

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 naplniť hodnotový prístup zosúlad'ovania 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 zosúladovania 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 prináležiacemu 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 zváži 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 ospravednenej 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 pracovnoprávneho 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 vyšetrovaniu 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 závere, 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 spätych 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 dočasným 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 predĺžovaný 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 prehlbenie 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 prehlbenie 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 napĺňa 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 napĺňania jej zákonného účelu – prehlbenia 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 prehlbenie 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 zosúlad'ovania pracovného a rodinného života pracujúceho rodiča/rodičov.

Ďalším aspektom poskytovania rodičovskej dovolenky na prehlbenie 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 úpravu uloženú povinnosť preukazovať svojmu zamestnávateľovi v situácii, keď oznamuje nástup na rodičovskú dovolenku na prehlbenie starostlivosti o dieťa alebo pokračovanie v čerpaní tejto dovolenky, lekársnym posudkom dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav svojho dieťaťa, vyžadujúci si osobitnú starostlivosť. Argumentujeme jednak skutočnosťou, že zamestnávateľ nemá povolo'ováciu, 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 prehlbenie 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 prehlbenie 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 prehlbenie 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 zdravotným stav dieťaťa vyžadujúci si osobitnú starostlivosť. Zákonník práce, ani žiadny iný pracovnoprávny predpis neupravuje formálne ani obsahové náležitosti *dokumentu, ktorý by deklaroval dlhodobou nepriaznivým zdravotným 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 otáznou, 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 dlhodobou 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. čakaciu 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 mesiaca, 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 dlhodobo 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 oprávnenu 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 spôsobilá, 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 napĺňania 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 poisťné na zdravotné poistenie. V rovnakej situácii je štát platiteľom poisťného 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 dojednenský ústav a liečebný ústav a používanie aktuálnej terminológie vo

vzťahu k rodinnoprávnomu 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 niekoľkoročný 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 platiteľa materského) poklesu zárobkovej činnosti, a následne tiež príjmovej úrovne otca uplatňujúceho si nárok na materské. A preto i vo vzťahu 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 sociálnopoišťovacej) 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 spojené 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 sociálnopoisťovacieho 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 suplovanie 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 sociální podpoře),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 Súdneho 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 České republiky a Evropské unie*. 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>