

Súd: Krajský súd Trnava
Spisová značka: 20Sa/16/2021
Identifikačné číslo súdneho spisu: 2019200159
Dátum vydania rozhodnutia: 01. 10. 2021
Meno a priezvisko sudcu, VSÚ: JUDr. Róbert Foltán
ECLI: ECLI:SK:KSTT:2021:2019200159.2

ROZSUDOK V MENE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Krajský súd v Trnave sudcom JUDr. Róbertom Foltánom v právnej veci žalobcu Ing. T. X., nar. XX.XX.XXXX, bytom X. XXX, zastúpeného advokátom JUDr. Daliborom Pavelkom, Pribinova 46, Hlohovec, proti žalovanému Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29.augusta 8 a 10, Bratislava, o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného č. 36446-3/2019-BA zo dňa 12.4.2019, takto

rozhodol:

I. Súd rozhodnutie žalovaného Sociálnej poisťovne, ústredia č. 36446-3/2019-BA zo dňa 12.4.2019 zrušuje a vec mu vracia na ďalšie konanie.

II. Žalobcovi súd priznáva právo na náhradu trov konania v celom rozsahu.

odôvodnenie:

1. Žalobca sa v konaní domáhal preskúmania zákonnosti a zrušenia rozhodnutia č. 36446-3/2019-BA zo dňa 12.4.2019, ktorým žalovaný ako odvolací orgán podľa § 218 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení zamietol jeho odvolanie a potvrdil rozhodnutie Sociálnej poisťovne, pobočky Trnava č. 200-002809-CA04/2019 zo dňa 31.1.2019, podľa ktorého žalobcovi od 19.10.2018 do 31.12.2018 podľa § 51 ods. 2 zák. č. 461/2003 Z.z. zanikol nárok na materské, opätovne mu nárok na materské vznikol od 1.1.2019 do 6.1.2019 a opätovne zanikol od 7.1.2019, vychádzajúce zo zistenia, že žalobca od 19.10.2018 do 31.12.2018 a od 7.1.2019 vykonával zárobkovú činnosť u zamestnávateľa PCA Slovakia, s.r.o. v nezmenenom časovom rozsahu ako pred uplatnením nároku na materské.

2. Poukazoval na to, že už v pracovnej zmluve zo dňa 1.10.2017 mal dohodnutý výkon práce v pozícii koordinátor výroby iba cez víkend, t.j. v piatok, sobotu a nedeľu v rozsahu 26,50 hod. týždenne práve v záujme venovať sa svojmu synovi a pomáhať manželke so zabezpečením starostlivosti o dieťa, pričom výhľadovo plánoval, že v budúcnosti prevezme dieťa do svojej starostlivosti.

3. Žalobca dňa 26.9.2018 s manželkou, ktorá od 8.1.2018 pracuje ako zdravotná sestra, uzavrel rodičovskú dohodu o prevzatí maloletého T. do svojej starostlivosti a po nástupe na materskú uzavrel so svojim zamestnávateľom Dohodu o vykonaní práce zo dňa 12.10.2018, v zmysle ktorej mal v období od 19.10.2018 do 31.12.2018 vykonať pracovnú úlohu: Zaskladnenie nadmerných množstiev materiálu potrebného na výrobu vozidiel, pričom predpokladaný rozsah práce za dohodnuté obdobie predstavoval 350 hodín. Žalobca sa so zamestnávateľom zároveň dohodol na tom, že žalobca bude vykonávať pracovnú činnosť pre zamestnávateľa v sobotu na poobednej zmene a v nedeľu na nočnej zmene tak, aby výkon práce nekolidoval s jeho starostlivosťou o mal. T.. Nemenej významnou je tá skutočnosť, že žalobca bol v zmysle článku 5. Dohody o vykonaní práce oprávnený vykonávať prácu podľa potreby aj doma, k čomu mu bol pridelený pracovný notebook. Platnosť Dohody o vykonaní práce zo dňa 12.10.2018 vypršala dňa 31.12.2018, preto sa žalobca opätovne dohodol so zamestnávateľom

na uzavretí v poradí druhej Dohody o vykonaní práce a to od 7.1.2019 do 30.4.2019 za rovnakých podmienok, ako tomu bolo v prípade prvej dohody.

4. V odvolaní proti rozhodnutiu pobočky Sociálnej poisťovne zo dňa 31.1.2019 poukazoval aj na zmätočnosť, rozporupnosť a diskriminačnú povahu rozhodnutí Sociálnej poisťovne, ktorá rozhoduje zjavne arbitrárne, keď napríklad jeho konkrétnemu kolegovi z práce bol v identickom období priznaný nárok na materské, i keď počas materskej pracoval na plný pracovný úväzok. Žalobca pritom už pred nástupom na materskú pracoval na 26,50 hodinový úväzok a po nástupe na materskú vykonával pracovnú činnosť ešte v menšom rozsahu.

5. Žalovaný v odôvodnení svojho rozhodnutia deklaroval, že plne rešpektuje potrebu ústavného konformného výkladu aplikovateľných právnych predpisov a ich inštitútov, pričom sám žalovaný uvádza, že k ich výkladu 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. Žalovaný potom v závere odôvodnenia rozhodnutia uvádza, že pri posudzovaní a rozhodovaní o nárokoch poistencov prihliada na všetky okolnosti jednotlivého prípadu a na všetky ustanovenia zákona, ktoré súvisia s konkrétnym prípadom a zároveň berie tieto ustanovenia ako jeden celok a vo vzájomnej súvislosti. Napriek vyššie uvedeným deklaráciám je z rozhodnutia žalovaného zrejme, že sa zásadami, z ktorých by mal pri rozhodovaní vychádzať, absolútne vôbec neriadil, pričom jeho výklad aplikovateľných právnych predpisov na túto konkrétnu prejednávajúcu vec je vyslovene účelový, nezohľadňujúci základné zásady logiky a odporujúci potrebám praktického života. Podľa žalobcu, nakoľko zákon definíciu starostlivosti o dieťa neobsahuje, preto je per analogiam potrebné vychádzať z definície uvedenej v § 3 ods. 3 a 4 zákona č. 571/2009 Z.z. o rodičovskom príspevku, v zmysle ktorých 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. 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. Zákon potom predpokladá a sám žalovaný to explicitne deklaruje, že otec dieťaťa je oprávnený popri poberaní dávok nemocenského poistenia (materského) súbežne vykonávať inú pracovnú činnosť, čo žalovaný koriguje tým, že to musí byť v menšom rozsahu z hľadiska pracovného času ako pracovnú činnosť v pracovnom pomere, z ktorého si uplatnil nárok na materské. Táto argumentácia sa však za použitia elementárnej logiky použije najmä v takom prípade, kedy otec pred nástupom na materskú pracuje u svojho zamestnávateľa v pracovnom pomere na plný pracovný úväzok, pretože je úplne prirodzené, že ak by takémuto otcovi po nástupe na materskú vznikol ďalší pracovný pomer v časovom rozsahu identickom plnému pracovnému úväzku, bolo by deklarované prevzatie dieťaťa do starostlivosti len fiktívnej povahy. U žalobcu je však situácia diametrálne odlišná, pretože už v prípade pracovného pomeru, od ktorého si žalobca uplatnil nárok na materské, sa jednalo o skrátený pracovný úväzok (26,50 hod. týždenne) s výkonom práce výlučne počas víkendov. Po nástupe na materskú si potom žalobca dohodol so zamestnávateľom pracovný pomer s pracovnou dobou v ešte menšom rozsahu 22 hodín týždenne tak, že pôvodná pracovná doba bola okresaná len na soboty (poobedná zmena) a nedele (nočná zmena). Súdu to bude asi zrejme, avšak žalobca si dovoľuje ozrejmiť žalovanému, že v prípade predpokladaného rozsahu práce v zmysle článku 4 Dohôd o vykonaní práce sa jedná len o deklaráciu zákonného limitu v zmysle § 226 ods. 1 Zákonníka práce a nejedná sa o rozsah, ktorý by sa žalobca zaviazal za dva mesiace vykonať (keďže by to bolo objektívne nemožné). Z uvedeného tak jednoznačne vyplýva, že v prípade žalobcu bola podmienka prevzatia dieťaťa do starostlivosti v zmysle vyššie uvedenej zákonnej definície zjavne splnená, a to i po tom, ako začal s výkonom pracovnej činnosti na základe Dohôd o vykonaní práce. Žalobca má za to, že ak už v rámci pracovného pomeru, z ktorého si uplatnil nárok na materské, pracoval v skrátenom pracovnom úväzku a po nástupe na materskú uzavrel pracovnoprávny vzťah a vykonával prácu v ešte kratšom časovom rozsahu, nie je súladné s účelom a zmyslom zákona konštatovanie žalovaného, že u otca nebola splnená podmienka prevzatia starostlivosti o dieťa s poukazom na nepatrný rozdiel časového rozsahu pracovnej činnosti na základe Dohôd o vykonaní práce po nástupe na materskú v porovnaní s primárnym pracovným pomerom, ak platí, že i v prípade časového rozsahu pracovnej činnosti vykonávanej na základe samotného primárneho pracovného pomeru by došlo k splneniu podmienky prevzatia starostlivosti o dieťa.

6. Spochybnenie splnenia podmienky prevzatia starostlivosti o dieťa a konštatovanie žalovaného, že u žalobcu neprišlo k úprave dĺžky pracovného času, nemá oporu v objektívnom skutkovom stave veci,

nakoľko žalovaný vychádzal z evidencie dochádzky, ktorá neodzrkadľuje realitu. Žalobca uvádzal, že v mesiaci október 2018 pracoval výlučne v piatok 19.10. a v sobotu 20.10. a v nasledujúci víkend v piatok 26.10. a v sobotu 27.10. V ostatných dňoch žalobca po dohode s vedúcim zamestnancom vykonával prácu pre zamestnávateľa z domu a okrem štyroch uvedených dní sa v zamestnaní nenachádzal. Čo sa týka mesiaca november 2018, žalobca odpracoval štyri víkendy (sobota a nedeľa) v dňoch 3.11., 4.11., 10.11., 11.11., 17.11., 18.11., 24.11. a 25.11. Ohľadne zostávajúcich piatich dní 2.11. (piatok), 6.11. (utorok), 8.11. (štvrtok), 13.11. (utorok) a 30.11. (piatok) platí, že žalobca reálne odpracoval len 2 dni, kedy bolo potrebné zaskočiť za kolegu a tri dni sú zaevidované v dochádzkovom liste z titulu domácej práce, ktorú nevykonával na pracovisku. Ohľadne vykonávania práce v mesiaci december 2018 platí, že žalobca vykonával prácu cez víkendy (soboty a nedele) v dňoch 1.12., 2.12., 8.12., 9.12., 15.12., 16.12., 22.12. a 23.12. V ostatných štyroch dňoch 4.12. (utorok), 6.12. (štvrtok), 20.12. (štvrtok) a 21.12. (piatok) platí obdobne, ako tomu bolo v mesiaci november, že žalobca jeden deň zaskočil za kolegu a zostávajúce tri dni pracoval z domu. V období od 19.10.2018 do 31.12.2018 tak žalobca odpracoval v sídle zamestnávateľa nad rámec víkendových zmien (soboty a nedele) len štyri dni mimo dohodnutého harmonogramu, čo je v rámci časového obdobia takmer dva a pol mesiaca vyslovene len marginálny rozsah, ktorý nemohol mať žiaden dopad na poskytovanie starostlivosti dieťaťu v zostávajúcej časti jednotlivých mesiacov. Po uzavretí Dohody o vykonaní práce zo dňa 4.1.2019 žalobca vykonával prácu výhradne len cez víkendy, a to v soboty na poobednej zmene a v nedele na nočnej zmene. Z uvedeného tak vyplýva, že i keby žalobca pripustil, že v októbri 2018 vykonával prácu takmer v každý deň mesiaca tak, ako to vyplýva z dochádzkového listu (i keď to popiera), čo by bolo teoreticky dôvodom pre konštatovanie o nesplnení podmienky prevzatia starostlivosti o dieťa v mesiaci október 2018, v ďalších mesiacoch bola podmienka prevzatia starostlivosti o dieťa bez sporu splnená. To potom bez akýchkoľvek pochybností platí pre obdobie od 7.1.2019 do 30.4.2019. Je tak nepochopiteľné, ak sa žalovaný s vyššie uvedenými skutočnosťami vo vzťahu k jednotlivým mesiacom žiadnym relevantným spôsobom nevysporiadal, ale jednoducho en bloc skonštatoval, že u žalobcu v čase platnosti Dohôd o vykonaní práce nebola splnená podmienka prevzatia starostlivosti o dieťa, čo zjavne nie je pravda. Žalobca v priebehu administratívneho konania veľmi proaktívne komunikoval so žalovaným, zúčastňoval sa osobných stretnutí na ústredí a snažil sa žalovanému preukázať skutočný rozsah, v akom sa osobne zúčastňoval pracovného procesu. Žalobca v tejto súvislosti oslovil zamestnávateľa so žiadosťou o poskytnutie výstupov z turniketového systému, keďže každý zamestnanec má elektronickú vstupku do areálu zamestnávateľa a v systéme sa eviduje každý príchod a odchod do zamestnania, z čoho by bolo zrejmé, v ktorých dňoch bol žalobca na pracovisku. Zo strany zamestnávateľa mu však bolo oznámené, že jemu to vydať nemôžu a výstupy z vrátnice vydajú len Sociálnej poisťovni, ak o to požiada. Preto sa žalobca obrátil na žalovaného, aby požiadal zamestnávateľa o tieto údaje, na čo mu bolo oznámené, že žalovaný to nepotrebuje. Vo vzťahu k aplikovanému ustanoveniu § 51 odsek 2 zákona žalobca namietal, že toto sa vzťahuje na prípady úplného zanechania starostlivosti o maloleté dieťa z dôvodov odlišných, ako je nepriaznivý zdravotný stav otca, čo však nie je prípad zamestnaného otca, ktorý pracuje v pracovnoprávnom vzťahu, aký mal dojednaný so zamestnávateľom v tomto prípade. Zároveň platí, že ani v dňoch výkonu práce zo strany otca nedochádza naplneniu podmienky úplného zanechania starostlivosti o dieťa počas celého dňa spôsobilej k zániku nároku na materské. V tejto súvislosti je potrebné tiež uviesť, že prevzatie dieťaťa do starostlivosti za účelom priznania nároku na materské nie je podmienené poskytovaním celodennej a nepretržitej osobnej starostlivosti otca, ako je to napríklad pri ošetrovnom. Je potrebné uvedomiť si tiež, že prevzatie starostlivosti dieťaťa zo strany otca nemá za následok vylúčenie matky zo starostlivosti o dieťa, preto je logické, že v čase výkonu pracovnej činnosti zo strany otca je starostlivosť dočasne zverená matke, ktorá má pri výchove dieťaťa nezastupiteľné postavenie.

7. Žalovaný vo svojom písomnom vyjadrení k veci navrhol žalobu ako nedôvodnú zamietnuť.

8. Uvádzal, že žalobca si uplatnil nárok na materské a jeho výplatu predložením Žiadosti o materské č. B 0783479 ako iný poistenec z dôvodu prevzatia dieťaťa do starostlivosti dňa 4. októbra 2018 z poistného vzťahu zamestnanca zamestnávateľa PCA Slovakia, s.r.o. Žalobca predloženou Rodičovskou dohodou k výplatu materského inému poistencovi zo dňa 26. septembra 2018 (ďalej len "dohoda rodičov") uzatvorenou medzi ním a matkou dieťaťa Z. X. deklaroval, že od 4. októbra 2018 preberá do starostlivosti syna T. X., nar. XX. C. XXXX. Žalobcovi od 1. októbra 2017 trvá povinné nemocenské poistenie zamestnanca zamestnávateľa PCA Slovakia, s.r.o. (z tohto poistného vzťahu bol uplatnený nárok na materské). Zamestnávateľ PCA Slovakia, s.r.o. dňa 4. októbra 2018 informoval Sociálnu poisťovňu prostredníctvom Registračného listu fyzickej osoby - zmena o začiatku čerpania rodičovskej dovolenky

žalobcom od 4. októbra 2018 do 17. apríla 2019 a zároveň dňa 16. októbra 2018 prostredníctvom Registračného listu fyzickej osoby - prihláška o skutočnosti, že žalobcovi dňa 19. októbra 2018 vzniklo nové povinné nemocenské poistenie zamestnanca na základe dohody o vykonaní práce. Dňa 9. novembra 2018 uvedený zamestnávateľ zaslal pobočke Registračný list FO - odhláška, ktorým nahlásil zánik povinného nemocenského poistenia žalobcu ku dňu 31. decembra 2018 a dňa 7. januára 2019 zaslal Registračný list FO - prihláška, ktorou opäť informoval o vzniku nového povinného nemocenského poistenia žalobcu od 7. januára 2019. Žalobca sa zaviazal prevziať dieťa do svojej starostlivosti ku dňu 4. októbra 2018, k tomuto dňu pobočka skúmala, či splnil podmienky vzniku uplatneného nároku na materské, vrátane podmienky skutočného poskytovania starostlivosti priamo žalobcom. K predmetnému dňu mal žalobca uzatvorený jeden pracovný pomer (s PCA Slovakia, s.r.o.), ktorý bol odo dňa prevzatia starostlivosti o dieťa prerušený nástupom na rodičovskú dovolenku, pričom inú pracovnú činnosť (ktorá by bola zaznamenaná v IS SP), nevykonával. To znamená, že žalobca sa nielenže formálne zaviazal prevziať dieťa do svojej starostlivosti v dohode rodičov, nástupom na rodičovskú dovolenku si vytvoril priestor na to, aby mohol svoj záväzok realizovať, t.j. prevziať starostlivosť o dieťa a od daného dňa sa oň naozaj staral, ako to požaduje zákon. V nových pracovnoprávných vzťahoch (s tým istým zamestnávateľom PCA Slovakia, s.r.o. na základe dohôd o vykonaní práce) trvajúcich od 19. októbra 2018 do 31. decembra 2018 a od 7. januára 2019 do 30. apríla 2019 mal žalobca pracovnú dobu rovnakú ako v prípade pracovného pomeru - na víkendovej zmene v piatok, sobotu a nedeľu na určenom mieste výkonu práce - priestory zamestnávateľa v Trnave (ako vyplýva z vyjadrenia zamestnávateľa zo dňa 29. januára 2019). Zamestnávateľ potvrdil, že možnosť práce z domu, ktorá je uvedená v Dohode o vykonaní práce, nebola zamestnancovi schválená. To znamená, že za podmienok rovnakých ako pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti, ktoré objektívne vylučujú súčasné poskytovanie starostlivosti dieťaťu, už nebolo možné tvrdiť, že žalobca sa aj popri takomto pracovnom vyťažení naďalej o dieťa stará. Skončenie starostlivosti z iných ako zdravotných dôvodov má podľa § 51 ods. 2 zákona za následok zánik nároku na materské. Pobočka v prvom stupni a žalovaný v druhom stupni na základe predložených dôkazov mala preukázané, že za obdobia od 19. októbra 2018 do 31. decembra 2018 a od 7. januára 2019 do 30. apríla 2019, kedy žalobca vykonával prácu na základe dohôd o vykonaní práce, nespĺňal podmienku poskytovania starostlivosti dieťaťu, a preto vyhodnotil, že nebola preukázaná skutočná starostlivosť žalobcu o dieťa založená na dennej báze, ktorou zákon v ustanovení § 49 a § 51 ods. 2 podmieňuje nárok otca ako iného poistenca na materské. 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, t. j. keď spoločnosť uznáva, že nemajú pracovať pre pokročilé tehotenstvo a po pôrode v súvislosti so starostlivosťou o novonarodené dieťa, a z toho dôvodu nemajú príjem. 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 dávky nemocenského poistenia (materského, nemocenského i ošetrového). Uvedené zreteľne vyplýva aj z vyššie citovaného § 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení. Žalovaný považuje za potrebné zdôrazniť jednoznačný úmysel zákonodarcu "odškodňovať" len skutočné, nielen formálne prevzatie starostlivosti o dieťa a skutočné poskytovanie starostlivosti dieťaťu priamo osobou, uplatňujúcou si práve z dôvodu jej poskytovania s tým spojený nárok na materské. Takáto požiadavka vyplýva z § 51 ods. 2 zákona, ktorý s ukončením, resp. prerušením starostlivosti o dieťa z iných než zdravotných dôvodov, spája zánik nároku na materské, a to už dňom ukončenia starostlivosti o dieťa. Požiadavka zákonodarcu na osobné poskytovanie starostlivosti nepriamo vyplýva aj z § 30 písm. b) zákona, podmieňujúceho vznik nároku na materské stratou príjmu zo zamestnania zakladajúceho poistný vzťah, z ktorého si žiadateľ uplatňuje nárok na materské, v období starostlivosti o dieťa. Cieľom takejto požiadavky je "oslobodenie" od výkonu zamestnania, a tým vytvorenie priestoru na skutočné poskytovanie starostlivosti dieťaťu (nie zabezpečenie jej poskytovania), a takéto poskytovanie starostlivosti napokon kompenzovať v podobe materského. Žalobca z pracovného pomeru, ktorý vznikol dňa 1. októbra 2017, začal čerpať rodičovskú dovolenku od 4. októbra 2018 a nedosahoval príjem. Žalobca zároveň na obdobia od 19. októbra 2018 do 31. decembra 2018 a od 7. januára 2019 do 30. apríla 2019 uzatvoril so svojím zamestnávateľom PCA Slovakia, s.r.o. nové dohody o vykonaní práce a z týchto nových pracovnoprávných vzťahov začal v týchto dvoch obdobiach dosahovať príjem. Týmto konaním žalobca dosiahol, že napriek dosahovaniu príjmu z dohôd o vykonaní práce podmienka absencie príjmu bola splnená. Toto konanie žalobcu možno považovať za obchádzanie zákona o sociálnom poistení.

9. Podľa žalovaného materské a rodičovský príspevok sú dve úplne rozdielne dávky, čo do charakteru, účelu, za ktorým sú poskytované, podmienok ich poskytovania, ich právnej úpravy, oprávnených subjektov, ktorým sa dávka poskytuje, ako aj subjektu, ktorý tieto dávky vypláca. Tieto dávky si nemožno zamieňať, resp. vzťahovať podmienky jednej dávky na druhú. Materské má svoju konkrétnu právnu úpravu, tzv. lex specialis, a tou je zákon, používajúci pojem starostlivosť. Ten má rovnakú právnu silu ako zákon č. 571/2009 Z.z., ktorý je špeciálnym právnym predpisom vo vzťahu k rodičovskému príspevku. Medzi týmito právnymi predpismi neexistuje vzťah generálneho predpisu voči špeciálnemu predpisu, umožňujúci vzájomné prelínanie týchto úprav. Vzhľadom na tieto skutočnosti nie je daný právny základ pre aplikáciu ustanovení zákona č. 571/2009 Z.z., resp. iného špeciálneho predpisu na materské resp. na "rozširovanie" významu zákonom zavedeného pojmu starostlivosť na riadnu starostlivosť. Pojem riadna starostlivosť zavedený zákonom č. 571/2009 Z.z., umožňujúci poskytovanie starostlivosti o dieťa počas výkonu zárobkovej činnosti a aj pomocou inej fyzickej, či právnickej osoby, zodpovedá účelu rodičovského príspevku, ktorým je zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa, nie však vyššie vymedzenému účelu dávky materské. Pod bližšie nešpecifikovaným pojmom starostlivosť má zákon na mysli starostlivosť o dieťa vykonávanú priamo osobou, uplatňujúcou si práve z dôvodu výkonu starostlivosti o dieťa s tým spojený nárok na materské, o čom svedčí okrem iného aj ustanovenie § 51 zákona, ktorý s ukončením, resp. prerušením starostlivosti o dieťa z iných ako zdravotných dôvodov, spája zánik nároku na materské, a to už dňom ukončenia starostlivosti o dieťa. Pri posudzovaní splnenia podmienky následného poskytovania starostlivosti žalobcom o dieťa vzniklo uzatvorením nového pracovnoprávneho vzťahu podozrenie, či žalobca túto zákonom stanovenú podmienku spĺňa, a preto za účelom došetrenia skutkového stavu vyžiadala pobočka od zamestnávateľa PCA Slovakia, s.r.o. predloženie pracovnej zmluvy, na základe ktorej vykonával žalobca prácu pred čerpaním rodičovskej dovolenky a dohôd o vykonaní práce, na základe ktorých vykonával prácu popri čerpaní rodičovskej dovolenky. Keďže z predložených dohôd o vykonaní práce nevyplývalo, v akom časovom rozsahu vykonáva žalobca prácu popri čerpaní rodičovskej dovolenky u toho istého zamestnávateľa, požiadala pobočka zamestnávateľa o predloženie dochádzky, na základe ktorej by bolo možné určiť rozsah pracovného času, v ktorom žalobca vykonával prácu u zamestnávateľa. Na základe predložených dokladov (dochádzka za mesiace október 2018, november 2018 a december 2018 a vyjadrenia zamestnávateľa zo dňa 29. januára 2019) pobočka vyhodnotila, že podmienku následného poskytovania starostlivosti o dieťa žalobca v obdobiach od 19. októbra 2018 do 31. decembra 2018 a od 7. januára 2019 do 30. apríla 2019 nespĺňa, nakoľko u žalobcu neprišlo k úprave pracovného času a ani výšky príjmu pri porovnaní období pred a po čerpaní rodičovskej dovolenky. Sociálna poisťovňa posudzuje každý prípad individuálne. V záujme spravodlivého rozhodnutia vo veci pri posudzovaní nároku na materské prihliada aj na všetky okolnosti jednotlivého prípadu. Pri rozhodovaní neskúma striktnie len splnenie zákonom stanovených podmienok vzniku nároku na túto dávku, dbá aj na sledovaný kompenzačný účel nemocenského poistenia, z ktorého sa dávka poskytuje. Rozdielna rozhodovacia prax Sociálnej poisťovne nie je v rozpore so zásadou rovného zaobchádzania (diskriminácie). Tento názor zastáva aj Slovenské národné stredisko pre ľudské práva v stanovisku zo dňa 30. januára 2019, keď v závere konštatuje, že zo stany 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. Ďalej sa v stanovisku uvádza, že nemožno vylúčiť (a bolo by dokonca nerozumné vylúčiť) to, že sa príslušný orgán v niektorých prípadoch dôvodne odkloní od existujúcej rozhodovacej praxe (tak, ako to urobila Sociálna poisťovňa v súvislosti s priznávaním materskej). Sociálna poisťovňa začala vykladať ustanovenia zákona v súlade s účelom a zmyslom zákonného normatívu, ako aj prihliadať na individuálne okolnosti jednotlivých prípadov. Taktiež Generálna prokuratúra Slovenskej republiky sa stotožnila s postupom Sociálnej poisťovne, keď v stanovisku zo dňa 21. marca 2019 okrem iného uviedla, že súčasné poberania materského a príjmu vyplácaného zamestnávateľom v nezmenenej výške za nezmenený pracovný čas, je v rozpore s účelom nemocenského poistenia a považuje sa za obchádzanie zákona. Je nesporné, že v takýchto prípadoch ide o snahu žiadateľov o materské dosiahnuť neoprávnený finančný prospech uplatnením si nároku na materské. Odklon od doterajšej rozhodovacej praxe Sociálnej poisťovne v súlade s účelom a zmyslom zákona, hodnotí Generálna prokuratúra Slovenskej republiky ako nápravu predchádzajúceho nesprávneho výkladu Sociálnou poisťovňou, ktorý umožnil nárast prípadov hraničiacich s obchádzaním zákona zo strany žiadateľov.

10. V stanovisku k písomnému vyjadreniu žalovaného žalobca navrhol na preukázanie jeho tvrdení o rozsahu práce vykonávanej na základe dohôd o vykonaní práce realizovať výsluch jeho priameho nadriadeného T. O. a predložil vyjadrenie zamestnávateľa ku konkrétnemu výkonu práce v jednotlivých

dňoch. Namietal, že v jeho prípade nejde o obchádzanie zákona, nakoľko dohodami o vykonaní práce bol preukázateľne dohodnutý pracovný čas v zmenšenom rozsahu, ako v jeho pracovnom pomere, z ktorého bol uplatnený nárok na materské, preto je odklon žalovaného od obvyklej rozhodovacej praxe nedôvodný. V tejto súvislosti navrhol vypočuť tiež starostu obce X. a jeho manželku.

11. Vo vyjadrení k stanovisku žalobcu žalovaný namietal zavádzajúce a nepravdivé tvrdenia žalobcu o jeho výkone práce v menšom rozsahu ako pred čerpaním materskej dovolenky.

12. Uvádzal, že z predloženého dochádzkového listu za mesiac október 2018 vyplýva, že za obdobie od 19. do 31. októbra 2019 odpracoval žalobca 88 hodín, pričom vo všeobecnosti podľa fondu pracovného času je v tomto období (od 19. do 31. októbra 2019) 9 pracovných dní, čo pri plnom pracovnom úväzku 8 hodín denne zodpovedá 72 pracovných hodín. Takže žalobca odpracoval za toto obdobie o 16 hodín viac ako zamestnanec pracujúci na plný pracovný úväzok. Žalobca ani pred čerpaním rodičovskej dovolenky na základe primárneho pracovného pomeru nevykonával prácu na plný pracovný úväzok (40 hodinový týždenný pracovný čas). V Pracovnej zmluve s nástupom do práce od 1. októbra 2017 má ustanovený týždenný pracovný čas 26,5 hodín s dohodou o víkendovej zmene. V mesiaci november 2018 odpracoval žalobca podľa predložených dochádzkových listov 125,5 hodín. Podľa fondu pracovného času je v tomto mesiaci 22 pracovných dní vrátane sviatkov, čiže 176 hodín pri 40 hodinovom pracovnom týždni. Rozdiel medzi fondom pracovných hodín na plný pracovný úväzok za mesiac november 2018 a počtom odpracovaných hodín žalobcom je 50,5 hodín (176 h - 125,5 h), čo pri 22 pracovných dňoch zodpovedá 2,3 hodinám denne (50,5 h : 22 prac. dní). Z uvedeného vyplýva, že žalobca v mesiaci november 2018 odpracoval o 2,3 hodín denne menej ako zamestnanec pracujúci na plný pracovný úväzok. Opätovne poznamenal, že ani pred čerpaním rodičovskej dovolenky nevykonával žalobca prácu na plný 40-hodinový pracovný úväzok, nakoľko mal ustanovený v pracovnej zmluve 26,5 hodinový pracovný úväzok. V mesiaci december 2018 (konkrétne od 1. do 23. decembra 2018) odpracoval žalobca podľa dochádzkového mesačného listu 114,5 hodín. Za toto uvedené obdobie 15 pracovných dní by zamestnanec zamestnaný na plný pracovný úväzok odpracoval 120 hodín. Rozdiel medzi počtom odpracovaných hodín zamestnanca zamestnaného na plný pracovný úväzok za obdobie od 1. do 23. decembra 2018 je 5,5 hodín (120 - 114,5), čo zodpovedá 0,36 hodín denne. Takže žalobca odpracoval za uvedené obdobie približne o 1/2 hodinu menej ako zamestnanec zamestnaný na plný pracovný úväzok.

13. Podľa žalovaného už z názvu pracovnej pozície žalobcu vyplýva, že vyžaduje tak, ako potvrdila personálna manažérka prevádzky Z. U., prítomnosť žalobcu na pracovisku. Preto žalovaný považoval Potvrdenie zo dňa 29. januára 2019, v ktorom sa uvádza, že možnosť práce z domu nebola žalobcovi schválená, za hodnoverné. Žalobca začal hodnovernosť tohto dokladu spochybňovať až po vydaní II. stupňového rozhodnutia žalovaného, napriek tomu, že si prefotil celý spisový materiál v druhostupňovom konaní a mal dostatočné množstvo času, aby písomne spochybnil nepravdivosť tohto potvrdenia. Žalovaný teda nemal dôvod pri posudzovaní celého spisového materiálu pochybovať o hodnovernosti tohto potvrdenia. V predložených dochádzkových listoch žalobcu u zamestnávateľa PSA Slovakia, s.r.o. za mesiace október 2018 až december 2018 (konkrétne od 19. októbra 2018 do 31. decembra 2018), ktoré vlastnoručne podpísal žalobca a jeho priamy nadriadený, nie je zmienka o výkone práce z domu. Ak by prácu z domu skutočne žalobca vykonával, v predložených dochádzkových listoch by to malo byť zaznamenané.

14. Krajský súd v Trnave rozsudkom sp.zn. 20Sa/10/2019 zo dňa 29.11.2019 žalobou napadnuté rozhodnutie správneho orgánu zrušil podľa § 191 ods.1 písm. c), písm. d) a písm. f) SSP a vec vrátil žalovanému na ďalšie konanie, pričom v konaní úspešnému žalobcovi priznal právo na plnú náhradu trov konania.

15. Podľa odôvodnenia rozhodnutia v konaní nebolo sporné, že žalobca podmienky poskytovania materského ako nemocenskej dávky podľa zákona o sociálnom poistení splnil od 4.10.2018, ako to vyplýva aj z rozhodnutia Sociálnej poisťovne, pobočky Trnava zo dňa 21.11.2018, ktorým mu tento nárok bol priznaný.

16. Sporným medzi účastníkmi zostalo, či žalobca podmienky na poskytovanie materského spĺňal v období od 19.10.2018 do 31.12.2018 a od 7.1.2019, keď podľa správneho orgánu poskytovaniu

starostlivosti maloletému dieťaťu zo strany žalobcu bránilo vykonávanie zárobkovej činnosti v nezmenenom rozsahu ako v čase pred nástupom na rodičovskú dovolenku.

17. 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.

18. 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. Pri pripustení možnosti vykonávať zárobkovú činnosť poberateľom materského však rovnako logickým musí byť nevyžadovanie podmienky zmeny rozsahu tejto činnosti po prevzatí dieťaťa do starostlivosti v osobitných prípadoch, keď už prevzatiu starostlivosti predchádzajúci rozsah výkonu zárobkovej činnosti otca starostlivosť o dieťa umožňuje.

19. Osobitosť prípadu žalobcu je daná už rozsahom jeho pracovnej činnosti podľa pracovnej zmluvy so zamestnávateľom PCA Slovakia, s.r.o. nedosahujúcim priemerný rozsah týždenného pracovného času pri neskrátenom pracovnom úväzku, rovnako ako spôsobom výkonu práce (víkendová zmena), a rozsahom a spôsobom výkonu práce podľa dohôd o vykonaní práce zo dňa 12.10.2018 a zo dňa 4.1.2019 uzatvorených na obdobie od 19.10.2018 do 31.12.2018 a od 7.1.2019 do 30.4.2019 s predpokladaným rozsahom práce v oboch prípadoch po 350 hod.

20. Za takýchto okolností bolo úlohou vo veci rozhodujúceho správneho orgánu zaoberať sa primárne otázkou, či pracovná činnosť žalobcu starostlivosť o dieťa umožňuje alebo neumožňuje, nie otázkou, či v rozsahu jeho pracovnej činnosti došlo po prevzatí dieťaťa ku zmene v porovnaní s činnosťou v pracovnom pomere predchádzajúcom tomuto prevzatiu, hoci aj u tejto otázky sa týkajúcich zisteniach správneho orgánu možno konštatovať zjavné nedostatky, nakoľko predpokladaný rozsah práce 350 hodín na obdobie od 7.1.2019 do 30.4.2019 podľa dohody o vykonaní práce zo dňa 4.1.2019 predstavuje iba cca 21 hodín týždenne, t.j. menej ako podľa pôvodnej pracovnej zmluvy žalobcu (26,5 hod. týždenne).

21. Pri posudzovaní možnosti žalobcu poskytovať dieťaťu starostlivosť zodpovedajúcu podmienkam poskytovania materského je pritom rozsah pracovnej činnosti žalobcu a počet pracovných dní v jednotlivých mesiacoch strávených na pracovisku potrebné posudzovať v súvislosti s rozsahom tejto starostlivosti, ktorý správny orgán nenaznačil (uviedol iba, že nejde o starostlivosť definovanú v zákone o rodičovskom príspevku) a ktorý vzhľadom na pripustenie možnosti vykonávania pracovnej činnosti poberateľom dávky (ale aj vzhľadom na starostlivosť druhého z rodičov) zjavne nie je absolútnym, teda predstavujúcim 24 hodín denne.

22. Súd na základe vyššie uvedeného konštatoval, že rozhodnutie žalovaného v jeho terajšej podobe neposkytuje odpovede na všetky relevantné otázky súvisiace s nárokom žalobcu na materskú, je preto nepreskúmateľné pre nedostatok dôvodov a v súvislosti s preferovaním nesprávneho zistenia o vykonávaní práce v rovnakom rozsahu ako pred čerpaním rodičovskej dovolenky bez zohľadnenia obmedzeného výkonu pracovnej činnosti žalobcu už v uvádzanej dobe vychádza z nesprávneho právneho posúdenia veci a súčasne zo skutkového stavu, ktorý je v rozpore s obsahom dôkazov v administratívnom spise.

23. Rozsudok tunajšieho súdu zo dňa 29.11.2019 v konaní o kasačnej sťažnosti žalovaného zrušil Najvyšší súd Slovenskej republiky rozsudkom sp. zn. 9Sžsk/42/2020 zo dňa 26.5.2021.

24. V odôvodnení rozsudku najvyšší súd konštatoval, okrem iného, že materské je nemocenskou dávkou, ktorá sa za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení poskytuje z nemocenského poistenia, pričom ide o opakujúcu sa peňažnú dávku, ktorá nahrádza mzdu alebo plat počas materskej dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky v prípade otca dieťaťa. Nemocenská dávka plní účel hmotného zabezpečenia v dôsledku materstva, resp. 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/ cit. zákona). Účelom materského je teda preklenúť časové obdobie, kedy v dôsledku materstva

alebo prevzatia dieťaťa do starostlivosti poistenci nemôžu pracovať vôbec alebo len obmedzene, čo viedlo k strate alebo zníženiu príjmu zo zárobkovej činnosti. Zmyslom materskej dávky je kompenzácia za stratu príjmu počas starostlivosti o dieťa. Predpokladom je teda skutočná starostlivosť o dieťa a zníženie príjmu ako jej dôsledok. Iba formálne prevzatie dieťaťa otcom v zmysle uzatvorenej dohody rodičov, bez reálneho naplnenia jej obsahu, nezodpovedá účelu materskej dávky. Napriek tomu, že pojem starostlivosť nie je v zákone o sociálnom poistení definovaná, nemožno vychádzať z pojmu riadna starostlivosť v zmysle zákona o rodičovskom príspevku, a to z dôvodu, že rodičovský príspevok je dávka iného charakteru. Rodičovský príspevok je štátnou sociálnou dávkou upravenou v osobitnom zákone, ktorou štát prispieva všetkým rodičom v rovnakej sume bez ohľadu na výšku dosiahnutého príjmu. Naproti tomu účelom materského nie je zvýšiť príjem rodiny, ale kompenzovať výpadok príjmu jedného z rodičov v dôsledku starostlivosti o dieťa.

Zákonodarca predpokladal skutočnú starostlivosť o dieťa. Kasačný súd sa v celom rozsahu stotožnil s právnym názorom žalovaného, že osoba, ktorá prevzala dieťa do starostlivosti (v danom prípade otec), je pri výkone starostlivosti o dieťa nezastupiteľná. Kasačný súd zastáva právny názor, že ustanovenie § 51 ods. 2 zákona o sociálnom poistení priamo nadväzuje na dikciu § 49 ods. 1 a potvrdzuje právny záver, že poistenec, ktorý dieťa prevzal do starostlivosti, sa o toto dieťa musí osobne starať. Z tohto dôvodu aj Sociálna poisťovňa správne dospela k záveru, že v danom prípade samotným uzavretím Dohody o prevzatí dieťaťa do starostlivosti zo dňa 4.10.2018, nebola splnená podmienka starostlivosti o dieťa zo strany otca dieťaťa. Ak otec dieťaťa v konkrétnom prípade po prevzatí dieťaťa do starostlivosti riadne pracoval v rovnakom rozsahu, ako tomu bolo pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti a z tohto dôvodu nemal stratu alebo zníženie príjmu oproti jeho príjmom pred prevzatím dieťaťa, potom neboli splnené podmienky na priznanie materského. Kasačný súd teda ako dôvodnú vyhodnotil kasačnú námietku žalovaného v zmysle § 440 ods. 1 písm. g/ SSP o nesprávnom právnom posúdení veci kasačným súdom. Podľa názoru kasačného súdu je potrebné v každom konkrétnom prípade rozhodovania o materskom, ktoré si uplatňuje iný poistenec, posudzovať jednak, či iný poistenec skutočne poskytuje maloletému dieťaťu starostlivosť v požadovanom rozsahu s tým, že nie je možné, aby sa o dieťa starala iná fyzická či právnická osoba a ďalej je potrebné skúmať, či v dôsledku tejto osobnej starostlivosti o dieťa vznikla poistencovi strata alebo zníženie jeho príjmu oproti stavu pred prevzatím dieťaťa do osobnej starostlivosti. z uvedeného vyplýva, že je potrebné dokazovanie zamerať na zistenie zmeny statusu tohto poistenca pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti a potom po prevzatí, a to jednak z pohľadu, či po prevzatí dieťaťa skutočne dieťaťu poskytuje osobnú starostlivosť on sám, čoho ukazovateľom je, či došlo k zmene jeho pracovnej činnosti v porovnaní s predchádzajúcim obdobím a tiež sa zamerať na zistenie, či došlo v príčinnej súvislosti s touto starostlivosťou k strate alebo zníženiu jeho príjmu, teda či došlo k zmene jeho príjmu v porovnaní s príjmom dosahovaným v predchádzajúcom zamestnaní. Kasačný súd sa teda nestotožnil s právnym názorom správneho súdu, že tieto otázky nie sú pre posúdenie nároku iného poistenca na materské právne relevantné. Aj v prípade, že skorší pracovný pomer (ktorý bol ukončený), ako aj nový pracovnoprávny vzťah v zásade umožňovali otcovi dieťaťa určitú starostlivosť o dieťa, ako tomu bolo v prípade žalobcu, je potrebné vyhodnotiť tieto právne relevantné skutkové okolnosti.

25. Podľa najvyššieho súdu, pokiaľ by bol správny záver správneho súdu, že rozhodujúcim faktorom v prípade žalobcu je len otázka, či súčasná pracovná činnosť žalobcu starostlivosť o dieťa umožňuje alebo neumožňuje, potom by mohol nastať aj absurdný prípad priznania nároku na materské vtedy, pokiaľ by sa otec dieťaťa vo svojom voľnom čase, ktorého má rovnako ako v predchádzajúcom pracovnom pomere, staral o dieťa, a aj naďalej by vykonával svoju pracovnú činnosť v rovnakom rozsahu ako pred touto starostlivosťou. Treba si uvedomiť, že pokiaľ zamestnanec má znížený rozsah týždenného pracovného času, tzv. skrátený pracovný úväzok, tomuto zodpovedá aj zníženie jeho odmeny za prácu. V tomto prípade má zamestnanec viac voľného času, za ktorý nie je ohodnotený a nepoberá plat. Pokiaľ voľný čas využije tak, že sa počas neho bude starať o dieťa, ale zároveň bude v skrátenom pracovnom úväzku vykonávať svoju pracovnú činnosť a bude za ňu aj rovnako ohodnotený, potom je v rozpore s účelom a zmyslom zákona o sociálnom poistení, aby za starostlivosť vo voľnom čase poberal materské, keď u neho nedošlo k žiadnej strate príjmu ani k žiadnej inej zmene vo vykonávaní pracovného pomeru. Tak tomu bolo aj u žalobcu, keď pred formálnym prevzatím dieťaťa do starostlivosti pracoval len na víkendové zmeny a po prevzatí dieťaťa opätovne pracoval len na víkendové zmeny, dokonca v období od októbra do decembra 2018 pracoval nielen na víkendové zmeny, ale aj v konkrétne pracovné dni, teda ešte vo väčšom rozsahu, ako pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti. len samotná tá skutočnosť, že v čase osobného voľna sa staral o dieťa, nezakladá jeho nárok na materské. Ako správne poznamenal žalovaný, túto povinnosť má v zmysle všeobecných ustanovení zákona o rodine, avšak pokiaľ by mal

spĺňať nárok na materské, museli by byť splnené podmienky v zmysle zákona o sociálnom poistení. Ak žalobcovi žiadna strata alebo zníženie jeho príjmu v príčinnej súvislosti s touto starostlivosťou o dieťa nevznikla, potom nie je naplnený účel zákona o sociálnom poistení a neexistuje potreba prekrytia jeho zmenenej životnej situácie, ktorá mala nastať práve tým, že sa nemôže svojej práci venovať pre osobnú starostlivosť o dieťa. Túto premisu potvrdzuje samotný žalobca, keď vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti uvádza, že už rozsah jeho činnosti pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti mu umožňoval realizovať osobnú starostlivosť o dieťa. Z uvedeného totiž vyplýva, že už pred deklarováním prevzatia dieťaťa do starostlivosti mal znížený pracovný úväzok a tým aj znížený príjem, a tento mu zostal zachovaný aj počas starostlivosti o dieťa. Nemohla mu preto vzniknúť žiadna strata alebo zníženie jeho príjmu v súvislosti so starostlivosťou o dieťa, ako to vyžaduje § 2 písm. a/ zákona o sociálnom poistení. Pokiaľ žalobca vo vyjadrení ku kasačnej sťažnosti uvádzal, že po prevzatí dieťaťa u neho preukázateľne došlo k modifikácii rozsahu pracovného času, túto skutočnosť nepodoprel žiadnym dôkazom a pokiaľ toto jeho vyjadrenie smerovalo k tvrdeniu správneho súdu v bode 27. rozsudku, že v období od 7.1.2019 do 30.4.2019 jeho týždenný pracovný čas predstavuje iba 21 hodín oproti pôvodnej pracovnej zmluve, ktorá mala dohodnutý týždenný čas 26,5 hodiny, potom kasačný súd musí konštatovať, že ide o minimálny rozdiel v týždennom pracovnom čase, pričom rozhodujúca je skutočnosť, že ako podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, tak aj podľa v poradí druhej dohody o vykonaní práce, išlo o víkendové smeny v piatok, sobotu a nedeľu s približne rovnakým ohodnotením tejto práce. Tiež je potrebné poukázať na to, že naopak, v období od 19.10.2018 do 31.12.2018 žalobca vykonával prácu vo väčšom rozsahu ako bola dohodnutá v pôvodnej pracovnej zmluve, a to približne o 10 hodín viac v každom pracovnom týždni. Celkovo teda možno konštatovať, že týždenný pracovný úväzok, či už podľa pôvodnej pracovnej zmluvy, alebo podľa jednotlivých dohôd o vykonaní práce, bol približne rovnaký.

26. Kasačný súd považoval aj s prihliadnutím na znenie bodu 19 Preambuly Smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 za zrejmé, že účelom nie je podpora otcov v poberaní materského ako peňažnej dávky, ale to, aby sa vo vyváženej miere osobne podieľali na rodinných povinnostiach a teda aj na starostlivosti o dieťa, čo je v priamom rozpore s výkladom, ktorý prezentuje sťažovateľ. Pokiaľ otec dieťaťa nezabezpečuje starostlivosť o dieťa, o ktoré sa stará naďalej matka alebo stará matka, nie je zabezpečená možnosť matky vrátiť sa do pracovného procesu, čo je zmyslom podpory otcov v čerpaní rodičovských dovolení a materských dávok. Nedochoádza k rovnomernému rozdeleniu povinností súvisiacich so starostlivosťou o dieťa a ani k možnosti vytvorenia puta medzi otcami a deťmi.

27. Po vrátení veci tunajšiemu súdu súd prejednal vec v neprítomnosti žalovaného, ktorý svoju neúčast na pojednávaní vopred ospravedlnil a s procesným postupom súdu vyslovil súhlas.

28. Žalobca v konaní poukazoval na skutočnosť, že mu rozhodnutím Sociálnej poisťovne nárok na materské nebol priznaný za obdobie od 19.10.2018 do 31.12.2018 a následne od 7.1.2019, čo predstavuje dve oddeliteľné obdobia, pričom za druhé z týchto období boli podľa jeho názoru nepochybne splnené podmienky vyžadované aj kasačným súdom, teda došlo k zníženiu rozsahu jeho pracovnej činnosti a k zníženiu čistého mesačného zárobku na 843 eur mesačne, čo predstavuje zníženie o takmer 40% oproti priemernému zárobku 1314,89 eur mesačne dosahovanému v období od 10/2017 do 9/2018, t.j. rok pred uplatnením nároku na materské.

29. Má súčasne za to, že podmienky pre priznanie materského spĺňal aj v prvom období, v súvislosti s ktorým však kasačný súd vychádzal z dochádzkových listov, ktoré nezobrazujú jeho reálnu dochádzku do zamestnania, nakoľko využíval možnosť vykonávania práce z domova. K tejto skutočnosti navrhoval vyžiadanie záznamov z turniketov zamestnávateľa, ktoré nebolo realizované, a vypočutie priameho nadriadeného T. O., nakoľko vo veci boli podané dve vyjadrenia zamestnávateľa (z 29.1.2019 a 31.7.2019), ktoré si odporujú.

30. Navrhoval tiež vyžiadanie komunikácie medzi Sociálnou poisťovňou a jeho zamestnávateľom, nakoľko podľa jeho vedomosti Sociálna poisťovňa dňa 25.9.2019 vyžiadala od zamestnávateľa vyjadrenie ohľadne spôsobu výkonu práce žalobcom, obsah ktorého nepozná.

31. Za nedôvodnú považuje žalobca argumentáciu kasačného súdu uvedenú v bode 32. jeho rozhodnutia (týkajúcu sa podmienky straty alebo zníženia príjmu v príčinnej súvislosti so starostlivosťou o dieťa), podľa ktorej by z poberania materského bol vylúčený aj muž, ktorý by v čase prevzatia dieťaťa do osobnej starostlivosti bol niekoľko dní bez zamestnania.

32. Súd sa oboznámil s obsahom spisového materiálu, vrátane administratívneho spisu žalovaného správneho orgánu, a opätovne dospel k záveru o dôvodnosti žaloby.

33. Podľa obsahu spisového materiálu žalobou napadnutým rozhodnutím zo dňa 12.4.2019 žalovaný zamietol odvolanie žalobcu a potvrdil rozhodnutie prvostupňového správneho orgánu zo dňa 31.1.2019 o zániku nároku žalobcu na materské podľa § 51 ods. 2 zákona o sociálnom poistení od 19.10.2018 do 31.12.2018, vzniku tohto nároku od 1.1.2019 do 6.1.2019 a jeho opätovnom zániku od 7.1.2019 vychádzajúce zo zistenia, že žalobca po prevzatí dieťaťa do svojej starostlivosti začal vykonávať zárobkovú činnosť, ktorá mu znemožňuje poskytovať dieťaťu starostlivosť prevzatú od matky.

34. Správny orgán prvého stupňa pritom v odôvodnení rozhodnutia neuviedol akúkoľvek konkretizáciu rozsahu vykonávania zárobkovej činnosti žalobcom, z ktorého by bolo možné usudzovať o možnosti či nemožnosti otca zabezpečovať starostlivosť o dieťa.

35. Žalovaný v odôvodnení žalobou napadnutého rozhodnutia naproti tomu konštatoval, že z predložených dochádzkových mesačných listov žalobcu vyplýva, že v mesiaci október 2018 pracoval od 19.10.2018 každý pracovný deň (s výnimkou 30.11.2018) od 7:30 hod. do 19:30 hod., t.j. 11 hodín denne. V mesiaci november 2018 pracoval každý víkend 11 hodín denne a zároveň pracoval v dňoch 2. (piatok), 6. (utorok), 8. (štvrtok), 13. (utorok) a 30. (piatok) novembra 2018 - 7,5 hodín denne. V mesiaci december 2018 pracoval každý víkend 11 hodín denne až do 23.12.2018, kedy odpracoval 7,5 hodiny a v dňoch 4. (utorok), 6. (štvrtok), 20. (štvrtok) a 21. (piatok) decembra 2018 pracoval 7,5 hodín denne. Vo vyjadrení zamestnávateľ PCA Slovakia, s. r. o. zo dňa 29.1.2019 uviedol, že žalobca pracuje na víkendové zmeny a jeho pracovný čas je rozvrhnutý na dni piatok, sobota a nedeľa nasledovne: piatok od 6:00 hod. do 14:00 hod., sobota od 6:00 hod. do 16:10 hod. (táto zmena je podľa potreby výroby posúvaná na čas od 14:00 hod. do 00:10 hod.), nedeľa od 18:00 hod. do 5:00 hod. Zároveň uvedený zamestnávateľ uvádza, že pracovná doba podľa dohôd o vykonaní práce od 19.10.2018 do 31.12.2018 a od 7.1.2019 do 30.4.2019 je rovnaká ako v prípade pracovného pomeru - teda práca na víkendovej zmene v piatok, sobotu a nedeľu. Možnosť práce z domu, ktorá je uvedená v dohodách o vykonaní práce, nebola zamestnancovi schválená. Z príloh mesačných výkazov poistného na sociálne poistenie a príspevok na starobné dôchodkové sporenie zaslaných zamestnávateľom PCA Slovakia, s. r. o. za mesiace október 2018 až december 2018 (t.j. za obdobie, v ktorom žalobca súčasne čerpal rodičovskú dovolenku u toho istého zamestnávateľa) vyplýva, že vymeriavací základ, z ktorého platil žalobca poistné bol 1429,79 eur/október 2018, 2411,84 eur/november 2018, 1475,42 eur/december 2018. Z prehľadu predpisov a platieb žalobcu za obdobie pred čerpaním rodičovskej dovolenky vyplýva, že u toho istého zamestnávateľa dosahoval žalobca v predchádzajúcich mesiacoch jún a september 2018 porovnateľnú výšku vymeriavacích základov v rozmedzí od 1695,16 eur do 2062,78 eur mesačne.

36. Z uvedeného je zrejmé, že žalovaný pre potreby svojho rozhodnutia porovnanie rozsahu pracovnej činnosti a príjmu žalobcu v období pred a po uplatnení nároku na materské vykonal iba za obdobie týkajúce sa rozhodnutia o zániku nároku na materské za obdobie od 19.10.2018 do 31.12.2018.

37. K tejto skutočnosti stanovisko nezaujal kasačný súd, ktorý údaj o príjme žalobcu v období od 7.1.2019 do 30.4.2019 k dispozícii nemal a v súvislosti s rozsahom pracovného času žalobcu iba všeobecne konštatoval, že ide o 21 hodín týždenne oproti pôvodnej pracovnej zmluve s dohodnutým týždenným pracovným časom 26,5 hodín, s tým, že ide o minimálny rozdiel.

38. Rešpektujúc právny názor kasačného súdu týkajúci sa podmienok vzniku nároku na materské spočívajúcich nielen v poskytovaní osobnej starostlivosti o dieťa, ale aj v strate alebo znížení príjmu v súvislosti s touto starostlivosťou (napriek tomu si súd dovoľuje polemizovať s kasačným súdom poukazom na skutočnosť, že obdobie definícií nemocenského poistenia v ustanovení § 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení, je invalidné poistenie podľa § 2 písm. b) bod 2 poistením pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť, napriek čomu poberateľ invalidného dôchodku môže v rovnakom rozsahu vykonávať rovnakú pracovnú činnosť s rovnakým príjmom ako v dobe pred vznikom invalidity) dospel súd k záveru, že vo veci rozhodujúce správne orgány pre posúdenie výšky príjmu žalobcu v období od 7.1. do 30.4.2019 nemali dostatok podkladov a dôsledne neposúdili ani rozsah pracovnej činnosti žalobcu v tomto období, jeho zachovanie, zníženie či zvýšenie, a dôsledne

nezisťovali, či žalobca skutočne vykonával pracovnú činnosť iba v dňoch piatok, sobota a nedeľa alebo aj v iných pracovných dňoch a na pracovisku alebo v domácom prostredí.

39. Samotné zníženie rozsahu týždenného pracovného času žalobcu podľa zistenia kasačného súdu „iba“ z 26,5 hodín na 21 hodín (t.j. cca o 20%) s prihliadnutím aj na skutočnosť, že právny predpis hranicu tohto zníženia, ktorú je potrebné pre vznik nároku dosiahnuť, neupravuje, ako aj na osobitosť tohto prípadu, ktorou je výkon práce žalobcu počas tzv. víkendových zmien a skutočnosť, že tento ani pred znížením nedosahoval priemerný rozsah týždenného pracovného času obvyklý pri neskrátenom pracovnom úväzku, pre záver o nemožnosti zabezpečiť starostlivosť o dieťa a o „fiktívnom“ prevzatí tejto starostlivosti nepostačuje.

40. Súd preto žalobou napadnuté rozhodnutie podľa § 191 ods. 1 písm. d) a písm. e) SSP zrušil ako nepreskúmateľné pre nedostatok dôvodov a súčasne vydané bez dostatočného zistenia skutkového stavu veci.

41. Nakoľko v súlade s právnym názorom kasačného súdu súd nezistil nedostatky v postupe a rozhodnutí žalovaného vo vzťahu k vysloveniu zániku nároku žalobu za obdobie od 19.10.2018 do 31.12.2018 dostatočne zdokladované z hľadiska časového rozsahu pracovnej činnosti i výšky príjmu žalobcu stanoviskami jeho zamestnávateľa (za zjavne nedôvodnú považoval súd námietku žalobcu, že žalovaný pri rozhodovaní vychádzal z navzájom si odporujúcich vyjadrení jeho zamestnávateľa zo dňa 29.1.2019 a zo dňa 31.7.2019, keď rozhodnutie žalovaného bolo vydané dňa 12.4.2019), bude úlohou žalovaného v ďalšom konaní vykonať a vyhodnotiť príslušné zistenia umožňujúce prijatie objektívneho záveru o naplnení či nenaplnení podmienok zániku nároku žalobcu na materské za obdobie od 7.1.2019.

42. V konaní úspešnému žalobcovi priznal súd podľa § 167 ods. 1 SSP právo na plnú náhradu trov konania, o výške ktorej bude v zmysle § 175 ods. 2 SSP rozhodnuté samostatným uznesením po právoplatnosti rozhodnutia, ktorým sa konanie končí.

Poučenie:

Proti tomuto rozhodnutiu je prípustná kasačná sťažnosť, ktorá musí byť podaná na Krajskom súde v Trnave, a to v lehote jedného mesiaca od doručenia rozhodnutia krajského súdu oprávnenému subjektu. V kasačnej sťažnosti sa musí okrem všeobecných náležitostí podania podľa § 57 SSP uviesť označenie napadnutého rozhodnutia; údaj, kedy napadnuté rozhodnutie bolo sťažovateľovi doručené; opísanie rozhodujúcich skutočností, aby bolo zrejmé, v akom rozsahu a z akých dôvodov podľa § 440 sa podáva (ďalej len "sťažnostné body"); návrh výroku rozhodnutia (sťažnostný návrh).

Sťažnostné body možno meniť len do uplynutia lehoty na podanie kasačnej sťažnosti.

Sťažovateľ musí byť v konaní o kasačnej sťažnosti zastúpený advokátom. Kasačná sťažnosť a iné podania sťažovateľa musia byť spísané advokátom. Tieto povinnosti neplatia, ak má sťažovateľ, jeho zamestnanec alebo člen, ktorý za neho na kasačnom súde koná alebo ho zastupuje, vysokoškolské právnické vzdelanie druhého stupňa; ide o konania o správnej žalobe podľa § 6 ods. 2 písm. c) a d); je žalovaným Centrum právnej pomoci.