specifikovaných situacích. Jedná se o děti v péči jiných osob než rodičů, přičemž se rozlišují zásadně dvě skupiny dětí, a to dítě svěřené do péče rozhodnutím příslušného orgánu (soudu, orgánu sociálně-právní ochrany dětí) anebo dítě manžela. Než se těmito skupinami budeme blíže zabývat, zastavíme se nejdříve u slovního spojení *péče o dítě*.

Ještě do 31. prosince 2013 zněla předmětná formulace jako „převzetí dítěte do *trvalé* péče nahrazující péči rodičů“. I vlivem judikatury Nejvyššího správního soudu České republiky byl požadavek na trvalou péči o dítě z právní úpravy vypuštěn.⁴ Nejvyšší správní soud České republiky dne 4. ledna 2007 rozhodl,⁵ že je *trvalost* péče v tomto případě nadbytečným znakem, neboť i u dětí svěřených příslušnými orgány do péče jiných osob než rodičů zdaleka nemusí jít o péči trvalou, může jít i o péči z různých důvodů dočasnou. Navíc, orgán rozhodující o svěření dítěte do péče jiných osob než rodičů nikdy *pro futuro* nebude vědět, zda a nakolik bude tato péče trvalá, zda nedojde ke skončení právního vztahu mezi dítětem a osobou, která jej má v péči (například při zproštění poručenství, zrušení pěstounské péče a osvojení).

Na *trvalost* péče se však můžeme podívat i z jiného pohledu, chápat ji ve smyslu intenzity péče, nikoliv délky jejího trvání. Trvalá péče o dítě se vykládá tak, že osoba má dítě ve své péči v rámci rodičovské zodpovědnosti.⁶ Je třeba ji chápat jako péči o dítě spočívající v dlouhodobém zajištění výživy, výchovy, bydlení, péči o zdraví a zajištění tělesného, citového, rozumového a mravního vývoje dítěte.⁷ V žádném případě neznamená péči permanentní a celodenní. Trvale pečuje o dítě i ten z rodičů, který je

⁴ Blíže viz Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím re-kodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.

⁵ Blíže viz Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. 1. 2007, sp. zn. 6 Ads 34/2006-49 (R 1710/2008 Sb. NSS).

⁶ Blíže viz HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 7-8, s. 3. ISSN 1211-1139.

⁷ Srovnej § 880 a násl. Zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů a § 31 odst. 1 Zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, platného do 31. prosince 2013.

v zaměstnání, a o dítě pečuje v době výkonu jeho výdělečné činnosti druhý z partnerů či jiná osoba, nebo dítě navštěvuje předškolní, školské či jiné zařízení. Rozhodující je tedy kvalita péče o dítě, nikoliv její neustálost či permanentnost.⁸

V § 20 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění je taxativně vyjmenováno, jaká rozhodnutí se považují za rozhodnutí příslušného orgánu:

- a) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do péče jiné osoby;
- b) rozhodnutí soudu o osvojení dítěte;
- c) rozhodnutí soudu o předání dítěte do péče budoucího osvojitele;
- d) rozhodnutí soudu o předání dítěte osvojiteli do péče před osvojením;
- e) jmenování fyzické osoby poručníkem dítěte;
- f) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do pěstounské péče a do pěstounské péče na přechodnou dobu;
- g) rozhodnutí soudu o svěřením dítěte do předpěstounské péče zájemci o pěstounskou péči;
- h) rozhodnutí soudu o nařízení předběžného opatření o péči o dítě;
- i) podání návrhu soudu na zahájení soudního řízení o ustanovení fyzické osoby poručníkem dítěte, jestliže tato osoba o dítě osobně pečuje a nemá k němu vyživovací povinnost, a to po dobu, po kterou probíhá toto soudní řízení.

Uvedené případy náhradní rodinné výchovy jsou definovány v Občanském zákoníku,⁹ s výjimkou předběžného opatření o péči o dítě, které je vydáváno na základě § 452 zákona č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů.

Dále považujeme za vhodné upozornit, že hned druhé z nich, tj. rozhodnutí o osvojení, je ve výčtu uvedené poněkud nadbytečně, neboť, jak je uvedeno v § 20 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, vedle vlastního dítěte je za dítě považováno automaticky i dítě osvojené a neřadí se mezi děti svěřené do péče nahrazující péči rodičů.

V § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění je zmíněno i rozhodnutí orgánu sociálně-právní ochrany dětí nebo dřívějšího příslušného orgánu¹⁰ o svěřením dítěte do péče budoucího osvojitele nejméně po dobu tří

⁸ Blíže viz HALÍŘOVÁ, G. Soukromoprávní aspekty vztahu rodič – dítě v důchodovém pojištění. *Právní fórum*. 2009, roč. 6, č. 7, s. 271-272. ISSN 1214-7966.

⁹ Blíže viz Zákon č. 89/2012 Sb., *Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*.

¹⁰ Předě dnem účinnosti *Zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů* (před 1. dubnem 2000), se jednalo o opatření ústavu (dětského domova) po dohodě s okresním úřadem ve smyslu § 69 *Zákona č. 94/1963 Sb., o rodině* nebo

měsíců před rozhodnutím soudu o osvojení (tzv. předadopční péče)¹¹ nebo do péče osoby, která má zájem stát se pěstounem (tzv. předpěstounská péče).¹² Tyto případy byly do právní úpravy zařazeny zvlášť, až s účinností od 1. července 2007.¹³ I před zmíněným datem se však uvedené situace péče a výchovy dítěte v praxi běžně považovaly za trvalou péči nahrazující péči rodičů. Například v citovaném rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. ledna 2007 se uvádí, že z dnešního pohledu nelze zpochybňovat, že děti svěřované k tzv. předadopční péči podle tehdejší právní úpravy jsou dětmi svěřenými rozhodnutím příslušného orgánu. Nutno posuzovat, zda dítě bylo svěřeno do předadopční péče vyžadované zákonem o rodině jako podmínka *sine qua non* pro osvojení dítěte a zda se jedná o postup převzetí do péče předvídaný právními předpisy v té době účinnými (tedy rozhodnutím příslušného orgánu v podobě, v jaké bylo předvídáno zákonem o rodině). Je-li z tohoto hlediska naplněna litera zákona, pak Nejvyšší správní soud České republiky uzavírá, že osobní péče o dítě svěřené do předadopční péče je nepochybně péčí, na kterou míří § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění.

V dalších výše popsaných situacích, z nichž některé byly rovněž zařazeny pod pojem *péče nahrazující péči rodičů* až od poloviny roku 2007 na základě novely zákona o důchodovém pojištění č. 152/2007 Sb., se považuje za rodiče *manžel* biologického či náhradního rodiče, pokud dítě je v této rodině vychováváno, je o něj osobně pečováno a tento tzv. nevlastní rodič se podílí na jeho výchově.¹⁴ Jde konkrétně o situace, kdy

o rozhodnutí okresního úřadu ve smyslu § 19 odst. 1 písm. a) bodu 8. *Zákona České národní rady č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České socialistické republiky v sociálním zabezpečení*, v souvislosti s § 15 *Zákona č. 50/1973 Sb., o pěstounské péči*.

¹¹ Blíže viz ustanovení § 69 *Zákona č. 94/1963 Sb., o rodině*.

¹² Blíže viz ustanovení § 45b odst. 2 *Zákona č. 94/1963 Sb., o rodině*.

¹³ Blíže viz novelu zákona o důchodovém pojištění č. 152/2007 Sb. V důvodové zprávě k návrhu novely zákona je uvedeno: „Navrhuje se, v souladu se zákonem o rodině, rozšířit okruh dětí považovaných za děti pro účely zákona o důchodovém pojištění, jde-li o děti převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů; jedná se o dítě, které je ve výchově na základě dohody s druhým rodičem (§ 26 odst. 2 zákona o rodině), o dítě manžela v případě, že druhý rodič dítěte nemá rodičovskou zodpovědnost (§ 34 odst. 2 zákona o rodině), a dále o dítě svěřené do předadopční a předpěstounské péče (§ 45b a § 69 zákona o rodině). Jde o děti, které se nacházejí v obdobné situaci jako děti uvedené v § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění.“

¹⁴ Srovnej § 885 Občanského zákoníku: „Pečuje-li o dítě jen jeden z rodičů, podílí se na péči o dítě a jeho výchově i manžel nebo partner rodiče dítěte, žije-li s dítětem v rodinné domácnosti. To platí i pro toho, kdo s rodičem dítěte žije, aniž s ním uzavřel manželství nebo registrované partnerství, žije-li s dítětem v rodinné domácnosti.“

- a) rodiči bylo dítě svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu nebo na základě dohody rodičů schválené soudem po rozvodu manželství;

Manželství Jany a Pavla, v němž se narodili dva synové, bylo rozvedeno. Soud svěřil nezletilého Ivana do péče otce Pavla a nezletilého Karla do péče matky Jany. Pavel v té době již sdílel společnou domácnost s novou partnerkou Irenou. Irena se po právní moci rozsudku o rozvodu a svěření Ivana do péče Pavla ještě nebude pro důchodové účely považovat za jeho rodiče; stane se tak nejdříve ode dne uzavření manželství s Pavlem.

- b) druhý z rodičů nemá rodičovskou zodpovědnost;
c) zemřel druhý rodič dítěte nebo není znám.

Bezdětná Božena se provdala za vdovce Josefa se dvěma nezletilými dětmi ve věku 13,5 a 5 let. Pro důchodové účely se bude považovat za rodiče.

Novela zákona o důchodovém pojištění č. 306/2008 Sb. pak s účinností od 1. ledna 2010 dále rozšířila okruh dětí převzatých do péče nahrazující péči rodičů o dítě, jež bylo převzato do péče na základě předběžného opatření vydaného v rámci řízení o svěřením dítěte do výchovy. Jde věcně o stejnou situaci jako je situace předadopční péče a předpěstounské péče.

2 Pojem „výchova dítěte“

Kdo se považuje za dítě a jeho rodiče, je obecnou právní skutečností, která má vliv na posouzení nároku na dávky důchodového pojištění, dobu jejich poskytování či výši a na zápočet doby osobní péče o dítě (jinou osobu) jako zákonné doby pojištění.¹⁵

Co se rozumí pojmem „výchova dítěte“, stanoví *ustanovení § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění*: „Podmínka výchovy dítěte pro nárok že-

¹⁵ Podrobnější rozbor a význam účasti na důchodovém pojištění z titulu osobní péče o dítě jde již nad rozsah tohoto příspěvku. Ve stručnosti zmíníme, že dle § 5 odst. 2 písm. c) a d) zákona o důchodovém pojištění je ze zákona bez povinnosti platit pojistné na důchodové pojištění pojištěna (za dále stanovených podmínek) osoba pečující osobně o dítě ve věku do čtyř let a osoba pečující osobně o osobu mladší 10 let, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni I, či o dítě bez ohledu na jeho věk či o jinou osobu ve stupni II až IV (k osobní péči viz text příspěvku dále). Pokud jde o péči o dítě do čtyř let věku, započte se rodiči dítěte ve smyslu § 20 odst. 1 a 2 zákona o důchodovém pojištění, tj. matce nebo otci. Doba osobní péče se prokazuje čestným prohlášením na předepsaném tiskopise, že osoba o dítě pečovala v největším rozsahu. Pokud by toto čestné prohlášení podali oba rodiče, musí orgán důchodového pojištění provést šetření a zjistit skutečný stav. Srovnej *Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04*.

ny na starobní důchod je splněna, jestliže žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti alespoň po dobu deseti roků. Pokud se však žena ujala výchovy dítěte po dosažení osmého roku jeho věku, je podmínka výchovy dítěte splněna, jestliže žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti aspoň po dobu pěti roků; to však neplatí, pokud žena před dosažením zletilosti dítěte přestala o dítě pečovat.“

S účinností od 1. ledna 2023 je výše uvedené ustanovení doplněno poslední větou: „Pokud dítě zemřelo po dosažení 5 let věku, je podmínka výchovy dítěte splněna, jestliže žena osobně pečovala o dítě od jeho narození do jeho úmrtí; ustanovení vět první a druhé tím nejsou dotčena.“

Ustanovení § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění dále podrobněji rozvádí § 4 vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „prováděcí vyhláška“). Stanoví se v něm, že do doby započítávané jako osobní péče se započítá i doba, po kterou žena nemohla o dítě pečovat z důvodu svého zdravotního stavu nebo kdy bylo dítě ze zdravotních důvodů v ústavní péči. Ustanovení pamatuje i na mimořádné případy a stanoví, že podmínka výchovy bude splněna i tehdy, pečuje-li žena o nezletilé dítě od narození do jeho úmrtí, zemřelo-li po dosažení šesti měsíců věku, a dále tehdy, pokud poslední tři roky před dosažením důchodového věku potřebného k nároku na starobní důchod pečovala o dítě.

Jednotlivé parametry splnění výchovy dítěte rodičem si nyní blíže rozebereme.

- a. Žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě ve věku do dosažení zletilosti alespoň po dobu 10 roků. Je vyžadována minimální doba osobní péče o dítě po dobu 10 let, nejedná se o péči nepřetržitou a konstantní, postačí celkem 10 let od narození dítěte (převzetí do péče) do jeho zletilosti (ukončení osobní péče).
- b. Pokud žena nemůže splnit požadovanou dobu alespoň 10 let, neboť se ujala výchovy dítěte až po dosažení osmého roku jeho věku, postačí minimální osobní péče o dítě do dosažení jeho zletilosti aspoň po dobu pěti roků. Nesmí však dojít k ukončení péče před dosažením zletilosti dítěte. Nejčastěji se bude jednat o situace, kdy žena převzme dítě starší 8 let do náhradní rodinné péče nebo se provdá za

muže vdovce, případně za muže, kterému bylo toto dítě svěřeno do péče soudem.¹⁶

Bezdětná Božena (viz příklad výše) se ujala výchovy nezletilých dětí Josefa, když jim bylo 13,5 a 5 let. U staršího dítěte nesplňuje podmínku osobní péče alespoň pět let, u mladšího ano (pokud však nedojde například k rozvodu manželství před dosažením zletilosti mladšího dítěte či k jeho úmrtí). Pro stanovení důchodového věku se Boženě bude započítávat jedno vychované dítě.

- c. Prováděcí vyhláška zakotvuje tři případy, kdy dítě bude považováno za vychované, i když nedojde k naplnění pojmu *osobní péče* nebo nebude splněno výše uvedené minimální časové období:

✚ žena nemohla o dítě osobně pečovat pro nemoc nebo proto, že dítě bylo ze zdravotních důvodů v ústavní péči (jako vychované se ženě započte například i dítě, které se narodilo s těžkým zdravotním postižením a od narození až do zletilosti bylo umístěno v příslušném zařízení pro děti se zdravotním postižením);

✚ péče o dítě od jeho narození do jeho úmrtí, pokud dítě zemřelo po dosažení šesti měsíců věku (zde vidíme, že v otázce zemřelého dítěte figurují od roku 2023 dvě rozdílné právní úpravy, čemuž se budeme blíže věnovat dále);

✚ péče o dítě aspoň poslední tři roky před dosažením důchodového věku (tento specifický případ se týká žen, které převzaly dítě do péče již v pokročilejším věku, například babička dítěte, jehož rodiče zemřeli nebo neplní svou rodičovskou roli).¹⁷

- d. Pro posouzení výchovy dítěte je dále významná klauzule *osobní péče o dítě* a *žena se ujala výchovy dítěte*.

¹⁶ K tomu viz blíže výše citovaný *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. 1. 2007, sp. zn. 6 Ads 34/2006-49 (R 1710/2008 Sb. NSS)*: „Podmínka výchovy dítěte pro nárok ženy na starobní důchod je splněna rovněž v případě, kdy žena osobně pečovala o dítě po stanovenou dobu (*in concreto* pět let) v případě, že jí bylo dítě svěřeno nejdříve do předadopční péče vyžadované § 69 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a poté osvojeno postupem podle § 63 zákona č. 94/1963 Sb., o rodině, a to i za situace, že se tak stalo podle předpisů účinných před 1. 1. 1996.“

¹⁷ K uvedeně podmínce viz *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 23. 10. 2008, sp. zn. 3 Ads 70/2008-122*: „[...] Tuto dobu je třeba vykládat dle doslovného znění textu vyhlášky jako dobu aspoň posledních tří let před dosažením věku potřebného pro vznik nároku na starobní důchod, nikoli jako dobu aspoň posledních tří let před odchodem do důchodu.“

K naplnění předmětných podmínek uvádíme z judikatury rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. prosince 2003,¹⁸ ve kterém soud konstatoval, že předpoklad osobní péče o dítě znamená soustavnou aktivní osobní péči ženy o dítě ve věku do dosažení zletilosti po stanovenou dobu. Tato podmínka není naplněna, pokud soud svěřil dítě do péče otci, který za tuto péči nese odpovědnost, dítě pobývalo u otce a žena (matka) a dítě byly tak od sebe odděleny, a to i když žena (matka) dítě navštěvovala, projevovala o něj zájem, přispívala na jeho výživu otci a podílela se na výchově dítěte.¹⁹

Osobní péče je tedy taková, na níž se žena osobně, aktivně a průběžně podílí. Pokud však dítě bylo svěřeno do péče a výchovy muži (otci), o osobní péči ze strany matky se jednat nemůže. Žena (matka), která se s dítětem pravidelně stýká a přispívá na jeho výživu, se podílí na jeho výchově. V rámci rodičovské zodpovědnosti je rovněž odpovědná za jeho mravní, tělesný a duševní vývoj, osobně však o dítě nepečuje. Osobní péči je tedy nutno chápat v užším smyslu než výchovu dítěte.

Dále je v zmíněné souvislosti podstatná právní skutečnost, od které budeme počínat osobní péči o dítě. Zákon hovoří o dni, kdy se žena *ujala výchovy dítěte*. V kontextu ustanovení § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění se jedná kromě rozhodnutí soudu či jiného orgánu o svěřením dítěte do péče o dítě manžela. V prvním případě je termín převzetí dítěte („ujala se výchovy“) naplněn právní mocí předmětného rozhodnutí, ve druhém případě však situace není až tak jednoznačná. Je touto skutečností počátek faktické osobní péče o dítě, kdy žena začne s otcem dítěte žít, sdílet společnou domácnost a podílet se na výchově dětí již před uzavřením manželství, anebo až den uzavření manželství s otcem dítěte? Z § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění totiž jasně neplyne, kdy musí podmínka uzavření manželství nastat. Že nastat musí, je nepochybné.

V konkrétní kauze ženy, která se ujala výchovy dvou nezletilých dětí dva roky před sňatkem s jejich otcem, kdy obě děti dosáhly zletilosti již čtyři roky po uzavření sňatku a žena by tak nesplnila podmínku pěti let osobní péče, vyslovil Vrchní soud v Praze rozsudkem ze dne 31. října 2002²⁰ právní názor, že zákon výslovně nepožaduje, aby manželství exis-

¹⁸ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. 12. 2003, sp. zn. 3 Ads 37/2003-49 (R 410/2004 Sb. NSS)*.

¹⁹ Srovnej například i *Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 2019, sp. zn. 49 Ad 30/2018-17*.

²⁰ Blíže viz *Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 31. 10. 2002, sp. zn. 2 Cao 16/2000*; judikát byl ve zkrácené verzi zveřejněn v časopise *Národní pojištění*, 2003, č. 5, s. 31.

tovalo ihned od počátku výchovy dětí, a nevylučuje případ, kdy k uzavření manželství došlo později. Tím je předchozí stav osobní péče o děti manžela postaven na roveň osobní péči o tyto děti v době trvání manželství, neboť zákonný požadavek, aby šlo o děti manžela, je splněn.

Vrchní soud v Praze rovněž shledal, že výklad soudu prvního stupně v této kauze, podle něhož navrhovatelka zcela vyhověla dikci zákona, není nepřiměřeně extenzivní, což namítala žalovaná. Pokud bychom ustanovení § 32 odst. 4 v souvislosti s § 20 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění, tedy vazbu „ujala se výchovy dítěte manžela“ interpretovali tak, že se zohlední pouze délka osobní péče až od okamžiku existence manželství, jednalo by se o nepřiměřený formalistický výklad zákona.

Proti výše uvedenému pojetí stojí názor judikovaný v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 27. dubna 2016.²¹ V právní větě Nejvyšší správní soud České republiky uvedl, že pokud má být ženě pro účely stanovení důchodového věku započtena dle § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění doba péče o dítě manžela, které mu bylo svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu nebo na základě dohody rodičů schválené soudem ve smyslu § 20 odst. 2 téhož zákona, musí být kumulativně splněny obě podmínky vyplývající ze zákona: a) jedná se o dítě manžela, b) jemuž bylo dítě svěřeno do výchovy rozhodnutím soudu. Předmětné podmínky jsou spojeny s účinností příslušného právního aktu [a) uzavření manželství a b) právní moc soudního rozhodnutí]. Dojde-li ke splnění jedné z obou podmínek dříve, lze konstatovat naplnění obou podmínek až v závislosti na splnění podmínky zbývající, a teprve od tohoto okamžiku lze započíst dobu péče o dítě.

Obdobně ve věci, již rozhodl Nejvyšší správní soud České republiky dne 6. září 2018,²² se žena domáhala zohlednění své péče o dvě mladší sestry, přičemž však nebyla schopna doložit soudní rozhodnutí ohledně svěřením sester do péče. Příklad dvakrát řešil Nejvyšší správní soud České republiky; nejprve rozhodl, že přestože žena nemohla doložit zmíněný rozsudek soudu, bylo z jiných navržených důkazů nepochybné, že takový rozsudek vydán být musel, přičemž minimální datum jeho existence bylo rovněž možno dovodit.²³ Ve druhé věci se tatáž stěžovatelka domáhala

²¹ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 6 Ads 112/2015-23*.

²² Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 6. 9. 2018, sp. zn. 3 Ads 307/2017*.

²³ Blíže viz *Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 4 Ads 105/2012-42*: „Za rozhodnutí příslušného orgánu ve smyslu § 20 odst. 2 zákona

i zohľadnení faktickej péče o své mladší sestry ještě před rozhodnutím o svěření dětí do péče. Nejvyšší správní soud České republiky však konstatoval, že není možné zohlednit jako vychované dítě dříve, než bylo toto dítě do péče svěřeno příslušným orgánem.

Máme tedy proti sobě rozdílná rozhodnutí vyšších soudů věnující se počátku osobní péče o dítě v závislosti na tom, kdy se žena výchovy dítěte ujala. Vrchní soud v Praze zaujal značně expanzivní výklad a považoval za péči o dítě i dobu před uzavřením manželství. Domníváme se, že takovéto pojetí nelze přijmout. Návaznost § 20 odst. 2 a § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění jsme již rozebrali. Hovoří se v nich o „ujala se výchovy dítěte“, a to „dítěte manžela“; žena se tedy stává rodičem až uzavřením manželství s otcem dítěte, jehož výchovy se ujala. I v souladu s názory Nejvyššího správního soudu České republiky vyslovenými výše, i když ve věcně odlišných případech, je nutno kumulativně splnit obě podmínky, v našem případě a) uzavřít manželství a b) ujmout se výchovy dítěte. Při volnějším výkladu právní úpravy nelze, na rozdíl ode dne uzavření sňatku, přesně časově ohraničit i prokázat začátek osobní péče o dítě. Bude se jednat o den, kdy spolu budoucí manželé začali sdílet společnou domácnost, kdy začala žena na dítě výchovně působit, podílet se na jeho výživě? Přesné určení počátku péče o dítě je přitom zásadní pro zjištění minimální požadované doby deseti či pěti let, stejně tak jako jejího konce (zletilost dítěte, rozvod manželství, úmrtí dítěte).

2.1 Zvýšení starobního důchodu za vychované dítě

Výchova dítěte se s účinností od 1. ledna 2023 pojištěncům promítne do výše jejich starobního důchodu navýšením procentní výměry, a to na základě zákona č. 323/2021 Sb., který zakotvil nové ustanovení § 34a zákona o důchodovém pojištění.²⁴ Zákonodárce tak pojištěncům zhodnotil výchovu dětí a obdobně jako v minulosti u nastavení nižšího důchodové-

č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, na základě něhož bylo dítě převzato do trvalé péče nahrazující péči rodičů, je třeba považovat i předběžné opatření soudu či rozhodnutí příslušného okresního úřadu (dříve okresního národního výboru) o umístění dětí do výchovy nahrazující výchovu rodičů, na jehož základě žalobkyně převzala do trvalé péče nahrazující péči rodičů své dvě mladší sestry a přestěhovala se s nimi do samostatného bytu, odděleně od matky, přičemž následně bylo vydáno potvrzení městským národním výborem, že žalobkyně má v přímém zaopatření své dvě mladší sestry, o které se sama stará a pobírá na ně sirotčí důchod, rodinné přídatky a byla jí poskytnuta úleva na dani.“

²⁴ Blíže viz Zákon č. 323/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

ho věku žen zohlednil významný společenský přínos spočívající v péči a výchově dětí, který ale pro předmětné rodiče současně obvykle znamená více rodinných povinností, nižší výdělky, kratší profesní dráhu, obtížnější skloubení osobního a pracovního života, důsledkem čehož jsou jim obvykle vypočteny nižší důchody.

Výše procentní výměry starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29 odst. 1, 2 nebo 3 nebo podle § 31 zákona o důchodovém pojištění, se na žádost zvyšuje ode dne, od něhož se tento důchod přiznává, za každé dítě, které pojištěnec vychoval. Dítě se pro účely zvýšení procentní výměry starobního důchodu považuje za vychované, jsou-li splněny podmínky výchovy dítěte podle § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění. Tyto podmínky platí i v případě, že o dítě osobně pečuje nebo pečoval muž. Výchovu téhož dítěte však lze započítat pouze u té osoby, která o dítě osobně pečovala v největším rozsahu.

Zvýšení za každé vychované dítě činí od 1. ledna 2023 částku 500 Kč měsíčně. Starobní důchody přiznané ode dne, který spadá do období před 1. lednem 2023, se zvýší o 500 Kč měsíčně za každé dítě, které pojištěnec vychoval, od splátky důchodu splatné v lednu 2023.

V souvislosti s posouzením podmínek výchovy dítěte, kterým jsme se náležitě věnovali výše a které je nutné splnit i při zvýšení důchodu, upozorňujeme na dva problematické aspekty.

Novela zákona doplnila § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění o poslední větu věnující se zohlednění zemřelého dítěte. Podmínka výchovy dítěte je splněna, pokud dítě zemřelo po dosažení 5 let věku, jestliže žena (pojištěnec) osobně pečovala o dítě od jeho narození do jeho úmrtí. Dostávají se nám tak do konfliktu nově znějící ustanovení zákona o důchodovém pojištění a § 4 odst. 2 písm. a) prováděcí vyhlášky, který hovoří o úmrtí dítěte po dosažení šesti měsíců věku.

Je evidentní, že nové posuzování zemřelého dítěte bylo v právní úpravě zakotveno ve spojitosti se zvýšením starobního důchodu, aby nebyly zohledněny jako vychované děti, které zemřely v nízkém věku. Zákonomodárce si však pravděpodobně neuvědomil, že tato otázka je již v právní úpravě vyřešena v prováděcím ustanovení, a to odlišným způsobem, a dochází tak k poměrně nežádoucí situaci. Poslední věta § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění je totiž koncipována obecně, ostatně jako celé toto ustanovení, a hovoří o ženách, které pečují o dítě. Na předmětné ustanovení pak odkazuje § 34a odst. 3 zákona o důchodovém po-

jištění, s tím, že platí i v případě, že o dítě osobně pečuje nebo pečoval muž.

Nové znění § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění se tak od ledna 2023 bude vztahovat i na ženy při stanovení jejich důchodového věku. Nová podmínka neupřesňuje, že se týká pouze případu zvýšení starobního důchodu podle § 34a zákona o důchodovém pojištění. Důvodová zpráva k návrhu zákona nám vzniklou situaci nijak nevyjasňuje, neboť se předmětná novela zákona o důchodovém pojištění dostala do sněmovního tisku až v rámci pozměňovacích návrhů při projednávání v Poslanecké sněmovně Parlamentu České republiky.²⁵ Přechodná ustanovení k zákonu č. 323/2021 Sb. k nově zavedené podmínce ve spojitosti s určením důchodového věku žen naprosto mlčí a vůbec nestanoví, jak bude aplikována u již přiznaných důchodů,²⁶ natož aby řešila kolizi dvou právních úprav, což ještě více vzbuzuje otázky, jaký byl vlastně zákonodárcův úmysl.

Domníváme se proto, že se jedná o opomenutí zákonodárce, které od 1. ledna 2023 vnáší značnou právní nejistotu při posuzování vzniku nároku na starobní důchod u žen, kterým zemřelo dítě starší šesti měsíců a mladší pěti let a dosud počítaly s jeho započtením jako vychovaným.

Další problematickou otázkou je, komu bude zvýšení důchodu náležet. Této otázce se věnuje článek II bod 3. k zákonu č. 323/2021 Sb. v rámci přechodných ustanovení. Výchovu téhož dítěte nelze pro účely zvýšení důchodu současně započítat více osobám. Vychovávalo-li totéž dítě více osob, přihlíží se k výchově dítěte jen u té osoby, která o dítě osobně pečovala v *největším rozsahu*, a to platí i v případě, že u téhož dítěte byla jeho výchova zohledněna při stanovení důchodového věku ženy.²⁷

²⁵ Blíže viz Sněmovní tisk 1230/1: Pozměňovací a jiné návrhy k tisku 1230/0. In: *Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2021-07-15, s. 27-28 [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=1230&ct1=1>.

²⁶ Přechodná ustanovení řeší pouze aplikaci podmínek výchovy dítěte pro účely zvýšení důchodu; posuzují se u všech pojištěnců podle právních předpisů účinných ke dni, od něhož byl starobní důchod přiznán, pokud se dále nestanoví jinak. Tyto podmínky platí i v případě, že o dítě osobně pečoval muž.

²⁷ Jestliže byl zvýšen starobní důchod přiznaný před 1. lednem 2023 a zjistí se, že o dítě, k jehož výchově bylo přihlédnuto při stanovení důchodového věku, osobně pečovala ve větším rozsahu jiná osoba, která požádala o zvýšení starobního důchodu z důvodu, že vychovávala totéž dítě v největším rozsahu, zvýšení starobního důchodu za vychované dítě nenáleží a starobní důchod se sníží.

Pakliže budou výchovu dítěte nárokovat oba rodiče (jiné osoby), musí prokázat, kdo osobně pečoval v největším rozsahu. Je tím myšlen časový rozsah, intenzita péče či její kvalita? S vyřešením si budou muset poradit orgány důchodového pojištění; přitom může docházet k různým komplikovaným situacím. Můžeme si některé nastítnit. Dvě osoby nároku jí zvýšení starobního důchodu, přičemž:

- ✚ žena nemohla ze zdravotních důvodů dlouhodobě o dítě osobně pečovat 10 let, zbylých 8 let pečovala, pro důchodový věk se jí dítě započte. Otec dítěte po dobu dlouhodobé nemoci matky osobně pečoval o dítě 10 let. Pokud by rozhodovala intenzita péče, nárok na zvýšení důchodu by měl mít otec;
- ✚ dítě bylo svěřeno do střídavé péče rodičů, oba pečovali časově rovnoměrně. Zde bude pravděpodobně rozhodovat, kdo a v jakém rozsahu pečoval o dítě před rozhodnutím soudu o svěřením dítěte do střídavé péče;
- ✚ vdovec pečoval o dítě od úmrtí matky dítěte 10 let, jeho nová manželka se ujala výchovy dítěte v jeho 10 letech, byla pouze v domácnosti a věnovala se péči o děti (i společně). Pokud bude rozhodovat časový rozsah, mělo by se dítě zohlednit otci, pokud kvalita péče, pak matce;
- ✚ biologická matka pečovala o dítě 10 let až do rozvodu manželství, kdy bylo svěřeno do péče otce. Ten se znovu oženil a jeho nová manželka se ujala výchovy dítěte v jeho 11 letech, pečovala potřebných 5 let, celkem necelých 7 let. Oběma ženám se dítě započte jako vychované pro důchodový věk. Pokud jim byl starobní důchod přiznán před 1. lednem 2023, zvýšen bude automaticky bez žádosti oběma (viz dále), i když fakticky náleží zvýšení jen jedné z nich, pravděpodobně biologické matce.

Pokud byl důchodový věk stanoven se zohledněním vychovaných dětí, zvýší se starobní důchod bez žádosti; za vychované dítě se považuje dítě, k jehož výchově bylo přihlédnuto při stanovení důchodového věku. Uvedená situace se týká důchodů, které již byly přiznány před 1. lednem 2023, a to ženám (článek II bod 4. zákona č. 323/2021 Sb.).

V ostatních případech se starobní důchod zvýší pouze na základě písemné žádosti podané na předepsaném tiskopisu; budoucí poživatelé ji podají společně s žádostí o starobní důchod. V této žádosti se uvádějí údaje o vychovaných dětech a o době a rozsahu osobní péče o dítě (prokazuje se rodným listem dítěte nebo jiným dokladem o vztahu k dítěti)

a příkládá se čestné prohlášení, že osoba pečovala o dítě v největším rozsahu. Žádost se podává v případě starobních důchodů přiznaných před 1. lednem 2023 nejpozději do 31. prosince 2024, nejdříve 1. září 2022.

Závěr

Je dlouhodobě prokázáno, že ženy mají v průměru nižší důchody než muži. Důvodů je několik; mají obvykle kratší dobu ekonomické aktivity (z důvodu nižšího důchodového věku, porodu a péče o děti), prioritně se ale jejich důchody vypočítávají z nižších výdělků. Tyto nemusí být pouze důsledkem toho, že ženy mají nízké vzdělání a vykonávají zaměstnání s nízkou kvalifikací, respektive pracují v hůře hodnocených oblastech ekonomiky (administrativa, služby), ale často jsou výsledkem faktu, že ženy rodí a vychovávají děti. Nová právní úprava tak *ex post* reaguje na zmíněnou nerovnost a zvyšuje procentní výměru starobních důchodů žen za každé vychované dítě o 500 Kč. Tato částka pak bude pravidelně valorizována v souladu s valorizačními pravidly od 1. ledna příslušného kalendářního roku.

Současně se jedná o částečnou nápravu křivd a nerovného postavení mužů při stanovení důchodového věku v případech, kdy jako osamělí (vdovci, svobodní, rozvedení) osobně pečovali o dítě po úmrtí jeho matky či svěřením dítěte do péče a jejich společenská zásluha v podobě výchovy dětí jim nebyla a nebude pro důchodový věk nijak zohledněna.

Je připuštěna možnost, aby totéž dítě bylo zohledněno ženě pro vznik nároku na starobní důchod a jiné osobě (ženě, muži) pro zvýšení starobního důchodu. Ve většině případů se bude jednat o tutéž osobu – ženu, mohou ale nastat situace, že půjde o osoby odlišné. Některé komplikované situace, které budou muset v dané souvislosti orgány důchodového pojištění a následně i soudy pravděpodobně řešit, jsme si již nastínili, přičemž v praxi nastanou další nejrůznější variace případů.

Co se týče aplikace nového znění § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění, domníváme se, že od 1. ledna 2023 již bude nutné i pro stanovení důchodového věku žen počítat u zemřelého dítěte s věkovou hranicí po dosažení 5 let věku a předmětné ustanovení § 4 odst. 2 písm. a) prováděcí vyhlášky se stane obsolentním. Nelze si totiž úplně představit v praxi, že nejprve orgán důchodového pojištění stanoví ženě důchodový věk včetně započtení zemřelého dítěte mezi 6. měsícem a 5. rokem věku, a následně situaci pro účely zvýšení důchodu přehodnotí a za vychované

jej již považovat nebude. Obě situace musí být posouzeny podle téže právní úpravy.

Změnou § 32 odst. 4 zákona o důchodovém pojištění ohledně (vychovaného) zemřelého dítěte však nastane nerovnost mezi skupinou žen, které jsou již poživatelkami starobního důchodu a automaticky se jim zvýší důchod za každé vychované dítě zohledněné v jejich důchodovém věku bez bližšího zkoumání, zda mezi vychovanými dětmi není zemřelé dítě a jakého věku, pokud jiná osoba neprokáže, že o totéž dítě pečovala ve větším rozsahu, a skupinou žen, kterým se od ledna 2023 budou přiznávat a zvyšovat důchody již v souladu s novou právní úpravou.

Seznam bibliografických odkazů

- HALÍŘOVÁ, G. Soukromoprávní aspekty vztahu rodič – dítě v důchodovém pojištění. *Právní fórum*. 2009, roč. 6, č. 7, s. 270-275. ISSN 1214-7966.
- HŮRKA, P. K zákazu výpovědi a k ochranné době. *Právo a zaměstnání*. 2003, roč. 9, č. 7-8, s. 2-5. ISSN 1211-1139.
- Nález Ústavního soudu České republiky ze dne 6. 6. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04.
- Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 13. 12. 2019, sp. zn. 49 Ad 30/2018-17.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. 12. 2003, sp. zn. 3 Ads 37/2003-49 (R 410/2004 Sb. NSS).
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 4. 1. 2007, sp. zn. 6 Ads 34/2006-49 (R 1710/2008 Sb. NSS).
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 23. 10. 2008, sp. zn. 3 Ads 70/2008-122.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 28. 3. 2013, sp. zn. 4 Ads 105/2012-42.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 6 Ads 112/2015-23.
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky ze dne 6. 9. 2018, sp. zn. 3 Ads 307/2017.
- Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 31. 10. 2002, sp. zn. 2 Cao 16/2000.

Sněmovní tisk 1230/1: Pozměňovací a jiné návrhy k tisku 1230/0. In: *Po-
slanecká sněmovna Parlamentu České republiky* [online]. 2021-07-15,
s. 1-42 [cit. 2022-08-09]. Dostupné z: [https://www.psp.cz/sqw/text/
tiskt.sqw?o=8&ct=1230&ct1=1](https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=8&ct=1230&ct1=1).

VOŘÍŠEK, V. *Zákon o důchodovém pojištění: Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H.
Beck, 2012. 486 s. ISBN 978-80-7179-576-6.

*Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb., kterou se
provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.*

Zákon č. 50/1973 Sb., o pěstounské péči.

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině.

*Zákon č. 152/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodo-
vém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb.,
o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších
předpisů, a zákon č. 189/2006 Sb., kterým se mění některé zákony
v souvislosti s přijetím zákona o nemocenském pojištění, ve znění záko-
na č. 585/2006 Sb.*

*Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpi-
sů.*

*Zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších
předpisů.*

*Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijí-
tím rekodifikace soukromého práva, ve znění pozdějších předpisů.*

*Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodo-
vém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb.,
o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších
předpisů, a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.*


*Zákon č. 323/2021 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodo-
vém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb.,
o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších
předpisů.*

*Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších
předpisů.*

Zákon České národní rady č. 114/1988 Sb., o působnosti orgánů České socialistické republiky v sociálním zabezpečení.

JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Třída 17. listopadu 8
771 11 Olomouc
Česká republika
gabriela.halirova@upol.cz

 <https://orcid.org/0000-0002-2284-594X>

Sociálnoprávne inštitúty podpory starostlivosti zamestnaného rodiča o dieťa¹

Social Legal Institutes Supporting the Care of Employed Parent for a Child

Miloš Lacko

Abstract: *The paper focuses on fundamental social legal measures that currently make it easier for an employed parent (man) to care for a child shortly after birth and on newly proposed measures as a result of the transposition of the European Parliament and the Council Directive (EU) 2019/1158 of June 20, 2019, on Work-Life Balance for Parents and Carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. These measures should more fully fulfil the value approach of reconciling parents' family and working life (expressed as a goal in the Article 33 of the Charter of Fundamental Rights of the European Union). The subject of the analysis is the parental leave of the child's father in the period shortly after the birth (de lege ferenda paternity leave) and parental leave for the purpose of deepening the care of the child and the related cash benefits, such as maternity and parental allowance. Finally, the question of the performance of the parent's gainful activity while receiving maternity benefits covering the introduced paternity leave is also outlined.*

Key Words: *Social Security Law; European Parliament and Council Directive (EU) 2019/1158; Paternity Leave; Paternal Allowance; Maternity Allowance for the Father; Parental Leave; Parental Allowance; the Slovak Republic.*

Abstrakt: *Príspevok sa zameriava na zásadné sociálnoprávne opatrenia, ktoré v súčasnosti uľahčujú zamestnanému rodičovi (mužovi) starostlivosť o dieťa v období krátko po pôrode a na novonavrhnuté opatrenia v dôsledku transpozície smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica*

¹ Vedecký príspevok bol spracovaný v rámci riešenia výskumného projektu financovaného Agentúrou na podporu výskumu a vývoja č. APVV-18-0443 s názvom „Prieniky pracovného práva do iných odvetví súkromného práva (a vice versa)“, zodpovedný riešiteľ prof. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Rady 2010/18/EÚ. Tieto opatrenia majú plnšie naplňať hodnotový prístup zosúladovania rodinného a pracovného života rodičov (vyjadrený v podobe cieľa v článku 33 Charty základných práv Európskej únie). Predmetom analýzy sú rodičovská dovolenka otca dieťaťa v období krátko po pôrode (de lege ferenda otcovská dovolenka) a rodičovská dovolenka na účely prehlbenia starostlivosti o dieťa a k nim prislúchajúce peňažné dávky, ako sú materské a rodičovský príspevok. Napokon je načrtnutá aj otázka výkonu zárobkovej činnosti rodiča počas poberania materského pokrývajúceho zavádzanú otcovskú dovolenku.

Kľúčové slová: *Právo sociálneho zabezpečenia; smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158; otcovská dovolenka; otcovské; materské pre otca; rodičovská dovolenka; rodičovský príspevok; Slovenská republika.*

Úvod

Zvýšená ochrana ženy počas tehotenstva a materstva, a to aj v pracovných vzťahoch, vrátane obdobia starostlivosti o dieťa z pozície rodiča je priamym ústavným záväzkom štátu (článok 41 ods. 2 a 5 Ústavy Slovenskej republiky), ktorým spoločnosť chráni biologicko-reprodukčnú funkciu ženy ako základ existencie spoločnosti.

Uvedená, až existenčná úloha spoločnosti sa pretavuje do čo najväčšej ochrany ženy, následne aj (*počatého*) dieťaťa, a napokon i do ochrany starostlivosti rodiča o dieťa. V týchto súvislostiach preto hovoríme o spoločenskej potrebe vytvorenia osobitne chránených skupín osôb, ako sú tehotná žena, matka krátko po pôrode, matka starajúca sa o dieťa do určitého veku (najmä do skončenia rodičovskej dovolenky alebo do nástupu dieťaťa na povinnú školskú dochádzku), a „najmladším“ pojmom je muž (trvale) starajúci sa o dieťa.

I keď tehotenstvo a materstvo, a najmä obdobie tehotenstva sú fyziologicky späté výlučne so ženou, zákonodarca v intenciách ústavnoprávných a medzinárodnoprávných záväzkov a posilňovania rodinného partnerstva a úloh v ňom upravuje postavenie muža v postavení otca či rodiča, ktoré je od momentu narodenia dieťaťa funkčne zamerané na vytvorenie osobitných pracovnoprávných podmienok (rovnocenných v zmysle rovnoprávnosti pri porovnaní s matkou) a dávkových plnení pre prípad plnohodnotného výkonu rodičovských povinností zamestnancom buď na základe dohody rodičov, alebo na základe objektívnej nevyhnutnosti (napríklad nepriaznivý zdravotný stav matky či dieťaťa), ale aj únieovej poli-

tiky zosúladowania pracovného a súkromného života (respektíve označovanej tiež ako rovnováha medzi pracovným a súkromným životom), s cieľom dosahovať rodovú rovnosť, najmä podporovaním účasti žien na trhu práce a odstraňovaním rozdielov v príjmoch a odmeňovaní žien a mužov. Dokonca odborné štúdie prinášajú závery, že otcovia, ktorí čerpajú rodičovskú dovolenku, budú s väčšou pravdepodobnosťou vykonávať činnosti súvisiace so starostlivosťou o deti, keď sú deti malé. A aj deti, na ktorých starostlivosti sa zúčastňujú otcovia, dosahujú v prvých rokoch života lepšie výsledky ako ich rovesníci, na ktorých starostlivosti neboli plnšie angažovaní ich otcovia.²

Ku kvalitatívnej zmene prostredníctvom ďalších možností a nástrojov podpory starostlivosti o novorodenca, respektíve dieťa krátko po narodení zo strany otca nabáda svojou transpozíciou smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ³ (ďalej len „smernica 2019/1158“). V slovenskom právnom poriadku sa predmetná implementácia, okrem zmien v iných právnych predpisoch, musí uskutočniť zmenami najmä v zákone č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce (ďalej len „Zákonník práce“). V súčasnom období je v Národnej rade Slovenskej republiky predložená novela Zákonníka práce (prvé čítanie v rámci legislatívneho procesu; s doručením už 27. mája 2022),⁴ pričom zákonodarca už v tomto momente nespĺňa transpozičné obdobie stanovené do 2. augusta 2022. Preto sa v jadre príspevku zameriame nielen na súčasné nástroje podpory starostlivosti rodiča o dieťa krátko po narodení, ale najmä identifikujeme nové požiadavky a inštitúty zavádzané smernicou 2019/1158 vo vzťahu k podpore predmetnej starostlivosti a následne zhodnotíme, či tieto požiadavky prinášajú v podobe vyššie naznačenej novely Zákonníka práce kvalitatívne vyššiu úroveň takejto podpory.

² Bližšie pozri ELSEY, H., C. WILLIAMS, W. H. DOW a J. M. GOODMAN. Inequities in Paid Parental Leave across Industry and Occupational Class: Drivers and Simulated Policy Remedies. *SSM – Population Health* [online]. 2022, vol. 18, s. 2-3 [cit. 2022-08-26]. ISSN 2352-8273. Dostupné na: <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101045>.

³ Bližšie pozri *Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ*. Ú.v. EÚ L 188, 2019-07-12, s. 79-93.

⁴ Bližšie pozri Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. In: *Národná rada Slovenskej republiky* [online]. 2022 [cit. 2022-08-26]. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=8744>.

1 Úniové požiadavky na zakotvenie otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky

V článku 3 smernice 2019/1158 je otcovská dovolenka definovaná ako pracovné voľno pre otcov (prípadne pre rovnocenných druhých rodičov, ak sú takí upravení vo vnútroštátnej právnej úprave a v rámci tejto úpravy) pri príležitosti narodenia dieťaťa pre účely poskytovania starostlivosti. Podotýkame, že uvedené definičné vymedzenie nešpecifikuje, komu má byť starostlivosť poskytovaná, t.j. či novorodencovi alebo matke novorodenca. Súčasne daný článok vymedzuje aj rodičovskú dovolenku ako pracovné voľno pre rodičov z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa pre účely starostlivosti o toto dieťa. Z porovnania vymedzení oboch dovoleniek vyplýva, že otcovská dovolenka patrí len otcovi novorodenca (ak odhliadneme od priznania postavenia otca aj osobám v rôznych uznaných partnerstvách); dôvodom na priznanie práva na otcovskú dovolenku je len narodenie dieťaťa (nie adopcia) a starostlivosť nie je prísne viazaná iba na samotné dieťa. Článok 4 smernice 2019/1158 obsahuje podmienky spojené s čerpaním otcovskej dovolenky. Právo na priznanie otcovskej dovolenky má výlučne otec, ktorému sa poskytuje pri príležitosti narodenia dieťaťa a v rozsahu 10 pracovných dní. Zostáva už na rozhodnutí členských štátov Európskej únie (ďalej len „členské štáty“), či rozdelia čerpanie otcovskej dovolenky na obdobie pred narodením dieťaťa a na obdobie po narodení dieťaťa, vrátane možnosti flexibilného čerpania otcovskej dovolenky. Súčasne sa zakazuje podmieniť právo na poskytnutie otcovskej dovolenky určitým odpracovaným obdobím alebo určitým obdobím trvania pracovnoprávneho vzťahu otca, a rovnako aj spájať jej poskytnutie s manželským stavom alebo rodinným stavom otca novorodenca. Obdobie čerpania otcovskej dovolenky pokrýva smernica 2019/1158 poskytovaním príspevku (respektíve platby) pre otca, ktorý mu zaručuje príjem minimálne na úrovni príjmu prináležiaceho mu v situácii prerušenia pracovnej činnosti z dôvodu zdravotného stavu (v zmysle slovenskej vnútroštátnej úpravy dočasnej pracovnej neschopnosti). Rovnako majú členské štáty pri transpozícii smernice 2019/1158 podľa jej článku 20 ods. 7 možnosť využiť alternatívu, kde suma tohto príspevku bude predstavovať platbu 65 % čistej mzdy pracujúceho otca, a to aj s modalitou stanovenia príjmového stropu, pričom by sa poskytovala aspoň po obdobie šiestich mesiacov čerpania rodičovskej dovolenky u každého rodiča. Napokon je na rozhodnutí členských štátov, či právo na tento príspevok podmienia požiadavkou získania obdobia zamestnania

bezprostredne predchádzajúceho dátumu narodenia dieťaťa, avšak najviac v rozsahu šiestich mesiacov.

Vo vzťahu k zaisteniu práva pracujúceho rodiča na *poskytnutie rodičovskej dovolenky* článok 5 smernice 2019/1158 zakotvuje viaceré rámcové požiadavky smerujúce k jeho naplneniu členskými štátmi. Členské štáty zabezpečia právo každého pracujúceho rodiča na rodičovskú dovolenku v trvaní štyroch mesiacov, ktorú má daný rodič možnosť čerpať do určitého veku stanoveného členským štátom, ale maximálne do ôsmich rokov veku dieťaťa. Súčasne dva mesiace z tohto rozsahu rodičovskej dovolenky nesmú byť prenositeľné. Dodávame, že prenositeľnosť rodičovskej dovolenky interpretujeme ako jej „odovzdanie“ druhému z rodičov. Taktiež je na rozhodnutí členských štátov, či podmienka vznik nároku na rodičovskú dovolenku požiadavkou na určité odpracované obdobie alebo určité obdobie trvania pracovnoprávneho vzťahu, pričom v oboch prípadoch toto obdobie nesmie presiahnuť jeden rok. Ďalším kľúčovým aspektom realizácie (individuálneho) práva na rodičovskú dovolenku je informovanie zamestnávateľa v primeranej lehote o uplatnení tohto práva (vrátane uvedenia plánovaného začiatku a konca takejto dovolenky v žiadosti pracujúceho rodiča), pričom v rámci primeranosti dĺžky lehoty sa zohľadnia potreby zamestnávateľa, ako aj pracovníka. V predmetnej súvislosti môžu členské štáty pristúpiť k vymedzeniu okolností, ktoré by oprávňovali zamestnávateľa po predchádzajúcej konzultácii (predpokladáme s príslušnou kompetentnou národnou autoritou) odložiť schválenie rodičovskej dovolenky pracujúcemu rodičovi o primeranú lehotu z dôvodu, že takéto „čerpanie rodičovskej dovolenky by v požadovanom čase vážnym spôsobom narušilo riadne fungovanie zamestnávateľa“. V súvislosti s takýmto odôvodneným odkladom čerpania rodičovskej dovolenky článok 5 ods. 7 smernice 2019/1158 nabáda členské štáty, aby „v čo najväčšej možnej miere ponúkali flexibilné spôsoby čerpania rodičovskej dovolenky“ pred odkladom čerpania rodičovskej dovolenky v prípade jej poskytnutia v plnom rozsahu. V súvislosti s naznačenými flexibilnými spôsobmi čerpania rodičovskej dovolenky majú členské štáty prijať opatrenia smerujúce k naplneniu práva pracujúcich rodičov čerpať rodičovskú dovolenku flexibilným spôsobom. Členské štáty môžu špecifikovať podrobné náležitosti pre uplatnenie takéhoto flexibilného spôsobu čerpania. Dodávame, že s flexibilným čerpaním rodičovskej dovolenky úzko súvisia flexibilné formy organizácie práce, pričom zabezpečenie práva pracujúceho rodiča o ne žiadať zakotvuje článok 9 smernice 2019/1158. Zamestnávateľ takéto žiadosti zvaží a bude na ne reagovať s prihliadnu-

tím na svoje potreby, ako aj potreby pracovníka. Zamestnávateľ písomne odôvodní akékoľvek zamietnutie takejto žiadosti v primeranej lehote po podaní žiadosti. Obdobne, ako v prípade čerpania otcovskej dovolenky, aj v prípade čerpania rodičovskej dovolenky smernica 2019/1158 dané obdobie pokrýva poskytovaním príspevku pre rodiča, ktorého podmienky poskytovania vrátane jeho sumy stanoví každý členský štát (respektíve sociálni partneri) v súlade s napĺňaním cieľa uľahčenia čerpania rodičovskej dovolenky oboma rodičmi.

2 Vnútroštátna úprava podmienok starostlivosti o dieťa počas otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky

Pracovnoprávny inštitút rodičovskej dovolenky ako ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci je zakotvený v § 141 ods. 1,⁵ a najmä v § 166 až § 169 Zákonníka práce. Rovnako je tomu aj v prípade pracovnoprávného inštitútu materskej dovolenky, ktorá ale nie je predmetom skúmania nášho príspevku.

Podľa § 166 ods. 3 Zákonníka práce muž (a rovnako aj žena) písomne oznámi zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na rodičovskú dovolenku⁶ (*na ozrejmienie, tu ide o situáciu muža, ktorý žiada o túto dovolenku od narodenia dieťaťa, za predpokladu jeho starostlivosti o narodené dieťa v rozsahu obdobnom materskej dovolenke ženy*) vrátane rodičovskej dovolenky na účely prehlbenia starostlivosti o dieťa, predpokladaný deň jej prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia rodičovskej dovolenky. Takto formulovaná povinnosť zamestnanca sleduje oprávnený záujem zamestnávateľa pripraviť sa prevádzkovo a organizačne na dlhodobú neprítomnosť zamestnanca v práci, keďže nemôže neumožniť takému zamestnancovi čerpať rodičovskú dovolenku vrátane rodičovskej dovolenky na účely prehlbenia starostlivosti o dieťa. Včasné plnenie informačnej (respektíve oznamovacej) povinnosti o uvedených časových aspektoch nástupu

⁵ Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (§ 166), [...], osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa mladšie ako desať rokov veku, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca.

⁶ Bližšie pozri KRIŽAN, V. Prekážky v práci kvôli starostlivosti o deti. In: M. LACKO, ed. *Európsky sociálny model a jeho úlohy*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2020, s. 106. ISBN 978-80-568-0204-5.

a čerpania rodičovskej dovolenky vrátane rodičovskej dovolenky na účely prehlbenia starostlivosti o dieťa je potrebné interpretovať v spojitosti s § 144 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý zakotvuje povinnosť zamestnanca včas požiadať zamestnávateľa o poskytnutie pracovného voľna, ak mu je prekážka v práci vopred známa. Zamestnávateľ je ale povinný akceptovať aj neskoré oznámenie zamestnanca.⁷

V uvedenej súvislosti poukazujeme na nevhodné legislatívne vyjadrenie rozsahu rodičovskej dovolenky muža v období po pôrode v § 166 ods. 1 Zákonníka práce v slovnom spojení „*patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu*“. Týmto rozsahom je rozsah materskej dovolenky ženy v trvaní 34 týždňov, 37 týždňov a 43 týždňov, v závislosti od konkrétnej situácie. Iba z aplikácie jazykového výkladu by mohol na prvý pohľad vzniknúť výklad, že muž má nárok na rodičovskú dovolenku v rovnakom rozsahu ako žena na materskú dovolenku, za predpokladu, že sa stará o narodené dieťa, t.j. vrátane obdobia materskej dovolenky ženy aj pred pôrodom. V literatúre sa vo vzťahu k predmetnej situácii určenia rozsahu rodičovskej dovolenky muža objavuje aj prístup založený na potrebe aplikácie logického výkladu podporeného zásadou rovnakého rodového zaobchádzania, ktorý vedie k záveru, že je potrebné zohľadniť individuálne okolnosti daného čerpania materskej dovolenky ženou a „preniesť“ ich do rozsahu čerpania rodičovskej dovolenky mužom (napríklad ak žena vyčerpala z materskej dovolenky 8 týždňov pred pôrodom, tak rozsah čerpania rodičovskej dovolenky mužom musí predstavovať zostatok, teda 26 týždňov po pôrode, ak sa stará o narodené dieťa).⁸ Tu ale zastávame názor založený na aplikácii systémového výkladu v prepojení na právnu úpravu poskytovania materského inému poistencovi podľa zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), ktorá zaisťuje hmotné zabezpečenie počas tehotenstva a materstva a predstavuje jednu z nemocenských dávok. Podľa § 49 zákona o sociálnom poistení sa zaručuje poskytovanie materského inému poistencovi v rozsahu 28 týždňov odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti, respektíve 31 týždňov alebo 37 týždňov, v zá-

⁷ Bližšie pozri TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 187. ISBN 978-80-89149-49-0.

⁸ Bližšie pozri TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru*. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016, s. 174. ISBN 978-80-89149-49-0.

vislosti od existencie okolností späťých s vyššie uvedenými situáciami. Tento systémový prístup odôvodňujeme nielen taxatívnym zakotvením uvedených podporných období materského, ale aj zachovaním rovnakého prístupu k dávkovej schéme materského, a v neposlednom rade i legálnym vyjadrením prepojenia pracovnoprávnej úpravy so sociálnopoisťovacou právnou úpravou založenou poslednou vetou § 141 ods. 1 Zákonníka práce.

V súvislosti s čerpaním rodičovskej dovolenky (ale i materskej dovolenky) vrátane rodičovskej dovolenky na prehlbenie starostlivosti o dieťa zakotvuje Zákonník práce aj *prerušenie čerpania tejto dovolenky* (§ 168 ods. 1) v dôsledku prevzatia dieťaťa do starostlivosti dojčenským ústavom alebo iným liečebným ústavom zo zdravotných dôvodov. Ak je dieťa zo zdravotných dôvodov prevzaté do starostlivosti ústavu a muž zatiaľ nastúpi do práce, tak sa prerušuje čerpanie rodičovskej dovolenky. Nevyčerpaná časť rodičovskej dovolenky z tohto dôvodu sa mužovi poskytnie odo dňa, keď prevzal dieťa z ústavu opäť do svojej starostlivosti a súčasne prestal pracovať, nie však v období dlhšom ako do troch rokov veku dieťaťa. Uvedená regulácia tak zachováva právny nárok muža na „dočerpanie“ časti obdobia rodičovskej dovolenky vrátane rodičovskej dovolenky na prehlbenie starostlivosti o dieťa, ktorá sa nemohla realizovať v dôsledku poskytovania ústavnej (zdravotnej) starostlivosti dieťaťu.

Naopak, k strate nároku muža na „dočerpanie“ časti obdobia rodičovskej dovolenky vrátane rodičovskej dovolenky na prehlbenie starostlivosti o dieťa dochádza v dvoch situáciách, ktorých spoločným znakom je absencia starostlivosti o dieťa z iných ako zdravotných dôvodov. Prvou je podľa § 168 ods. 2 Zákonníka práce situácia, ak sa muž prestal starať o narodené dieťa, ktoré bolo z tohto dôvodu umiestnené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Druhou situáciou je umiestnenie dieťaťa v dočasnej starostlivosti detského domova alebo obdobného ústavu z iných ako zdravotných dôvodov a počas tohto obdobia sa muž o dieťa nestará.

2.1 Rodičovská dovolenka na prehlbenie starostlivosti o dieťa

Na *prehlbenie starostlivosti o dieťa* je zamestnávateľ povinný podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce poskytnúť mužovi (rovnako aj žene), ktorý o to požiada, rodičovskú dovolenku *až do troch rokov veku dieťaťa*. Táto dovolenka sa v odbornej literatúre označuje aj ako *d'alšia rodičovská dovolenka*. Ak má dieťa dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav vyžadujúci si osobitnú starostlivosť, tak je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene

a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku *až do šiestich rokov veku dieťaťa*. Rodičovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však vždy najmenej na jeden mesiac.⁹ Ak rodič neuvedie dobu, po ktorú žiada o čerpanie rodičovskej dovolenky, tak možno aplikovať predpoklad, že žiada o celú zákonnú výmeru rodičovskej dovolenky. Táto rodičovská dovolenka sa môže čerpať až po ukončení materskej dovolenky ženy a rodičovskej dovolenky muža poskytovanej v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa.

Zákonník práce v ustanovení § 169 garantuje v osobitnom rozsahu právo na rodičovskú dovolenku aj mužovi, 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 súvislosti s rozsahom a čerpaním rodičovskej dovolenky na prehlbenie starostlivosti o dieťa je potrebné zdôrazniť často u laickej verejnosti pertraktovanú otázku zameranú na zmenu rozsahu čerpania rodičovskej dovolenky. Muž aj žena majú právo disponovať s rozsahom čerpanej rodičovskej dovolenky, a teda určujú si nielen nástup na rodičovskú dovolenku, ale tiež rozsah jej čerpania, ktorý môže byť kontinuálny, ale i prerušovaný obdobia plného návratu do pracovného procesu, prípadne predlžovaný v rámci zákonného garantovaného nároku na čerpanie rodičovskej dovolenky. Rodičovskú dovolenku nemožno skrátiť; môže tak urobiť iba rodič, ktorý sa rozhodne skôr ukončiť rodičovskú dovolenku a vrátiť sa do práce, pričom v tomto aspekte ukončenia čerpania rodičovskej dovolenky absentuje rigidnejšia právna úprava zakotvujúca určitú lehotu, v ktorej by rodič oznámil zamestnávateľovi svoj prejav vôle skôr ukončiť rodičovskú dovolenku (ako pôvodne zamestnávateľovi oznámil na jej začiatku). Takáto lehota by bola prospešná pre zamestnávateľa i zamestnanca, ktorý zastupuje pracovné miesto rodiča na rodičovskej dovolenke, a rovnako aj v situácii, ak pracovné miesto rodiča bolo zrušené. Vytvoril by sa tak časový priestor vrátane nevyhnutých organizačno-personálnych opatrení pre uvoľnenie príslušného pracovného miesta alebo minimálne pre zaradenie rodiča po návrate z rodičovskej dovolenky na prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve podľa § 157 ods. 2 Zákonníka práce. Ďalej zdôrazňujeme skutočnosť, že obaja (pracujúci)

⁹ Bližšie pozri BARANCOVÁ, H., A. OLŠOVSKÁ, J. HAMULÁK a M. DOLOBÁČ. *Slovenské pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2019, s. 498. ISBN 978-80-89710-48-5.

rodičia majú právo aj na súbežné čerpanie rodičovskej dovolenky na prehlásenie starostlivosti o dieťa, t.j. právo na poskytnutie rodičovskej dovolenky jedného z rodičov nie je podmienené (vylúčené) skutočnosťou, že druhý z rodičov túto dovolenku „nečerpá“. Inou s tým súvisiacou skutočnosťou je však vylúčenie súbežného poskytovania rodičovského príspevku pre oboch rodičov na rodičovskej dovolenke starajúcich sa o dieťa, prípadne aj o viac detí narodených či už pri jednom pôrode, alebo v rámci tzv. reťazovitého pôrodu. Rovnako zdôrazňujeme, že krátenie rodičovskej dovolenky nemôže nastať jednak z dôvodov, pre ktoré sa kráti dovolenka za kalendárny rok (§ 109 ods. 1, 3 a 5 Zákonníka práce), ale ani z dôvodu narodenia ďalšieho dieťaťa, pričom rodič (žena) čerpá rodičovskú dovolenku ešte na prvé dieťa do troch rokov, respektíve šiestich rokov veku tohto dieťaťa. V predmetnej situácii, ak žena na rodičovskej dovolenke otehotnie (vyššie uvedený reťazovitý pôrod), tak jej nástupom na materskú dovolenku s ďalším dieťaťom dochádza k prerušeniu rodičovskej dovolenky a po jej skončení môže čerpať buď pôvodnú (prerušenú) rodičovskú dovolenku, alebo rodičovskú dovolenku na ďalšie dieťa. Čerpanie rodičovskej dovolenky má podľa § 112 ods. 2 Zákonníka práce prednosť pred čerpaním dovolenky na zotavenie.

2.1.1 Niekoľko aplikačných nedostatkov

Legislatívne neriešenou situáciou, ktorá môže oprávnené vyvolávať interpretáčne otázky v aplikačnej praxi, je *rodič vykonávajúci závislú prácu v dvoch alebo viacerých pracovných pomeroch (spravidla na čiastočný úväzok)*, ktorý *požiada o rodičovskú dovolenku na prehlásenie starostlivosti o dieťa iba u jedného zamestnávateľa* a u ostatných zamestnávateľov naďalej vykonáva prácu. Právna úprava jednak nelimituje čerpanie rodičovskej dovolenky popri výkone inej zárobkovej činnosti či už v postavení zamestnanca, alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby, a jednak nezaujíma ani postoj k spornému momentu vyvolanému otázkou, či výkon zárobkovej činnosti v inom, ďalšom pracovnom pomere neporušuje a plnohodnotne vôbec naplňuje požiadavku starostlivosti o dieťa. Keďže právna úprava danú otázku nerieši, takáto skutočnosť nemá vplyv na poskytovanie rodičovskej dovolenky, čím sa ale požiadavka starostlivosti o dieťa stáva veľmi nejasným materiálnym predpokladom poskytovania rodičovskej dovolenky práve za naplňania jej zákonného účelu – prehlásenia rodičovskej starostlivosti o dieťa. Verifikovať podmienku starostlivosti o dieťa v obsahovom rámci zabezpečovania výchovy, zdravia, výživy a všestranného vývinu dieťaťa môže podľa § 93b ods. 1 písm. a) a b) zá-

kona č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratеле iba orgán sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, ktorý však nemá informačnú povinnosť k zamestnávateľovi, ak zistí, že táto podmienka nie je u rodiča splnená. Súčasne ale vnímame skutočnosť, že táto povinnosť, ak by aj bola uložená tomuto orgánu, tak by nemala žiadny dosah na poskytovanie rodičovskej dovolenky (vrátane rodičovskej dovolenky na prehlásenie starostlivosti o dieťa) rodičovi, keďže zamestnávateľ nemá rozhodovaciu právomoc o poskytovaní rodičovskej dovolenky. Riešenie nevidíme ani v inkorporovaní pojmu zamestnanca trvale sa starajúceho o dieťa do právnej úpravy čerpania rodičovskej dovolenky, ktorý bol zavedený zákonom č. 76/2021 Z.z., novelou Zákonníka práce účinnou od marca 2021. Napokon ale všetky snahy o riešenie tohto problému dosiahnutia faktickej starostlivosti narážajú na úniový prístup zabezpečovania zosúladovania pracovného a rodinného života pracujúceho rodiča/rodičov.

Ďalším aspektom poskytovania rodičovskej dovolenky na prehlásenie starostlivosti o dieťa, ktorý si zasluhuje pozornosť v dôsledku nejasnej právnej úpravy, je *preukazovanie dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa vyžadujúceho si osobitnú starostlivosť zamestnávateľovi*. Posudkové hodnotenie zdravotného stavu dieťaťa sa uskutočňuje úradom práce, sociálnych vecí a rodiny (*príslušným podľa miesta trvalého alebo prechodného pobytu rodiča ako žiadateľa o prídavok na dieťa*) podľa kritérií uvedených v prílohe č. 2 zákona o sociálnom poistení, a to na základe písomnej žiadosti alebo žiadosti podanej elektronickými prostriedkami, podpísanej zaručeným elektronickým podpisom oprávnenou osobou. Zastávame názor, že zamestnanec nemá právnu úpravou uloženú povinnosť preukazovať svojmu zamestnávateľovi v situácii, keď oznamuje nástup na rodičovskú dovolenku na prehlásenie starostlivosti o dieťa alebo pokračovanie v čerpaní tejto dovolenky, lekárskeho posudkom dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav svojho dieťaťa, vyžadujúci si osobitnú starostlivosť. Argumentujeme jednak skutočnosťou, že zamestnávateľ nemá povolenie, respektíve rozhodovaciu kompetenciu o poskytovaní rodičovskej dovolenky svojmu zamestnancovi, a jednak skutočnosťou, že existenciu dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu dieťaťa vyžadujúceho si osobitnú starostlivosť verifikuje a kontroluje príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý je platiteľom rodičovského príspevku pokrývajúceho aj obdobie riadnej starostlivosti o dieťa s dlhodobu nepriaznivým zdravotným stavom. Okrem zákonom stanovenej súčinnosti zo strany zamestnávateľa môže úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pro-

stredníctvom sociálnych pracovníkov navštíviť poberateľa rodičovského príspevku v mieste jeho pobytu a vyžadovať informácie a vysvetlenia súvisiace s podmienkami trvania nároku na rodičovský príspevok.

Do pracovnoprávnej úpravy čerpania rodičovskej dovolenky na prehlásenie starostlivosti o dieťa bol v septembri 2011 zákonodarcom zavedený nový aspekt vyjadrený v *posune čerpania tejto dovolenky* za predpokladu predchádzajúcej dohody so zamestnávateľom. Podľa § 166 ods. 4 Zákonníka práce sa zamestnávateľ môže so zamestnancom *dohodnúť*, že rodičovskú dovolenku na prehlásenie starostlivosti o dieťa mu umožní *čerpať až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši päť rokov veku*, a v prípade dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vyžadujúcim si osobitnú starostlivosť až do dňa, v ktorom *dieťa dovŕši osem rokov veku*, a to v zákonnom rozsahu ustanovenom pre dovolenku na prehlásenie starostlivosti o dieťa (t.j. do troch rokov alebo šiestich rokov veku dieťaťa).¹⁰

Ďalšia rodičovská dovolenka sa poskytuje len v prípade, ak ide o dlhodobou nepriaznivým zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci si osobitnú starostlivosť. Zákonník práce, ani žiadny iný pracovnoprávny predpis neupravuje formálne ani obsahové náležitosti *dokumentu, ktorý by deklaroval dlhodobou nepriaznivým zdravotný stav dieťaťa*. Je potrebné skúmať, kto je spôsobilý posúdiť zdravotný stav dieťaťa. Predmetnú spôsobilosť má jednak ošetrojúci lekár dieťaťa (všeobecný lekár pre deti a dorast, prípadne aj lekár špecialista), a jednak na účely štátnych sociálnych dávok, akými sú rodičovský príspevok (*od 3 rokov až do 6 rokov veku dieťaťa*) a prídavok na dieťa, príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny (útvary posudkových činností). Je otázne, či postačuje len potvrdenie ošetrojúceho lekára¹¹ alebo posudok posudkového lekára úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý ale nemá povahu rozhodnutia, keďže je len podkladom pre ďalšie konania o priznanie štátnych sociálnych dávok.

Počas ďalšej rodičovskej dovolenky (ako aj počas rodičovskej dovolenky do troch rokov veku dieťaťa) má rodič možnosť požiadať o rodičovský príspevok. Je potrebné upozorniť na skutočnosť, že režim rodičovskej dovolenky muža a ďalšej rodičovskej dovolenky ako významnej osobnej prekážky v práci je odlišný od režimu právnej úpravy, ktorá sta-

¹⁰ Bližšie pozri DILONGO VÁ, L. *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdneho dvora EÚ*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 82. ISBN 978-80-7502-054-3.

¹¹ Z potvrdenia o zdravotnom stave dieťaťa pre účely ďalšej rodičovskej dovolenky by malo vyplývať, že z dôvodu dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu vyžadujúceho si osobitnú starostlivosť o dieťa je potrebné, aby bolo naďalej v osobnej starostlivosti rodiča.

novuje podmienky poskytovania rodičovského príspevku. Pre zamestnávateľa na účely tejto dôležitej osobnej prekážky v práci zamestnanca/zamestnankyne nie je relevantné, či rodič v postavení jeho zamestnanca poberá rodičovský príspevok. Zamestnávateľ má podľa § 231 ods. 1 písm. c) a i) v spojitosti s § 232 ods. 2 písm. g) zákona o sociálnom poistení povinnosť oznamovať príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne začiatok a skončenie čerpania materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky zamestnancom v 8-dňovej lehote počítanej od uvedených skutočností začiatku a konca materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, pričom tieto skutočnosti má povinnosť zaznamenávať v evidencii zamestnávateľa na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia.

V komparácii s českou právnou úpravou uvádzame v súvislosti aj s poskytovaním rodičovského príspevku zaujímavú skutočnosť, že zamestnávateľ nie je povinný ospravedlniť neprítomnosť zamestnanca (ale aj zamestnankyne) v práci po dovŕšení troch rokov veku dieťaťa z dôvodu starostlivosti o toto dieťa, i keď zamestnanec môže poberať rodičovský príspevok až do štyroch rokov veku dieťaťa. Zamestnanec má možnosť požiadať zamestnávateľa o poskytnutie neplateného voľna, pričom zamestnávateľ nemusí tejto žiadosti vyhovieť a môže trvať na nástupe do práce.¹²

2.2 Peňažné príspevky na podporu rodičovskej starostlivosti o dieťa

V nasledujúcej časti príspevku sa zameriame na charakteristiku príspevkov pre muža (otca) starajúceho sa o dieťa, konkrétne materského, ktoré si môže uplatňovať z dôvodu starostlivosti o novorodenca v rámci rodičovskej dovolenky, a potom rodičovského príspevku v rámci rodičovskej dovolenky čerpanej za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa. Systém štátnej sociálnej podpory zoskupuje aj ďalšie peňažné príspevky poskytované rodičovi, ale zaoberáme sa len uvedenými dvoma, vzhľadom na skutočnosť, že i pripravená novela spomenutá v úvode príspevku čiastočne modifikuje tieto príspevky.

Rodičovská dovolenka čerpaná otcom krátko po pôrode je krytá poskytovaním *materského* ako nemocenskej dávky, respektíve dávky zo systému nemocenského poistenia, pričom otec je tu označený v rámci generálneho pojmu tzv. iného poistenca s nárokom na materské, pričom

¹² Bližšie pozri HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. 2. uprav. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, s. 296. ISBN 978-80-7380-540-1.

dodávame, že v rámci tohto pojmu je kategória manžela matky dieťaťa a manželky otca dieťaťa. Iný poistenec má nárok na materské, ak splní tzv. čakáciu podmienku a podmienku starostlivosti o dieťa. Splnenie čakacej podmienky predstavuje podľa § 49 zákona o sociálnom poistení preukázanie existencie nemocenského poistenia v rozsahu najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého sa žiada priznanie materského (započíta sa tiež prípadné obdobie prerušenia povinného poistenia z dôvodu čerpania (predchádzajúcej) rodičovskej dovolenky alebo poberania rodičovského príspevku a rovnocenne sa započíta aj obdobie získané z titulu dobrovoľného nemocenského poistenia alebo povinného nemocenského poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby). Dodávame, že uvedená podmienka nemusí byť splnená získaním nepretržitého poistného vzťahu na nemocenskom poistení.¹³

Dôvodom pre priznanie materského inému poistencovi, ktorý prevezme dieťa do svojej starostlivosti, je:

- ✚ smrť matky; takým poistencom môže byť otec dieťaťa alebo manželka otca dieťaťa;
- ✚ matka sa nemôže z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, ktorý podľa lekárskeho posudku trvá minimálne mesiac, starať o dieťa a súčasne nepoberá materské alebo rodičovský príspevok. Uvedené ale neplatí vo vzťahu k otcovi dieťaťa (*naopak, platí to vo vzťahu k manželovi matky dieťaťa*) v situácii, ak by dieťa bolo súdom zverené do starostlivosti matky;
- ✚ matka po dohode s otcom dieťaťa (najskôr po 6 týždňoch po pôrode), ak matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok;
- ✚ rozhodnutie súdu, ktorým bolo dieťa zverené inému poistencovi.

Podporné obdobie je pre iného poistenca, ktorý prevezme dieťa do starostlivosti, 28 týždňov od vzniku nároku na materské (respektíve 31 týždňov pre osamelého poistenca a 37 týždňov pre poistenca, ktorý prevzal dve alebo viac detí do starostlivosti), najdlhšie do dovŕšenia 3 rokov veku dieťaťa.

Ak sú uvedené požiadavky nároku na materské iným poistencom splnené, tak tento poistenec poberá materské vo vyššie uvedenom rozsahu bez započítania už predchádzajúceho podporného obdobia, ktoré čerpal poistenkyňa.

¹³ Obdobne k splneniu čakacej podmienky na vznik nároku na materské pozri bližšie MAT-LÁK, J. et al. *Právo sociálneho zabezpečenia*. 2. rozšir. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 117. ISBN 978-80-7380-403-9.

Suma materského od 1. mája 2017 predstavuje 75 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Denný vymeriavací základ predstavuje podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia (nezapočítavajú sa dni prerušenia povinného poistenia a vylúčenia plnenia odvodovej povinnosti). Minimálna výška denného vymeriavacieho základu nie je legálne vyjadrená z poistnej kategórie zamestnanca, keďže je závislá od dosahovaného príjmu zamestnanca, a maximálna výška denného vymeriavacieho základu je v dôsledku potlačenia princípu ekvivalencie limitovaná dvojnásobkom sumy priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky platnej v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza roku, v ktorom vznikla sociálna udalosť, ktorou je v tomto prípade prevzatie dieťaťa do starostlivosti otcom, respektíve deň, od ktorého sa žiada priznať nárok na materské, t.j. neodvodzuje sa z maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného, ktorý predstavuje až 7-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky platnej v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza aktuálnemu roku. Rozhodujúce obdobie na určenie denného vymeriavacieho základu (t.j. obdobie, z ktorého sa zohľadnia vymeriavacie základy na platenie poistného) je predchádzajúci kalendárny rok, ak nemocenské poistenie trvalo k 1. januáru predchádzajúceho kalendárneho roka, a to nepretržite až ku dňu vzniku vyššie uvedenej sociálnej udalosti. Ďalšie situácie určovania denného vymeriavacieho základu reagujú na skutočnosť, že nemocenské poistenie netrvalo celý predchádzajúci rok alebo neexistovalo v predchádzajúcom roku. V takých prípadoch je rozhodujúcim obdobím na určenie denného vymeriavacieho základu obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho mesiacu, v ktorom vznikla sociálna udalosť, a to v situáciách:

- ✚ ak nemocenské poistenie zamestnanca, za ktoré mal povinnosť platiť poistné (na nemocenské poistenie), vzniklo počas predchádzajúceho kalendárneho roka a súčasne trvalo minimálne 90 dní; alebo
- ✚ ak nemocenské poistenie zamestnanca, za ktoré mal povinnosť platiť poistné, vzniklo počas kalendárneho roka, v ktorom nastala daná sociálna udalosť a súčasne trvalo minimálne 90 dní.

Ak obdobie nemocenského poistenia zamestnanca, za ktoré zamestnancovi vznikla povinnosť platiť poistné, netrvalo v predchádzajúcom roku minimálne 90 kalendárnych dní, tak rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu je tento predchádzajúci kalen-

dárny rok. To platí iba za podmienky, ak obdobie nemocenského poistenia v predchádzajúcom kalendárnom roku získal zamestnanec u iného zamestnávateľa než u toho, u ktorého vznikla sociálna udalosť. Ak však zamestnanec v predchádzajúcom kalendárnom roku nezískal obdobie nemocenského poistenia v uvedenom rozsahu, tak na výmeru materského sa aplikuje pravdepodobný denný vymeriavací základ, ktorý sa uplatní aj v prípadoch, ak zamestnanec nemal v rozhodujúcom období na určenie denného vymeriavacieho základu žiadny vymeriavací základ na platenie poistného (t.j. žiadny zdaniteľný príjem). Pravdepodobný denný vymeriavací základ sa určí ako $1/30$ vymeriavacieho základu na platenie poistného, z ktorého by sa platilo poistné v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla sociálna udalosť (t.j. nástup na materskú dovolenku), pričom jeho výška nesmie presiahnuť sumu stanovenú ako $1/30$ minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného (*pre ilustráciu, v roku 2022 je to suma 18,88 EUR na deň určená ako 566,5 EUR/30*).



Nárok na materské sa uplatňuje na pobočke Sociálnej poisťovne, a to na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou („Žiadosť o materské“). Miestne príslušnou je pobočka Sociálnej poisťovne, v ktorej územnej pôsobnosti sa nachádza buď útvar zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, alebo sídlo zamestnávateľa, prípadne jeho organizačnej zložky (ak je sídlo mimo územia Slovenskej republiky), ak evidenciu miezd vedie iná právnická osoba alebo fyzická osoba alebo ak útvar evidencie miezd je mimo územia Slovenskej republiky. Ak si chce iný poistenec uplatniť nárok na materské z viacerých nemocenských poistení (napríklad aj z viacerých zamestnaní), tak musí mať vystavenú žiadosť o materské z každého poistenia (respektíve zamestnania).

Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne rozhodne o nároku na materské do 60 dní od začatia konania, t.j. od doručenia žiadosti o materské miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, a v mimoriadne zložitých prípadoch do 120 dní od začatia konania, t.j. podľa § 201 ods. 2 zákona o sociálnom poistení pobočka Sociálnej poisťovne môže predĺžiť lehotu o ďalších 60 dní, pričom je o tejto skutočnosti povinná upovedomiť účastníka konania. Materské sa vypláca mesačne pozadu v lehotách určených Sociálnou poisťovňou, spravidla 20. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý vznikol nárok na výplatu materského.

Rodičovskú dovolenku čerpanú (otcom) za účelom prehlbenia starostlivosti o dieťa kryje poskytovanie *rodičovského príspevku* za podmie-

nok upravených zákonom č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku (ďalej len „zákon o rodičovskom príspevku“). Oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na rodičovský príspevok je okrem biologických rodičov i osoba, ktorej je dieťa zverené (na základe súdneho rozhodnutia) do jednej z foriem náhradnej starostlivosti s výnimkou ústavnej starostlivosti a opatrovníctva, a aj manžel rodiča dieťaťa, ak žije s rodičom dieťaťa v domácnosti.

Podmienky na priznanie rodičovského príspevku sú:

-  riadna starostlivosť oprávnenej osoby aspoň o jedno dieťa (do troch rokov veku dieťaťa alebo do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom alebo najviac do šiestich rokov veku dieťaťa a súčasne najviac tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti totožnej oprávnenej osobe), pričom ak sa o dieťa stará viac oprávnených osôb, nárok na príspevok má iba jedna osoba podľa dohody (dodávame, že dohoda sa aplikuje aj v prípade súdneho zverenia dieťaťa do striedavej starostlivosti oboch rodičov); a
-  trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky vrátane trvalého pobytu alebo prechodného pobytu dieťaťa na území Slovenskej republiky. U osôb definovaných nariadením Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia je to aj bydlisko v inom členskom štáte Európskej únie.

Riadnou starostlivosťou o dieťa je buď osobná starostlivosť poskytovaná dieťaťu v záujme jeho fyzického a duševného vývinu, ktorou sa zabezpečuje najmä jeho primeraná výživa, hygiena a dodržiavanie preventívnych prehliadok upravených v zákone č. 577/2004 Z.z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, alebo starostlivosť zabezpečená inou plnoletou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.

V súvislosti so zabezpečovaním riadnej starostlivosti oprávnenou osobou dodávame, že úrad práce, sociálnych vecí a rodiny môže podľa § 11 ods. 1 zákona o rodičovskom príspevku navštíviť oprávnenú osobu v mieste jej pobytu za účelom kontroly trvania podmienok nároku na rodičovský príspevok.

Nárok na rodičovský príspevok nevzniká oprávnenej osobe, ak:

- ✚ oprávnená osoba a dieťa sa zdržiavajú mimo územia členských štátov Európskej únie alebo zmluvných štátov Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska a súčasne oprávnená osoba nie je zdravotne poistená v Slovenskej republike;
- ✚ je maloletým rodičom, ktorý nemá priznané rodičovské práva a povinnosti;
- ✚ je rodičom ďalšieho dieťaťa, ktoré je zverené do osobnej starostlivosti druhého rodiča, náhradnej osobnej starostlivosti (*najmä príbuzného, ak tomu nebránia zákonom ustanovené predpoklady*), pestúnskej starostlivosti, starostlivosti fyzickej osoby určenej súdnym nariadením neodkladného opatrenia, starostlivosti budúcich osvojitel'ov, a napokon v osobnej starostlivosti poručníka, pričom na túto starostlivosť o toto dieťa je už poskytovaný rodičovský príspevok.

Nárok na rodičovský príspevok *nevzniká ani jednej z oprávnených osôb v prípade, ak:*

- ✚ aspoň jedna z oprávnených osôb má nárok na materské (alebo aj na obdobnú dávku z členského štátu Európskej únie), ktorej (mesačná) suma je vyššia ako suma rodičovského príspevku. K tomuto dôvodu odopierajúcemu každému z rodičov poberanie rodičovského príspevku len preto, že jeden z nich by mal nárok na materské v súvislosti s pôrodom ďalšieho dieťaťa, vyjadrujeme zreteľný nesúhlas, ktorý argumentujeme v ďalšej časti nášho príspevku;
- ✚ štát mimo členských štátov Európskej únie alebo Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska poskytuje oprávnenej osobe rodičovský príspevok alebo materské, prípadne obdobnú dávku.

Výška rodičovského príspevku je 280 EUR mesačne, a ak sa rodičovi pred vznikom nároku na rodičovský príspevok vyplácalo materské, tak je to suma 383,80 EUR mesačne, a napokon sa táto suma zvyšuje o 25 % na každé ďalšie dieťa narodené pri tom istom pôrode, za podmienky zabezpečenia starostlivosti o deti oprávnenou osobou.

Výška rodičovského príspevku sa poskytuje v polovičnej sume, ak oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej starostlivosti (*v zníženej sume sa rodičovský príspevok poskytuje najmenej počas troch kalendárnych mesiacov od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom uvedenú skutočnosť oznámila škola príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny*). Riadnym plnením povinnej školskej dochádzky dieťaťom sa podľa § 5 ods. 12 zákona




č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve rozumie, ak zákonný zástupca dieťaťa prihlási dieťa na povinnú školskú dochádzku alebo ak dieťa neospravedlnene nevynechá viac ako 15 vyučovacích hodín v mesiaci. Za toto obdobie je vylúčené doplatenie rodičovského príspevku.

O priznaní rodičovského príspevku rozhoduje a vypláca ho úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta pobytu oprávnenej osoby, ktorá si nárok na jeho výplatu uplatňuje na predpísanom tlačive. Uplatňuje sa šesťmesačná premlčacia lehota na jednotlivé mesačné sumy rodičovského príspevku, počítaná od posledného dňa v mesiaci, za ktorý príspevok patril.

Rodičovský príspevok sa vypláca za celý kalendárny mesiac, aj keď podmienky na jeho výplatu boli splnené len za časť mesiaca. Ak sa oprávnenej osobe v *súbehu vypláca za celý kalendárny mesiac materské alebo obdobná dávka* v sume nižšej ako je suma rodičovského príspevku, tak rodičovský príspevok počas tohto obdobia sa poskytuje v sume určenej ako rozdiel medzi sumou rodičovského príspevku a sumou materského alebo obdobnej dávky. Rodičovský príspevok sa vypláca mesačne pozadu, a to najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom oprávnená osoba splnila podmienky nároku na rodičovský príspevok. Rodičovský príspevok sa nevypláca do štátu, ktorý nie je členským štátom Európskej únie.

Suma rodičovského príspevku podlieha pravidelnému zvyšovaniu k 1. januáru kalendárneho roka (*ako súčin koeficientu, o ktorý sa zvýšili sumy životného minima k 1. júlu kalendárneho roka*).

K *zastaveniu výplaty rodičovského príspevku* príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny pristúpi:

-  ak existuje dôvod na prešetrenie zákonnosti jeho poskytovania (*nárok na príspevok, podmienky na jeho výplatu vrátane správnosti jeho sumy*);
-  ak je príslušnou na poskytovanie rodičovského príspevku inštitúcia iného členského štátu Európskej únie;
-  na základe súdneho rozhodnutia o zastavení výplaty rodičovského príspevku v dôsledku nepodrobenia sa oprávnenej osoby výkonu rozhodnutia o výchove maloletých detí, a to od prvého dňa mesiaca nasledujúceho po mesiaci doručenia tohto súdneho rozhodnutia.

Okrem iných situácií, k doplateniu rodičovského príspevku sa pristupuje aj za obdobie, po ktoré bola výplata rodičovského príspevku zastavená na základe súdneho rozhodnutia o zastavení výplaty rodičovského príspevku, ak podmienky nároku na rodičovský príspevok a jeho výplatu boli splnené. Ak sa výplata rodičovského príspevku zastavená v dôsledku uvedeného súdneho rozhodnutia neobnoví do zániku nároku na rodičovský príspevok (dovršením veku dieťaťa alebo smrťou dieťaťa, respektíve oprávnenej osoby), tak sa rodičovský príspevok za toto obdobie zastavenej výplaty nedoplatí.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny je podľa § 7 ods. 4 zákona o rodičovskom príspevku oprávnený odňať výplatu rodičovského príspevku od najbližšieho kalendárneho mesiaca, za ktorý ešte nebol vyplatený, v zákonom vymedzených situáciách (*napríklad, ak sa rodičovský príspevok vyplácal neprávom, ak rodičovský príspevok poskytuje príslušná inštitúcia členského štátu Európskej únie v rovnakej sume alebo vo vyššej sume v porovnaní so slovenskou právnou úpravou, na žiadosť oprávnenej osoby*).

Dodávame, že úrad práce, sociálnych vecí a rodiny má v zákonom definovaných situáciách právomoc rozhodovať aj o určení osobitného príjemcu rodičovského príspevku, ktorým je buď obec, v ktorej má oprávnená osoba pobyť, alebo iná osoba.

Ak oprávnená osoba svojím konaním spôsobila, vedela alebo musela z okolností predpokladať (t.j. vyžaduje sa preukázanie zavinenia vo forme vedomej nedbanlivosti), že sa rodičovský príspevok vyplatil neprávom alebo vo vyššej sume ako patril, je povinná vrátiť rodičovský príspevok alebo jeho časť za obdobie, za ktoré bol vyplatený neprávom alebo vo vyššej sume ako patril. Právo na vrátenie takto neoprávnene vyplateného rodičovského príspevku zaniká uplynutím 1-ročnej prekluzívnej lehoty plynúcej odo dňa, keď úrad práce, sociálnych vecí a rodiny túto skutočnosť zistil, a v rámci 3-ročnej prekluzívnej lehoty plynúcej odo dňa poslednej neoprávnenej výplaty rodičovského príspevku.

2.2.1 Kritika nepriznania rodičovského príspevku z dôvodu poberania materského na iné dieťa

Kriticky hodnotíme vylúčenie priznania (respektíve jeho odňatie) rodičovského príspevku podľa § 3 ods. 8 zákona o rodičovskom príspevku v situácii, ak má ktorákoľvek z oprávnených osôb nárok na materské (prípadne priznané aj podľa právneho poriadku iného (ne)členského štátu Európskej únie), ktorého suma je vyššia ako suma rodičovského prí-

spevku, a to bez ohľadu na skutočnosť, či je toto materské priznané z dôvodu starostlivosti o to dieťa, na ktorého zabezpečenie riadnej starostlivosti sa žiada aj rodičovský príspevok, alebo ide o iné (spravidla ďalšie narodené) dieťa v rodine. Obdobné vylúčenie v rovnakom prípade, ktoré nezohľadňuje špecifikum o aké dieťa ide a je obsiahnuté v § 49 ods. 3 písm. c) a d) zákona o sociálnom poistení, nastáva pri priznávaní materského tzv. inému poistencovi, konkrétne otcovi dieťaťa alebo manželovi matky dieťaťa, kde je vylučovacou podmienkou skutočnosť, že matka nepoberá rodičovský príspevok. Dôvodíme so zámerom zmeny výkladu predmetného zákonného ustanovenia tak, aby sa (preukazovaná) skutočnosť, či z okruhu (potenciálnych) oprávnených osôb na priznanie nároku na rodičovský príspevok má ktorákoľvek z týchto osôb nárok na materské, viazala len k dieťaťu, na ktorého sa rodičovský príspevok žiada v konaní o priznaní rodičovského príspevku. Argumentujeme článkom 41 Ústavy Slovenskej republiky, ktorý zaručuje starostlivosť o deti a právo rodičov na ich výchovu. Taktiež zakotvuje právo rodičov starajúcich sa o deti na pomoc (zo strany) štátu, a to pomoc štátu vo vecnej, inštitucionálnej, ako i finančnej forme. Nepriznanie rodičovského príspevku na dieťa jednému z rodičov len s ohľadom na okolnosť, že druhý z rodičov má priznané materské v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom ďalšieho dieťaťa (v rodine), sa vytvorila zásadná prekážka naplňovania materiálnej podstaty tohto ústavne vyjadreného sociálneho práva. Interpretácia vyššie uvedeného ustanovenia zákona o rodičovskom príspevku narúša aj hodnotovú požiadavku primárneho práva Európskej únie vyjadrenú v článku 33 Charty základných práv Európskej únie ako právo každého rodiča „na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo adoptovaní dieťaťa“. Toto právo rodiča zreteľne a jasne vyjadruje požiadavku platenej materskej/rodičovskej dovolenky pre každého z rodičov. V rámci sekundárneho práva Európskej únie je kľúčová snaha o väčšie využívanie rodičovskej dovolenky zo strany otcov a požiadavka platenej rodičovskej dovolenky obsiahnutá v bodoch č. 20 a č. 26 preambuly a následne v článku 8 ods. 1 a 3 smernice 2019/1158 nasledovne: *„Pokiaľ ide o rodičovskú dovolenku, [...], takúto platbu alebo príspevok určí členský štát alebo sociálni partneri, a stanoví sa tak, aby sa uľahčilo čerpanie rodičovskej dovolenky oboma rodičmi.“*

Podporne ďalej uvádzame, že aj v oblasti pracovnoprávných vzťahov má pracujúci rodič ničím nepodmienené právo na čerpanie rodičovskej dovolenky (na účely prehĺbenia starostlivosti o dieťa), bez ohľadu na to, či druhý rodič čerpá materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku.

Teda zákonodarca žiadnym spôsobom nepodmieňuje právo na poskytnutie rodičovskej dovolenky skúmaním okolnosti, či druhý rodič (náhodou) nečerpá v zamestnaní materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, a dokonca ani neskúma, či ide o jedno a to isté dieťa v rodine alebo o ďalšie dieťa v rodine.

Ďalším opatrením z oblasti poisťných systémov zameraným na podporu rodičovskej starostlivosti, a to oboch rodičov starajúcich sa každý o iné dieťa, je suplovanie odvodovej povinnosti štátom. Ustanovenie § 11 ods. 7 písm. j) zákona č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov zaraďuje rodičov poskytujúcich starostlivosť (osobne, celodenne a riadne) inému dieťaťu do skupiny poistencov štátu a platí za nich poistné na zdravotné poistenie. V rovnakej situácii je štát platiteľom poistného i do systému dôchodkového poistenia podľa § 15 ods. 1 písm. c) a § 128 ods. 2 zákona o sociálnom poistení (a to v prípade riadnej starostlivosti o dieťa do šesť rokov, ako aj o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom).

3 Legislatívne zmeny navrhnuté v rámci implementácie smernice 2019/1158

Hneď na úvod konštatujeme, že navrhnuté legislatívne zmeny vyvolané implementáciou smernice 2019/1158 neprinášajú žiadnu zásadnú kvalitatívnu zmenu oproti doterajšej právnej úprave. Navrhuje sa vytvoriť inštitút otcovskej dovolenky a priznať mu rovnakú úroveň pracovnoprávnej ochrany, akú má doterajšia materská dovolenka ženy, ale kvalitatívny posun v problematike podpory otcov v starostlivosti o novorodenca (ale aj o matku) krátko po pôrode zásadne znižuje len „premenovanie“ doterajšej rodičovskej dovolenky otca práve na otcovskú dovolenku, a to i v rovnakom rozsahu čerpania (teda v rozsahu, ktorý sme vyššie v texte špecifikovali v závislosti od troch predvídaných situácií). Rovnako sa nemenia ani pravidlá o oznamovaní a nástupe na rodičovskú dovolenku transformovanú na otcovskú dovolenku. Iba pre prípad skončenia pracovného pomeru v skúšobnej dobe sa navrhuje priznať vyššiu úroveň ochrany otcovskej dovolenke v porovnaní so súčasnou pracovnoprávnou úpravou rodičovskej dovolenky muža, t.j. ako sme spomenuli vyššie, na úroveň ochrany materskej dovolenky ženy. V rámci týchto zmien sa ešte navrhuje zosúladiť pomenovanie niektorých právnych skutočností v súlade s aktuálnym právnym stavom (napríklad upustenie od pojmov dojčenský ústav a liečebný ústav a používanie aktuálnej terminológie vo

vztáhu k rodinnoprávnemu inštitútu náhradnej starostlivosti a v ňom obsiahnutým opatreniam).

Obdobná kvalitatívna situácia je tiež v návrhu legislatívnych zmien implementujúcich požiadavku smernice 2019/1158 o platbe (respektíve príspevku) počas čerpania otcovskej dovolenky v rozsahu 10 pracovných dní. Platbou počas čerpania otcovskej dovolenky bude materské (ako nemocenská dávka) poskytované za rovnakých podmienok, a aj pri rovnakom spôsobe určenia jeho sumy, ako sme ich uviedli vyššie pri poskytovaní materského tzv. inému poistencovi. Formálne sa navrhuje poskytovať toto „prvé“ materské v období šiestich týždňov odo dňa pôrodu a v rozsahu troch týždňov; *de facto* sa tak navrhuje rozdeliť poberanie súčasného materského na dve časti (doterajšie podporné obdobie v základnej situácii 28 týždňov rozdeliť na 3 týždne a 25 týždňov). Ak by otec splnil podmienky na priznanie tohto prvého materského, tak v prípade jeho žiadosti o nasledujúce materské by sa podmienky na jeho priznanie považovali za splnené a neskúmali by sa. K takýmto formálnym zmenám gestor predmetného legislatívneho návrhu v dôvodovej správe uvádza, že *„obdobie poberania materského iným poistencom (otcom) je v podmienkach Slovenskej republiky v porovnaní s inými krajinami Európskej únie nastavené nadštandardne, [...], sa navrhuje v súlade s účelom článku 20 bodu 7 smernice Európskej únie 2019/1158, aby sa obdobie výplaty materského poskytovaného otcovi po narodení dieťaťa započítavalo do úhrnného obdobia nárokov na materské pri tom istom dieťati, [...].“* Čo ale gestor legislatívneho návrhu nenavrhuje upraviť, a to je už niekoľkoročným problémom, je kvalitatívne vyjadrenie požiadavky starostlivosti o novorodenca/dieťa, tak zo strany matky, ako aj zo strany iného poistenca. Uvedený neriešený problém sa vypuklo prejavuje v aplikačnej praxi skúmaním Sociálnej poisťovne (ako platiteľ'a materského) poklesu zárobkovej činnosti, a následne tiež príjmovej úrovne otca uplatňujúceho si nárok na materské. A preto i vo vztáhu k navrhovanému rozdeleniu poskytovania materského otcovi počas tzv. otcovskej dovolenky a potom aj prípadne rodičovskej dovolenky kladieme oprávnenú otázku, či nemôže otec, ktorý bude čerpať otcovskú dovolenku, vykonávať akúkoľvek zárobkovú činnosť alebo aký je akceptovateľný pokles jeho zárobkovej činnosti na účely priznania mu materského? Na dôvažok poznamenávame, že napríklad česká právna úprava vytvorila osobitnú nemocenskú dávku už v roku 2018 – otcovské poskytované v rozsahu jedného týždňa¹⁴ (v súčasnosti

¹⁴ Bližšie pozri GREGOROVÁ, Z., M. GALVAS, J. KOMENDOVÁ, J. STRÁNSKÝ a J. ČERNÁ. *Právo sociálneho zabezpečení České republiky a Evropské unie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univer-

v rozsahu dvoch týždňov), i keď dávkovými parametrami vychádza z rovnakého základu materského, ako tomu bude aj v slovenských podmienkach.

Napokon, jedna navrhovaná zmena sa vzťahuje na zákon o rodičovskom príspevku, a to aj vo vzťahu k situácii, ku ktorej sme zaujali vyššie kritický postoj – k súbežnému poberaniu rodičovského príspevku a materského. Aby nevznikla prekážka v záujme čerpať otcovskú dovolenku otcom v rodine, v ktorej sa už starajú rodičia o dieťa do troch rokov veku (prípadne do šiestich rokov veku s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom), tak sa navrhuje súbežné poskytovanie rodičovského príspevku a materského poskytovaného otcovi dieťaťa počas otcovskej dovolenky.

Záver

Vo finálnej časti príspevku vyslovujeme názor, že napriek dosiahnutej vysokej úrovni (pracovnej a sociálnopoisťovacej) ochrany rodiča otca počas rodičovskej dovolenky krátko po pôrode dieťaťa a rodičovskej dovolenky čerpanej na účely prehlbenia starostlivosti o dieťa v porovnaní s medzinárodnoprávnymi záväzkami a v aktuálnom období i s ohľadom na transpozíciu smernice 2019/1158, ktorú hodnotí gestor legislatívneho procesu z kvalitatívnej stránky ako už dosiahnutú súčasnou právnou úpravou, stále je v predmetnej oblasti priestor pre zlepšovanie postavenia pracujúceho rodiča (vrátane matky) pri prehlbovaní starostlivosti o dieťa rodičom, čo môže pozitívne ovplyvniť i natalitu obyvateľstva Slovenskej republiky, nielen skladbu (zostavu) pracovnej sily zamestnávateľa determinovanú výpadkami zamestnancov s rodičovskými povinnosťami.

Dokonca sú publikované zistenia, ktoré svedčia o skutočnosti, že nielen matky, ale aj otcovia pociťujú výhody v oblasti duševného zdravia pri čerpaní rodičovskej (otcovskej) dovolenky v dlhšom rozsahu. A teda aj otcovská dovolenka by (týmto sekundárnym účelom) mohla potenciálne zlepšiť výsledky duševného zdravia znížením stresu a úzkosti spojenej s konfliktom medzi prácou a rodinou.¹⁵

zita v Brně, Právnická fakulta, 2018, s. 148-149. Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.

¹⁵ Bližšie pozri PHILPOTT, L. F., J. GOODWIN a M. M. SAAB. Paternal Leave and Fathers' Mental Health: A Rapid Literature Review. *International Journal of Men's Social and Community Health* [online]. 2022, vol. 5, no. SP1, s. 29-49 [cit. 2022-08-26]. ISSN 2561-9179. Dostupné na: <https://doi.org/10.22374/ijmsch.v5isp1.72>.

V rámci návrhov *de lege ferenda* odporúčame zakotviť lehotu na oznámenie nástupu na rodičovskú dovolenku zamestnávateľovi, v prípade čerpania rodičovskej dovolenky po častiach stanoviť tiež minimálny časový úsek čerpanej rodičovskej dovolenky, a napokon, v intenciách článku 5 smernice 2019/1158, zvážiť zavedenie prenositeľnosti časti rodičovskej dovolenky na druhého rodiča, ktorý môže mať napríklad záujem sa plne venovať starostlivosti o dieťa/deti len v ich ranom období vývoja.

Zosúladovaniu rodinného a pracovného života rodiča poskytujúceho starostlivosť dieťaťu/deťom majú napomáhať i opatrenia obsiahnuté v právnej úprave sociálnopoistovacieho systému. Jednoznačne ale má byť úsilie štátu jasne zamerané na stabilizovanie socioekonomického postavenia rodiča poskytujúceho a zabezpečujúceho starostlivosť dieťaťu, bez ohľadu na skutočnosť, či si dokáže ekonomickou činnosťou zabezpečiť svoje socioekonomické postavenie, ktoré je v dôsledku poskytovanej rodičovskej starostlivosti oveľa viac ohrozené, respektíve oslabené. Základom pre zavedenie akéhokoľvek opatrenia smerujúceho k podpore uvedeného európskeho prístupu je vhodné systematické a kvalitatívne vyjadrenie rodičovskej starostlivosti o dieťa.

Štát zaisťuje pomoc rodičom pri poskytovaní ich starostlivosti dieťaťu v poisťovacom systéme jednak pozitívnymi prvkami v príslušných dávkových plneniach, a jednak tiež suplovaním odvodovej povinnosti ekonomicky nečinných rodičov vo vybraných poisťných systémoch. Primárny účel týchto základných opatrení je však narúšaný nevhodným kvalitatívnym nastavením legálneho vyjadrenia starostlivosti o dieťa, ktoré požaduje len zaistenie riadnej starostlivosti o dieťa, a to aj prostredníctvom inej osoby. Uvedené sa prejavuje v aplikačnej praxi Sociálnej poisťovne pri poskytovaní materského, a to najmä zárobkovo činným otcom (ale aj matkám na materskej dovolenke), keď im odmieta priznávať materské v súbehu s ich zárobkom dosahovaným výkonom zárobkovej činnosti, čo odôvodňuje nenaplnením požiadavky riadnej starostlivosti o dieťa, ktorá nie je v dávkovej schéme materského vymedzená, ale iba analogicky, na účely suplovania odvodovej povinnosti štátom na dôchodkové poistenie a s legislatívnym odkazom na právnu úpravu poskytovania rodičovského príspevku.

Navrhujeme preto jednoznačne precizovať požiadavku starostlivosti s ohľadom na vznik nároku na materské a jeho vyplácanie, a to nielen počas zavádzanej otcovskej dovolenky, s hlbším širším cieľom jednoznač-

ného stanovenia kvality starostlivosti o dieťa pri viacerých opatreniach štátu zameraných na pomoc rodičom poskytujúcim starostlivosť dieťaťu (či už ide o supľovanie odvodovej povinnosti štátom za rodiča, alebo o poskytovanie dávkových plnení funkčne zameraných na podporu starostlivosti o dieťa rodičom). Navrhujeme buď pripustiť súbeh výkonu zárobkovej činnosti a nároku na výplatu materského (tak počas otcovskej dovolenky, ako aj počas rodičovskej dovolenky otca), čo však so sebou prináša väčšiu neprehľadnosť, a možno tiež nerovnosť v priznávaní nárokov na ostatné nemocenské dávky a ich výplaty (čo by znamenalo v zákone o sociálnom poistení viac kvalitatívnych úrovní starostlivosti o dieťa a osobitné vyčlenenie materského zo všeobecnej úpravy požiadaviek na nemocenské dávky), alebo vylúčiť tento súbeh a podporiť ho zakotvením kvalitatívne vyššej požiadavky starostlivosti, a to osobnej a riadnej starostlivosti o novorodenca otcom/matkou, pri súčasnom systematickom legislatívnom „vstupe“ aj do právnej úpravy poskytovania rodičovského príspevku, konkrétne požiadavky na riadnu starostlivosť o dieťa, a jej precizovaním podľa situácií, obdobne ako v českej právnej úprave o podmienkach poskytovania rodičovského príspevku (v § 30b a § 31 ods. 3 zákona č. 117/1995 Sb. o štátní sociálnej podpore),¹⁶ ale pri súčasnom vyhnutí sa zreteľnej kontroverzii o neobmedzenej zárobkovej činnosti rodiča pri požiadavke osobnej a celodennej starostlivosti tohto rodiča¹⁷ o dieťa (ktorá je, podľa nášho názoru, interpretačne neudržateľná). A napokon, odporúčame uvedenú kvalitatívnu požiadavku starostlivosti o dieťa aplikovať aj v ďalších právnych opatreniach zameraných na podporu rodičovskej starostlivosti o dieťa.

Zoznam bibliografických odkazov

BARANCOVÁ, H., A. OLŠOVSKÁ, J. HAMULÁK a M. DOLOBÁČ. *Slovenské pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2019. 663 s. ISBN 978-80-89710-48-5.

DILONGOVÁ, Ľ. *Pracovné podmienky žien a matiek v kontexte judikatúry Súdného dvora EÚ*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7502-054-3.

¹⁶ Bližšie pozri HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 137-138. ISBN 978-80-87576-92-2.

¹⁷ Bližšie pozri TRÖSTER, P. et al. *Právo sociálního zabezpečení*. 6. podstat. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013, s. 194. ISBN 978-80-7400-473-5.

- ELSER, H., C. WILLIAMS, W. H. DOW a J. M. GOODMAN. Inequities in Paid Parental Leave across Industry and Occupational Class: Drivers and Simulated Policy Remedies. *SSM – Population Health* [online]. 2022, vol. 18, s. 1-11 [cit. 2022-08-26]. ISSN 2352-8273. Dostupné na: <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2022.101045>.
- GREGOROVÁ, Z., M. GALVAS, J. KOMENDOVÁ, J. STRÁNSKÝ a J. ČERNÁ. *Právo sociálneho zabezpečení Českej republiky a Európskej únie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Právnická fakulta, 2018. 278 s. Učebnice Právnické fakulty MU, sv. č. 538. ISBN 978-80-210-8842-9.
- HALÍŘOVÁ, G. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. 192 s. ISBN 978-80-87576-92-2.
- HŮRKA, P. et al. *Pracovní právo*. 2. uprav. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- Charta základných práv Európskej únie*.
- KRIŽAN, V. Prekážky v práci kvôli starostlivosti o deti. In: M. LACKO, ed. *Európsky sociálny model a jeho úlohy*. 1. vyd. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis, 2020, s. 100-114. ISBN 978-80-568-0204-5.
- MATLÁK, J. et al. *Právo sociálneho zabezpečenia*. 2. rozšír. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. 356 s. ISBN 978-80-7380-403-9.
- Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia*. Ú.v. EÚ L 166, 2004-04-30, s. 72-116.
- PHILPOTT, L. F., J. GOODWIN a M. M. SAAB. Paternal Leave and Fathers' Mental Health: A Rapid Literature Review. *International Journal of Men's Social and Community Health* [online]. 2022, vol. 5, no. SP1, s. 29-49 [cit. 2022-08-26]. ISSN 2561-9179. Dostupné na: <https://doi.org/10.22374/ijmsch.v5isp1.72>.
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ*. Ú.v. EÚ L 188, 2019-07-12, s. 79-93.
- TOMAN, J. *Individuálne pracovné právo: Sociálna politika zamestnávateľa, pracovné podmienky niektorých skupín zamestnancov, dohody o prá-*

cach vykonávaných mimo pracovného pomeru. 1. vyd. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2016. 332 s. ISBN 978-80-89149-49-0.

TRÖSTER, P. et al. *Právo sociálneho zabezpečení.* 6. podstat. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: C. H. Beck, 2013. 290 s. ISBN 978-80-7400-473-5.

Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov.

Vládny návrh zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. In: *Národná rada Slovenskej republiky* [online]. 2022 [cit. 2022-08-26]. Dostupné na: <https://www.nrsr.sk/web/Default.aspx?sid=zakony/zakon&MasterID=8744>.

Zákon č. 76/2021 Z.z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Zákon č. 117/1995 Sb. o štátní sociálnej podpore v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.


Zákon č. 577/2004 Z.z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení a o zmene a doplnení zákona č. 95/2002 Z.z. o poisťovníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zákon č. 596/2003 Z.z. o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Doc. JUDr. Miloš Lacko, PhD.

Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
milos.lacko@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-8183-1820>

Informácie pre autorov

Základné informácie

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** sa tematicky zameriava najmä na spoločensky významné prierezové súvislosti otázok verejného práva a súkromného práva na národnej, nadnárodnej, ako aj medzinárodnej úrovni.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ponúka priestor pre publikáciu príspevkov v podobe:




- ✚ samostatných vedeckých štúdií, ako aj cyklov vedeckých štúdií *minimálny rozsah tvorí 10 normostrán prislúchajúcich na jednu štúdiu, maximálny rozsah je neobmedzený;*
- ✚ esejí zamýšľajúcich sa nad aktuálnou spoločenskou témou či dianím *minimálny rozsah tvorí 5 normostrán prislúchajúcich na jednu esej, maximálny rozsah je neobmedzený;*
- ✚ recenzií publikácií vzťahujúcich sa na hlavné zameranie časopisu *minimálny rozsah tvoria 3 normostrany prislúchajúce na jednu recenziu, maximálny rozsah je neobmedzený; odporúča sa zároveň dodanie obrázku prednej obálky recenzovanej publikácie v dostatočnej veľkosti;*
- ✚ informácií, ako aj správ súvisiacich so základným poslaním časopisu *minimálny rozsah tvoria 2 normostrany prislúchajúce na jednu informáciu alebo správu, maximálny rozsah je neobmedzený; odporúča sa zároveň dodanie fotodokumentačných alebo iných obrázkových podkladov sprievodného charakteru v dostatočnej veľkosti.*

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** vychádza v elektronickej online podobe pravidelne štyrikrát ročne, a to v termínoch:

- ✚ 31. marec – jarná edícia;
- ✚ 30. jún – letná edícia;
- ✚ 30. september – jesenná edícia;
- ✚ 31. december – zimná edícia.

Časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** prijíma a publikuje výhradne iba pôvodné, doposiaľ nepublikované príspevky, ktoré sú vlastným dielom autorov, ktorí ich na uverejnenie v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** predkladajú.

Zodpovednosť za dodržanie všetkých nevyhnutných predpokladov a požiadaviek kladených na príspevky publikované v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** nesú:

-  odborní garanti zodpovedajúci v rámci redakčnej rady časopisu za konkrétne prierezové sekcie vo vzťahu k vedeckej stránke príspevkov;
-  hlavný redaktor vo vzťahu k formálnej stránke príspevkov;
-  výkonný redaktor vo vzťahu k uplatneniu metodologických, analytických a štatistických otázok v príspevkoch.

Recenzné konanie




Posudzovanie zaradenia príspevkov na publikáciu v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** sa uskutočňuje na základe obojstranne anonymného recenzného konania zaistovaného členmi redakčnej rady časopisu a v odôvodnených prípadoch tiež uznávanými odborníkmi pôsobiacimi v zodpovedajúcich oblastiach.

Zápis o výsledkoch recenzného konania sa vykonáva a archivuje na štandardizovaných formulároch.

Súhrnnú informáciu o výsledku recenzného konania, spolu s usmernením ohľadom ďalšieho postupu, obdržia predkladatelia príspevkov prostredníctvom e-mailovej odpovede bezodkladne po doručení vyhotovených recenzných posudkov redakcii časopisu a záverečnom posúdení výsledkov recenzného konania redakčnou radou.

Publikácia príspevkov

Publikácia príspevkov v časopise **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** sa uskutočňuje výhradne bez akéhokoľvek nároku prispievateľov na autorský honorár. Predloženie príspevkov na publikáciu posudzuje redakcia časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** ako prejav vôle autorov, ktorým autori vedomo a dobrovoľne súčasne:

-  prejavujú svoj súhlas s uverejnením predloženého príspevku v časopise;
-  potvrdzujú, že príspevok je ich pôvodným, doposiaľ nepublikovaným dielom;
-  potvrdzujú svoj súhlas s uvedením ich pracoviska a kontaktnej e-mailovej adresy v rubrike „Kontakty na autorov“.

Texty príspevkov je možné prijímať len zaslané priamo ich autormi/ spoluautormi a s ich priloženým súhlasom na publikáciu príspevku; texty príspevkov zaslané sprostredkované prostredníctvom osôb, ktoré nie sú autormi, prípadne spoluautormi príspevku doručeného do redakcie časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, nie je možné prijať na následné recenzné konanie z dôvodu absencie súhlasu autora/spoluautorov.

Uprednostňovanie anglického jazyka v príspevkoch je vítané.

Publikovanie textov príspevkov sa uskutočňuje zásadne v dvojazyčnej slovensko-anglickej štandardizovanej hlavičkovej šablóne časopisu **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, a to súčasne v podobe kompletných verzií jednotlivých čísiel, ako aj samostatných autorských separátov uverejnených v zodpovedajúcich rubrikách na oficiálnej internetovej stránke časopisu <http://sei.iuridica.truni.sk>.

Štruktúra príspevku

Názov príspevku v pôvodnom jazyku:

- ✚ prosíme uviesť názov, prípadne podnázov príspevku v pôvodnom jazyku;

Title of Contribution in English:

- ✚ prosíme uviesť názov, prípadne podnázov príspevku v anglickom jazyku
nevyžaduje sa v prípade angličtiny ako pôvodného jazyka;

Autor príspevku:

- ✚ prosíme uviesť meno, priezvisko a všetky tituly a hodnosti autora;

Abstract in English:

- ✚ prosíme uviesť abstrakt v anglickom jazyku, cca 10 riadkov
nevyžaduje sa v prípade angličtiny ako pôvodného jazyka;

Key Words in English:

- ✚ prosíme uviesť kľúčové slová v anglickom jazyku, cca 10 výrazov
nevyžaduje sa v prípade angličtiny ako pôvodného jazyka;

Abstrakt v pôvodnom jazyku:

- ✚ prosíme uviesť abstrakt v pôvodnom jazyku, cca 10 riadkov;

Kľúčové slová v pôvodnom jazyku:

- ✚ prosíme uviesť kľúčové slová v pôvodnom jazyku, cca 10 výrazov;

Text príspevku:

- ✚ prosíme uviesť v štruktúre úvod, jadro, záver; v členení na kapitoly, prípadne podkapitoly; príspevok môže obsahovať tabuľky, grafy, schémy, obrázky a podobne, je však nevyhnutné uviesť ich prameň so všetkými povinnými bibliografickými údajmi v plnom rozsahu; poznámky a odkazy na literatúru prosíme uvádzať v poznámke pod čiarou podľa platnej bibliografickej normy (ISO 690)

Pozn.: je nutné uvádzať všetky povinné bibliografické údaje v plnom rozsahu – rovnako v odkazoch v poznámkach pod čiarou, ako aj v zozname literatúry na konci príspevku; zároveň je nevyhnutné, aby všetka použitá literatúra, na ktorú odkazuje text príspevku v poznámkach pod čiarou, v plnej miere zodpovedala prameňom uvedeným v zozname použitej literatúry umiestnenom na konci príspevku a opačne;

Literatúra:

- ✚ prosíme uviesť zoznam použitej literatúry podľa platnej bibliografickej normy (ISO 690)

Pozn.: je nutné uvádzať všetky povinné bibliografické údaje v plnom rozsahu – rovnako v odkazoch v poznámkach pod čiarou, ako aj v zozname literatúry na konci príspevku; zároveň je nevyhnutné, aby použitá literatúra, na ktorú odkazuje text príspevku v poznámkach pod čiarou, v plnej miere zodpovedala prameňom uvedeným v zozname použitej literatúry umiestnenom na konci príspevku a opačne;

Kontakt na autora:

- ✚ prosíme dodržať nižšie uvedenú vzorovú štruktúru informácie o kontakte na autora príspevku:

Ing. Jana Koprlová, PhD.
Právnická fakulta
Trnavská univerzita v Trnave
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovenská republika
jana.koprlova@gmail.com

Texty príspevkov je možné prijímať výhradne v elektronickej podobe vo formáte dokumentu textového editora MS Word. V textoch príspevkoch odporúčame použiť štandardizované typy a veľkosti písma, riadkovania, ako aj formátovania textu.

Texty príspevkov zasielajte, prosím, na e-mailovú adresu redakcie časopisu sei.journal@gmail.com.

Vaše otázky v prípade nejasností či potreby poskytnutia dodatočných informácií zasielajte, prosím, na e-mailovú adresu redakcie časopisu sei.journal@gmail.com.

Tešíme sa na Váš príspevok!

S úctou,





redakcia **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**

Information for Authors





Basic Information

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** thematically focuses mainly on social relevant interdisciplinary relations on the issues of public law and private law at the national, transnational and international levels.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** offers a platform for publication of contributions in the form of:

-  separate papers and scientific studies as well as scientific studies in cycles
the expected minimum extent related to one study covers 10 standard pages, the maximum extent is not limited;
-  essays on current social topics or events
the expected minimum extent related to one essay covers 5 standard pages, the maximum extent is not limited;
-  reviews on publications related to the main orientation of the journal
the expected minimum extent related to one review covers 3 standard pages, the maximum extent is not limited; it is recommendable to deliver also the front cover picture of the reviewed publication in the sufficient largeness;
-  information as well as reports connected with the inherent mission of the journal
the expected minimum extent related to one information or report covers 2 standard pages, the maximum extent is not limited; it is recommendable to deliver also photo documents or other picture material of accompanying character in the sufficient largeness.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is issued in an electronic on-line version four times a year, regularly on:

-  March 31st – spring edition;
-  June 30th – summer edition;
-  September 30th – autumn edition;
-  December 31st – winter edition.

The journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** accepts and publishes exclusively only original, hitherto unpublished contributions written as the own work by authors those are submitting the contributions for publication in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**.

Responsibility for compliance with all prerequisites and requirements laid on contributions published in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** have:

- ✚ special supervisors within the journal's editorial board responsible for specific interdisciplinary sections in relation to the scientific aspects of contributions;
- ✚ editor in chief in relation to the formal aspects of contributions;
- ✚ executive editor in relation to the application of methodological, analytical and statistical questions in contributions.

Review Procedure

Reviewing the contributions for publication in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** follows with a mutually anonymous (double-blind) review procedure realized by members of journal's editorial board and in well-founded cases also by recognized experts working in corresponding areas.

Report on results of the review procedure is made and archived on standardized forms.

Comprehensive information on results of the review procedure, together with guidance on how to proceed with submitted contributions, will contribution's submitters receive through an e-mail answer immediately after receiving the reviewers' written opinions by the journal's editorial office and final judging the results of the review procedure by the editorial board.

Publication of Contributions

Publication of contributions in the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** is realized exclusively without any contributor's claim for author's fee (royalty). Submission of contributions for publication understands the editorial office of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** as a manifestation of the will of the authors, through which the authors all at once knowingly and voluntarily:

- ✚ express their own agreement with publication of submitted contribution in the journal;
- ✚ declare that the contribution presents their original, hitherto unpublished work;

- ✚ declare their own agreement with specifying their workplace and contact e-mail address in the section “Authors’ Contact List”.

Accepted can be only texts submitted for publication sent by their authors/co-authors directly and with their written permission for publication; text submissions sent mediated through non-authors or non-co-authors of a submitted text delivered to the editorial office of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** cannot be accepted for the following review procedure due to the absence of the author’s/co-authors’ consent.

Favouring the English language in contributions is welcome.

Publication of the contribution texts will be provided exclusively in the bilingual Slovak-English standardized letterhead template of the journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**, synchronously in the form of complete versions of individual journal numbers as well as in the form of single authors’ contributions. Publication process follows in corresponding sections on the journal’s official website: <http://sei.iuridica.truni.sk/international-scientific-journal/>.

Structure of Contribution

Title of Contribution in Original Language:

- ✚ please specify title, eventually subtitle of contribution in original language;

Title of Contribution in English:

- ✚ please specify title, eventually subtitle of contribution in English
not required in the case of English as the language of the original;

Author of Contribution:

- ✚ please specify author’s given name, surname and all academic degrees;

Abstract in English:

- ✚ please specify abstract in English, circa 10 rows
not required in the case of English as the language of the original;

Key Words in English:

- ✚ please specify key words in English, circa 10 words
not required in the case of English as the language of the original;

Abstract in Original Language:

- ✚ please specify abstract in original language, circa 10 rows;

Key Words in Original Language:

✚ please specify key words in original language, circa 10 words;

Text of Contribution:

✚ please specify in following structure: introduction, main text, conclusions; text broken down into chapters, eventually subchapters; the contribution may include sheets, charts, figures, pictures, etc., but it is necessary to indicate their sources with all obligatory bibliographic details in the full extent; notes and references to literature, please, specify in the footnote according to current bibliographic standards (ISO 690)

Note: all obligatory bibliographic data must be included to the full extent – both in references in the footnote as well as in bibliography list at the end of contribution; it is also essential that all of literature referred in the footnotes of the contribution's text fully corresponds to the sources listed in the bibliography list placed at the end of the contribution and vice versa;

Literature:

✚ please specify a complete bibliography of all sources according to current bibliographic standards (ISO 690)

Note: all obligatory bibliographic data must be included to the full extent – both in references in the footnote as well as in bibliography list at the end of contribution; it is also essential that all of literature referred in the footnotes of the contribution's text fully corresponds to the sources listed in the bibliography list placed at the end of the contribution and vice versa;

Author's Contact:

✚ please follow the below mentioned model structure of contact information on the author of contribution:

Ing. Jana Koprlová, PhD.
Faculty of Law
Trnava University in Trnava
Kollárova 10
917 01 Trnava
Slovak Republic
jana.koprlova@gmail.com

Contribution manuscripts can be accepted only in electronic version in the format of the text editor MS Word document. Applying the stand-

ardized types and font sizes, line spacing as well as text formatting in the contribution manuscripts is highly recommended.

Your contribution manuscripts send, please, to the e-mail address of the journal's editorial office sei.journal@gmail.com.

In the case of any uncertainty or necessity of providing additional information send your questions, please, to the e-mail address of the journal's editorial office sei.journal@gmail.com.

We are looking forward to your contribution!

Yours faithfully,

Team **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA**

Etický kódex

Článok I. Všeobecné ustanovenia

Medzinárodný internetový vedecký časopis **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** (ďalej len „časopis“) vydáva Právnická fakulta Trnavskej univerzity v Trnave a tematicky sa zameriava najmä na spoločensky významné prierezové súvislosti otázok verejného práva a súkromného práva na národnej, nadnárodnej, ako aj medzinárodnej úrovni. Redakcia časopisu sídli v priestoroch Právnickej fakulty na Kollárovej ulici č. 10 v Trnave.

Časopis má charakter vedeckého recenzovaného časopisu, ktorý vychádza v on-line elektronickej podobe pravidelne štyrikrát ročne na oficiálnej webovej stránke časopisu <http://sei.iuridica.truni.sk>. Publikovanie textov príspevkov sa uskutočňuje v dvojazyčnej slovensko-anglickej štandardizovanej hlavičkovej šablóne časopisu, a to súčasne v podobe kompletných verzií jednotlivých čísiel, ako i samostatných autorských separátov uverejnených v zodpovedajúcich rubrikách na webovej stránke časopisu.

Časopis ponúka podnetnú a inšpiratívnu platformu pre komunikáciu na úrovni odbornej aj občianskej verejnosti, a rovnako aj pre vedecké a celospoločensky prínosné riešenia aktuálnych otázok z oblastí najmä verejného práva a súkromného práva.

Webová stránka časopisu ponúka čitateľskej verejnosti informácie v bežnom grafickom rozhraní, a súbežne aj v grafickom rozhraní Blind Friendly pre slabozrakých čitateľov paralelne v slovenskom a anglickom jazyku. V uvedených jazykoch zabezpečuje redakcia časopisu aj spätnú komunikáciu.

Článok II. Zodpovednosť a publikácia príspevkov

Časopis prijíma a publikuje výhradne iba pôvodné, doposiaľ nepublikované príspevky, ktoré sú vlastným dielom autorov, ktorí ich na uverejnenie v časopise predkladajú. Autori príspevkov vedecky či pedagogicky pôsobia v zodpovedajúcich oblastiach zamerania časopisu a majú ukončené zodpovedajúce akademické vzdelanie na úrovni minimálne druhého stupňa vysokoškolského štúdia.




V súlade s vyššie uvedeným ustanovením sa automaticky so zodpovedajúcim odôvodnením zamietajú príspevky už preukázateľne publikované, ako aj príspevky, ktoré naplňajú skutkovú podstatu plagiátu či ne-

oprávneného, respektíve nezákonného zásahu do autorského práva podľa autorského zákona v platnom znení.

Informácie pre autorov zverejnené na webovej stránke časopisu sú záväzné. Uprednostňovanie anglického jazyka v príspevkoch je vítané.

Zodpovednosť za dodržanie všetkých nevyhnutných predpokladov a požiadaviek kladených na príspevky publikované v časopise nesú odborní garanti z radov členov redakčnej rady a redakčného okruhu časopisu zodpovedajúci za konkrétne prierezové sekcie vo vzťahu k vedeckej stránke príspevkov, hlavný redaktor vo vzťahu k formálnej stránke príspevkov a výkonný redaktor vo vzťahu k uplatneniu metodologických, analytických a štatistických otázok v príspevkoch.

Publikácia príspevkov v časopise sa uskutočňuje výhradne bez akéhokoľvek nároku prispievateľov na autorský honorár. Predloženie príspevkov na publikáciu posudzuje redakcia časopisu ako prejav vôle autorov, ktorým autori vedome a dobrovoľne súčasne:

-  prejavujú svoj súhlas s uverejnením predloženého príspevku v časopise;
-  potvrdzujú, že príspevok je ich pôvodným, doposiaľ nepublikovaným dielom;
-  potvrdzujú svoj súhlas s uvedením ich pracoviska a kontaktnej e-mailovej adresy v rubrike „Kontakty na autorov“.

Texty príspevkov je možné prijímať len zaslané priamo ich autormi/spoluautormi a s ich priloženým súhlasom na publikáciu príspevku; texty príspevkov zaslané sprostredkované prostredníctvom osôb, ktoré nie sú autormi, prípadne spoluautormi príspevku doručeného do redakcie časopisu, nie je možné prijať na následné recenzné konanie z dôvodu absencie súhlasu autora/spoluautorov.

Článok III. Recenzné konanie

Posudzovanie zaradenia príspevkov na publikáciu v časopise sa uskutočňuje nezávisle a nestranne na základe obojstranne anonymného recenzného konania zaist'ovaného členmi redakčnej rady časopisu a v odôvodnených prípadoch tiež uznávanými odborníkmi pôsobiacimi v zodpovedajúcich oblastiach.

Zápis o výsledkoch recenzného konania sa vykonáva a archivuje na štandardizovaných formulároch.

Súhrnnú informáciu o výsledku recenzného konania, spolu s usmernením ohľadom ďalšieho postupu, obdržia predkladatelia príspevkov prostredníctvom e-mailovej odpovede bezodkladne po doručení vyhotovených recenzných posudkov redakcii časopisu a záverečnom posúdení výsledkov recenzného konania redakčnou radou.

Príspevky sa so zodpovedajúcim písomným odôvodnením automaticky zamietajú v prípadoch, pokiaľ:

- ✚ autor príspevku preukázateľne nemá ukončené úplné vysokoškolské vzdelanie, t.j. vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa;
- ✚ príspevok preukázateľne nezodpovedá minimálnym štandardom a štandardným kritériám vedeckej etiky, ktoré sa kladú a sú všeobecne vedeckou verejnosťou a vedeckou obcou uznávané vo vzťahu k príspevkom danej kategórie (štúdie, eseje, recenzie publikácií, informácie alebo správy), či už z hľadiska rozsahu, náplne, metodologických východísk, použitej metodológie, a podobne, ako aj z hľadiska správneho, úplného a vedecky korektného uvádzania všetkých použitých bibliografických odkazov podľa platnej bibliografickej normy (ISO 690).

Článok IV. Vyhlásenie o prístupí ku kódexom a zásadám publikačnej etiky Komisie pre publikačnú etiku

Časopis v plnej miere uplatňuje a dodržiava kódexy a zásady publikačnej etiky Komisie pre publikačnú etiku (Committee on Publication Ethics COPE) zverejnené na webovej stránke Komisie pre publikačnú etiku <https://publicationethics.org/>. Uvedené zásady a pravidlá publikačnej etiky sú záväzné pre autorov príspevkov, redakčnú radu časopisu, redaktorov a redakciu časopisu, recenzentov príspevkov, ako aj vydavateľa časopisu.

Článok V. Nezávislosť a nestrannosť

Časopis je nezávislým a nestranným medzinárodným vedeckým internetovým periodikom.

Článok VI. Rozhodný právny poriadok

Časopis a všetky s ním súvisiace právne skutočnosti a právne úkony sa riadia právnym poriadkom Slovenskej republiky.

Trnava 31. december 2013

Code of Ethics

Article I. General Provisions

International scientific online journal **SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA** (hereinafter only “journal”) is published by the Faculty of Law at Trnava University in Trnava, and it thematically focuses mainly on social relevant interdisciplinary relations on the issues of public law and private law at the national, transnational and international levels. The journal’s editorial office resides in premises of the Faculty of Law in Kollárova Street No. 10 in Trnava, Slovakia.

The journal has the nature of a scientific peer-reviewed journal, which is issued in an electronic on-line version regularly four times a year on the official website of the journal <http://sei.iuridica.truni.sk/international-scientific-journal/>. Publication of the contribution texts will be provided exclusively in the bilingual Slovak-English standardized letterhead template of the journal, synchronously in the form of complete versions of individual journal numbers as well as in the form of single authors’ contributions. Publication process follows in corresponding sections on the journal’s official website.

The journal provides a stimulating and inspirational platform for communication both on the professional level and the level of the civic society, as well as for scientific and society-wide beneficial solutions to current issues mainly in the areas of public law and private law.

The website of the journal offers the reading public contributions in the common graphical user interface as well as in the blind-friendly interface, both parallel in the Slovak and the English languages. In all those languages the journal’s editorial office provides also feedback communication.

Article II. Responsibility and Publication of Contributions

The journal accepts and publishes exclusively only original, hitherto unpublished contributions written as the own work by authors those are submitting the contributions for publication in the journal. Contributors are scientifically or pedagogically engaged in areas corresponding with the main orientation of the journal and they have completed adequate academic qualification, at least the second degree of academic education.

In accordance with the foregoing provision shall be automatically with the adequate justification rejected contributions those have been provably already published as well as contributions those constitute the merits of plagiarism or of unauthorized, respectively illegal interference with the copyright under the protection of the Copyright Act in force.

Information for authors published on the journal's website is binding. Favouring the English language in contributions is welcome.

Responsibility for compliance with all prerequisites and requirements laid on contributions published in the journal have special supervisors within the journal's editorial board responsible for specific interdisciplinary sections in relation to the scientific aspects of contributions, editor in chief in relation to the formal aspects of contributions and executive editor in relation to the application of methodological, analytical and statistical questions in contributions.

Publication of contributions in the journal is realized exclusively without any contributor's claim for author's fee (royalty). Submission of contributions for publication understands the editorial office of the journal as a manifestation of the will of the authors, through which the authors all at once knowingly and voluntarily:

- ✚ express their own agreement with publication of submitted contribution in the journal;
- ✚ declare that the contribution presents their original, hitherto unpublished work;
- ✚ declare their own agreement with specifying their workplace and contact e-mail address in the section "Authors' Contact List".

Accepted can be only texts submitted for publication sent by their authors/co-authors directly and with their written permission for publication; text submissions sent mediated through non-authors or non-co-authors of a submitted text delivered to the editorial office of the journal cannot be accepted for the following review procedure due to the absence of the author's/co-authors' consent.

Article III. Review Procedure



Reviewing the contributions for publication in the journal follows with a mutually anonymous (double-blind) review procedure realized independently and impartially by members of journal's editorial board and in

well-founded cases also by recognized experts working in corresponding areas.

Report on results of the review procedure is made and archived on standardized forms.

Comprehensive information on results of the review procedure, together with guidance on how to proceed with submitted contributions, will contribution's submitters receive through an e-mail answer immediately after receiving the reviewers' written opinions by the journal's editorial office and final judging the results of the review procedure by the editorial board.

Contributions will be with adequate written justification automatically rejected in cases, if:

-  the contributor hasn't provably completed the entire university education, i.e. the academic qualification of the second degree;
-  contribution provably doesn't comply with the minimum standards and standard criteria of scientific ethics, which are imposed and generally respected by the scientific public and scientific community in relation to contributions of the given category (studies, essays, reviews on publications, information or reports), whether in terms of extent, content, methodological assumptions, applied methodology and similarly, or in terms of a proper, complete and scientifically correct indicating all the bibliographic references according to current bibliographic standards (ISO 690).

Article IV. Declaration of Accession to Codes and Principles of Publication Ethics of the Committee on Publication Ethics

The journal fully exercises and observes codes and principles of publication ethics of the Committee on Publication Ethics COPE published on the website of the Committee on Publication Ethics <https://publicationethics.org/>. Listed principles and guidelines of publication ethics are binding for contributors, journal's editorial board, journal's editors and editorial office, contribution reviewers as well as journal's publisher.

Article V. Independence and Impartiality

The journal is an independent and impartial international scientific online journal.

Article VI. Determining Law

The journal and all the related legal facts and legal actions are governed by the law of the Slovak Republic.

Trnava, Slovakia, December 31st, 2013



SOCIETAS ET IVRISPRVDENTIA

SOCIETAS ET IURISPRUDENTIA

Medzinárodný **International**
internetový vedecký časopis **Scientific Online Journal**
zameraný na právne otázky **for the Study of Legal Issues**
v interdisciplinárnych súvislostiach **in the Interdisciplinary Context**

Vydáva: Issued by:
Právnická fakulta Faculty of Law
Trnavská univerzita v Trnave Trnava University in Trnava
Slovenská republika Slovak Republic

Vychádza štvrťročne Issued Quarterly
2022, ročník X. 2022, Volume X.

URL časopisu: Journal's URL:
<http://sei.iuridica.truni.sk> <http://sei.iuridica.truni.sk>

Poštová adresa redakcie: Editorial Office Postal Address:
Kollárova 10 Kollárova 10
917 01 Trnava 917 01 Trnava
Slovenská republika Slovak Republic

E-mailová adresa redakcie: Editorial Office E-mail Address:
sei.journal@gmail.com sei.journal@gmail.com

Hlavný redaktor: Editor in Chief:
Doc. JUDr. Marianna Novotná, Doc. JUDr. Marianna Novotná,
PhD., mim. prof. PhD., mim. prof.

Výkonný redaktor: Executive Editor:
Ing. Jana Koprlová, PhD. Ing. Jana Koprlová, PhD.

© Právnická fakulta © Faculty of Law
Trnavská univerzita v Trnave Trnava University in Trnava
Slovenská republika Slovak Republic

ISSN 1339-5467