

JUDr. Jana Žuřová

Právnická fakulta

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

**Oprávnenia osamelých zamestnancov
súvisiacich s rodičovstvom v Slovenskej republike**

**Privileges of a Lone Employee Associated with Parenthood
in the Slovak Republic**

Abstract

Socio-cultural changes have eroded a two-parent family model and the notion of parenthood only after marriage. Living and working conditions of lone parents can make them vulnerable. Therefore, the European Union member states are responsible for ensuring reasonable conditions for lone parents and their children. Often lone parents are still socially and economically disadvantaged and they are confronting twice the difficulties of dual-parent families since they cannot share daily care responsibilities. It is very important for them to remain on the labour market. Slovak Labour Code defines a lone employee as an employee who lives alone and is a single, widowed or divorced man or a single, widowed or divorced woman. A lone employee shall also be understood as a lone man or woman for other substantive reasons. Slovak labour law protects lone employees in several situations. In this paper the Author tries to provide of reader with a comprehensive view of the problem. In order to facilitate work-life balance for lone parents (employees), the Author considers to involve fathers by joint custody of a child after the parents' divorce.

Key words: lone employee, parenthood, work-life balance, joint custody of a child.

**Przywileje pracownika samotnie wychowującego dziecko
związane z rodzicielstwem w Republice Słowackiej**

Streszczenie

Przemiany społeczne i kulturowe spowodowały odejście od tradycyjnego modelu pełnej rodziny oraz pojęcia rodzicielstwa wyłącznie w małżeństwie. Warunki bytu i pracy rodziców samotnie wychowujących dzieci mogą pozbawić ich należytej ochrony. Zatem

państwa członkowskie Unii Europejskiej są odpowiedzialne za zapewnienie godnych warunków samotnym rodzicom i ich dzieciom. Często sytuacja społeczna i ekonomiczna rodziców samotnie wychowujących dzieci jest wciąż niekorzystna, bowiem muszą oni sprostać dwukrotnie większej liczbie problemów niż te, z którymi mierzą się pełne rodziny, mogące dzielić się codziennymi obowiązkami. Rzeczą bardzo istotną dla nich pozostaje utrzymanie się na rynku pracy. Słowacki kodeks pracy definiuje pracownika samotnie wychowującego dziecko jako osobę zamieszkuje samotnie i będącą stanu wolnego, wdowcem/wdową lub rozwodnikiem. Za pracownika samotnie wychowującego dziecko uważa się także mężczyznę lub kobietę, którzy pozostają samotni z innych ważnych powodów. Słowackie prawo pracy chroni pracownika samotnie wychowującego dziecko w kilku sytuacjach. W niniejszym opracowaniu Autorka podejmuje próbę przedstawienia czytelnikowi wyczerpującego poglądu na tą problematykę. Aby zachować równowagę pomiędzy pracą a życiem rodziców (pracowników) samotnie wychowujących dzieci, Autorka proponuje zaangażowanie ojców poprzez wspólną opiekę nad dzieckiem po rozwodzie rodziców.

Słowa kluczowe: *pracownik samotnie wychowujący dziecko, rodzicielstwo, równowaga pomiędzy pracą a życiem, wspólna opieka nad dzieckiem.*

Úvod

Model rodiny, keď sa o dieťa starajú a vychovávajú ho obidvaja rodičia, môže byť narušený viacerými sociálnymi príčinami. Osamelosť rodiča je dôsledkom rozvodu manželov, rozchodu partnerov, smrti jedného z rodičov dieťaťa, ale aj dôsledkom slobodného rozhodnutia pre rodičovstvo (najčastejšie materstvo) bez záväzkov k partnerovi. Životná a pracovná situácia osamelých rodičov je v porovnaní s rodinami, kde je dieťa vychovávané oboma rodičmi, zložitejšia a dostáva ich nezriedka do sociálne, ekonomicky i pracovne zraniteľnejšej pozície. Minimálne v tom smere, že osamelý rodič sa nemôže spoliehať na druhého rodiča, že sa o dieťa postará, ak on sám bude zaneprázdnený pracovnými povinnosťami. Jednoducho, v prípade osamelého rodičovstva nemožno predpokladať del'bu každodenných rodinných povinností medzi rodičmi.

Uznesenie Európskeho parlamentu o situácii osamelých matiek z 25. októbra 2011 (2011/2049 (INI))¹ konštatuje, že členské štáty sú zodpovedné za to, aby zabezpečili primerané podmienky pre osamelé matky a ich deti, pričom súčasne zdôrazňuje, aby na

¹ Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P7-TA-2011-0458&language=SK&ring=A7-2011-0317>. Citované dňa 18. 6. 2013.

základe zásady rovnosti príležitostí boli všetky opatrenia a kroky prijaté v prospech osamelých matiek otvorené aj osamelým otcom. Citované uznesenie naznačuje, že právne vyspelá spoločnosť, by si nemala osvojiť stigma, keď je na osamelé rodičovstvo nahliadané ako na dočasný stav, ktorý sa vyrieši, keď si osamelý rodič nájde nového partnera. Nasledujúci príspevok analyzuje ako sa so situáciou osamelých rodičov, najmä v spojitosti s otázkou súbežného zvládania ich rodinných a pracovných povinností, vysporiadala Slovenská republika.

1. Osamelý zamestnanec a jeho pracovnoprávne nároky

Pracovné právo reflektuje postavenie osamelých rodičov v niekoľkých zákonných ustanoveniach. Podľa ustanovenia § 64 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce, sa na osamelého zamestnanca starajúceho o dieťa mladšie ako tri roky vzťahuje tzv. ochranná doba, t.j. zamestnávateľ nesmie dať osamelému zamestnancovi počas jej trvania výpoveď². Obdobne, v súlade s ustanovením § 68 ods. 3 Zákonníka práce zamestnávateľ nesmie s takýmto zamestnancom okamžite skončiť pracovný pomer. Organizácia pracovného času osamelého zamestnanca je osobitne zohľadnená v dvoch zákonných ustanoveniach. Ustanovenie § 87 ods. 3 Zákonníka práce podmieňuje nerovnomerne rozvrhnúť pracovný čas osamelému zamestnancovi starajúcemu sa o dieťa mladšie ako 15 rokov jeho súhlasným prejavom vôle. Zamestnávateľ nesmie takémuto zamestnancovi rozvrhnúť pracovný čas nerovnomerne bez toho, aby sa s ním na tom dohodol. A v súlade s ustanovením § 164 ods. 3 Zákonníka práce podmienka osamelosti zamestnanca a starostlivosť o dieťa mladšie ako 15 rokov bráni zamestnávateľovi jednostranne nariadiť takémuto zamestnancovi prácu nadčas a pracovnú pohotovosť. Status osamelosti zamestnankyne je ďalej podmienkou pre priznanie dlhšej výmery materskej dovolenky v porovnaní so zamestnankyňou, ktorá nie je osamelá (analogicky uvedené platí aj pre osamelého muža v súvislosti s čerpaním rodičovskej dovolenky podľa § 166 ods. 1 Zákonníka práce). Z 34 týždňov sa osamelej zamestnankyni predlžuje materská dovolenka na 37 týždňov.

Pracovnoprávnym nárokom osamelých zamestnancov korelujú povinnosti zamestnávateľa, preto musí byť výklad osamelého zamestnanca bez akýchkoľvek

² Súčasne § 64 ods. 3 Zákonníka práce ustanovuje 4 výnimky, kedy zamestnávateľ môže s osamelým zamestnancom skončiť pracovný pomer výpoveďou aj v dobe, keď sa stará o dieťa do troch rokov veku: 1. ak ku skončeniu pracovného pomeru výpoveďou dochádza z dôvodu, že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje alebo premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce. 2. ak sú dané dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru, 3. pre iné porušenie pracovnej disciplíny podľa § 63 ods. 1 písm. e) Zákonníka práce, 4. ak zamestnanec z vlastnej viny stratil predpoklady na výkon dohodnutej práce.

pochybností. Pojem osamelý zamestnanec je potrebné vykladať podľa ustanovenia § 40 ods. 1 a 2 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len Zákonník práce). V súlade s ustanovením § 40 ods. 1 Zákonníka práce sa osamelým zamestnancom rozumie zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. Spojka „a“ použitá v definícii by mala vyjadrovať kumulatívny charakter hypotézy právnej normy, t. j. konjunkciu. Znamená to, že zamestnanca je možné považovať za osamelého za splnenia oboch kumulatívnych podmienok. Ad 1) zamestnanec (bez rozdielu pohlavia) žije sám a ad 2) je rozvedený, slobodný alebo ovdovený. Konjunkcia vyjadruje to, že ak síce bude žiť zamestnanec sám, ale súčasne nebude naplnená druhá podmienka, t. j. nebude rozvedený alebo slobodný alebo rozvedený, nenapĺňa pojmové znaky osamelého zamestnanca. Príkladmo zamestnanec, ktorý žije sám, pretože ho opustila manželka, ale nie je rozvedený, de facto je osamelý, ale už nie de iure v zmysle ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce. Mala by byť preto hypotéza ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce vykladaná alternatívne? To, že v právom jazyku sa dá spojkou „a“ vyjadriť alternatívnosť potvrdil Ústavný súd Slovenskej republiky vo svojom náleze č. III. ÚS 274/07 a zdôvodnil to obsahom a účelom právnej normy. V súlade s prílohou číslo 2 ods. 5 k Legislatívnym pravidlám tvorby zákonov³ sa alternatívy vyjadrujú vylučovacou spojkou alebo, čím zákon súčasne predurčuje jedinú funkciu tejto spojky. Spojenie dvoch výpovedí spojkou alebo sa označuje ako disjunkcia. Vylučujúca (exkluzívna) disjunkcia znamená, že platí len jedna z možností (buď – alebo)⁴. V naznačených súvislostiach preto, aby „zamestnanec podliehal zvýšenej právnej ochrane priznanej osamelým zamestnancom, musí splniť určité podmienky: buď žije sám (rozhoduje faktický stav) alebo je slobodný, ovdovený alebo rozvedený“⁵. Obávame sa však, že vykladanie spojky „a“ v ustanovení § 40 ods. 1 Zákonníka práce cez alternatívy buď – alebo rozširuje okruh adresátov právnej normy mimo jej pôvodného účelu zamýšľaného zákonodarcom. Status rozvedenosti, slobodnosti (single) a ovdovenosti by postačoval pre splnenie definičných znakov osamelého zamestnanca bez toho, aby bolo nevyhnutné skúmať skutočnú podmienku osamelosti. Príkladmo rozvedený zamestnanec by zdieľal domácnosť so svojou novou

³ Uznesenie Národnej rady Slovenskej republiky č. 19/1997 Z. z. z 18. decembra 1996 o schválení legislatívnych pravidiel tvorby zákonov.

⁴ Spracované podľa: IMRICHOVÁ, M.: Vyjadrenie disjunktívnosti a eventuálnosti v normatívnom texte (na pozadí všeobecného chápania a vyjadrenia týchto vzťahov). In: *Vidy jazyka a jazykovedy*. Na počesť Miloslavy Sokolovej. Eds. Martin Ološtiak, Martina Ivanová, Daniela Slančová. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove 2011, s. 220-228.

⁵ BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. II. vydanie. Praha: C.H. Beck, 2012, s. 196. Rovnako tak: DEMEK, P.: Komentár k ustanoveniu § 40 Zákonníka práce. Dostupné na: www.epi.sk. Citované dňa 18. 6. 2013.

partnerkou, de facto ho za osamelého nemožno považovať, de iure podmienku osamelosti spĺňa, pretože je rozvedený. Zastávame názor, že alternatívny výklad podmienok hypotézy ustanovenia § 40 ods. 1 Zákonníka práce by bol v rozpore s účelom citovanej právnej normy a prikláňame sa ku kumulatívnemu výkladu zadefinovaných podmienok. Nedostatok aplikačnej situácie, keď v zmysle § 40 ods. 1 Zákonníka práce, de iure osamelým zamestnancom nie je zosobášený zamestnanec, ktorého však manželka opustila a žije sám, odstraňuje podľa nášho názoru ustanovenie § 40 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého je osamelým zamestnancom aj osamelý muž alebo osamelá žena z iných vážnych dôvodov. Dôvodová správa k Zákonníku práce objasňuje, že osamelým zamestnancom z iných vážnych dôvodov sa rozumie napríklad, ak je zamestnanec osamelý z dôvodu dlhodobého liečenia jedného z manželov, z dôvodu nástupu na výkon trestu odňatia slobody, či z dôvodu dlhodobého pobytu manžela v zahraničí⁶. Zákonná formulácia „iné vážne dôvody“ ponúka adresátom otvorenosť situácii subsumovateľných pod tento pojem. V každom jednom prípade, je preto potrebné osamelosť z iných vážnych dôvodov posudzovať individuálne a rozvrátené, aj keď stále oficiálne existujúce manželstvo, ex lege nevyklučuje osamelosť.

Identifikácia naplnenia skutkových znakov, ktoré definujú status rozvedenosti, slobodnosti (single) a ovdovenosti je v aplikačnej praxi pomerne jednoznačná a výklad týchto pojmov nevyvoláva žiadne pochybnosti. Právny výklad prvej podmienky „žiť sám“ už nie je natoľko jednoznačný. Hneď na začiatok musíme vylúčiť doslovný gramatický (jazykový) výklad, ktorý by pojmu „žiť sám“ prisúdil v právnom jazyku rovnaký význam ako v bežnom spisovnom jazyku a znamenal, že osamelým zamestnancom by bol len zamestnanec žijúci fyzicky osamote. Gramatický výklad osamelosti v ustanovení § 40 ods. 1 Zákonníka práce by bol v účelovom rozpore s ustanovením § 166 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý priznáva osamelej zamestnankyni materskú dovolenku v rozsahu 37 týždňov, resp. v rovnakom rozsahu rodičovskú dovolenku osamelému zamestnancovi. Prísny formalizmus by znamenal, že definičné znaky osamelého zamestnanca nenaplní zamestnanec žijúci s dieťaťom, ktorému poskytuje starostlivosť. To, či osamelosť podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce budeme vykladať ako osamelosť fyzickú, alebo ako právnu kategóriu má závažné dôsledky pre priznanie konkrétnych pracovnoprávných nárokov zamestnanca.

Za použitia argumentum a contrario možno prijať záver, že sám nežije ten, kto žije s inou osobou v spoločnej domácnosti. Legálnu definíciu spoločnej domácnosti, objasnenú aj judikatúrou slovenských súdov, a použiteľnú vzhľadom na subsidiárnu pôsobnosť všeobecnej

⁶ Dostupné na www.epi.sk.

časti Občianskeho zákonníka (zákona č. 40/1964 Zb.) aj na pracovnoprávne vzťahy nájdeme v ustanovení § 115. Spoločnú domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré trvale spolu žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Spoločná domácnosť spravidla predpokladá aj spoločné bývanie⁷. V tejto súvislosti nie je zásadne rozhodujúce ani to, či člen domácnosti je v nej prihlásený na prechodný alebo trvalý pobyt. Ide totiž o administratívnu záležitosť, ktorá nič nemení na úmysle žiť natrvalo v určitej spoločnej domácnosti. Spolužitie sa právom považuje za trvalé, ak sú objektívne zistiteľné skutočnosti, ktoré svedčia o úmysle viesť také spoločenstvo trvale, nielen na prechodnú dobu⁸. Podmienka trvalosti bude splnená vtedy, ak spolužitie nebude vopred nijako časovo obmedzené, pričom však nie je rozhodujúce ako dlho toto spolužitie trvá. „Pri skúmaní, či fyzická osoba žila v spoločnej domácnosti sa nemožno obmedziť iba na dĺžku trvania tohto spotrebného spoločenstva. Dĺžka trvania je bezvýznamná, ak sa nepochybné preukáže, že fyzická osoba po určitý čas mala úmysel trvale žiť v spotrebnom spoločenstve s inými osobami“⁹. Spoločná úhrada nákladov znamená spoločné zdieľanie vzájomných životných nákladov členov domácnosti. Podmienku osamelosti podľa § 40 ods. 1 Zákonníka práce možno považovať za splnenú, ak zamestnanec síce žije v jednom dome alebo byte s inými fyzickými osobami, ale navzájom sa nepodieľajú na úhrade nákladov domácnosti¹⁰. Z definície osamelého zamestnanca tak napríklad nemožno priamo vylúčiť osamelú matku, ktorá býva s rodičmi, aj keď jej občas s výchovou dieťaťa pomáhajú, bez toho, aby sa skúmala druhá podmienka spoločnej domácnosti, t.j. spoločná úhrada nákladov.

Zásadným praktickým problémom definície osamelého zamestnanca podľa § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce, skôr ako vo výklade pojmových znakov, ktoré je možné objasniť prostredníctvom metód výkladu, spočíva v nemožnosti overiť skutočnú situáciu osamelého zamestnanca. Fenomén rastúceho počtu neformálnych vzťahov (partnerstiev) robí situáciu osamelých rodičov menej jasnú a nie je vylúčené, aby táto situácia bola vytváraná umelo z dôvodu získania prospechu z práv, ktoré osamelým zamestnancom ponúka Zákonník práce. Právna pozícia osamelého zamestnanca ako oprávneného a zamestnávateľa ako povinného, je vysoko nevyvážená. Osamelí rodičia si samozrejme zasluhujú osobitnú pozornosť zákonodarcu, ale ich absolútna ochrana môže zamestnávateľa od ich zamestnávania aj veľmi ľahko odrádzať. Máme napríklad namysli fakt, keď okamžité skončenie pracovného pomeru

⁷ Rozhodnutie Krajského súdu v Plzni č. 12/1968, 5 CO 54/67.

⁸ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČSR č. 34/1982 Cpj 163/81 K niektorým otázkam prechodu práva osobného užívania bytu.

⁹ VOJČÍK, P. a kol.: *Občiansky zákonník. Stručný komentár*. Bratislava: Iura Edition, 2008, s. 240.

¹⁰ Bývanie niekoľkých osôb v spoločnom byte nie je ešte spoločnou domácnosťou, aj keď prípadné nájomné, plyn, elektrinu a iné platby znášajú spoločne rovnakým dielom, ak inak každá osoba žije na svoj účet a k ostatným nemá bližší hospodársky ani citový vzťah. Pozri k tomu rozhodnutie R 34/1960.

s osamelým zamestnancom starajúcim sa o dieťa do troch rokov veku je ex lege neplatné, bez ohľadu na to, či zamestnanec svojmu zamestnávateľovi túto skutočnosť oznámil¹¹. Platný právny stav stavia zamestnávateľa do pozície, kedy by sa mal sám uistiť, či zamestnanec nie je osamelý. Zákonník práce nešpecifikuje akým spôsobom má oprávnený subjekt preukázať svoju osamelosť. Neaktivizuje osamelého zamestnanca k tomu, aby sa o priznané nároky uchádzal nejakým písomným oznámením (ako napríklad tehotnú zamestnankyňu a dojčiacu zamestnankyňu v § 40 ods. 6 a 7 Zákonníka práce). Myslíme si však, že zamestnávateľ je oprávnený požadovať od zamestnanca preukázania osamelosti predložením relevantných dokladov, či už rozhodnutím súdu o rozvode, úmrtným listom manžela alebo čestným vyhlásením o osamelosti, a v takomto znení špecifikovať povinnosti osamelého zamestnanca v pracovnom poriadku. Na prospech, podľa nášho názoru, môže byť doplnenie ustanovenia § 40 ods. 1 a 2 Zákonníka práce o povinnosť zamestnanca písomne informovať zamestnávateľa o svojom stave osamelosti.

2. Striedavá starostlivosť o dieťa – podpora osamelých zamestnancov?

Osamelým zamestnancom sa rodičia stávajú nie vždy vlastnou nečinnosťou. Rodičov do pozície osamelých zamestnancov dostáva nepriaznivo stúpajúci trend rozvodovosti. Rozvodu manželstva sa bezprostredne týka otázka zverenia dieťaťa do výchovy a následný problém harmonizácie práce a starostlivosti o dieťa. V rámci koncepcie zosúladovania pracovných a rodinných povinností sa všeobecne zdôrazňuje intenzívnejšie zapojenie otcov do starostlivosti o deti a v širšom kontexte v tomto význame môžeme vnímať aj inštitút striedavej starostlivosti o dieťa po rozvode. Zákonom č. 217/2010 Z. z. s účinnosťou od 1. júla 2010 sa zmenil a doplnil zákon č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov (ďalej zákon o rodine), ktorý na základe ustanovenia § 24 umožnil v podmienkach Slovenskej republiky rodičom v súvislosti s rozvodom (rozchodom) požadovať o zverenie dieťaťa do striedavej starostlivosti. Striedavá starostlivosť znamená, že potomok sa zverí striedavo raz jednému a raz druhému rodičovi na presne stanovené časové obdobie. Rodičia môžu požiadať o zverenie dieťaťa do striedavej starostlivosti za nasledovných podmienok i) obidvaja rodičia sú spôsobilí dieťa vychovávať, ii) obidvaja rodičia by mali mať o osobnú starostlivosť o dieťa záujem, a iii) striedavá starostlivosť bude

¹¹ Porovnaj analogicky rozhodnutie Okresného súdu vo Zvolene 8C/126/2010, ktorým súd vyslovil neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnankyňou, ktorá sa starala o o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, aj napriek tomu, že túto skutočnosť zamestnávateľovi zamlčala a vyšla najavo až v priebehu pojednávania o neplatnosť skončenia pracovného pomeru.

v záujme dieťaťa a budú tak lepšie zaistené jeho potreby¹². Odhliadnuc od dopadov striedavej starostlivosti na samotné dieťa, môže striedavá starostlivosť ovplyvňovať pozíciu osamelých rodičov ako zamestnancov pozitívnym smerom. Po dobu, kým je dieťa v starostlivosti druhého rodiča, sa rodič môže nerušene venovať svojim pracovným povinnostiam. Striedavá starostlivosť môže teda nevyhnutne súvisieť so zvýšeným záujmom zamestnaných rodičov o flexibilné formy organizácie pracovného času. V čase, keď sa o dieťa stará druhý rodič, nie je vylúčený záujem rodiča, ktorý momentálne dieťaťu starostlivosť neposkytuje, o prácu nadčas, či výkon pracovnej pohotovosti, a naopak, jeho záujem zotrvať v práci nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času s návratom dieťaťa klesá. To samozrejme nemusí zodpovedať požiadavkám na výkon práce zo strany zamestnávateľa. Ako sme uviedli vyššie, osamelý zamestnanec je chránený pred jednostrannými rozhodnutiami zamestnávateľa ohľadne nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času (§ 87 ods. 3 Zákonníka práce), nariadenia práce nadčas alebo pracovnej pohotovosti (§ 164 ods. 3 Zákonníka práce) alebo je oprávnený žiadať o vhodnú úpravu pracovného času podľa § 164 ods. 2 Zákonníka práce, avšak rozhodujúcou podmienkou je *trvalá starostlivosť* o dieťa mladšie ako 15 rokov.

Stret požiadavky trvalej starostlivosti podľa § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce a striedavej starostlivosti založenej na charaktere osobnej starostlivosti vyvoláva teoreticko-právnu otázku, či osamelý rodič, ktorý má dieťa zverené do striedavej starostlivosti je oprávneným subjektom v zmysle § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce. Je možné striedavú osobnú starostlivosť o dieťa považovať za trvalú starostlivosť? Na základe § 28 ods. 1 zákona o rodine vnímame starostlivosť ako zabezpečovanie výchovy, zdravia, výživy a všestranného vývoja maloletého dieťaťa. „Aby rodičia mohli vychovávať svoje dieťa, zásadne majú právo mať dieťa u seba, vo svojej osobnej starostlivosti. Táto starostlivosť zahŕňa stravu dieťaťa, oblečenie, ubytovanie, hygienu, zabezpečenie zdravotnej starostlivosti a pod., teda činnosti, ktoré zabezpečujú základné potreby dieťaťa. V tomto kontexte môžeme osobnú starostlivosť o dieťa chápať ako čiastkové oprávnenie, ktoré možno zahrnúť pod širší pojem starostlivosť“¹³. Personifikácia obsahovej podstaty starostlivosti na osobu rodiča vysvetľuje osobnú starostlivosť. Nemožno však s istotou povedať, že pokiaľ je dieťa zverené do striedavej starostlivosti napríklad na mesiac k matke a na mesiac k otcovi, že takáto ich osobná starostlivosť je starostlivosťou s prívlastkom trvalá, ktorá zakladá pracovnoprávne nároky v zmysle § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce. Zo znenia samotných ustanovení

¹² KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Právne dôsledky striedavej starostlivosti o dieťa na právny status zamestnaných rodičov. IN: *Právo v európskej perspektíve II. diel.* Trnava : Trnavská univerzita, 2011, s. 1012-1019.

¹³ LAZAR a kol.: *Občianske právo hmotné I.* Tretie doplnené a prepracované vydanie, Trnava, 2006, s. 313-314. autorka kapitoly: RICHTEROVÁ, N.

§ 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce môžeme vydedukovať, že trvalá starostlivosť nemôže znamenať nepretržitú a sústavnú starostlivosť, ale že trvalá starostlivosť bude realizovaná v súbehu s výkonom práce v existujúcom pracovnoprávnom vzťahu. Keďže Zákonník práce viaže pracovnoprávne nároky na zamestnanca, ktorý sa trvale stará o dieťa, oprávnený subjekt musí niekde pracovať, a teda v čase výkonu práce sa o dieťa stará niekto iný. „Podmienku trvalej starostlivosti budú spĺňať aj tí z oprávnených, ktorých deti budú navštevovať detské predškolské zariadenia alebo školu“¹⁴. K časovému ohraničeniu trvalej starostlivosti ešte možno uviesť, že trvalou starostlivosťou podmieňujúcou pracovnoprávne nároky je za istých okolností aj náhradná rodinná starostlivosť (napríklad pestúnska starostlivosť), ktorá je priamo v zákone o rodine charakterizovaná ako súbor dočasných opatrení nahrádzajúcich osobnú starostlivosť o dieťa nezabezpečenú rodičmi¹⁵. Aj keď právne predpisy neposkytujú uspokojivú odpoveď, či môžeme striedavú starostlivosť rodičov považovať na účely pracovnoprávných nárokov za starostlivosť trvalú, sme toho názoru, že úmyslom zákonodarcu nebolo „potrestať“ rodičov za voľbu striedavej starostlivosti o dieťa, navyše ak súd rozhodne, že táto voľba je v najlepšom záujme maloletého dieťa. Odmietnuť výklad striedavej starostlivosti, minimálne po dobu, keď má rodič dieťa vo svojej osobnej starostlivosti, ako starostlivosť trvalú v zmysle požiadavky v § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce, pretože o ďalší mesiac bude dieťa v osobnej starostlivosti druhého rodiča, by v pracovnom práve znamenalo neobjektívne podporovanie tých rodičov, ktorým dieťa bolo zverené do výlučnej starostlivosti. V záujme zosúlad'ovania pracovných a rodinných povinností aj rodičov, ktorí sa rozhodli pre striedavú starostlivosť, by zamestnávateľ mal pristúpiť k rovnakému výkladu a požiadavku trvalej starostlivosti zbytočne neformalizovať, najmä keď v týchto prípadoch nejde ani tak o najlepší záujem niektorej zo zmluvných strán pracovnoprávneho vzťahu, ale skôr o záujem maloletého dieťaťa. Na druhej strane musíme upozorniť aj na skutočnosť, že periodicita striedania osobnej starostlivosti o dieťa môže sťažiť uplatniteľnosť práva rodiča podľa § 164 ods. 2 Zákonníka práce, podľa ktorého môžu rodičia žiadať o vhodnú úpravu pracovného času. Pozitívne vyhodnotenie žiadosti zo strany zamestnávateľa je determinované neexistenciou vážnych prevádzkových dôvodov. Striedanie starostlivosti o dieťa v týždňových, či mesačných intervaloch a na to vždy nadväzujúca požiadavka o zmenu úpravy pracovného času z hľadiska nestálosti nemusí vyhovovať

¹⁴ BARANCOVÁ, H.- SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2006, s. 616.

¹⁵ K tomu pozri: BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: UPJŠ, 2007, s. 116-117.

prevádzkovým možnostiam pracoviska, a o to skôr zamestnávateľ žiadosť zamestnanca o úpravu pracovného času zákonom dovoľeným spôsobom zamietne.

V súvislosti s nárokmi, ktoré Zákonník práce priznáva osamelým zamestnancom v ustanoveniach § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3, je podľa nášho názoru irelevantné, že súvisia so starostlivosťou o to isté dieťa. Ustanovenia § 87 ods. 3 a § 164 ods. 3 Zákonníka práce posilňujú rodovú rovnosť a priznávajú tam garantované práva obom rodičom, aj keby ho chceli realizovať súčasne. Zákon tiež nerozlišuje, či oprávneným subjektom je rodič biologický alebo náhradný. Zákonodarca totiž „nepoužil pojem matka, otec dieťaťa, ale sústredil svoju pozornosť na charakter starostlivosti a na vek dieťaťa“¹⁶.

Kým pre pracovnoprávne nároky zamestnanca a zamestnankyne platí v zásade irelevantnosť starostlivosti o to isté dieťa (nárok prislúcha mužovi aj žene súbežne), vzájomná nárokovateľnosť rodinných dávok, ktorým štát hmotne zabezpečuje rodičov v sociálnych udalostiach ako narodenie dieťaťa a ďalšia starostlivosť oň, je prísne viazaná len na jedného rodiča, čo sa zákonite musí premietnuť aj do tvorby nadväzujúcich relevantných právnych predpisov¹⁷.

¹⁶ BARINKOVÁ, M.: *Sociálna ochrana zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu*. Košice: UPJŠ, 2007, s. 126.

¹⁷ BARINKOVÁ, M., KAKAŠČÍKOVÁ, J.: Otvorené otázky rodinných dávok pri striedavej starostlivosti o dieťa. IN: *Právny obzor : teoretický časopis pre otázky štátu a práva*. Roč. 94, č. 1 (2011).