

Súd: Správny súd v Bratislave  
Spisová značka: BA-4Sa/68/2019  
Identifikačné číslo súdneho spisu: 1019201268  
Dátum vydania rozhodnutia: 11. 01. 2024  
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Ivana Hauerlandová, PhD.  
ECLI: ECLI:SK:SpSBA:2024:1019201268.2

## ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Správny súd v Bratislave sudkyňou JUDr. Ivanou Hauerlandovou, PhD. v sociálnej veci žalobcu: A. B., nar. XX.XX.XXXX, bytom C. XX, B., proti žalovanému: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta 8 a 10, Bratislava, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. XXXXX-X/XXXX-XX zo dňa 24.07.2019, takto

### rozhodol:

I. Súd žalobu **z a m i e t a**.

II. Žalovanému sa právo na náhradu trov konania **n e p r i z n á v a**.

### odôvodnenie:

1. Z administratívneho konania vyplýva, že Sociálna poisťovňa, pobočka Bratislava (ďalej len „pobočka“), vydala dňa 5. marca 2019 rozhodnutie č. XXX-XXXXXX-XXXX/XXXX, ktorým rozhodla, že žalobca nemá nárok na materské v období od 1. januára 2019. Dňa 18. decembra 2018 bolo pobočke doručené tlačivo Žiadosť o materské č. B 1058132, ktorým si uplatnil nárok na materské z poistného vzťahu zamestnanca obchodnej spoločnosti KVT servis s. r. o, Rožňavská 1, 831 04 Bratislava. Na predmetnom tlačive žalobca uviedol, že dieťa prevzal do starostlivosti dňa 1. januára 2019 a zamestnávateľ potvrdil, že rodičovská dovolenka bola poskytnutá od 1. januára 2019 a naposledy pracoval dňa 31. decembra 2018. Otcom dieťaťa, nar. X. XXXXXXX XXXX, je žalobca. Z rodičovskej dohody zo dňa 18. decembra 2018 vyplýva, že otec preberá dieťa do starostlivosti od 1. januára 2019. Z rozhodnutia Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava č. B\_B./XXXX/XXXXX-X zo dňa 22. januára 2019 sa oprávnenej osobe matke pri starostlivosti o dieťa odníma rodičovský príspevok od 1. januára 2019. Z potvrdenia o neuplatnení nároku na rodičovský príspevok vystavené dňa 11. decembra 2018 Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava, z ktorého vyplýva, že žalobca do dátumu jeho vydania neuplatnil nárok na rodičovský príspevok. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 31. októbra 2016 uzatvorenej medzi obchodnou spoločnosťou KVT service s.r.o., Rožňavská 1, 831 04 Bratislava a žalobcom dňom nástupu zamestnanca do práce je 1. november 2016; zamestnanec je zamestnaný zamestnávateľom s pracovným zaradením Servisný technik junior; miestom výkonu práce je Bratislava a blízke okolie; pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne; pracovná doba sa začína o 8:00 h končí o 16:45 h. Dohoda o zmene a doplnení pracovnej zmluvy - DOHODA O MZDE zo dňa 31. októbra 2016 uzatvorená medzi obchodnou spoločnosťou KVT servis s. r. o. a žalobcom upravuje mzdové podmienky žalobcu s účinnosťou od 1. novembra 2016. Dohoda o zmene a doplnení pracovnej zmluvy - DOHODA O MZDE zo dňa 25. júla 2018 uzatvorená medzi obchodnou spoločnosťou KVT servis s. r. o. a žalobcom upravuje mzdové podmienky žalobcu s účinnosťou od 1. augusta 2018, podľa ktorej s účinnosťou od 1. augusta 2018 patrí zamestnancovi za vykonanú prácu hrubá mesačná mzda vo výške 1050,- EUR (tzv. fixná časť mzdy) a výška variabilnej časti mesačnej mzdy je 450,- EUR. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 11. decembra 2018 uzatvorenej medzi obchodnou spoločnosťou KVT spol. s r. o., Rožňavská 1, 831 04 Bratislava a žalobcom, podľa ktorej deň nástupcu zamestnanca do práce je 1.

január 2019 a zároveň deň účinnosti tejto zmluvy je 1. januára 2019; zamestnanec je zamestnaný zamestnávateľom s pracovným zaradením ako Zodpovedný servisný technik; miestom výkonu práce je Bratislava a blízke okolie; pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú odo dňa účinnosti tejto zmluvy; pracovný čas zamestnanca je 40 hodín týždenne; v spoločnosti je zavedený pružný pracovný čas; denný prevádzkový čas pozostáva zo základného pracovného času a úsekov voliteľného pracovného času, je stanovený od 6:00 do 18:30 v pracovné dni; v spoločnosti sa pružný pracovný čas uplatňuje ako pružný kalendárny mesiac pri rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien; začiatok a koniec základného pracovného času sa v jednotlivých pracovných dňoch určuje od 10:00 h do 14:00 h a platí pre všetkých zamestnancov, ktorí sú povinní byť v tomto čase prítomní na pracovisku. Dohoda o zmene a doplnení pracovnej zmluvy - DOHODA O MZDE uzatvorená medzi obchodnou spoločnosťou KVT spol. s r. o. a žalobcom upravuje mzdové podmienky žalobcu s účinnosťou od 1. januára 2019, podľa ktorej s účinnosťou od 1. januára 2019 patrí zamestnancovi za vykonanú prácu hrubá mesačná mzda vo výške 1050,- EUR (tzv. fixná časť mzdy) a výška variabilnej časti mesačnej mzdy je 450,- EUR. Podľa údajov evidovaných v informačnom systéme Sociálnej poisťovne žalobca bol ako zamestnanec obchodnej spoločnosti KVT servis s.r.o. povinne nemocensky poistený od 1. novembra 2016 do 16. júla 2019, pričom v období od 1. januára 2019 do 16. júla 2019 mal povinné nemocenské poistenie zamestnanca prerušené z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. Od 1. januára 2019 do 30. apríla 2019 bol povinne nemocensky poistený ako zamestnanec obchodnej spoločnosti innogy Solutions s. r. o. Podľa výpisu z Obchodného registra Okresného súdu Bratislava I v období od 7. októbra 2003 do 29. marca 2019 bolo obchodné meno tejto obchodnej spoločnosti KVT spol. s r. o. Od 1. mája 2019 je žalobca povinne nemocensky poistený ako zamestnanec obchodnej spoločnosti LAST MILE, spol. s r. o. Obchodná spoločnosť KVT servis s.r.o. informovala Sociálnu poisťovňu dňa 10. januára 2019 prostredníctvom tlačiva Registračný list fyzickej osoby - zmena o začiatku čerpania „materskej“ dovolenky žalobcom od 1. januára 2019, dňa 17. júla 2019 prostredníctvom tlačiva Registračný list fyzickej osoby - zmena o skončení čerpania rodičovskej dovolenky žalobcom dňom 16. júla 2019 a prostredníctvom tlačiva Registračný list FO - odhláška o zániku nemocenského poistenia žalobcu dňom 16. júla 2019. Podľa údajov evidovaných v informačnom systéme Sociálnej poisťovne matka dieťaťa je povinne nemocensky poistená ako zamestnankyňa obchodnej spoločnosti HENKEL SLOVENSKO, spol. s r. o. od 15. júla 2013, pričom v období od 25. marca 2017 do 31. marca 2019 mala povinné nemocenské poistenie zamestnanca prerušené z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. V období od 27. marca 2017 do 31. marca 2019 bola menovaná evidovaná ako občan starajúci sa o dieťa do šiestich rokov veku, tzv. poistenec štátu, a to na základe tlačiva Registračný list FO - prihláška, ktorú podala dňa 27. februára 2017.

2. Z napadnutého rozhodnutia č. XXXXX-X/XXXX-XX zo dňa 24.07.2019 vyplýva, že Sociálna poisťovňa, ústredie odvolanie podané proti rozhodnutiu Sociálnej poisťovne, pobočka Bratislava, č. XXX-XXXXXX-XXXX/XXXX zo dňa 5. marca 2019 v zásade zamietla a rozhodnutie potvrdila. Rozhodnutie odôvodnila tým, že podmienky nároku na materské upravuje zákon v znení neskorších predpisov, ktorý pre každý poistný vzťah stanovuje všeobecné podmienky nároku na nemocenské dávky a zároveň pre každú nemocenskú dávku (nemocenské, ošetrovné, vyrovnávacia dávka a materské) stanovuje osobitné podmienky nároku. Pri posudzovaní splnenia všetkých zákonných podmienok nároku na nemocenské dávky sa prihliada na všetky okolnosti jednotlivého prípadu a na všetky ustanovenia zákona, ktoré súvisia s konkrétnym prípadom, a zároveň sa berú ako jeden celok a posudzujú sa v ich vzájomnej súvislosti. Súčasne je potrebné dbať na účel sledovaný zákonom. Žalobca si uplatnil nárok na materské a jeho výplatu ako iný poistenec - otec dieťaťa, a to z poistného vzťahu zamestnanca. Všeobecnými podmienkami nároku na nemocenské dávky zamestnanca upravenými v § 30 zákona v znení neskorších predpisov sú podmienka existencie nemocenského poistenia, resp. plynutia ochranej lehoty v deň vzniku dôvodu na poskytnutie dávky (v prípade materského inému poistencovi v deň prevzatia dieťaťa do starostlivosti) a podmienka absencie príjmu v období starostlivosti o dieťa. Osobitné podmienky nároku na materské iného poistenca upravuje § 49 zákona v znení neskorších predpisov. V prípade žalobcu - otca dieťaťa pobočka skúmala splnenie týchto osobitných podmienok nároku na materské: prevzatie dieťaťa do starostlivosti a starostlivosť o toto dieťa otcom dieťaťa, k čomu sa vyžaduje dohoda s matkou dieťaťa, vek dieťaťa (materské sa vypláca najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa), najmenej 270 dní nemocenského poistenia pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti, uplynutie 6 týždňov odo dňa pôrodu, nepoberanie materského na to isté dieťa alebo rodičovského príspevku matkou dieťaťa. Jednou z osobitných podmienok nároku na materské iného poistenca je podmienka prevzatia dieťaťa do starostlivosti a následného poskytovania starostlivosti tomuto dieťaťu. Táto podmienka je splnená vtedy, ak otec dieťaťa prevezme dieťa do svojej starostlivosti, to znamená, že odo dňa prevzatia už

nebude starostlivosť dieťaťu poskytovať matka, ale otec. Prevzatím dieťaťa do starostlivosti otcom sa rozumie, že otec dieťaťa prevzal na seba tú časť starostlivosti, ktorú do okamihu prevzatia poskytovala dieťaťu matka, aby sa matka opätovne mohla zaradiť do pracovného procesu. Ide o situáciu, kedy otec dieťaťa po jeho prevzatí do starostlivosti prerušuje svoju pracovnú činnosť za účelom návratu matky do pracovného procesu. Podmienka prevzatia dieťaťa do starostlivosti otcom nie je splnená, ak sa o dieťa naďalej stará matka dieťaťa. Ak sa matka dieťaťa reálne starala o dieťa do prevzatia starostlivosti o dieťa otcom a stará sa o toto dieťa aj naďalej, je prevzatie dieťaťa do starostlivosti otcom len formálne (fiktívne). Ak sa o dieťa aj naďalej stará matka dieťaťa, a otec naďalej vykonáva zárobkovú činnosť nemožno takúto situáciu považovať za prevzatie dieťaťa do starostlivosti otca. Dohoda rodičov dieťaťa o prevzatí dieťaťa do starostlivosti otca je v takomto prípade fiktívna (formálna). Z uvedeného dôvodu nie je otec dieťaťa vykonávajúci naďalej zárobkovú činnosť, považovaný za iného poistenca, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti. Účelom materského poskytovaného z nemocenského poistenia je kompenzovanie straty príjmu zo zárobkovej činnosti, ku ktorej došlo v dôsledku prevzatia starostlivosti o dieťa do troch rokov jeho veku. Účel zákona nie je naplnený, pokiaľ otec dieťaťa prevzal dieťa do starostlivosti len formálne, naďalej pracuje, pričom dosahuje porovnateľný príjem ako pred nástupom na rodičovskú dovolenku. Splnenie podmienok nároku na materské sa sleduje ku dňu, ktorý iný poistenc uvedie v žiadosti o materské ako deň prevzatia dieťaťa do starostlivosti, čo je v prípade žalobcu 1. január 2019. Z predložených podkladov vyplýva, že žalobca ako zamestnanec obchodnej spoločnosti KVT servis s.r.o. mal podľa dohody o mzde naposledy určenú hrubú mesačnú mzdu od 1. augusta 2018 vo výške 1050,- EUR (tzv. fixnú časť mzdy) a výšku variabilnej časti mesačnej mzdy 450,- EUR. Rovnakú výšku mzdy mal určenú aj ako zamestnanec obchodnej spoločnosti KVT spol. s r. o. od 1. januára 2019. V oboch pracovných pomeroch mal rovnaké miesto výkonu práce (Bratislava a blízke okolie), ako aj rovnaký rozsah pracovného času (40 hodín týždenne), iba s tým rozdielom, že v obchodnej spoločnosti KVT spol. s r. o. mal pružný pracovný čas. Matka dieťaťa čerpala rodičovskú dovolenku až do 31. marca 2019. Z údajov o vymeriavacích základoch žalobcu na platenie poistného evidovaných v informačnom systéme Sociálnej poisťovne vyplýva, že žalobca v pracovnom pomere, z ktorého si uplatnil nárok na materské ako zamestnanec obchodnej spoločnosti KVT service s. r. o. aj v pracovnom pomere, ktorý mu vznikol 1. januára 2019 ako zamestnancovi obchodnej spoločnosti KVT spol. s r.o. dosahoval porovnateľný príjem zo zárobkovej činnosti, nakoľko jeho vymeriavacie základy na platenie poistného na nemocenské poistenie boli nasledovné: júl 2018 - 1154,55 EUR august 2018 - 1432,81 EUR, september 2018 - 1747,74 EUR, október 2018 - 1514,12 EUR, november 2018 - 1501,75 EUR, december 2018 - 1750,00 EUR, január 2019 - 1500,02 EUR, február 2019 - 1469,45 EUR, marec 2019 - 1655,00 EUR, apríl 2019 - 1656,67 EUR. Z vyššie uvedeného vyplýva, že u žalobcu neprišlo k úprave životnej situácie tak, aby bolo možné objektívne predpokladať, že prevzal fakticky starostlivosť o dieťa od matky. Pri výklade zákona v znení neskorších predpisov Sociálna poisťovňa plne rešpektuje nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky č. k. IV.ÚS 71/2013, IV. ÚS 92/2012, I. ÚS 351/2010, m. m. I. ÚS 306/2010, v zmysle ktorých k výkladu právnych predpisov a ich inštitútov nemožno pristupovať len z hľadiska textu právneho predpisu a to ani v prípade, keď sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale podľa zmyslu a účelu právneho predpisu. Sociálna poisťovňa, ústredie, s prihliadnutím na všetky vyššie uvedené okolnosti daného prípadu, konanie žalobcu považuje za účelové, ktorého cieľom je čerpanie materského. Účelom poskytovania nemocenských dávok, na rozdiel od rodičovského príspevku, je náhrada straty príjmu v dôsledku vzniku sociálnej udalosti stanovenej zákonom. Podmienkou nároku na materské podľa zákona v znení neskorších predpisov nie je riadna starostlivosť o dieťa, ale prevzatie starostlivosti o dieťa od matky, t. j. prevzatie tej časti starostlivosti, ktorú dovtedy poskytovala dieťaťu matka. Z formulácie § 3 ods. 3 zákona o rodičovskom príspevku vyplýva, že v ňom obsiahnutá definícia riadnej starostlivosti slúži len na účely toho zákona a nie aj ďalších predpisov. Zákon v znení neskorších predpisov používa pojem „starostlivosť“ a nie pojem „riadna starostlivosť“, ktorý je použitý v zákone o rodičovskom príspevku, ktorý je štátnou sociálnou dávkou, pričom na účely zákona o rodičovskom príspevku sa riadnou starostlivosťou rozumie aj starostlivosť zabezpečovaná inou osobou. Keďže zákon v znení neskorších predpisov neuvádza, že starostlivosť o dieťa na účely nároku iného poistenca na materské je možné poskytovať aj inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou, je zřejmé, že je nevyhnutné, aby starostlivosť dieťaťu poskytovala osoba, ktorá ho do svojej starostlivosti prevzala. Zákon v znení neskorších predpisov má rovnakú právnu silu ako zákon o rodičovskom príspevku a nie je dôvod uplatňovať analógiu; ak by bol chcel zákonodarca, aby sa uplatnila aj na účely nároku na materské definícia riadnej starostlivosti, ktorá je použitá v inom osobitnom predpise, bol by to do zákona uviedol tak, ako je to uvedené pri osobnom rozsahu dôchodkového poistenia [§ 15 ods. 1 písm. c) a d) zákona], nakoľko iba v tomto ustanovení sa vyžaduje riadna starostlivosť o dieťa, pričom v § 15 ods. 4 zákona v znení neskorších predpisov je definovaná riadna starostlivosť len na účely § 15

ods. 1 zákona v znení neskorších predpisov a to ako riadna starostlivosť podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon o rodičovskom príspevku. To, že v prípade materského musí ísť o faktické prevzatie dieťaťa do starostlivosti dokazuje aj ustanovenie § 51 zákona, ktoré rieši prerušenie starostlivosti o dieťa a s ním spojený zánik nároku na materské v prípade, ak sa poistenec prestal o dieťa starať - ak by postačovala riadna starostlivosť o dieťa (t. j. starostlivosť zabezpečovaná inou osobou), takéto ustanovenie by nemalo logiku a bolo by nadbytočné. Sociálna poisťovňa, ústredie, dospela k záveru, že o nároku žalobcu na materské pobočka rozhodla v súlade so zákonom a účelom ním sledovaným, no výrok rozhodnutia pobočky bol po formálnej stránke upravený, keďže povinnosť starať sa o dieťa prevzaté do starostlivosti vyplýva z ustanovenia § 49 ods. 1 zákona v znení neskorších predpisov. K námietke žalobcu ohľadom diskriminácie Sociálna poisťovňa nerozhoduje o poskytovaní rodičovského príspevku matkám. Rozhodovanie o nároku na rodičovský príspevok a jeho poskytovanie patrí do kompetencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny.

3. Žalobca sa správnou žalobou zo dňa 20.09.2019 doručenu správnemu súdu dňa 20.09.2019 domáhal zrušenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne (pobočka Bratislava) vydaného dňa 5.3.2019 (č.: XXX-XXXXXX-XXXXXXXXXX) v celom rozsahu a zrušenia rozhodnutia Sociálnej poisťovne (ústredie) z 24.07.2019, č. XXXXX- X/XXXX-XX v celom rozsahu a vrátenia veci žalovanému na ďalšie konanie a trov konania. Žalobu odôvodnil tým, že žalobca si u žalovanej Sociálnej poisťovne - pobočka Bratislava, uplatnil nárok na priznanie materského ako iný poistenec, z dôvodu prevzatia starostlivosti o dieťa po dohode s matkou dieťaťa. Sociálna poisťovňa (pobočka Bratislava) vydala dňa 5.3.2019 rozhodnutie (č.: D. XXX-XXXXXX-XXXXXX-XXX, číslo konanie:XXX-XXXXXX-XXXXXXXXXX ďalej len „Prvostupňové rozhodnutie“), ktorým nepriznala nárok na materské pre žalobcu z dôvodu „menovaný podľa §49 ods. 2 zákona sa nepovažuje, za iného poistenca, keďže je preukázané, že aj napriek uzavretej dohode s matkou neprevzal starostlivosť o dieťa.“ Žalobca podal dňa 27.3.2019 proti Prvostupňovému rozhodnutiu odvolanie. Žalovaná, Sociálna poisťovňa (ústredie) rozhodnutím zo dňa 24.7.2019, č. XXXXX-XXXXXX-XX žalobcovu odvolanie zamietla a Prvostupňové rozhodnutie potvrdila (ďalej len „Druhostupňové rozhodnutie“). Druhostupňové rozhodnutie je nezákonné nakoľko vychádzalo z nesprávneho právneho i praktického posúdenia veci, spočívajúcom v:

a) nesprávnej aplikácii relevantných noriem upravujúcich nárok na materské 4) na zistený skutkový stav, b) s ignorovaním reálneho stavu žalobcu podľa bodu 12b správnej žaloby,

4. c) nekonzistentným výkladom právnych noriem a diskriminačným prístupom k osobe žalobcu ako aj iným osobám patriacim do skupiny otcov žiadajúcich materské po septembri 2018. SP konala diskriminačne, pretože pred októbrom 2018 schválila materskú pri nezmenenom právnom status quo veľmi vysokému počtu osôb pracujúcich na plný úväzok pri porovnateľnej mzde s obdobím pred poberaním materskej (najmä obdobím relevantným pre výpočet výšky materskej, hoci príjem z inej pracovnej činnosti ako tej rozhodujúcej pre výpočet materskej je i podľa Ministerstva práce sociálnych vecí a rodiny v poriadku). Právne posúdenie veci žalovanou SP však nemá oporu v § 49 Zákona o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z., ktorý určuje požiadavky na priznanie nároku na materské inému poistencovi. V zmysle tohto ustanovenia môže otec dieťaťa poberať materské (okrem iného) pri súčasnom splnení nasledujúcich podmienok: a. Otec (ako iný poistenec) prevezme starostlivosť o dieťa, b. otec uzavrie dohodu s matkou dieťaťa, c. uplynie 6 týždňov odo dňa pôrodu, d. matka nepoberá materské ani rodičovský príspevok na dané dieťa. Z vyššie uvedených podmienok nevyplýva požiadavka, aby otec dieťaťa nevykonával pracovnú činnosť, a to ani explicitne, ani na základe výkladu neurčitého pojmu starostlivosti o dieťa. Možnosť práce popri materskej opakovane potvrdilo Ministerstvo práce sociálnych vecí a rodiny, ktoré má o.i. zabezpečovať dozor nad žalovanou SP (podľa § 15, ods. 2, Zákona 575/2001 Z.Z.). Dňa 10.9.2018 v písomnom stanovisku SP potvrdila: „... zákonodarca v zákone nepodmieňuje nárok na materské osobnou a celodennou starostlivosťou, ale len starostlivosťou. Nie je teda vylúčené, že starostlivosť o dieťa môže byť zabezpečená čiastočne aj za pomoci inej osoby.“ Starostlivosť o dieťa nie je v Zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. definovaná. Najbližším a najpríbuznejším jasne definovateľným pojmom v slovenskom právnom systéme je vymedzenie riadnej starostlivosti o dieťa v Zákone o rodičovskom príspevku č. 571/2009 Z. z. Žalovaná SP v druhostupňovom rozhodnutí o materskej odmieta akceptovať hore uvedenú definíciu argumentujúc, že „starostlivosť“ a „riadna starostlivosť“ nie sú totožné pojmy, keďže sa pri pojme „starostlivosti o dieťa“ nejedná o terminus technicus, predstavuje pojem „riadnej starostlivosti o dieťa“ prakticky jedinú a najbližšiu možnú definíciu pre snahu o dodržiavanie princípu terminologickej jednoty uplatňovanej naprieč celým právnym poriadkom v zmysle Zákona o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky č. 400/2015 Z.z. Významovo najpríbuznejšiu riadnu starostlivosť o dieťa je možné poskytovať dieťaťu osobne, pomocou inej plnoletej fyzickej osoby, alebo právnickej osoby. Z uvedeného

teda neplynie nevyhnutná povinnosť zanechania pracovnej činnosti za účelom zabezpečovania starostlivosti o dieťa osobne. Starostlivosť je možné zabezpečovať aj prostredníctvom iných osôb ako sú napríklad starí rodičia dieťaťa, druhý rodič dieťaťa, pestúnka, jasle, škôlka a iné. Povinnosť osobnej starostlivosti (súbežne so zanechaním pracovnej činnosti) a jej presná forma nie je obsiahnutá v Zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. ale figurovala v § 3 ods. 3 Zákona o rodičovskom príspevku č. 571/2009 Z. z., odkiaľ bola vypustená s účinnosťou od 1. 1. 2011. Do uvedeného dátumu sa za riadnu starostlivosť o dieťa považovala len starostlivosť poskytovaná osobne a iba vo výnimočných prípadoch mohla byť zabezpečená inými osobami. Od 1. 1. 2011 však môže byť starostlivosť o dieťa poskytovaná aj prostredníctvom inej osoby. Z dôvodovej správy k novele, ktorou došlo k tejto zmene vyplýva, že jej účelom bolo umožniť rodičom pracovať a tým prispieť k zlepšeniu príjmovej situácie rodiny aj v období poberania rodičovského príspevku (platí aj pre poberanie materského). Žalovaná SP nespochybnila starostlivosť o dieťa u skupiny žiadateľov pred 3. kvartálom 2018 hoci si už pred minimálne cca. 2 rokmi bola vedomá nejednoznačnosti výkladu zákona, čo potvrdil riaditeľ SP. Kritickým atribútom žaloby na SP je podozrenie na priamu diskrimináciu podľa §2a, ods. 2 zákona č. 365/2004 Z. z. a porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní podľa §5 Zákona č. 365/2004 Z.z., ktorých sa žalovaná SP mala dopustiť pri zamietnutí materskej žalobcovi. Sociálna poisťovňa iba v roku 2017 schválila materské celkom 6 553 otcov a v roku 2018 približne 12 836 otcov a sama potvrdila, že k 8.2.2019 nevedla žiadnu štatistiku o počte matiek a otcov, ktorí boli zamestnaní na plný úväzok simultánne s poberaním materského a o počte osôb, ktorých príjem zo zamestnania súbežne s poberaním materského neklesol v porovnaní s príjmom s predchádzajúcej pracovnej činnosti (rozhodujúcej pre výpočet materského). Desiatky až stovky fyzických osôb organizovaných o.i. na sociálnych sieťach prípadne v rámci iných foriem sociálnej interakcie osobne poznajú veľmi vysoké množstvo otcov, ktorým Sociálna poisťovňa za nezmenených zákonných podmienok priznala a vyplatila materské i popri práci na plný úväzok. Existuje predpoklad, že iba v rokoch 2017 a 2018 ide o stovky až tisícky obdobných prípadov. Chýbajúca konzistentnosť rozhodovania žalovanej SP v tomto prípade možno stručne zhrnúť a parafrázovať nasledujúcou vetou: Ak existujú dve kategórie úplne antagonistických (diametrálne odlišných až protichodných) aplikácií jednej právnej normy (prípadne konkrétne definovaného okruhu viacerých noriem) uplatnených pre prípady s rovnakým, alebo analogickým (podobným) pozadím, je jedna z nich protiprávna. Poukázal na priamu diskrimináciu a porušenie zásad rovnakého zaobchádzania sociálnom zabezpečení v §2a, ods. 2, zákona č. 365/2004 Z. z. Žalovaná SP taktiež mala porušiť §5 Zákona č. 365/2004 Z. z. o zásade rovnakého zaobchádzania v sociálnom zabezpečení, zdravotnej starostlivosti, poskytovaní tovarov a služieb a vo vzdelávaní. V zmysle §2, ods. 1, Zákona č. 365/2004 Z. z. patrí k skupine osôb s postavením mužov, otcov či manželov, no predovšetkým ku skupine s iným postavením, konkrétne k jasne definovateľnej skupine žiadateľov o materské po septembri 2018, keď SP v praxi zmenila postup pri schvaľovaní materskej, a ku ktorej sa v praxi pristupovalo odlišne ako k osobám žiadajúcim o materské pred septembrom 2018 pri existencii rovnakého právneho status quo. Podľa Zákona o sociálnom poistení predstavuje materská dávka sociálneho a v užšom vymedzení nemocenského poistenia. Toto nemocenské poistenie slúži „pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva. Miera zníženia príjmu nie je bližšie určená a navyše slovné spojenie na zabezpečenie príjmu nevyklučuje existenciu iného príjmu a taktiež nevymedzuje jeho výšku. Pre SP nepredstavovala definícia účelu nemocenskej dávky prekážku pred októbrom 2018. Z vyššie uvedeného jednoznačne plynie, že žalovaná rozhodla o žalobcovej žiadosti o priznanie nároku na materské v rozpore so zákonom, nakoľko súčasťou podmienky prevzatia starostlivosti o dieťa nie je zanechanie pracovnej činnosti otcov dieťaťa, rovnako ako nie je definované na koľko hodín týždenne môže pracovať. Podmienkou taktiež nie je okamžité ukončenie rodičovskej dovolenky (bez nároku na rodičovský príspevok). Všeobecná zásada: Otec na materskej i v prípade paralelnej zárobkovej činnosti už nepoberá rozhodujúci príjem zo zamestnania tvoriaceho základ pre výpočet materskej a hoci by aj dosahoval príjem porovnateľný s príjmom z predchádzajúcej práce, SP nemôže vylúčiť, že ak by mal rodič k dispozícii čas, prípadne inú formu výkonnostných kapacít, ktoré počas poberania materskej venuje starostlivosti o dieťa, mohol by dosahovať vyšší príjem adekvátny k dodatočne uvoľnenému potenciálu. Ak by SP chcela vyvrátiť túto skutočnosť, musí ako primárny subjekt, ktorý inicioval zamietnutie dokázať opak. Zástupcovia žalovanej SP opakovane potvrdili, že práca popri materskej (i na plný úväzok a za nezníženú mzdu) nepredstavuje prekážku pre poskytnutie materskej, ak žiadateľ uzavrie hoci aj u totožného zamestnávateľa novú pracovnú zmluvu zakladajúcu ďalšie povinné nemocenské poistenie. To 12.2.2019 písomne potvrdil i sám šéf rezortu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny s právom vykonávania dozoru nad Sp k interpelácii: „Poistenec nesmie mať príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ z toho pracovného

vzťahu, z ktorého si uplatňuje nárok na materské. To nevyklučuje možnosť mať taký príjem z iného pracovného vzťahu ... „Žalovaná strana rozhodla v prípade žalobcovej žiadosti o priznanie nároku na materské v rozpore so zákonom a to z nasledujúcich dôvodov:

a) Starostlivosť o dieťa interpretovala SP nekonzistentným spôsobom a to mimo rámec definovaný Ústavou Slovenskej republiky a platnými zákonmi.

b) Žalovaná SP postupovala diskriminačne pretože pri nezmenenom právnom status quo rozhodovala v analogických (obdobných) prípadoch antagonisticky (diametrálne odlišne až protichodne) čím mohli jej zatiaľ bližšie nešpecifikovaní zamestnanci porušiť §2a, ods. 2, tzv. Antidiskriminačného zákona č. 365/2004 Z. Z. a naplniť skutkovú podstatu trestných činov. Komunikačný odbor Sociálnej poisťovne, upresňuje: „Ak by zamestnankyňa počas obdobia trvania dôvodu na poskytovanie materského poberala príjem vyplývajúci z existencie nemocenského poistenia, z ktorého si uplatnila nárok na materské z povinného nemocenského poistenia zamestnanca) a uvedený príjem by sa považoval za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1 zákona, za uvedené obdobie by zamestnankyňa nespĺňala podmienky nároku na materské. Ak by sa ale zamestnankyňa počas poberania materského zamestnala u iného zamestnávateľa, alebo ak by so svojim pôvodným zamestnávateľom uzavrela novú pracovnú zmluvu zakladajúcu ďalšie povinné nemocenské poistenie zamestnankyne, existujúci nárok na materské predmetnej zamestnankyne by táto skutočnosť neovplyvnila, a to ani v prípade, ak by v čase poberania materského mala z uvedených pracovnoprávných vzťahov príjem, ktorý by sa považoval za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1 zákona. Správny súd môže podľa okolností prípadu zrušiť aj rozhodnutie, ktoré predchádzalo napadnutému rozhodnutiu. Nakoľko v tomto prípade Prvostupňové rozhodnutie je postihnuté rovnakými vadami ako Druhostupňové rozhodnutie, žalobca má za to, že sú tu také okolnosti, ktoré odôvodňujú aj zrušenie prvostupňového rozhodnutia spolu s druhostupňovým rozhodnutím.

5. Žalovaná strana sa k žalobe vyjadrila podaním zo dňa 22.02.2020 tak, že námietky žalobcu uvádzané v správnej žalobe sú v podstate totožné s námietkami ktoré uviedol vo svojom odvolaní podanom proti rozhodnutiu pobočky č. XXX-XXXXXX- E. zo dňa 5. marca 2019. Žalobca si uplatnil nárok na materské a jeho výplatu predložením Žiadosti o materské č. B. XXXXXXX, ako iný poistenec z dôvodu prevzatia dieťaťa do starostlivosti dňa 1. januára 2019, z poistného vzťahu zamestnanca obchodnej spoločnosti KVT Servis s. r. o., Rožňavská 1, 831 04 Bratislava. Žalobca v dohode o prevzatí dieťaťa do starostlivosti uzatvorenej medzi ním a matkou dieťaťa dňa 18. decembra 2018 deklaroval, že od 1. januára 2019 preberá do svojej starostlivosti dieťa. Žalobca bol od 1. novembra 2016 do 16. júla 2019 povinne nemocensky poistený ako zamestnanec obchodnej spoločnosti, KVT Servis s. r. o., ktorá na žiadosti o materské potvrdila, že rodičovská dovolenka mu bola poskytnutá od 1. januára 2019. Žalobca dňa 11. decembra 2018 uzatvoril pracovnú zmluvu s obchodnou spoločnosťou KVT spol. s r.o., Rožňavská 1, 831 04 Bratislava, podľa ktorej mu vznikol pracovný pomer zakladajúci nemocenské poistenie dňa 1. januára 2019, t. j. odo dňa, od ktorého mu bola poskytnutá rodičovská dovolenka obchodnou spoločnosťou KVT Servis s.r.o. Od 30. marca 2019 je obchodné meno spoločnosti KVT spol. s r.o. innogy Solutions s. r.o. Ako zamestnanec tejto obchodnej spoločnosti bol povinne nemocensky poistený do 30. apríla 2019. Podľa pracovnej zmluvy zo dňa 11. decembra 2018 je pracovný čas žalobcu 40 h týždenne (rovnako ako v pracovnom pomere, z ktorého si uplatnil nárok na materské iba s tým rozdielom, že podľa tejto pracovnej zmluvy má pružný pracovný čas). Matka dieťaťa je od 15. júla 2013 povinne nemocensky poistená ako zamestnankyňa obchodnej spoločnosti HENKEL SLOVENSKO, spol. s r. o., pričom v období od 25. marca 2017 do 31. marca 2019 mala povinné nemocenské poistenie zamestnanca prerušené z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky a v období od 27. marca 2017 do 31. marca 2019 bola evidovaná ako občan starajúci sa o dieťa do šiestich rokov veku, tzv. poistenec štátu. Tým, že žalobca uzatvoril nový pracovný pomer, na základe ktorého naďalej (počas čerpania rodičovskej dovolenky) vykonával prácu, za ktorú dosahoval príjem považovaný za vymeriavací základ, splnil podmienku absencie príjmu napriek dosahovaniu príjmu zo zárobkovej činnosti z nového pracovného pomeru. Všetky vyššie uvedené skutočnosti svedčia o tom, že dohoda o prevzatí dieťaťa do starostlivosti bola uzatvorená iba formálne a k dátumu deklarovanému ako deň prevzatia dieťaťa do starostlivosti žalobcu reálne neprišlo. Dôvodom nepriznania nároku na materské žalobcovi bolo teda nesplnenie podmienky prevzatia dieťaťa do starostlivosti a poskytovania starostlivosti tomuto dieťaťu ustanovenej v § 49 ods. 1 a 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Žalovaná k tomuto záveru dospela po dôslednom vyhodnotení jednotlivých dôkazov. Námietky žalobcu sú v podstate totožné s námietkami, ktoré uviedol v odvolaní proti rozhodnutiu pobočky č. XXX-XXXXXX-XXXX/XXXX zo dňa 5. marca 2019, preto v podrobnostiach žalovaná odkazuje na odôvodnenie svojho rozhodnutia č. XXXXX-X/XXXX- B. zo dňa 24. júla 2019 a na tomto mieste uvádza len nasledovné: Rodičovský príspevok je štátnou sociálnou dávkou, ktorej poskytovanie upravuje zákon č. 571/2009 Z.

z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rozhodovanie o rodičovskom príspevku a vyplácanie rodičovského príspevku je v pôsobnosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Jeho účelom nie je kompenzácia straty príjmu zo zárobkovej činnosti. Nemocenské poistenie je jedným zo subsystémov sociálneho poistenia, ktoré je upravené zákonom o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Účel nemocenského poistenia je vyjadrený v ustanovení § 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení. Podľa § 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení sociálne poistenie podľa tohto zákona je nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva. Materské je nemocenskou dávkou, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení poskytuje z nemocenského poistenia. Je to opakujúca sa peňažná dávka, ktorá nahrádza mzdu alebo plat (resp. stratu príjmu) počas materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky v prípade otca dieťaťa. Účelom materského je hmotné zabezpečenie žien, prípadne v určitých prípadoch aj mužov, v čase, keď nemôžu pracovať. Nemožnosť vykonávať závislú prácu v pracovnom pomere na základe pracovnej zmluvy, v obdobnom pracovnom vzťahu alebo v inom pracovnoprávnom vzťahu je základom pre vznik nároku na všetky nemocenské dávky poskytované z nemocenského poistenia (materského, nemocenského i ošetrovného). Uvedené zreteľne vyplýva aj z vyššie citovaného § 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení. Všeobecné podmienky nároku na nemocenské dávky v prípade zamestnanca sú ustanovené v § 30 zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Osobitné podmienky nároku na materské iného poistenca sú upravené v § 49 zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Pri posudzovaní nároku na materské, je potrebné brať do úvahy aj ďalšie súvisiace ustanovenia zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ako napríklad ustanovenia § 51 ods. 1 a ods. 2 zákona o sociálnom poistení. Žalovaná plne rešpektuje článok 2 ods. 2 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého štátne orgány môžu konať iba na základe ústavy, v jej medziach a v rozsahu a spôsobom, ktorý ustanoví zákon, a rovnako ostatné články Ústavy Slovenskej republiky. Súčasne pri výklade zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov plne rešpektuje aj nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky č. k. IV.ÚS 71/2013, IV. ÚS 92/2012, I. ÚS 351/2010, m. m. I. ÚS 306/2010, v zmysle ktorých k výkladu právnych predpisov a ich inštitútov nemožno pristupovať len z hľadiska textu právneho predpisu a to ani v prípade, keď sa text môže javiť ako jednoznačný a určitý, ale podľa zmyslu a účelu právneho predpisu. Pri posudzovaní nároku na nemocenskú dávku je nutné hľadať účel zákonného ustanovenia, a to v kontexte spoločenských podmienok v okamihu, kedy k interpretácii zákonného ustanovenia dochádza. Žalovaná koná v súlade s týmto princípom a konala tak aj v prípade žalobcu. Žalovaná postupuje v súlade s platnou legislatívou, právne normy ustanovené v zákone o sociálnom poistení chápe ako jeden celok a v ich vzájomnej súvislosti, a súčasne dôsledne dbá na účel zákona o sociálnom poistení, dobré mravy a spravodlivosť, pretože tieto nemožno pri rozhodovaní ignorovať. Vychádzajúc z predložených dokladov, z informácií známych žalovanej zo svojej činnosti, rešpektujúc Ústavu Slovenskej republiky a nálezy Ústavného súdu Slovenskej republiky a aplikujúc príslušné ustanovenia zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, berúc ich vo vzájomnej súvislosti a súčasne sledujúc ich účel, možno konštatovať, že žalobca nesplnil podmienky ustanovené v § 49 ods. 1 a 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. V súvislosti s námietkou žalobcu ohľadom podozrenia na priamu diskrimináciu spočívajúcu v tom, že Sociálna poisťovňa v roku 2017 a 2018 za nezmenených zákonných podmienok množstvu otcov priznala a vyplatila materské i popri práci na plný úväzok žalovaná poukazuje na odborné stanovisko Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ktoré je verejne dostupné na internetovej adrese: [http://www.snslp.sk/CCMS/files/Odborné\\_stanovisko\\_vo\\_veci\\_porušenia\\_zákazu\\_diskrimináciejDri.\\_priznaní\\_materskej\\_dávky.pdf](http://www.snslp.sk/CCMS/files/Odborné_stanovisko_vo_veci_porušenia_zákazu_diskrimináciejDri._priznaní_materskej_dávky.pdf). V zmysle tohto stanoviska rozdielna rozhodovacia prax nie je v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania. Zo strany Sociálnej poisťovne išlo skôr o „nápravu“ predchádzajúceho výkladu, ktorý umožnil existenciu prípadov hraničiacich s obchádzaním zákona, čo v žiadnom prípade nemožno považovať za konanie porušujúce zákaz diskriminácie. Žalovaná poukazuje taktiež na stanovisko Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky zo dňa 21. marca 2019, v ktorom je okrem iného uvedené, že súčasné poberanie materského a príjmu vyplácaného zamestnávateľom v nezmenenej výške za nezmenený pracovný čas, je v zásadnom rozpore s účelom nemocenského poistenia; je nesporné, že v takýchto prípadoch ide o snahu žiadateľov o materské dosiahnuť neoprávnený finančný prospech uplatnením si nároku na nemocenskú dávku. Generálna prokuratúra Slovenskej republiky aj v upovedomení o spôsobe vybavenia podnetu č. F. G. XX/XX/XXXX-X zo dňa 1. apríla 2019 uviedla, že čo sa týka námietky zmeny postupu Sociálnej poisťovne pri posudzovaní nároku otcov na výplatu materskej dávky, pričom v minulosti bolo otcom pracujúcim na plný úväzok materské priznané, súhlasí s tvrdením, že rozdielny výklad ustanovení týkajúcich sa materského nie je výsledkom prijatia novej

právnej úpravy. Nemožno spochybňovať, že táto problematika úzko súvisí s princípom právnej istoty a požiadavkou uniformity rozhodovacej praxe na všetkých úrovniach. Napriek tomu dospela k záveru, že odklon Sociálnej poisťovne od rozhodovacej praxe vo veci posúdenia nároku iného poistenca na materské je dôvodný. Nevyhnutnosť odklonu pri rozhodovaní za nezmenenej právnej úpravy spôsobili problémy aplikačnej praxe v danej oblasti. V poslednom období zaznamenala Sociálna poisťovňa enormný nárast prípadov, ktoré je potrebné považovať za obchádzanie zákona o sociálnom poistení, ide o prípady, kedy si nárok na materské uplatňuje otec dieťaťa ako iný poistenec, ktorý po formálnom prevzatí dieťaťa do svojej starostlivosti uzavrie nový plnohodnotný pracovnoprávny vzťah, v mnohých prípadoch aj u toho istého zamestnávateľa. Cieľom takýchto praktík je dosiahnuť súčasné poberanie materského a príjmu vyplácaného zamestnávateľom v nezmenenej výške za nezmenený pracovný čas, čo je v zásadnom rozpore s účelom nemocenského poistenia. Odklon od doterajšej rozhodovacej praxe Sociálnej poisťovne pri posudzovaní nároku otcov na materské súvisí s výkladom príslušných ustanovení zákona v súlade s účelom a zmyslom zákona o sociálnom poistení, v spojení s individuálnym posúdením a zistením relevantných skutočností každého jednotlivého prípadu. Takýto postup hodnotí ako nápravu predchádzajúceho nesprávneho výkladu Sociálnou poisťovňou, ktorý umožnil nárast prípadov hraničiacich s obchádzaním zákona zo strany žiadateľov. Žalovaná má v súčasnosti k dispozícii rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici č. XXXX/X/XXXX-XX H. I. XX. XXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. XXXX/XX/XXXX-XX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Nitre č. XXXX/XX/XXXX - XX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Žiline č. XXXX/X/XXXX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. XXXX/XX/XXXX-XX H. I. X. XXXXXXXXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici č. XXXX/X/XXXX-XX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. XXXX/XX/XXXX-XX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXXt rozsudok Krajského súdu v Žiline č. XXXX/XX/XXXX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXX, rozsudok Krajského súdu v Trenčíne č. XXXX/XX/XXXX-XX H. I. XX. XXXXXXXXXX XXXX a rozsudok Krajského súdu v Žiline č. XX J. H. I. X. XXXXXXXXXX XXXX. Vo všetkých uvedených rozsudkoch sa súd stotožnil s interpretáciou právnych noriem týkajúcich sa nároku na materské iného poistenca žalovanou. Vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti žalovaná trvá na tom, že jej rozhodnutie č. XXXXX-X/XXXX-B. zo dňa 24. júla 2019 je rozhodnutím zákonným, vydaným v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, príslušnými ustanoveniami zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a v súlade s účelom ním sledovaným, navrhla, aby súd správnu žalobu žalobcu zo dňa 20. septembra 2019 zamietol.

6. Žalobca v replike zo dňa 28.02.2020 opätovne skonštatoval, že má za to, že riadne prevzal starostlivosť o dieťa a určil formu ako sa bude realizovať na základe analogického ustanovenia o riadnej starostlivosti definovanej v zákone o rodičovskom príspevku, a teda nielen formálne ako to uvádza žalovaná. V takomto prípade podľa jeho názoru žalovaná nemá právo posudzovať akou formou je starostlivosť vykonávaná, keďže podmienky a formy jej realizácie neustanovuje žiaden zákonný predpis. o tom, že povinnosť osobnej starostlivosti a zanechania pracovnej činnosti nie je možné vyžadovať na účely priznávania nároku na materské svedčí aj fakt, že povinnosť osobnej starostlivosti bola z ust. §3 ods. 3 zákona o rodičovskom príspevku vypustená s účinnosťou od 01.01.2011. Do tohto dátumu sa za riadnu starostlivosť o dieťa považovala len starostlivosť poskytovaná osobne a len vo výnimočných prípadoch mohla byť zabezpečená inými osobami. Od 01.01.2011 sa však môže starostlivosť v každom jednom prípade poskytovať aj prostredníctvom inej osoby. Z dôvodovej správy k novele, ktorou došlo k tejto zmene plynie, že jej účelom bolo práve umožniť rodičom aj v období poberania rodičovského príspevku (mutatis mutandis platí aj pre poberanie materského) prispieť k zlepšeniu príjmovej situácie rodiny vykonávaním pracovnej činnosti. Sociálna poisťovňa sa vo svojom vyjadrení odvoláva, že pri svojom posudzovaní nároku na materské berie do úvahy aj ďalšie súvisiace ustanovenia zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov ako napríklad ustanovenia § 51 ods. 1 a ods. 2 zákona o sociálnom poistení, pričom odvolávanie sa na spomínaný §51 považuje žalobca za neopodstatnené nakoľko pri prevzatí starostlivosti o dieťa nejde o prevzatie dieťaťa do starostlivosti ani z dôvodu v ods. 1 a taktiež z dôvodu uvedeného v ods. 2. Pričom zmluvu o prebratí dieťaťa do starostlivosti otca vyžaduje sociálna poisťovňa pri podávaní žiadosti a v podpisovanej zmluve nie je zmienka o nepriaznivom zdravotnom stave ani inom obdobnom dôvode prevzatia dieťaťa do starostlivosti. Táto dohoda nehovorí o tom, že matka sa o dieťa už naďalej nebude starať. V takomto prípade by to tiež znamenalo, že počas materskej dovolenky matky sa o dieťa nesmie starať otec, čo je úplne irelevantné a pokiaľ by podpisom tejto dohody o prevzatí starostlivosti o dieťa išlo o vzdanie sa starostlivosti o dieťa druhého rodiča, má žalobca za to, že je tým porušovaný § 28 ods. 2 Zákona o rodine „Rodičovské práva a povinnosti majú obaja rodičia. Pri ich výkone sú povinní chrániť záujmy maloletého dieťaťa.“ Preto má žalobca

za to, že ponímanie Sociálnej poisťovne o prevzatí dieťaťa do starostlivosti je diskriminačné, nakoľko pri nároku na materské matky a otca používa Sociálna poisťovňa rozdielny výklad pojmu prevzatia starostlivosti. Taktiež by žalobca rád poukázal na fakt, že pri priznávaní materského matke sa nevyžaduje žiadny doklad preukazujúci prevzatie dieťaťa do starostlivosti. Žalobca má za to, že prevzatím dieťaťa do starostlivosti je splnenie poskytovania starostlivosti definovanej v zákone č. 571/2009 Z.z. ktorý definuje pojem „riadna starostlivosť“ ako uvádza aj v žalobe. Poukázal na základné zásady zákona o rodine č. 36/2005 Z.z. a to najmä Čl. 3 a Čl. 4 „... Rodičovské práva a povinnosti patria obom rodičom.“ Čo je v rozpore s ponímaním prevzatia dieťaťa do starostlivosti v takom znení, ako si ho vysvetľuje Sociálna poisťovňa. Poukázal v žalobe na televíznu reláciu uverejnenú dňa 06.11.2018 na RTVS s názvom Dámsky klub, v ktorej vystúpila Generálna riaditeľka sekcie sociálneho poistenia a dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne, ústredie, ktorá potvrdila správnosť žalobcom uvedených tvrdení, čo sa týka formálnosti uzatvorenia dohody o prevzatí starostlivosti o dieťa a uvedení jedinej podmienky ohľadom nemožnosti dosiahnutia príjmu zo zamestnania a to, že žiadateľ o materskú dávku nemôže dosiahnuť príjem zo zamestnania, ktorý sa považuje v jeho prípade za vymeriavací základ pre priznanie výpočet materské dávky, v prípade žalobcu je týmto zamestnaním KVT Servis, s.r.o. Poukázal na znenie ustanovenia § 58 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, a ustanovenie § 50 Zákonník práce. Z uvedeného explicitne vyplýva, že aj práva a povinnosti z rôznych pracovných pomerov sa u rôznych zamestnávateľov posudzujú samostatne, t. j. pre posudzovanie straty alebo zníženia príjmu pre priznanie materského zo strany žalovanej, nemôže byť relevantný súčet všetkých prínosov zo všetkých pracovných pomerov, ale ten pracovný pomer, z ktorého si poistenc zžaduje priznať materské, a z ktorého sa poistencovi pri splnení zákonných podmienok (§ 49 ods. 2 Zákonník práce) materské vypočítava. Poukázal na ust. § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení, ktoré explicitne vyjadruje možnosť byť v pracovnom pomere ako zamestnanec počas poskytovania materského. Sociálna poisťovňa deklaruje, že každý prípad je posudzovaný individuálne. Problém pri splnení podmienky starostlivosti o dieťa nastáva predovšetkým vtedy, keď otec popri poberaní materského pracuje. Práve v tejto situácii zatiaľ nie sú písomne, jasne zadefinované kritériá Sociálnej poisťovne pri posudzovaní splnenia podmienok starostlivosti o dieťa. Podľa žalobcu je taktiež otázne aj to, či je v kompetencii Sociálnej poisťovne takéto pravidlá určovať, pokiaľ nie sú určené v zákone a teda či neprekračuje Sociálna poisťovňa rámec zákona. Zákon o sociálnom poistení, ktorý upravuje materské, nič také ako počet hodín pracovnej činnosti popri materskom, práce z domu, samostatnú pracovnú činnosť ani nič obdobné neupravuje. Platí však obmedzenie, že ak otec - zamestnanec chce poberať materské, nesmie pracovať na základe pracovnej zmluvy alebo dohody, z ktorej sa odvíja materské a túto podmienku rovnako ako aj všetky ostatné uvedené v spomínanom zákone žalobca splnil. Ohľadom podozrenia z priamej diskriminácie vzhľadom na zmenu posudzovania nároku na materské otca v porovnaní s rokmi 2017 a 2018 upozornil, že Sociálna poisťovňa nezmenila právnu úpravu zákona o sociálnom poistení a ani nedoplnila definíciu prevzatia do starostlivosti. Zároveň v čase, keď žalobca podával žiadosť o materské nebolo nikde definované za akých podmienok môže alebo nemôže otec popri materskej pracovať. Sociálna poisťovňa sa odvoláva na stanoviská vo všeobecnej rovine, bez zamerania na daný konkrétny prípad. Taktiež ako je uvedené v stanovisku Generálnej prokuratúry k zmene rozhodovania o nároku na materské došlo z dôvodu enormného nárastu žiadostí otcov, z čoho žalobcovi vyplýva, že dôvodom na zmenu posudzovania nároku na materské nie je ako uvádza neprevzatie dieťaťa do starostlivosti, ale cieľ zamedziť enormnému počtu otcov čerpať materské. Poukázal aj na smernicu EÚ 2010/18/EÚ z 8.3.2010 ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES „Keďže ciele tejto smernice, a to konkrétne lepšie zosúladenie pracovného, súkromného a rodinného života pracujúcich rodičov a zlepšenie rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce a zaobchádzanie v práci v celej Únii.“ Tieto stanoviská nie sú právne záväzné a nemajú oporu v rozhodovacej činnosti súdov. Poukázal na povinnosť žalovanej podľa §195 ZsocP, ktorý žalovanej explicitne prikazuje, že má postupovať tak, aby v konaní a pri rozhodovaní presne a úplne zistila skutočný stav veci. V tomto prípade k tomu nedošlo, žalovaná Sociálna poisťovňa vôbec neposúdila rozsah starostlivosti pred a po jeho nástupe na rodičovskú dovolenku a sledovala len svoj cieľ zamietnuť nárok žalovaného nezohľadňujúc skutočný stav veci a zákonné požiadavky. Tento fakt potvrdzuje nielen postup a chybné rozhodnutie žalovanej, ale aj výroky žalovanej keď v prvostupňovom rozhodnutí uvádza, že otec nespĺnil podmienku prevzatia dieťaťa do starostlivosti a poskytovania starostlivosti tomuto dieťaťu ustanovenej v § 49 ods. 1 a 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení. V zákonom ustanovení §195 ZsocP je vyjadrená tzv. zásada materiálnej pravdy, v zmysle ktorej rozhodnutie musí vychádzať zo spoľahlivo zisteného skutkového stavu. Orgán vydávajúci rozhodnutie sa nemôže uspokojiť len zo zdanlivým stavom veci, resp. z počiatkovo získaných dôkazov. Orgán

vydávajúci rozhodnutie je povinný v súčinnosti s účastníkom konania spoznať skutočný stav veci, ktorý mu umožní objektívne meritórne rozhodnúť. Inak povedané, orgán vydávajúci rozhodnutie je povinný vykonávať dokazovanie tak, aby boli náležite objasnené všetky rozhodujúce skutočnosti dôležité pre posúdenie veci (úplnosť zistenia) a aby skutkové zistenia, ktoré vyplývajú z vykonaného dokazovania, čo najviac zodpovedali skutočnosti (presnosť zistenia). Okrem spomínaných rozsudkov, ktoré vo svojom vyjadrení uvádza Sociálna poisťovňa existujú aj 4 rozsudky v prospech poškodených otcov, kde súd zrušil rozhodnutie Sociálnej poisťovne ako napríklad rozsudok Krajského súdu v Prešove č. XXX/X/XXXX H. I. XX.X.XXXX, rozsudok Krajského súdu v Trnave č. 20Sa/10/2019 zo dňa 29.11.2019 a rozsudok Krajského súdu v Trnave č. XXXX/X/XXXX H. I. X.X.XXXX. HIJP K. L. JUDr. PhD.  
XXXXX/XX/XXXX  
XXXX/XX/XXXX  
XXXX/XX/XXXX

7. Podľa § 3 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku,

(1) Oprávnená osoba má nárok na rodičovský príspevok, ak

a) zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa a

b) má trvalý pobyt alebo prechodný pobyt na území Slovenskej republiky alebo je osobou podľa osobitného predpisu.

(2) Dieťaťom podľa odseku 1 písm. a) je dieťa

a) do troch rokov veku,

b) do šiestich rokov veku, ktoré má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav, alebo

c) do šiestich rokov veku, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa § 2 písm. b), najdlhšie tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osobe.

(3) Riadna starostlivosť o dieťa podľa tohto zákona je starostlivosť poskytovaná dieťaťu v záujme všestranného fyzického vývinu a psychického vývinu dieťaťa, najmä primeraná výživa dieťaťa, hygiena dieťaťa, výchova dieťaťa a dodržiavanie preventívnych prehliadok dieťaťa podľa osobitného predpisu.

(4) Podmienka riadnej starostlivosti o dieťa sa považuje za splnenú, ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa osobne alebo inou plnoletou fyzickou osobou alebo právnickou osobou.

8. Podľa § 2 písm. a) zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení, sociálne poistenie podľa tohto zákona je nemocenské poistenie ako poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva.

9. Podľa § 30 zákona o sociálnom poistení, zamestnanec má nárok na nemocenskú dávku, ak

a) splnil podmienky ustanovené na vznik nároku na nemocenskú dávku počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku v ochrannej lehote a

b) nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa § 138 ods. 1, okrem príjmu, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu, než za vykonanú prácu, za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky uvedeného v § 33 ods. 1, § 39 ods. 1, § 48 ods. 1 a § 49 ods. 1.

10. Podľa § 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení, iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa prevzatí do svojej starostlivosti, má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku na materské. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, ak v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti bol nemocensky poistený najmenej 270 dní.

11. Podľa § 49 ods. 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení, iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, je otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok.

12. Podľa § 51 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, ak sa poistenec prestal starať o dieťa z iného dôvodu, ako je jeho nepriaznivý zdravotný stav, nárok na materské zaniká dňom skončenia jeho starostlivosti o dieťa a opätovne vzniká odo dňa pokračovania v starostlivosti o toto dieťa. Obdobie, počas ktorého sa poistenec prestal starať o dieťa z iných dôvodov, sa započítava do celkového obdobia trvania nároku na materské.

13. Správny súd konštatuje, že podľa obsahu spisového materiálu žalobou napadnutým rozhodnutím zo dňa 24.07.2019, žalovaný ako odvolací orgán zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie prvostupňového správneho orgánu zo dňa 05.03.2019, že žalobca nemá nárok na materské v období od 01.01.2019 vychádzajúce zo zistenia, že účastník konania od tohto dátumu začal u nového zamestnávateľa vykonávať zárobkovú činnosť v porovnaní s jeho pracovným pomerom predchádzajúcim uplatneniu nároku na materské v nezmenenom časovom rozsahu a s porovnateľným príjmom.

14. Podľa údajov evidovaných v informačnom systéme Sociálnej poisťovne žalobca bol ako zamestnanec obchodnej spoločnosti KVT servis s.r.o. povinne nemocensky poistený od 1. novembra 2016 do 16. júla 2019, pričom v období od 1. januára 2019 do 16. júla 2019 mal povinné nemocenské poistenie zamestnanca prerušené z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. Od 1. januára 2019 do 30. apríla 2019 bol povinne nemocensky poistený ako zamestnanec obchodnej spoločnosti innogy Solutions s. r. o. Na účel poskytovania starostlivosti dieťaťu mu bola z pracovného pomeru so KVT servis s.r.o. poskytnutá rodičovská dovolenka dňom 01. januára 2019, čo potvrdzujú aj údaje evidované v IS SP, deklarujúce aj absenciu príjmu z tohto poistného vzťahu. Nakoľko, ako bolo preukázané, ku dňu prevzatia dieťaťa do starostlivosti bol jediný evidovaný pracovný pomer žalobcu prerušený jeho nástupom na rodičovskú dovolenku. Ako potvrdzuje predložená pracovná zmluva zo dňa 11. decembra 2018 uzatvorenej medzi obchodnou spoločnosťou KVT spol. s r. o., Rožňavská 1, 831 04 Bratislava a žalobcom, deň nástupcu zamestnanca do práce je 1. január 2019 s porovnateľným druhom práce. Žalobcovi vznikol nový pracovný pomer a s ním aj nové povinné nemocenské poistenie zamestnanca zamestnávateľa KVT spol. s r. o., v dôsledku čoho došlo k podstatnej zmene okolností, za ktorých sa posudzuje nárok na materské. Z pracovnej zmluvy zo dňa 31. októbra 2016 vyplýva dohodnutý pracovný čas v rozsahu 40 hod. týždenne a miesto výkonu práce v Bratislave a blízkom okolí. Z pracovnej zmluvy zo dňa 11. decembra 2018 uzatvorenej medzi obchodnou spoločnosťou KVT spol. s r. o., vyplýva dohodnutý pracovný čas 40 hod. týždenne; v spoločnosti je zavedený pružný pracovný čas; denný prevádzkový čas pozostáva zo základného pracovného času a úsekov voliteľného pracovného času, je stanovený od 6:00 do 18:30 v pracovné dni; v spoločnosti sa pružný pracovný čas uplatňuje ako pružný kalendárny mesiac pri rovnomernej rozvrhnutom pracovnom čase, pri ktorom si zamestnanec sám volí začiatok a koniec pracovných zmien; začiatok a koniec základného pracovného času sa v jednotlivých pracovných dňoch určuje od 10:00 h do 14:00 h a platí pre všetkých zamestnancov, ktorí sú povinní byť v tomto čase prítomní na pracovisku. Vzhľadom na uvedené dôkazy bolo nesporné, že odo dňa 1. januára 2019 žalobca vykonáva inú zárobkovú činnosť, v ďalšom pracovnom pomere. V predmetnom pracovnom pomere je síce dohodnutá možnosť pružného pracovného času, to však znamená len to, že žalobca si sám volí začiatok a koniec pracovnej doby, avšak denne je povinný odpracovať na pracovisku v sídle tohto zamestnávateľa aspoň 6 hodín, a zároveň 160 hodín za 4 týždne, čo zodpovedá 40 hodinám týždenne. Ide teda o prácu na plný úväzok, aj keď s pružným pracovným časom. Takéto pracovné podmienky neumožňujú súčasné poskytovanie starostlivosti o dieťa.

15. Sporným medzi účastníkmi bolo, či od 01.01.2019 žalobca v súvislosti so svojim novým pracovným pomerom u zamestnávateľa KVT spol. s r. o., spĺňa požiadavky zákona na poskytovanie tejto dávky.

16. Spornými neboli ani skutkové okolnosti týkajúce sa pracovných pomerov žalobcu pred uplatnením nároku na dávku a od 01.01.2019.

17. V právnej otázke týkajúcej sa nároku žalobcu sa súd stotožnil s právnou argumentáciou žalovaného zohľadňujúcou nielen doslovné znenie zákona, ale aj jeho účel, ako aj s právnym názorom správneho orgánu prvého stupňa, ktorý o zániku nároku žalobcu rozhodol.

18. Preskúmané rozhodnutie žalovaného obsahuje zrozumiteľné vysvetlenie úvah správneho orgánu ako vo vzťahu k posudzovaniu skutkového stavu veci, tak aj k výkladu a spôsobu aplikácie súvisiacich právnych noriem.

19. V zhode so stanoviskami oboch účastníkov podľa súdu právna úprava materského nevyklučuje poskytnutie tejto dávky otcovi dieťaťa vykonávajúcemu zárobkovú činnosť. Primárnou podmienkou jej poskytovania je prevzatie dieťaťa do starostlivosti tohto rodiča, ktorá podmienka nie je naplnená jej formálnym deklarováním v rodičovskej dohode, ale vytvorením reálnych podmienok poskytovania starostlivosti o dieťa.

20. Samotná skutočnosť, že otec prakticky bezodkladne po deklarovanom termíne prevzatia dieťaťa do svojej starostlivosti a za tým účelom nastúpení rodičovskej dovolenky u svojho zamestnávateľa, sa za porovnateľných pracovných podmienok, vrátane možnosti využívania pružného pracovného času, zamestnal u nového zamestnávateľa na plný pracovný úväzok, naznačuje sledovanie iného zámeru, ako je poskytovanie starostlivosti maloletému dieťaťu, ktorá (starostlivosť) v zákone o sociálnom poistení definovaná nie je a nedôvodnosť zamieňania ktorej s riadnou starostlivosťou podľa § 3 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku žalovaný dostatočne ozrejmlil v odôvodnení svojho rozhodnutia.

21. Pokiaľ zákon spája poskytovanie materského s čerpaním rodičovskej dovolenky otca, logicky ho spája s obmedzením pracovných aktivít tohto rodiča, korešpondujúcim súčasne so všeobecným účelom nemocenského poistenia podľa § 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení.

22. V danom prípade podľa zistených skutkových okolností, k obmedzeniu pracovných aktivít otca z rozsahu plného pracovného úväzku, ani v spôsobe výkonu práce z hľadiska možnosti poskytovania starostlivosti maloletému dieťaťu nedošlo.

23. Za nedôvodnú považoval súd aj námietku žalobcu týkajúcu sa diskriminačného postupu žalovaného vyplývajúceho zo všeobecne známeho rozhodovania o priznaní rodičovského príspevku matkám vykonávajúcim pracovnú činnosť, nakoľko súdu takýto postup žalovaného z úradnej činnosti nie je známy a žalobca žiadne konkrétne rozhodnutie preukazujúce jeho tvrdenie o diskriminácii na základe pohlavia nepredložil ani neoznačil, pričom dôvodom rozhodnutia o zániku jeho nároku na materské (nie na rodičovský príspevok) v danom prípade nie je samotný výkon pracovnej činnosti, ale jej rozsah a individuálne okolnosti prípadu.

24. Za nedôvodnú považoval súd aj námietku žalobcu týkajúcu sa diskriminačného postupu žalovaného, pretože pred októbrom 2018 schválila materskú pri nezmenenom právnom status quo veľmi vysokému počtu osôb pracujúcich na plný úväzok pri porovnateľnej mzde s obdobím pred poberaním materskej, k čomu súd poznamenáva, že na neprávne nemožno založiť právo, súdu z úradnej činnosti je známy rovnako relatívne vysoký počet osôb, ktorým bol nárok následne vo veľmi krátkom období od jeho priznania odňatý.

25. O uvedenom svedčí aj stanovisko Generálnej prokuratúry Slovenskej republiky zo dňa 21. marca 2019, v ktorom je okrem iného uvedené, že súčasné poberanie materského a príjmu vyplácaného zamestnávateľom v nezmenenej výške za nezmenený pracovný čas, je v zásadnom rozpore s účelom nemocenského poistenia; je nesporné, že v takýchto prípadoch ide o snahu žiadateľov o materské dosiahnuť neoprávnený finančný prospech uplatnením si nároku na nemocenskú dávku.

26. Najvyšší správny súd Slovenskej republiky v Zbierke stanovísk a rozhodnutí Najvyššieho správneho súdu Slovenskej republiky č. 1/2022 ohľadom materského (§ 49 zákona č. 461/2003 Z. z.) z rozsudku sp. zn. XXXXX/XX/XXXX M.:

I. Na účely vzniku nároku na materské je potrebné pojem „starť sa o dieťa“ podľa § 49 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov vykladať autonómne a nemožno ho obsahovo stotožňovať s pojmom „riadnej starostlivosti“ podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení účinnom od 1. januára 2011.

II. Kým zákon č. 461/2003 Z. z. na účely vzniku nároku na materské podľa § 49 predpokladá zo strany poistenca osobnú starostlivosť o dieťa, zákon č. 571/2009 Z. z. na účely vzniku nároku na rodičovský príspevok považuje podmienku riadnej starostlivosti odieťa za splnenú, ak oprávnená

osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa osobne, alebo inou plnoletou fyzickou, alebo právnickou osobou (§ 3 ods. 3 a 4 zákona č. 571/2009 Z. z.)

27. V odôvodnení citovaného rozsudku Najvyšší správny súd Slovenskej republiky uviedol, že jednou so zákonom upravených foriem nemocenských dávok je aj materské, ktoré sa za splnenia zákonom stanovených podmienok poskytuje z nemocenského poistenia, pričom sa jedná o opakujúcu sa peňažnú dávku, poskytovanú za dni a nahrádzajúcu mzdu alebo plat počas materskej dovolenky, respektíve rodičovskej dovolenky v prípade otca dieťaťa. Táto nemocenská dávka všeobecne plní účel hmotného zabezpečenia v dôsledku materstva, respektíve u iného poistenca v dôsledku prevzatia dieťaťa do starostlivosti, a to v prípade straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti z tohto dôvodu (§ 2 písm. a/ zákona č. 461/2003 Z.z.). Účelom materského je preklenúť časové obdobie, kedy v dôsledku vzniku konkrétnej sociálnej udalosti (pôrod a následná starostlivosť o dieťa) poistenci nemôžu pracovať vôbec alebo len obmedzene, čo viedlo k strate alebo zníženiu príjmu zo zárobkovej činnosti. Ak by postačovala iba formálna starostlivosť o dieťa na základe dohody rodičov dieťaťa, respektíve starostlivosť zabezpečovaná inou osobou, ustanovenie § 51 zákona č. 461/2003 Z.z. by stratilo svoje opodstatnenie. Pokiaľ v tomto smere žalobca odkazoval na definíciu starostlivosti o dieťa plynúcu z § 3 ods. 3 a 4 zákona č. 571/2009 Z.z. v znení účinnom od 01. januára 2011, v zmysle ktorého sa podmienka riadnej starostlivosti o dieťa považuje za splnenú, ak oprávnená osoba „zabezpečuje“ riadnu starostlivosť o dieťa osobne, alebo inou plnoletou fyzickou, alebo právnickou osobou, najvyšší správny súd konštatuje, že zákon č. 461/2003 Z.z. v ustanovení § 49 ods. 1 používa pojem „prevziať“ starostlivosť s dodatkom „a ktorý sa o toto dieťa stará“ a nie pojem „zabezpečiť“ starostlivosť, čo je nutné rozlišovať, keďže pojem „zabezpečiť“ je pojmom obsahovo širším, a teda môže zahŕňať aj starostlivosť o dieťa aj prostredníctvom iných osôb než sú samotní rodičia dieťaťa (porovnaj znenie § 3 ods. 1 písm. a/, 3 a 4 zákona č. 571/2009 Z.z. účinné do 31. decembra 2010). Systém sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike je totiž založený na troch pilieroch, ktorými sú poisťovací systém, systém štátnej sociálnej podpory a systém sociálnej pomoci. Poisťovací systém je príspevkovým systémom viazucim sa na výkon ekonomickej činnosti umožňujúcej fyzickej osobe byť poistencom, a teda aj plniť si povinnosti súvisiace s odvodovými povinnosťami pre prípad vzniku sociálnej udalosti, v dôsledku ktorej dochádza k strate výkonu zárobkovej činnosti. Tretí pilier tvorí systém sociálnej pomoci vychádzajúci predovšetkým z príjmových pomerov, ide o tzv. testované dávky poskytované tým osobám, ktoré to vzhľadom na svoju sociálnu a ekonomickú situáciu reálne potrebujú. Účel tohto systému spočíva v sociálnej pomoci a to tak, aby príjemcu tejto pomoci a jeho spoločenské prostredie čo možno najviac podnecovali k aktívnemu riešeniu nepriaznivej tak sociálnej ako aj materiálnej situácie. V tomto type systému sa uplatňuje princíp subsidiarity, čo znamená, že sociálna pomoc sa poskytne iba tomu, kto si nevie pomôcť sám alebo nedostáva potrebnú pomoc z inej strany. Zároveň dotvára systém náhradných zdrojov a je založená na preukázaní nielen jej opodstatnenosti (potrebnosti), ale zároveň aj na preukázaní chýbajúcej schopnosti zabezpečiť sa vlastným pričinením. Aj podľa názoru najvyššieho správneho súdu si žalobca po priznaní nároku na materské nevytvoril z pohľadu pracovných podmienok taký časový priestor, aby mohol oprávnene tvrdiť, že poskytuje riadnu, faktickú a osobnú starostlivosť o maloleté dieťa, a teda že by riadne vykonával starostlivosť o maloleté dieťa, ktorá bola dovtedy poskytovaná zo strany matky dieťaťa. Kasačný súd vyhodnotil ako nedôvodnú tiež kasačnú námietku, ktorou žalobca namietal diskriminačný rozmer postupu Sociálnej poisťovne, trvajúc na to, že je všeobecne známe, že Sociálna poisťovňa bežne rozhoduje o poskytnutí rodičovského príspevku matkám, aj keď vykonávajú pracovnú činnosť, a preto pokiaľ Sociálna poisťovňa vyžaduje zanechanie pracovnej činnosti na strane otcov, ide o diskrimináciu na základe pohlavia, čo je v rozpore so zákazom diskriminácie v sociálnom zabezpečení v oblasti prístupu a poskytovania sociálneho poistenia.

28. Vzhľadom k týmto okolnostiam súd v postupe, úvahách žalovaného obsiahnutých v žalobou napadnutom rozhodnutí a v jeho právnom posúdení veci nezistil nedostatky namietané žalobcom, ktoré by odôvodňovali zrušenie rozhodnutia a preto žalobu ako nedôvodnú podľa § 190 SSP zamietol.

29. O trovách konania rozhodol súd vzhľadom na skutočnosť, že v tomto konaní úspešnému žalovanému žiadne trovy uplatniteľné podľa § 168 SSP nevznikli.

**Poučenie:**

Proti tomuto rozhodnutiu možno podať kasačnú sťažnosť v lehote jedného mesiaca od jeho doručenia, na Správny súd v Bratislave (§ 443 ods. 1 SSP).

Kasačnú sťažnosť môže podať účastník konania iba ak bolo rozhodnuté v jeho neprospech (§ 442 ods. 1 SSP).

Kasačná sťažnosť nie je prípustná, ak smeruje len proti dôvodom rozhodnutia správneho súdu (§ 439 ods. 3 písm. c) SSP).

V kasačnej sťažnosti sa má popri všeobecných náležitostiach (§ 57 SSP) uviesť označenie napadnutého rozhodnutia, údaj, kedy bolo napadnuté rozhodnutie doručené sťažovateľovi, opísanie rozhodujúcich skutočností, aby bolo zrejmé, v akom rozsahu a z akých dôvodov podľa § 440 SSP sa podáva (sťažnostné body) a návrh výroku rozhodnutia (sťažnostný návrh). Sťažnostné body možno meniť len do uplynutia lehoty na podanie kasačnej sťažnosti (§ 445 SSP).

V konaní o kasačnej sťažnosti musí byť sťažovateľ alebo opomenutý sťažovateľ v zmysle § 449 ods. 1 SSP zastúpený advokátom. Kasačná sťažnosť a iné podania sťažovateľa alebo opomenutého sťažovateľa musia byť spísané advokátom. Povinné zastúpenie advokátom v kasačnom konaní sa nevyžaduje, ak a) má sťažovateľ alebo opomenutý sťažovateľ, jeho zamestnanec alebo člen, ktorý za neho na kasačnom súde koná alebo ho zastupuje, vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa; b) ide o konania o správnej žalobe podľa § 6 ods. 2 písm. c) a d); c) je žalovaným Centrum právnej pomoci (§ 449 SSP).