

Dôvodová správa

Osobitná časť

K čl. I

K § 1

Návrh ustanovenia upravuje predmet úpravy tak, aby bolo zrejmé, že návrh zákona upravuje právne vzťahy súvisiace s vykonávaním profesie profesionálneho náhradného rodiča. Súčasťou návrhu zákona sú predpoklady na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča, špecifiká pracovného pomeru vrátane napr. špecifik pracovnej zmluvy a skončenia pracovného pomeru, povinností a obmedzení profesionálneho náhradného rodiča, pracovného času, dovolenky, priestupkov a iných správnych deliktov.

Osobitosťou právnej úpravy a zároveň jedným z dôvodov, pre ktoré nie je vhodné, resp. možné riešiť problematiku zmenou a doplnením Zákonníka práce¹ je, že zákon upravuje aj povinnosti iných fyzických osôb, ako sú účastníci pracovnoprávneho zmluvného vzťahu, viažuce sa k pracovnému pomeru profesionálneho náhradného rodiča. Ide o manžela/manželku záujemcu o prácu profesionálneho náhradného rodiča, profesionálneho náhradného rodiča a ďalšie (primárne plnoleté) fyzické osoby žijúce s profesionálnym náhradným rodičom v domácom prostredí, ktoré i napriek tomu, že priamo nevykonávajú prácu profesionálneho náhradného rodiča, tvoria prostredie v ktorom bude vyrastať, resp. vyrastá dieťa, ktoré bolo rozhodnutím súdu zverené do starostlivosti centra pre deti a rodiny (ďalej len „centrum“).

Podľa čl. 3 ods. 1 Dohovoru o právach dieťaťa² „Najlepší záujem dieťaťa musí byť prvoradým hľadiskom pri akýchkoľvek postupoch týkajúcich sa detí, či už vykonávaných verejnými alebo súkromnými zariadeniami sociálnej starostlivosti, súdmi, správnymi alebo zákonodarnými orgánmi.“ Každé rozhodovanie ohľadne starostlivosti (ale aj napr. zdravia či vzdelávania) o deti musí zohľadniť princíp najlepšieho záujmu dieťaťa tak, ako vyplýva z čl. 3 ods. 1 Dohovoru o právach dieťaťa, a to vrátane rozhodnutí a postupov rodičov, odborníkov a iných osôb zodpovedajúcich za deti. I zo Všeobecného komentára Výboru OSN pre práva dieťaťa č. 14 (2013) o práve dieťaťa na prvoradé zohľadnenie jeho alebo jej najlepšieho záujmu vyplýva, že *právo dieťaťa na posúdenie a prednostné zohľadnenie jeho alebo jej najlepšieho záujmu treba explicitne začleniť do všetkých relevantných zákonodarných predpisov, nie iba do zákonov, ktoré sa konkrétne zameriavajú na deti.*³

Podľa čl. 19 Dohovoru o právach dieťaťa štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, robia všetky potrebné zákonodarné, správne, sociálne a výchovné opatrenia na ochranu detí pred akýmkoľvek telesným alebo duševným násilím, urážaním alebo zneužívaním, včítane sexuálneho zneužívania, zanedbávaním alebo nedbanlivým zaobchádzaním, trýznením alebo

¹ Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

² Oznámenie federálneho ministerstva zahraničných vecí č. 104/1991 Zb.

³ I podľa Všeobecného komentára Výboru OSN pre práva dieťaťa č. 7 (2005) Uplatňovanie práv dieťaťa v ranom detstve) „všetky postupy týkajúce sa vypracovania zákonov a politik, administratívneho a súdneho rozhodovania a poskytovania služieb musia zohľadňovať princíp najlepšieho záujmu“.

vykorisťovaním počas doby, keď sú v starostlivosti jedného alebo oboch rodičov, zákonných zástupcov alebo akýchkoľvek iných osôb starajúcich sa o dieťa.

Napriek tomu, že oblasť pracovného práva je založená okrem iného na princípe ochrany práv a oprávnených záujmov zamestnanca, faktom ostáva, že „predmetom práce“ tohto zamestnanca – profesionálneho náhradného rodiča je dieťa a v tomto prípade dieťa, ktoré prevzal štát do svojej priamej starostlivosti. Je preto namieste požadovať splnenie takých predpokladov na výkon práce, ktoré zabezpečia, že táto starostlivosť bude v najlepšom záujme dieťaťa a minimalizuje sa riziko ohrozenia dieťaťa. Osoby, ktoré nebudú mať v starostlivosti dieťa ako zamestnanci, ale budú svojou prítomnosťou a konaním život dieťaťa bezprostredne ovplyvňovať, musia plniť určité predpoklady a podmienky v takom rozsahu, aby bol záujem dieťaťa zohľadnený. Aj v tomto prípade je záujem dieťaťa prvoradý a má prednosť pred záujmami iných osôb.

Bezpečie prostredia pre dieťa a podmienky na jeho všestranný rozvoj sú rozhodujúcou požiadavkou na toto zamestnanie a predpoklady, podmienky a povinnosti navrhované týmto zákonom pre výkon práce profesionálneho náhradného rodiča sú primerané a zodpovedajú tomuto cieľu.

Návrh zákona upravuje aj mzdové podmienky práce profesionálneho náhradného rodiča z dôvodu zjednotenia pravidiel odmeňovania profesionálnych náhradných rodičov. Navrhuje sa, aby výšku a podmienky na priznanie zložiek mzdy upravoval zákon s možnosťou ustanoviť vyššiu sumu základnej zložky mzdy nariadením vlády Slovenskej republiky.

Tak, ako už bolo uvedené, výkon práce profesionálneho náhradného rodiča je špecifickou prácou - na jednej strane to nie je práca, o ktorú je u fyzických osôb veľký záujem, na strane druhej nie každá fyzická osoba, ktorá záujem o túto prácu má, je aj vhodnou na jej vykonávanie. Navrhuje sa uľahčiť záujemcom o prácu prístup k informáciám o voľných miestach prostredníctvom neverejnej evidencie záujemcov o informácie o voľnom pracovnom mieste profesionálneho náhradného rodiča (§ 32). Potrebné je tiež zlepšiť dostupnosť informácií o možných „rizikových“ záujemcoch o výkon tejto práce rozšírením možnosti overenia vhodnosti záujemcu o prácu aj za pomoci neverejnej evidencie fyzických osôb, ktoré vykonávali prácu profesionálneho náhradného rodiča (§ 33).

K § 2

Výkon práce profesionálneho náhradného rodiča má svoje špecifiká, ktoré je potrebné aspoň rámcovo upraviť priamo v zákone tak, aby na ne mohla nadväzovať právna úprava práv a povinností súvisiacich s výkonom práce profesionálnych náhradných rodičov. Profesionálny náhradný rodič poskytuje odbornú pomoc a starostlivosť dieťaťu a plnoletej fyzickej osobe do 25 rokov veku - mladému dospelému (ďalej len „dieťa“), ktoré je umiestnené v centre za podmienok ustanovených zákonom č. 305/2005 Z.z. o sociálnoprávnej ochrane detí a o sociálnej kuratele a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 305/2005 Z.z.“). Práca profesionálneho náhradného rodiča je vykonávaná činnosťami v priamom kontakte s dieťaťom alebo činnosťami, ktoré nie sú vykonávané v priamom kontakte s dieťaťom, ale sú potrebné na uspokojovanie potrieb dieťaťa v domácom

prostredí profesionálneho náhradného rodiča (v rodinnom dome alebo v byte centra alebo v rodinnom dome alebo v byte, ktorého je profesionálny náhradný rodič vlastníkom, spoluvlastníkom, nájomcom alebo spoločným nájomcom), ale pochopiteľne aj mimo domáceho prostredia (napr. zabezpečenie výchovy a vzdelávania, zdravotnej starostlivosti, voľného času dieťaťa). Profesionálny náhradný rodič plní aj ďalšie pracovné povinnosti, okrem iného musí byť pripravený prevziať dieťa (resp. ďalšie dieťa) do starostlivosti, zúčastňuje sa pracovných porád, supervízií, vzdelávania a pod.

Je treba zdôrazniť, že problematika vzťahujúca sa k samotnej starostlivosti o deti bude i naďalej riešená samostatne zákonom č. 305/2005 Z. z., vyhláškou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) č. 103/2018 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov (ďalej len „vyhláška 103/2018 Z. z.“) a zákonom č. 36/2005 Z. z. o rodine v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o rodine“).

Zákon zavádza legislatívnu skratku dieťa ako spoločný pojem pre dieťa a mladého dospelého, avšak v prípade, ak sa úprava vzťahuje len k maloletému dieťaťu je použitý pojem „maloleté dieťaťo“ a v prípade, ak sa úprava vzťahuje len k mladému dospelému je použitý pojem „plnoletá fyzická osoba do 25 rokov veku“.

K § 3

Navrhuje sa, aby okrem štandardného a v tomto prípade jednoznačne vhodného a primeraného predpokladu spôsobilosti na právne úkony v plnom rozsahu, ďalšími predpokladmi na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča boli:

- vek 25 rokov – výkon práce vyžaduje určitú zrelosť a životné skúsenosti osoby, navrhuje sa preto veková hranica 25 rokov okrem iného aj z dôvodu, že 25 rokov je vek, do ktorého môže byť mladým ľudom, ktorí boli ako deti umiestnení v centre na základe rozhodnutia súdu, poskytovaná v statuse mladého dospelého centrom starostlivosť,
- splnenie kvalifikačného predpokladu – upravuje ustanovenie § 4,
- bezúhonnosť – upravuje ustanovenie § 5,
- absolvovanie prípravy na profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti podľa zákona č. 305/2005 Z. z. (s podrobnosťami upravenými vo vyhláške č. 103/2018 Z. z.); k tomuto predpokladu sa zároveň navrhuje, aby nebola uznaná príprava tých záujemcov o prácu, ktorí síce prípravu absolvovali, ale ostatných 5 rokov prácu profesionálneho náhradného rodiča nevykonávali,
- zdravotná spôsobilosť na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča - upravuje ustanovenie § 6,
- psychická spôsobilosť podľa ustanovenia § 58 zákona č. 305/2005 Z. z. - predpoklad psychickej spôsobilosti musí plniť už dnes každý zamestnanec centra, ktorý vykonáva opatrenia pobytovou formou, t. j. vrátane profesionálneho náhradného rodiča - upravuje ustanovenie § 7,

- splnenie predpokladu zabezpečenia výchovy a všestranného vývinu dieťaťa - upravuje ustanovenie § 8,
- splnenie predpokladu vhodnosti bytových a priestorových podmienok na poskytovanie starostlivosti dieťaťu (napr. že fyzická osoba má vo svojom domácom prostredí utvorené vhodné podmienky napr. detská izba, priestor na učenie) – upravuje ustanovenie § 8,
- splnenie predpokladu súhlasu manžela/manželky profesionálneho náhradného rodiča s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča v ich domácom prostredí.

Tieto predpoklady musí profesionálny náhradný rodič spĺňať počas celej doby výkonu práce.

Novo zavádzaný predpoklad všeobecného súhlasu manžela/manželky s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča v ich domácom prostredí (t. j. nie súhlasu s podmienkami pracovnej zmluvy) je dôležitým v záujme zabezpečenia vhodného prostredia pre dieťa - dieťa musí byť v domácnosti profesionálneho náhradného rodiča chcené.

Tak, ako už bolo zdôvodnené k ustanoveniu § 1, v záujme dieťaťa, ktorému poskytuje profesionálny náhradný rodič starostlivosť, musí byť prostredie, ktorého súčasťou sú aj osoby žijúce v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča, pre dieťa bezpečné a dávajúce záruku, že táto starostlivosť bude dieťaťu na prospech. Je preto nevyhnutné požadovať, aby aj manžel/manželka profesionálneho náhradného rodiča, spĺňal predpoklad bezúhonnosti, predpoklad absolvovania prípravy na profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti (v rozsahu podľa zákona č. 305/2005 Z. z. - absolvovanie praktickej časti prípravy) a predpoklad psychickej spôsobilosti podľa zákona č. 305/2005 Z. z.

Splnenie predpokladu absolvovania prípravy na profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti a predpokladu bezúhonnosti manžela/manželky musí manžel profesionálneho náhradného rodiča plniť už dnes (odpisom z registra trestov sa overuje v prípade, ak je profesionálny náhradný rodič zamestnancom akreditovaného centra – teda centra zriadeného inou fyzickou alebo právnickou osobou na základe akreditácie udelenej MPSVR SR), oproti súčasnému stavu sa však navrhuje požadovať, aby manžel/manželka plnili aj predpoklad psychickej spôsobilosti - plnenie tohto predpokladu sa bude vyžadovať pri nových zamestnancoch.

V záujme ochrany detí sa tiež navrhuje, aby súčasťou predpokladu bezúhonnosti bola okrem bezúhonnosti manžela/manželky aj bezúhonnosť všetkých plnoletých osôb žijúcich v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča, nakoľko tieto sú rovnako, ako manžel/manželka, súčasťou prostredia, v ktorom bude dieťaťu poskytovaná starostlivosť. Uvedené budú musieť manžel/manželka a ďalšie plnoleté osoby spĺňať počas celého výkonu práce profesionálneho náhradného rodiča.

Na účel overenia predpokladov spojených s utvorením vhodného prostredia pre dieťa, bude záujemca o prácu profesionálneho náhradného rodiča povinný predložiť zoznam všetkých plnoletých osôb žijúcich v jeho domácom prostredí, vrátane rodinného vzťahu k záujemcovi o prácu.

V prípade, ak záujemca o prácu v predchádzajúcom období už vykonával prácu profesionálneho náhradného rodiča, centrum pri overovaní splnenia predpokladov prihliadne aj

na posudok, ktorý bude povinné vypracovať centrum vždy pri ukončení pracovného pomeru profesionálneho náhradného rodiča (§ 18), a na informácie týkajúce sa dôvodov ukončenia pracovného pomeru profesionálneho náhradného rodiča vedené v evidencii bývalých zamestnancov (§ 35). Samotná skutočnosť, že fyzická osoba je vedená v tejto evidencii však neznamená, že nemôže vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča (napr. ak bol pracovný pomer v určitom čase ukončený z dôvodu, že profesionálny náhradný rodič alebo jeho príbuzný prestal plniť predpoklad psychickej spôsobilosti, neznamená to, že tento stav je nemenný, rovnako ako predpoklad bezúhonnosti manžela/manželky, či inej fyzickej osoby, u ktorej sa bezúhonnosť požaduje – manželstvo mohlo skončiť, osoba sa mohla odsťahovať...).

K § 4

Kvalifikačný predpoklad na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča je doposiaľ upravený v zákone č. 305/2005 Z. z. a vo vyhláske č. 103/2018 Z. z. a do návrhu zákona bola úprava prevzatá bez zmeny (vrátane úpravy tej situácie, keď prácu profesionálneho náhradného rodiča vykonávajú obaja manželia, ktorí sú zamestnancami jedného centra, musí kvalifikačný predpoklad spĺňať aspoň jeden z manželov). Je treba dodať, že posledná úprava kvalifikačných predpokladov je účinná od roku 2018 a je kompromisom, na ktorom sa dohodli zástupcovia centier a ďalších subjektov pôsobiacich v tejto oblasti.

K § 5

Navrhuje sa bezúhonnosť osoby, ktorá má záujem vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča a jej manžela/manželky, profesionálneho náhradného rodiča a jeho manžela/manželky vymedziť rovnakými kritériami, aké platia pre záujemcov o náhradnú rodinnú starostlivosť (pestúnska starostlivosť a osvojenie podľa relevantných ustanovení zákona o rodine) a v prípade všetkých určených trestných činov aj vtedy, ak takejto osobe bolo odsúdenie za trestné činy zahladené, alebo sa na ňu hľadá, akoby nebola za taký čin odsúdená podľa Trestného zákona⁴ (bezúhonnosť sa preukazuje odpisom z registra trestov).

Rovnaké kritéria bezúhonnosti sa navrhujú aj pre ďalšie plnoleté fyzické osoby, ktoré žijú v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča, v tomto prípade už bez skúmania zahladených trestných činov alebo skutočnosti, že sa na osobu hľadá, akoby nebola za taký čin odsúdená (bezúhonnosť sa preukazuje výpisom z registra trestov).

Navrhuje sa, aby oprávneným na požiadanie odpisov/výpisov z registra trestov (záujemcovia o prácu a ďalšie fyzické osoby poskytnú na tento účel údaje potrebné na vyžiadanie odpisu/výpisu z registra trestov) bolo centrum, avšak s ustanovením prechodnej doby do 31. decembra 2023 (§43), potrebnej na dobudovanie informačného systému centier a to vrátane akreditovaných centier, počas ktorej bude oprávneným na požiadanie odpisov/výpisov z registra trestov Ústredie práce sociálnych vecí a rodiny (ďalej len „Ústredie“), ktorému potrebné údaje poskytne centrum na vydanie odpisu z registra trestov

⁴ Zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov.

alebo výpisu z registra trestov – aktuálne je toto riešenie jediné technicky možné, a to až do času, keď bude dobudovaný informačný systém centier.

Z tohto dôvodu je súčasťou predkladaného návrhu v čl. IV aj návrh na doplnenie zákona č. 330/2007 Z. z. o registri trestov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o registri trestov“).

Pri záujemcoch o prácu centrum (počas prechodného obdobia Ústredie) overí splnenie predpokladu bezúhonnosti voči záujemcom, ktorí splnili ostatné predpoklady, t. j. u úspešných uchádzačov o prácu. Návrhom sa zároveň utvárajú aj podmienky na preverenie plnenia podmienky bezúhonnosti počas celej doby trvania pracovného pomeru, pre prípad pochybností – profesionálny náhradný rodič musí všetky predpoklady plniť počas trvania pracovného pomeru (nielen pri vzniku - ustanovenie §3 ods. 4 zákona).

K § 6

K zdravotnej spôsobilosti sa nenavrhujú žiadne špecifické podmienky.

K § 7

Psychická spôsobilosť všetkých zamestnancov centier, ktoré vykonávajú opatrenia pobytovou formou a zamestnanci sú v priamom kontakte s deťmi, t. j. aj profesionálnych náhradných rodičov, je upravená v zákone č. 305/2005 Z. z., preto sa navrhuje ponechať spoločnú právnu úpravu psychickej spôsobilosti profesionálnych náhradných rodičov podľa ustanovení zákona č. 305/2005 Z. z.

Aktuálne manžel/manželka profesionálneho náhradného rodiča nemusí, na rozdiel od bezúhonnosti, spĺňať predpoklad psychickej spôsobilosti. Keďže v prípade manžela/manželky profesionálneho náhradného rodiča ide o zásadnú osobu, ktorá výrazným spôsobom ovplyvňuje život dieťaťa a jeho/jej prostredie, navrhuje sa, aby spĺňal rovnaké kritéria psychickej spôsobilosti ako profesionálny náhradný rodič. Na rozdiel od zamestnancov sa nebude pri manželovi/manželke vyžadovať pravidelné 5-ročné preverenie psychickej spôsobilosti a tiež sa navrhuje (v prechodných ustanoveniach), aby sa tento predpoklad vo vzťahu k manželom/manželkám považoval u aktuálnych profesionálnych náhradných rodičov za splnený (do času kým nenastanú okolnosti – dôvodná pochybnosť, podozrenie na týranie alebo sexuálne zneužívanie dieťaťa).

K § 8

Zásadným predpokladom na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča je predpoklad zabezpečenia výchovy a všestranného vývinu dieťaťa a vhodnosti bytových a priestorových podmienok na poskytovanie starostlivosti dieťaťu, t. j. overenie toho, či záujemca o prácu spôsobom svojho života a života osôb, ktoré s ním žijú v domácom prostredí, utvára predpoklady na zabezpečenie výchovy a všestranného vývinu dieťaťa (§ 3 ods. 1 písm. h) a toho, či má v domácom prostredí utvorené vhodné bytové a priestorové podmienky na poskytovanie starostlivosti o dieťa, ktorému bude ako profesionálny náhradný rodič poskytovať starostlivosť - § 3 ods. 1 písm. i).

Mnohé centrá už v dnes ako súčasť výberových konaní na pozíciu profesionálneho náhradného rodiča do podmienok výberového konania zaraďujú aj návštevy zamestnancov centra v domácom prostredí záujemcov o túto prácu. Prax je však aktuálne bez zákonných oprávnení k takémuto prevereniu, rôzna a bez primeranej právnej úpravy zjednocujúcej pravidlá overenia si plnenia tohto predpokladu centrom nie sú zaručené rovnaké podmienky pre posúdenie vhodnosti pre výkon tohto povolania pre všetkých záujemcov. Navrhuje sa preto jednoznačne upraviť, že centrum má overovať splnenie týchto predpokladov osobným preverením vhodnosti podmienok pre profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti v domácom prostredí fyzickej osoby (t. j. návštevou v domácnosti a preverením reálnych bytových a priestorových podmienok, ohliadkou prostredia, v ktorom sa dom/byt zájemcu o prácu nachádza a pod.), pohovorom s osobami žijúcimi v domácom prostredí s fyzickou osobou – záujemcom o prácu (t. j. s manželom/ manželkou, ich deťmi, rodičmi a pod.). Ďalším spôsobom overenia bude overenie vyjadrením sa obce o spôsobe života fyzickej osoby, ktorá má záujem vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča a jej rodiny (tento spôsob overenia sa využíva aj pri overovaní záujemcov o náhradnú rodinnú starostlivosť).

Navrhuje sa, aby súčasťou overenia predpokladu vhodnosti podmienok pre profesionálne vykonávanie náhradnej starostlivosti bolo vyslovene aj posúdenie vzdialenosti miesta pobytu zájemcu o prácu od miesta, kde sa nachádza centrum, nakoľko táto vzdialenosť môže mať podstatný vplyv na dostupnosť starostlivosti a členov odborného tímu centra pre dieťa, môže sťažovať kontakt dieťaťa s rodičmi/rodinou, sprostredkovanie náhradnej rodinnej starostlivosti dieťaťu (ak kontakty neprebiehajú v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča) a v neposlednom rade vzdialenosť sťažuje aj plnenie iných pracovných povinností zamestnancom a kontrolu a sledovanie úrovne starostlivosti o dieťa zo strany centra. Samozrejme nejde len o formálne posúdenie vzdialenosti ako takej, ale celkovo o posúdenie dostupnosti sídla centra alebo jeho organizačnej súčasti od miesta domáceho prostredia zájemcu.

Návrh zákona dáva centru možnosť vyžadovať informácie o rodinných pomeroch zájemcu o prácu (informácie o ostatných rodinných príslušníkoch, kvalite vzťahov a pod.) pričom rozsah požadovaných informácií je limitovaný účelom overenia si splnenia predpokladu zabezpečenia výchovy a všestranného vývinu dieťaťa a vhodnosti podmienok na poskytovanie starostlivosti o dieťaťa.

Nezvyčajnou pre oblasť pracovného práva je zisťovanie informácií o náboženskej príslušnosti, národnosti a materinskom jazyku zájemcu o prácu a osôb žijúcich s ním v domácom prostredí a možnom tehotenstve zájemkyne o prácu.

Účelom zisťovania informácií o náboženskej príslušnosti, národnosti a materinskom jazyku je výlučne získanie informácie na účely utvorenia podmienok na zachovanie náboženskej a národnostnej identity dieťaťa, keďže jedným z prvkov, ktoré je nevyhnutné zohľadniť pri posudzovaní najlepšieho záujmu dieťaťa je identita dieťaťa a právo dieťaťa na zachovanie identity je zakotvené v čl. 8 Dohovoru o právach dieťaťa. Vo Všeobecnom komentári č. 14 (2013) Výboru OSN pre práva dieťaťa o práve dieťaťa na prvoradé zohľadnenie jeho alebo jej najlepšieho záujmu (čl. 3 ods. 1 Dohovoru o právach dieťaťa) je vyslovene uvedené: *V súvislosti s náboženskou a kultúrnou identitou je napríklad pri umiestňovaní dieťaťa*

do pestúnskeho domova nevyhnutné dbať na zachovanie kontinuity výchovy dieťaťa a na etnické, náboženské, kultúrne a jazykové pozadie dieťaťa (čl. 20 ods. 3), pričom rozhodujúca osoba musí pri posudzovaní najlepšieho záujmu dieťaťa zohľadniť tento špecifický kontext.... (čl. 56).

Informácia o tehotenstve od záujemkyne o prácu nemá a nesmie byť diskvalifikačnou skutočnosťou a má slúžiť vyslovene iba na účely posúdenia a vhodného zaradenia dieťaťa do profesionálnej náhradnej rodiny, nakoľko je celkom pochopiteľné, že v tehotenstve, prípadne počas dojčenia bude (a to nielen z pohľadu záujmov dieťaťa, ale aj z pohľadu ochrany zamestnanca) rizikové, aby takáto zamestnankyňa zabezpečovala starostlivosť napr. o zdravotne znevýhodnené dieťa, dieťa s problémovým správaním, horším zdravotným stavom, či o veľkú súrodeneckú skupinu.

K § 9

Na pracovnú zmluvu sa budú vzťahovať ustanovenia Zákonníka práce s odchýlkami v náležitostiach pracovnej zmluvy v zákone o profesionálnych náhradných rodičoch.

K špecifikám práce profesionálneho náhradného rodiča patrí miesto výkonu práce. Navrhuje sa, aby okrem sídla zariadenia centra alebo jeho organizačnej súčasti, bolo v zmluve ako miesto výkonu práce uvedené nielen miesto pobytu profesionálneho náhradného rodiča, na ktorom bude vykonávať starostlivosť o dieťa vo svojom domácom prostredí, ale aj miesta naviazané na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča, pričom samozrejme nejde o konečný výpočet miest, ale o formálne uvedenie skutočnosti, že reálnym miestom výkonu práce sú aj miesta, na ktorých sa bude vykonávať (s častí) práca profesionálneho náhradného rodiča. Uvedené má význam pre posudzovanie pracovných úrazov, služobných ciest, ale aj pre bežnú kontrolu výkonu práce a plnenia pracovných povinností profesionálnym náhradným rodičom.

Navrhuje sa, aby okrem štandardných náležitostí pracovnej zmluvy bol súčasťou zmluvy aj dodatok k pracovnej zmluve, individuálne dohodnutý pre každé dieťa, ktorému profesionálny náhradný rodič poskytuje starostlivosť.

To znamená, že bude existovať pracovná zmluva s univerzálnymi záväzkami, ktorá sa bude dodatkom dopĺňať špecifickými záväzkami a podmienkami vo vzťahu ku konkrétnemu dieťaťu, ktorému bude poskytovať starostlivosť profesionálny náhradný rodič.

Každé dieťa umiestnené v centre má spracovaný individuálny plán rozvoja osobnosti dieťaťa (najmä plán sociálnej práce s dieťaťom či psychologických činností), na plnení ktorého sa musí profesionálny náhradný rodič podieľať. Keďže v čase uzatvárania pracovnej zmluvy nemusí byť individuálny plán rozvoja osobnosti dieťaťa ešte spracovaný (navyše čiastkové plány, ktoré ho tvoria sa v čase menia), je na zmluvných stranách, akým spôsobom si dohodnú v rámci individuálnych podmienok poskytovania starostlivosti pre konkrétne dieťa záväzok podieľať sa na plnení (ale aj na tvorbe a spôsobe kontroly - vyhodnocovania) individuálneho plánu rozvoja osobnosti dieťaťa - do úvahy prichádzajú napr. dodatky k zmluve, záväzok plnenia tohto plánu s dohodnutými pravidlami tvorby a vyhodnocovania úloh a pod.

Navrhuje sa, aby náležitou pracovnej zmluvy bol aj spôsob čerpania dovolenky (§ 20 ods. 1), t. j. ako bude profesionálny náhradný rodič tráviť dovolenku - s dieťaťom alebo bez dieťaťa. Pre organizáciu starostlivosti o dieťa je významné, aby centrum vedelo vopred, či môže alebo nemôže počítať s tým, že profesionálny náhradný rodič zabezpečí starostlivosť o dieťa aj počas jeho/jej dovolenky.

Čerpanie dovolenky profesionálnym náhradným rodičom je mimoriadne citlivou otázkou tak pre profesionálnych náhradných rodičov, ako aj pre centrá a právna úprava čerpania dovolenky je jedným zo základných dôvodov na prípravu novej právnej úpravy.

Ďalšou významnou náležitou pracovnej zmluvy je ustanovenie obmedzení (ak také existujú), pre ktoré by nebol profesionálny náhradný rodič schopný poskytnúť starostlivosť dieťaťu, napr. počet detí, ktorým je profesionálny náhradný rodič schopný poskytnúť starostlivosť (maximálny počet detí na jedného profesionálneho náhradného rodiča sú 3 deti, ak ide o manželský pár 6 detí a v prípade súrodencov je možné tieto počty ešte navýšiť), ale aj vek, či zdravotný stav dieťaťa.

Táto otázka bola podrobne diskutovaná aj so zástupcami profesionálnych náhradných rodičov a centier a patrí medzi najcitlivejšie v navrhovanej právnej úprave. Akceptuje totiž fakt, že nie každý profesionálny náhradný rodič je pripravený zabezpečiť starostlivosť ktorémukol'vek dieťaťu. Dôvody sú rôzne - vek, zdravotný stav, zdravotné znevýhodnenie, resp. druh zdravotného znevýhodnenia. Dôvody nie sú diskriminačné, ale sú postavené na racionálnom zhodnotení možností toho - ktorého profesionálneho náhradného rodiča a jeho rodiny. Nie je ničím nezvyčajné, že niekto starší vie, že každodennú starostlivosť o dojča nezvládne, že niekto mladší nezvládne k svojim dvom malým deťom dieťa v puberte, že niekto vie, že je schopný starostlivosť zabezpečiť maximálne dvom deťom, či že by nezvládol starostlivosť o zdravotne znevýhodnené dieťa, lebo žije v dome, ktorý nie je bezbariérový a pod.

Tieto limity existujú a budú existovať a po zvážení všetkých rizík predkladateľ navrhuje priamo pomenovať tento fakt a eliminovať tak riziká nevhodného zaraďovania detí do profesionálnych náhradných rodín jednoznačnou právnou úpravou, ktorá umožní uviesť vopred limity profesionálneho náhradného rodiča priamo v zmluve a ktorá neumožní akési „preberanie či výber“ medzi deťmi tým, že umožní centru nedohodnúť zmenu v pracovnej zmluve a pri bezdôvodnom odmietnutí dieťaťa skončiť pracovný pomer s profesionálnym náhradným rodičom.

K § 10

Navrhuje sa, odchyľne od Zákonníka práce, aby skúšobná doba profesionálneho náhradného rodiča trvala najmenej tri mesiace a najviac deväť mesiacov. Pri zvažovaní maximálnej skúšobnej doby boli zvažované rôzne lehoty. Inšpiráciou návrhu bola minimálna doba predosvojiteľskej starostlivosti (§103 zákona o rodine). Aj keď ide pochopiteľne o úplne inú situáciu, pointa určiť dobu, počas ktorej bude možné overiť pripravenosť/spôsobilosť zvládnuť poskytovanie starostlivosti dieťaťu/deťom v podmienkach rodiny profesionálneho náhradného rodiča je rovnaká.

Konkrétna skúšobná doba bude na dohode záujemcu o prácu a centra, ale z praktických skúseností centier aj samotných profesionálnych náhradných rodičov je dlhšia skúšobná doba potrebná – aj centrum aj zamestnanec potrebujú čas na to, aby si overili, či táto práca profesionálnemu náhradnému rodičovi vyhovuje, či je aj z dlhodobého hľadiska profesionálny náhradný rodič schopný poskytovať každodennú starostlivosť o dieťa v rôznych situáciách a v rôznych časových obdobiach. Významné je to tiež z dôvodu stabilizácie rodinného systému rodiny profesionálneho náhradného rodiča – nie každá rodina si dokáže usporiadať a prispôbiť svoj každodenný rytmus novým povinnostiam a požiadavkám, ktoré celkom iste dieťa so sebou prináša.

Navrhovanú úpravu je potrebné vnímať v súvislosti s návrhom na limitovanie možností uzatvárať pracovný pomer na dobu určitú v § 11.

K § 11

Navrhuje sa, ako reakcia na neželanú terajšiu prax, taxatívne upraviť dôvody pre pracovný pomer profesionálneho náhradného rodiča na určitú dobu. V praxi je pracovný pomer na dobu určitú využívaný pomerne často, a to vo vzťahu ku konkrétnemu dieťaťu, táto možnosť sa novou úpravou pracovnej zmluvy vylučuje a existujú v zásade len dva dôvody, pre ktorý bude možné uzavrieť pracovnoprávny vzťah profesionálneho náhradného rodiča na dobu určitú, a to v prípade prekážok v práci konkrétne na zastupovania počas materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, zastupovanie počas dlhodobej neprítomnosti profesionálneho náhradného rodiča z dôvodu inej prekážky vo výkone práce (napr. dlhodobá práceneschopnosť, výkon verejnej funkcie) a na zastupovanie počas dočasného prerušenia výkonu práce z dôvodu pochybností o plnení predpokladu bezúhonnosti (§ 30).

Medzi dôvodmi pre pracovný pomer profesionálneho náhradného rodiča na určitú dobu sa nenavrhuje uviesť ani situácia, ak profesionálny náhradný rodič vopred vie dobu, po akú má záujem vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča. Problémom je v tomto prípade situácia, ak profesionálny náhradný rodič napriek pôvodnému zámeru vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča len po určitý čas, chce pokračovať v poskytovaní starostlivosti o dieťa, ku ktorému sa viaže dodatok zmluvy. Je možné síce riešenie osobitnou úpravou opakovaného predĺženia pracovného pomeru na dobu určitú, ale predkladateľ má za to, že vhodnejšie riešenie je, aby si skončenie pracovného pomeru manažoval profesionálny náhradný rodič sám využitím inštitútu výpovede zo strany zamestnanca.

K § 12

Aktuálne je možné, zamestnať profesionálneho náhradného rodiča na kratší pracovný čas (§49 Zákonníka práce). Táto možnosť je využívaná v prípade napr. starostlivosti o mladých dospelých, resp. o staršie deti (napr. študenti stredných škôl, ktorí cez týždeň bývajú na internáte). Ani v týchto prípadoch však nie je možné, vzhľadom na charakter práce a fakt, že si profesionálny náhradný rodič prácu rozvrhuje sám, určiť rozsah kratšieho pracovného času. Nakoľko nie je vhodné riešiť v podstate náročnosť práce prácou na kratší pracovný čas, navrhuje sa riešenie prostredníctvom výšky mzdy v ustanovení § 23 ods. 1 písm. b).

Aj v prípade profesionálnych náhradných rodičov prichádza do úvahy delené pracovné miesto, na ktorom si profesionálni náhradní rodičia sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto, t. j. delené pracovné miesto podľa ustanovenia § 49a Zákonníka práce.

Táto možnosť nie je v praxi využívaná, ale pri diskusiách s profesionálnymi náhradnými rodičmi a centrami skôr z dôvodu nejasných podmienok a nepochopenia zákonných možností, ktoré z tohto ustanovenia Zákonníka práce vyplývajú. Navrhuje sa preto osobitne upraviť podmienky vykonávania profesionálneho náhradného rodičovstva na delenom mieste tak, aby bolo jednoznačne zrejmé, že táto možnosť je len v prípade, ak prácu profesionálneho náhradného rodiča vykonávajú obaja manželia, čo im umožňuje medzi sebou rozvrhnúť si čas výkonu práce zodpovedajúci ustanovenému času výkonu práce na jedného profesionálneho náhradného rodiča a náplň práce profesionálneho náhradného rodiča. K tomuto je potrebné zodpovedajúco určiť aj počet detí, ktorým poskytujú starostlivosť dvaja manželia na delenom pracovnom mieste podľa princípu jedno celé miesto – počet detí zodpovedajúci jednému profesionálnemu náhradnému rodičovi.

Spoločne k § 13 až 18

Na skončenie pracovnoprávneho vzťahu sa vzťahujú ustanovenia § 59 až 80 Zákonníka práce s odchýlkami, ktoré sa navrhuje upraviť v predkladanom zákone.

K § 13

Navrhuje sa, aby v prípade skončenia pracovného pomeru dohodu bolo vždy zohľadnené poskytovanie starostlivosti o dieťa tak, aby sa nestalo, že dohodnutým (skorým) dňom bude okrem iného dieťa vystavené traume zo zmeny jeho pomerov. Zároveň sa navrhuje upraviť povinnosť uviesť v dohode o skončení pracovného pomeru dôvody skončenia pracovného pomeru, ak to požaduje profesionálny náhradný rodič, ak sa pracovný pomer skončil dohodou z dôvodov zrušenia miesta alebo centra a tiež v prípade, ak nastali zmeny rodinných pomerov profesionálneho náhradného rodiča, ktoré majú negatívny vplyv na poskytovanie starostlivosti dieťaťu profesionálnym náhradným rodičom – v zásade ide o tie výpovedné dôvody, pri ktorých je možné ukončiť pracovný pomer aj dohodu a v prípade posledného uvedeného je zásadné, aby bol tento dôvod uvedený v dohode aj z dôvodu nadväzujúceho odstupného.

K § 14

V odseku 1 sa navrhuje taxatívne upraviť dôvody, pre ktoré môže centrum dať profesionálnemu náhradnému rodičovi výpoveď. Navrhuje sa, aby medzi takéto dôvody patrili okrem zrušenia miesta alebo zrušenia centra, zásadné dôvody (objektívne/subjektívne) na strane profesionálneho náhradného rodiča, t. j. popri opakovanom menej závažnom porušení pracovnej disciplíny, sa navrhuje, aby dôvodom bolo i to, že profesionálny náhradný rodič prestane plniť predpoklady na výkon práce. V kombinácii s dôvodmi na okamžitú výpoveď pôjde najmä o situáciu, keď prestal plniť predpoklad spôsobilosti na právne úkony v plnom

rozsahu, situáciu, kedy prácu profesionálneho náhradného rodiča vykonávajú obaja manželia, ktorí sú zamestnancami jedného centra a kvalifikačný predpoklad spĺňa len jeden z nich a práve on z nejakého dôvodu prestane vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča (je zrejmé, že profesionálny náhradný rodič nebude plniť kvalifikačný predpoklad, ale z pohľadu možných následkov okamžitého skončenia pracovného pomeru vrátane následkov na dieťa nie je správne riešiť túto situáciu okamžitým skončením pracovného pomeru) a o situáciu, kedy manžel žijúci s profesionálnym náhradným rodičom v domácom prostredí odvolá súhlas s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča v ich domácom prostredí (je opäť zrejmé, že profesionálny náhradný rodič prestáva plniť predpoklady na výkon práce, ale ani v tomto prípade nie je z pohľadu možných následkov okamžitého skončenia pracovného pomeru vrátane následkov na dieťa správne riešenie okamžitým skončením pracovného pomeru). Tiež je treba vyriešiť situáciu, kedy nastanú dôvody pre ktoré centrum môže (ale nemusí) okamžite skončiť pracovný pomer – ak by centrum nechcelo skončiť pracovný pomer okamžite, nemalo by možnosť ukončiť pracovný pomer vôbec (závažne porušenie pracovnej disciplíny, bezdôvodné odmietnutie poskytovania starostlivosti dieťaťu, strata zdravotnej spôsobilosti, problémy v spôsobe života, neschopnosť dohodnúť sa na podmienkach starostlivosti o dieťa).

Ďalším dôvodom na výpoveď zo strany centra sú také zmeny rodinných pomerov, ktoré zásadne a negatívne ovplyvňujú starostlivosť o dieťa (t. j. napr. samotný rozvod manželstva profesionálneho náhradného rodiča nie je dôvodom na vypovedanie zmluvy, dôvodom začne byť až vtedy, keď táto nová situácia negatívne ovplyvní starostlivosť o dieťa).

V odseku 2 sa tiež v záujme zvýšenia ochrany zamestnancov navrhuje zaviesť, že v prípade, ak centrum vypovedalo zmluvu o výkone práce profesionálneho náhradného rodiča z dôvodu zrušenia pracovného miesta, môže toto miesto obnoviť až po šiestich mesiacoch. V opačnom prípade bude platiť Zákonník práce a centrum na obnovené miesto nebude môcť prijať iného zamestnanca - profesionálneho náhradného rodiča. Výnimkou môže byť výlučne potreba poskytnutia starostlivosti profesionálneho náhradného rodiča dieťaťu so zdravotným znevýhodnením alebo skupine viacerých súrodencov - vtedy bude možné miesto obnoviť aj skôr a bude ho možné obsadiť iným, ako pôvodným zamestnancom.

Na rozdiel od Zákonníka práce, ktorý dĺžku výpovednej doby v zásade podmieňuje dĺžkou pracovného pomeru, v prípade profesionálnych náhradných rodičov sa navrhuje univerzálna jednomesačná minimálna dĺžka výpovednej doby – ak nastanú také dôvody, aké sa navrhujú pre výpoveď zo strany centra, nie je namieste (samozrejme s výnimkou zrušenia miesta alebo centra) z pohľadu záujmu detí dlhšia výpovedná doba. Výnimkou sú logicky dôvody zrušenia miesta alebo centra, kde sa navrhuje najmenej dvojmesačná výpovedná doba. Ak ide o ukončenie pracovného pomeru zo strany profesionálneho náhradného rodiča, navrhuje sa dvojmesačná výpovedná doba, ktorá by mala postačovať centru na nájdenie novej profesionálnej náhradnej rodiny pre dieťa a tiež na prípravu dieťaťa na odchod z rodiny.

Na profesionálneho náhradného rodiča sa všeobecne vzťahuje ustanovenie § 64 Zákonníka práce. Navrhuje sa však osobitne upraviť, že zákaz výpovede sa nevzťahuje na výpoveď danú zamestnancovi, ak stratil predpoklad/predpoklady na výkon práce nezávisle na

tom, či vlastným zavinením alebo nie – v prípade starostlivosti o deti nie je takéto kritérium („z vlastnej viny“) na mieste a pri charaktere predpokladov je vlastné zavinenie ťažko identifikovateľné.

K § 15

V záujme jednoznačnosti sa navrhuje upraviť dôvody okamžitého vypovedania pracovnej zmluvy komplexne, t. j. nielen zákonnou odchýlkou od ustanovení Zákonníka práce. Vzhľadom na povahu práce sa navrhuje upraviť tak obligatórne, ako aj fakultatívne okamžité skončenie pracovného pomeru.

Medzi dôvody pre obligatórne okamžité skončenie pracovného pomeru sa navrhuje zaradiť použitie všetkých foriem telesných trestov na dieťaťu a iných hrubých alebo ponižujúcich foriem zaobchádzania a foriem trestania dieťaťa, ktoré mu spôsobujú alebo môžu spôsobiť fyzickú ujmu alebo psychickú ujmu, použitie takých výchovných prostriedkov ako zákaz kontaktu s rodičmi a ďalšími blízkymi osobami, sociálne vylúčenie, vyžadovanie neprimeraných fyzických výkonov, zásahov do vonkajšieho vzhľadu a nosenia znevažujúceho oblečenia, neodôvodnené zasahovanie do stravovania a iných výchovných prostriedkov a postupov práce, ktoré dieťaťu môžu spôsobiť poníženie a môžu neprimerane zasiahnuť do jeho ľudskej dôstojnosti, použitie tzv. kolektívnych výchovných prostriedkov, či vyžadovanie rozhodovania o výchovných prostriedkoch pre iné deti od dieťaťa. Dôvodom na okamžitú výpoveď bude nielen takéto konanie zo strany profesionálneho náhradného rodiča, ale aj to, ak profesionálny náhradný rodič takémuto konaniu nezabráni inej osobe, ktorá s nim žije v domácom prostredí a to vrátane konania iných maloletých osôb.

Ďalším obligatórnym dôvodom pre okamžité skončenie pracovného pomeru je, ak profesionálny náhradný rodič prestal plniť predpoklad bezúhonnosti (svojej alebo manželovej/manželkinej alebo inej plnoletej fyzickej osoby, ktorá s nim žije v domácom prostredí), strata psychickej spôsobilosti (jeho/jej alebo manželovej/manželkinej) a tiež, ak prestane plniť predpoklad vhodných bytových alebo priestorových podmienok pre starostlivosť o dieťa (bytové pomery sa rovnako ako aj rodinné pomery, a tým aj zmena priestorových podmienok môžu v čase meniť a bez vhodného bývania resp. v nevhodných priestorových podmienkach nie je možné riadne poskytovanie starostlivosti o dieťa). Medzi obligatórne dôvody pre okamžité skončenie pracovného pomeru sa tiež navrhuje zaradiť aj porušenie zákazu vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča pre viac centier (§ 18 ods. 2).

Medzi dôvody pre fakultatívne okamžité skončenie pracovného pomeru sa navrhuje zaradiť okrem závažného porušenia pracovnej disciplíny aj odmietnutie starostlivosti o dieťa bez uvedenia vážneho dôvodu (v praxi sa takéto situácie stávajú a je problematické ich riešiť bez zodpovedajúce zákonnej úpravy), problémy v spôsobe života profesionálneho náhradného rodiča a ktorejkoľvek z osôb, ktorá s nim žije v domácom prostredí (t. j. vrátane maloletých detí), ktoré ovplyvňujú podmienky na zabezpečenie výchovy a všestranného vývinu dieťaťa, ktorému poskytuje starostlivosť a tiež ak nedošlo k dohode na individuálnych podmienkach starostlivosti o dieťa, čo nie je možné zo strany centra riešiť inak ako skončením pracovného pomeru (okamžitým alebo výpoveďou).

Navrhuje sa doplniť k dôvodom na okamžitú výpoveď zo strany profesionálneho náhradného rodiča podľa ustanovenia § 69 Zákonníka práce aj náhlu zmenu jeho rodinných pomerov, ktorá má zásadný vplyv na poskytovanie starostlivosti o dieťa profesionálnym náhradným rodičom (úmrtie v rodine, zmena zdravotného stavu člena rodiny, zmena rodinného stavu – sobáš/rozvod), a to s nárokom na náhradu mzdy vo výške sumy dvojmesačného priemerného mesačného zárobku.

K § 16

Navrhuje sa medzi povinnosti centra doplniť povinnosť vypracovať pracovný posudok na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča do 15 dní od skončenia pracovného pomeru. Cieľom posudku je zhodnotenie výkonu práce, ale aj uvedenie všetkých informácií súvisiacich s plnením predpokladov na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča (napr. k spôsobu života profesionálneho náhradného rodiča, jeho/jej bytovým pomerom).

Centrum poskytne profesionálnemu náhradnému rodičovi posudok do 15 dní od skončenia pracovného pomeru a „bývalý“ profesionálny náhradný rodič má právo (nie povinnosť) vyjadriť sa v lehote 15 dní k tomuto posudku, toto vyjadrenie sa následne stáva súčasťou posudku.

Účel poskytnutia posudku inému centru je jednoznačne vymedzený v ustanovení § 3 ods. 2 tak, aby nebolo možné inštitút posudku zneužiť.

K § 17

Navrhuje sa vymedziť nárok na odstupné vo vzťahu k dôvodom skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany centra alebo dohody o skončení pracovného pomeru v prípade zrušenia miesta, zrušenia centra alebo v prípade zásadnej zmeny rodinných pomerov profesionálneho náhradného rodiča.

Vzhlľadom na špecifiká tejto práce sa tiež navrhuje, aby nezávisle na tom, o akú formu skončenia pracovného pomeru ide (samozrejme s výnimkou uplynutia doby pri pracovnom pomere na dobu určitú a skončením pracovného pomeru počas skúšobnej doby), mal nárok na odstupné aj profesionálny náhradný rodič, ktorý prestal plniť predpoklad psychickej spôsobilosti (vrátane manželovej psychickej spôsobilosti). Hoci prestal plniť profesionálny náhradný rodič tento zásadný predpoklad na výkon práce (čo je dôvodom aj na okamžité skončenie pracovného pomeru), je v tomto prípade potrebné zohľadniť, že ide o mimoriadne náročnú prácu, ktorá sa môže premietnuť na psychickom zdraví profesionálneho náhradného rodiča, či jeho manžela/manželky a fakt, že prestal plniť predpoklad psychickej spôsobilosti by nemal byť sám o sebe dôvodom, pre ktorý by nemal mať nárok na odstupné. Ak profesionálny náhradný rodič súbežne hrubo porušil podmienky pracovnej zmluvy alebo sa dopustil neprimeraného zaobchádzania s dieťaťom, budú použité iné dôvody na skončenie pracovného pomeru.

Podľa Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok (pokles pracovnej schopnosti viac ako 70 %) patrí zamestnancovi odchodné najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do

desiatich pracovných dní po jeho skončení. Navrhuje sa, aby v prípade, ak takáto situácia nastane súbežne so situáciou, že sa pracovný pomer profesionálneho náhradného rodiča skončil okamžitou výpoveďou z dôvodov, že použil na dieťaťati niektorú z foriem telesných trestov alebo iné hrubé alebo ponižujúce formy zaobchádzania a formy trestania dieťaťa, ktoré mu spôsobujú alebo môžu spôsobiť fyzickú ujmu alebo psychickú ujmu, alebo použil výchovný prostriedok, ktorého použitie je zakázané zákonom č. 305/2005 Z.z. (alebo nezabránil takémuto konaniu manželom alebo inou fyzickou osobou, ktorá s ním žije v domácom prostredí), že prestal plniť predpoklad bezúhonnosti alebo že závažne porušil pracovnú disciplínu, centrum nebolo povinné poskytnúť odchodné.

K § 18

Navrhuje sa upraviť jednoznačne povinnosti a obmedzenia (t. j. to, čo nesmie) profesionálneho náhradného rodiča.

Profesionálny náhradný rodič musí (je povinný):

- oznámiť bezodkladne písomne centru každú zmenu súvisiacu s plnením predpokladov na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča - rozhodujúce skutočnosti, sú všetky skutočnosti, ktoré majú súvislosť s predpokladmi na výkon práce od zhoršenia zdravotného stavu profesionálneho náhradného rodiča až po zmenu v rodinných pomeroch (rozvod, úmrtie, prisťahovanie/odstťahovanie fyzických osôb), či zmenu v bytových a priestorových podmienkach,
- oznámiť bezodkladne a preukázateľne centru skutočnosti, ktoré sú rozhodujúce pre výkon práce profesionálneho náhradného rodiča, alebo ktoré by mohli dieťaťu alebo centru spôsobiť ujmu napr. zhoršenie zdravotného stavu niektorej z osôb žijúcich v domácom prostredí s profesionálnym náhradným rodičom, zmeny pobytu profesionálneho náhradného rodiča (t. j. zmeny jedného z miest výkonu práce) a pod.,
- oznámiť bezodkladne centru, že on/ona, jeho manžel/manželka alebo iná plnoletá fyzická žijúca s ním v domácom prostredí sú trestne stíhaní pre trestný čin podľa § 5 ods. 1 alebo že bolo trestné stíhanie zastavené – oznámenie rizika straty bezúhonnosti ktorejkoľvek z osôb, u ktorej sa splnenie tohto predpokladu požaduje je zásadnou povinnosťou a jej nesplnenie sa bude považovať za závažné porušenie pracovnej disciplíny,
- zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach zo života dieťaťa, o ktorých sa dozvedel v súvislosti s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča, a to počas trvania pracovného pomeru a aj po jeho skončení.

Podľa čl. 16 Dohovoru o právach dieťaťa, žiadne dieťa nesmie byť vystavené svojvoľnému zasahovaniu do svojho súkromného života, rodiny, domova alebo korešpondencie ani nezákonným útokom na svoju česť a povesť. Dieťa má právo na zákonnú ochranu proti takýmto zásahom alebo útokom. Je preto pochopiteľné, že jednou z povinností profesionálneho náhradného rodiča, ako aj všetkých osôb žijúcich s ním v domácom prostredí je povinnosť dodržiavať počas trvania pracovného pomeru aj po jeho ukončení mlčanlivosť o skutočnostiach zo života dieťaťa, o ktorých sa tieto osoby dozvedeli v súvislosti s poskytovanou starostlivosťou (poskytovanie informácií je limitované účelom

zabezpečenia starostlivosti o dieťa počas výkonu práce profesionálneho náhradného rodiča).

Nakoľko Zákonník práce vyslovene ustanovuje, že zamestnávateľ nesmie zamestnancovi okrem iného uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach a tiež ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody, ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť okrem iného o svojich pracovných podmienkach, sú podľa Zákonníka práce neplatné, navrhuje sa vyslovene upraviť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach zo života dieťaťa, o ktorých sa profesionálny náhradný rodič dozvedel v súvislosti s poskytovanou starostlivosťou tak, aby sa vzhľadom na predmet práce profesionálneho náhradného rodiča, ktorou je starostlivosť o dieťa, eliminovala možnosť zneužitia ustanovení Zákonníka práce na možnosť poskytovania informácií o dieťati (na ostatné podmienky práce sa povinnosť mlčanlivosti nevzťahuje).

- preukázať v lehote určenej centrom splnenie predpokladu psychickej spôsobilosti manžela/manželky, ktorý/á s ním žije v domácom prostredí, pri vzniku dôvodnej pochybnosti o tom, či manžel/manželka spĺňa predpoklad psychickej spôsobilosti – táto povinnosť sa viaže k predpokladu na výkon práce podľa § 3 ods. 1 písm. j), t. j. okrem iného psychickej spôsobilosti manžela/manželky profesionálneho náhradného rodiča.

Povinnosť profesionálneho náhradného rodiča preukázať v lehote určenej centrom splnenie predpokladu psychickej spôsobilosti nie je potrebné upravovať osobitne, vzťahuje sa na neho tak, ako na všetkých zamestnancov ustanovenie § 58 zákona č. 305/2005 Z. z.

Navrhuje sa, aby profesionálny náhradný rodič nesmel vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča pre viac centier - ojedinelé prípady z praxe dokazujú, že miešanie starostlivosti o deti z rôznych centier spôsobuje vážne logistické a praktické problémy, ktoré majú v konečnom dôsledku negatívny vplyv na deti - plnenie povinnosti k dvom centráram znamená v svojej podstate rozhodovať, záležitosti ktorého dieťaťa majú prednosť, lebo centrá plánujú svoju prácu a povinnosti nezávisle (prakticky je napr. možné, že jedno centrum naplánuje jednému dieťaťu stretnutie so záujemcami o pestúnsku starostlivosť a druhé centrum rodinnú konferenciu k druhému dieťaťu v tom istom čase).

Navrhuje sa tiež jednoznačne upraviť, že profesionálny náhradný rodič môže:

- podnikáť alebo vykonávať inú zárobkovú činnosť len s predchádzajúcim súhlasom centra, ktoré musí posúdiť, či predmet podnikania alebo povaha inej práce nebude negatívne ovplyvňovať starostlivosť o dieťa; rozhodujúcimi pre posúdenie sú najmä vek dieťaťa a jeho/jej vývinové potreby (je rozdiel v tom, či profesionálny náhradný rodič poskytuje starostlivosť batoláťu alebo dieťaťu, ktoré už navštevuje školu), zdravotný stav dieťa (v profesionálnych náhradných rodinách sa nachádzajú deti s rôznymi zdravotnými znevýhodneniami, ktoré nesú zvýšené nároky na zabezpečenie starostlivosti) a tiež okolnosti pre plnenie iných povinností vyplývajúcich zo zmluvy o výkone práce profesionálneho náhradného rodiča (napr. možnosť časového priestoru pre zabezpečenie

kontaktu s rodičmi, resp. žiadateľmi o náhradnú rodinnú starostlivosť, byť k dispozícii pre prijatie dieťaťa, plniť bežné povinnosti zamestnanca ako sú napr. pracovné porady atď.) – aj v tomto prípade má záujem dieťaťa prednosť pred záujmami plnoletých fyzických osôb - zamestnancov.

- vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča v inom centre ako jeho/jej manžel/manželka len s predchádzajúcim súhlasom oboch centier, v ktorých majú manželia vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča. V tomto prípade je síce možné riešiť organizačné otázky operatívnejšie ako v prípade práce jedného profesionálneho náhradného rodiča pre viac centier, ale vo vzťahu k deťom je nevyhnutné, aby bolo opäť adekvátne posúdené, či výkon práce profesionálneho náhradného rodiča nebude ovplyvňovať poskytovanie starostlivosti o dieťa vzhľadom na jeho/jej vek, zdravotný stav a vývinové potreby a plnenie povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy. Ak sú v jednom centre zamestnaní ako profesionálni náhradní rodičia obaja manželia, centrum vie zhodnotiť ich možnosti vo vzťahu k deťom, ktorým poskytujú starostlivosť.

K § 19

Tak, ako už bolo uvedené k ustanoveniu § 2 navrhovaného zákona, práca profesionálneho náhradného rodiča má špecifický charakter, nakoľko sa riadi primárne potrebami dieťaťa. Uvedené je potrebné zohľadniť aj pri vymedzení času výkonu práce profesionálneho náhradného rodiča. V tomto prípade ide o zásadnú odchýlku od právnej úpravy podľa Zákonníka práce, nakoľko pracovný čas, prestávky v práci, dobu odpočinku nie je možné upraviť pre profesionálnych náhradných rodičov tak, ako pri iných povolaniach.

Aj v tomto prípade je pracovný čas časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, ale vzhľadom na charakter práce nie je možné určiť týždenný pracovný čas ani prestávky v práci, nepretržitý denný odpočinok, či nepretržitý odpočinok v týždni, rozvrhnutie pracovného času, klasické ponímanie práce v noci, či sviatkov a iné náležitosti viažuce sa k pracovnému času a k dobe odpočinku, čomu v zásade zodpovedá ich doterajší status domáceho zamestnanca podľa Zákonníka práce.

Z praktických dôvodov je potrebné jednoznačne určiť, čo je čas výkonu práce profesionálneho náhradného rodiča, nakoľko celkom prirodzene profesionálny náhradný rodič nemusí svoju prácu vykonávať vždy bezprostredne v priamom kontakte s dieťaťom (vykonáva činnosti smerujúce k uspokojeniu potrieb dieťaťa napr. vybavuje rôzne záležitosti súvisiace so vzdelávaním dieťaťa, zdravotnou starostlivosťou dieťaťa, výživou dieťaťa, podieľa sa na tvorbe plánov a pod.; plní ďalšie povinnosti v súlade so zmluvou o výkone práce napr. absolvuje vzdelávania, porady, vykonáva činnosti podporujúce zvyšovanie kvality starostlivosti o deti v starostlivosti profesionálnych náhradných rodičov napr. podieľa sa na adaptácii nových profesionálnych náhradných rodičov). Profesionálny náhradný rodič dokonca nemusí mať aktuálne v starostlivosti žiadne dieťa, ale je pripravený prevziať dieťa do starostlivosti a tiež plní iné povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy. Na prácu profesionálneho náhradného rodiča sa vzťahuje Zákonník práce, preto nie je vylúčené v čase, keď aktuálne nemá

v starostlivosti žiadne dieťa ani preradenie zamestnanca (po dohode) aj na prácu iného druhu, ako bol dohodnutý v pracovnej zmluve.

Keďže povaha práce profesionálneho náhradného rodiča vylučuje určiť týždenný pracovný čas, navrhuje sa ustanoviť pracovný čas ako časový úsek, počas ktorého si profesionálny náhradný rodič rozvrhuje čas tak, aby bola zabezpečená starostlivosť o dieťa v súlade s potrebami dieťaťa, resp. aby bol k dispozícii prevziať dieťa alebo aby plnil iné zmluvné povinnosti. Súčasťou rozvrhnutia pracovného času je plánovanie voľného času ako aj napr. prestávky na dojčenie profesionálnej náhradnej rodičky. Nie je jednoducho možné pri takejto práci ustanovovať univerzálne prestávky v práci, či dobu odpočinku - tieto si musí profesionálny náhradný rodič naplánovať a rozvrhnúť tak, aby to vyhovovalo potrebám a programu dieťaťa, ale aj jemu/jej a jeho/jej rodine.

Jedným z praktických problémov, ktoré sa viažu k tejto práci je evidencia pracovného času podľa ustanovenia § 99 Zákonníka práce. Navrhuje sa, aby centrum viedlo takú evidenciu, ktorá zodpovedá povahe tejto práce a v tomto prípade postačuje viesť mesačnú evidenciu dní, počas ktorých profesionálny náhradný rodič vykonával v kalendárnom mesiaci prácu profesionálneho náhradného rodiča.

K § 20

Na dovolenku profesionálneho náhradného rodiča sa vzťahujú ustanovenia § 100 až §117 Zákonníka práce, navrhuje sa však vzhľadom na dlhoročné praktické problémy upraviť odchýlky od všeobecnej úpravy tak, aby úprava dovolenky zodpovedala nielen osobitostiam povolania profesionálneho náhradného rodiča, ale tiež, aby boli utvorené podmienky na zlepšenie starostlivosti o deti.

Medzi základné praktické problémy, ktoré treba riešiť, patrí samotné určenie rozsahu dovolenky. Dovolenka profesionálneho náhradného rodiča je najmenej 5 týždňov resp. 6 týždňov (ak dovŕšil 33 rokov veku). Na účel dovolenky je týždeň sedem dní v kalendárnom týždni, t. j. dovolenku je potrebné v tomto prípade čerpať aj v sobotu, nedeľu či sviatok.

Nepretržitý charakter práce a nemožnosť určovať pracovný čas štandardným spôsobom spôsobujú sústavne praktické problémy aj v určení toho, čo je deň dovolenky – čas strávený výkonom práce sa v profesionálnych náhradných rodinách berie inak, ako v inej práci. Zásadnejším problémom je otázka, či profesionálny náhradný rodič môže počas dovolenky poskytovať starostlivosť dieťaťu. Časť profesionálnych náhradných rodičov túto možnosť požaduje, pri časti profesionálnych náhradných rodičov je počas ich dovolenky starostlivosť o dieťa zabezpečená centrom napr. účasťou dieťaťa na organizovanom „tábore“, či pobyte v biologickej rodine, prípadne sa dovolenka plánuje a čerpá v čase, kedy neposkytujú starostlivosť dieťaťu. Dovolenky profesionálnych náhradných rodičov teda nemajú univerzálne stanovené pravidlá a preto sa navrhuje upraviť základné podmienky dovolenky nasledovne:

- profesionálny náhradný rodič nemá povinnosť zabezpečovať starostlivosť o dieťa v čase čerpania jeho/jej dovolenky,

- deň dovolenky je ktorýkoľvek deň v kalendárnom týždni, v ktorom profesionálny náhradný rodič *neposkytuje starostlivosť dieťaťu*, ktoré má v starostlivosti a *nie je k dispozícii prevziať „nové“ dieťa alebo plniť iné pracovné povinnosti* alebo *poskytuje starostlivosť dieťaťu, ale nie je k dispozícii prevziať „nové“ dieťa alebo plniť iné pracovné povinnosti*. Navrhuje sa umožniť aj alternatívu dovolenky s dieťaťom aj bez dieťaťa, ale so zdôraznením, že v oboch prípadoch musí byť zachovaný princíp, že profesionálny náhradný rodič nepreberá ďalšie dieťa do starostlivosti a ani neplní žiadne ďalšie pracovné povinnosti podľa zmluvy,
- spôsob čerpania dovolenky „s dieťaťom - bez dieťaťa“ musí byť dohodnutý v zmluve o výkone práce profesionálneho náhradného rodiča (centrum musí vedieť dopredu ako plánovať napr. prázdniny dieťaťu),
- spôsob čerpania dovolenky dohodnutý v zmluve je možné na návrh profesionálneho náhradného rodiča zmeniť dodatkom zmluvy (v praxi je možné predpokladať tak rozhodnutie, že si profesionálny náhradný rodič bude chcieť so sebou zobrať dieťa na dovolenku, hoci tak nie je v zmluve dohodnuté, ale aj opačnú situáciu, resp. kombináciu),
- centrum má právo nesúhlasiť s tým, aby profesionálny náhradný rodič počas čerpania jeho/jej dovolenky poskytoval starostlivosť o dieťa, spôsob čerpania dovolenky „s dieťaťom“ dohodnutý v zmluve môže centrum zmeniť najmenej 7 dní pred plánovanou dovolenkou aj bez dohody s profesionálnym náhradným rodičom a bez dodatku k zmluve (je výrazný predpoklad, že v praxi nastanú situácie, kedy nebude možné, aby dieťa išlo na dovolenku s profesionálnym náhradným rodičom napr. z dôvodu sprostredkovaného kontaktu so žiadateľmi o náhradnú starostlivosť, z dôvodu prázdnin u biologických rodičov/rodiny, a je potrebné právne ošetriť aj situáciu, že profesionálny náhradný rodič nebude s takouto zmenou súhlasiť),
- navrhuje sa, aby bolo výslovne upravené, že centrum musí upozorniť záujemcu o prácu na možnosť zmeny spôsobu čerpania dovolenky pri uzatváraní pracovnej zmluvy (§ 9 ods. 4),
- centrum môže jednostranne určiť profesionálnemu náhradnému rodičovi čerpanie dovolenky vo výmere najmenej štyroch týždňov v kalendárnom roku,
- za dovolenku, ktorá presahuje 4 týždne dovolenky, ktorú profesionálny náhradný rodič nevyčerpal ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí profesionálnemu náhradnému rodičovi náhrada zárobku v sume jeho priemerného zárobku, t. j. za nevyčerpané zvyšné dni základnej výmery dovolenky náhrada mzdy vyplatená nebude (s výnimkou skončenia pracovného pomeru).

K uvedenému je tiež potrebné doplniť, že čl. III ,okrem iného, obsahuje aj návrh na doplnenie zvýšených výdavkov na dieťa tak, že ak profesionálny náhradný rodič bude tráviť dovolenku s dieťaťom, poskytne mu centrum finančné prostriedky na zvýšené výdavky dieťaťa vo výške 15 eur na deň, najviac v sume 400 eur a v prípade, že vyčerpá v kalendárnom roku celú dovolenku, na ktorú má nárok s dieťaťom v sume 600 eur a tiež príspevok na stravovanie (§ 29 ods. 3). Dôvodom návrhu je vytvoriť podmienky na dovolenku profesionálnych náhradných rodičov s deťmi pri absolútnom rešpektovaní ich práva na oddych bez detí.

K § 21

Na prekážky v práci sa vzťahujú ustanovenia o prekážke v práci podľa Zákonníka práce. Odchýlkou je, že pracovné voľno poskytne centrum vtedy, ak z dôvodov uvedených v ustanovení § 141 ods. 2 Zákonníka práce profesionálny rodič nemôže zabezpečiť starostlivosť dieťaťa a starostlivosť o dieťa je dočasne zabezpečovaná centrom. Na rozdiel od iných povolání je aj v prípade, kedy sa dá u iných zamestnancov jednoznačne určiť, že ide o prekážku v práci tak, ako ju vymedzuje Zákonník práce, v prípade profesionálneho náhradného rodiča je potrebné túto situáciu jednoznačne špecifikovať. Základným kritériom je zabezpečenie starostlivosti o dieťa, t. j. či nastala taká situácia, že je potrebné, aby centrum prevzalo dieťa zo starostlivosti profesionálneho náhradného rodiča do starostlivosti svojej.

Aj keď má profesionálny náhradný rodič možnosť rozvrhnúť si prácu inak, ako bežný zamestnanec, ktorý má stanovený pracovný čas, je potrebné pripustiť, že nebude vedieť starostlivosť o dieťa zabezpečiť vždy rozvrhom práce (napr. z dôvodu termínu na vyšetrenie, ktorý nie je možné dohodnúť v termíne, ktorý profesionálnemu náhradnému rodičovi vyhovuje). Osobitne sa preto navrhuje upraviť, že v prípade prekážky v práci na strane profesionálneho náhradného rodiča, ktorou je vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrenie, sprevádzanie zdravotne znevýhodneného dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy a úmrtie rodinného príslušníka resp. svadba, bude poskytnuté profesionálnemu náhradnému rodičovi pracovné voľno s náhradnou mzdou v rozsahu najviac 12 hodín na deň v úhrne 32 hodín v kalendárnom roku. Odovzdanie dieťaťa centru je možné vtedy, ak je to potrebné – nie je povinnosťou profesionálneho náhradného rodiča odovzdať dieťa centru, ak ide napr. iba k lekárovi.

Treba zdôrazniť, že aktuálne takúto možnosť - pracovné voľno s náhradnou mzdou profesionálny náhradný rodič ako domácky zamestnanec nemá.

K § 22

V súvislosti s úpravou mzdových nárokov profesionálnych náhradných rodičov je potrebné zdôrazniť, že povinnosťou Slovenskej republiky je zabezpečiť starostlivosť o deti, o ktoré sa z rôznych dôvodov nemôžu starať ich rodičia a pre ktoré nie je možné zabezpečiť starostlivosť formou náhradnej rodinnej starostlivosti v podmienkach, čo najviac podobným prirodzenému rodinnému prostrediu. Práve profesionálna náhradná rodina utvára takéto podmienky pre starostlivosť o deti a z tohto dôvodu je aj povinnosťou štátu zabezpečiť, aby minimálne všetkým deťom do 6 rokov veku, ktoré musia byť umiestnené v zariadení, bola starostlivosť zabezpečovaná v profesionálnej náhradnej rodine. Nie je veľa ľudí, ktorí majú záujem o takúto prácu a zároveň sú na ňu aj vhodní. Je to práca, ktorá vyžaduje nesmierne veľa obety a prispôsobenia sa, a to nielen zamestnanca, ale aj celej jeho rodiny. Je preto pochopiteľné, že výška mzdy musí na jednej strane motivovať a na strane druhej zohľadniť v najvyššej možnej miere náročnosť tejto práce.

Navrhuje sa upraviť jednoznačne mzdové nároky profesionálneho náhradného rodiča. Špecifiká tejto práce neumožňujú, aby sa uplatňovali ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku

v týždni a o prestojoch. Rovnako nie je možné vzhľadom na nepretržitý charakter práce uplatňovať ustanovenia o mzde za prácu nadčas, mzdovom zvýhodnení za prácu vo sviatok, v sobotu, v nedeľu, za nočnú prácu a mzdovej kompenzácií za sťažený výkon práce. Povaha práce neumožňuje nielen určiť, ale ani mať prehľad o tom, kedy profesionálny náhradný rodič pracuje v noci, vo sviatok, či ako dlho odpočíva. Jediné čo sa dá overiť – skontrolovať je, či je dieťaťu poskytovaná riadna starostlivosť a či si profesionálny náhradný rodič plní úlohy podľa pracovnej zmluvy, resp. podľa plánov.

Je potrebné a správne zohľadniť všetky nároky, ktoré sú kladené na túto prácu ako i rôzne osobitosti, ktoré táto práca prináša v úprave mzdových náležitostí. Dôvodom pre zákonnú úpravu mzdových náležitostí sú aj odlišnosti v platových podmienkach profesionálnych náhradných rodičov zamestnaných v rôznych centrách všeobecne, ako aj medzi akreditovanými centrami a centrami zriadenými v zriaďovateľskej pôsobnosti Ústredia - tzv. štátne centrá. Platové pomery profesionálnych náhradných rodičov zamestnaných v štátnych centrách sú upravené Internou normou Ústredia „Postup pri odmeňovaní profesionálnych náhradných rodičov v zariadeniach SPOD a SK v zriaďovateľskej pôsobnosti Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny“ od 1. júla 2019 s odporúčaním na jej dodržiavanie aj pre akreditované centrá.

Nakoľko sú platové pomery, upravené v internej norme, výsledkom rokovaní so zástupcami centier a profesionálnych náhradných rodičov, tvorí výsledok tejto dohody základný rámec pre návrh právnej úpravy mzdových náležitostí profesionálnych náhradných rodičov.

Navrhuje sa, aby mzdu profesionálneho náhradného rodiča tvorila základná zložka mzdy a príplatky zohľadňujúce náročnosť práce, prax a odbornosť profesionálneho náhradného rodiča. Navrhuje sa, aby zákon upravoval výšku základnej zložky mzdy v absolútnom vyjadrení, výšku ďalších zložiek mzdy v percentuálnom vyjadrení zo základnej zložky mzdy a podmienky k mzdovým náležitostiam profesionálnych náhradných rodičov. Z dôvodu utvorenia podmienok na flexibilnú úpravu mzdy sa navrhuje, aby vláda Slovenskej republiky mohla svojim nariadením ustanoviť vyššiu sumu základnej zložky.

K § 23

Aktuálne suma základnej výšky mzdy profesionálneho náhradného rodiča – zamestnanca „štátneho centra“ zodpovedá výške minimálnej mzdy pre tretí stupeň náročnosti práce (§ 120 ods. 4 Zákonníka práce), t. j. je vo výške 855 eur mesačne (porovnateľné napr. s platovou tarifou v 5. platovej triede zamestnancov v štátnej službe).

Navrhuje sa preto určiť základnú zložku mzdy vo výške 855 eur a vo výške najmenej 50% z 855 eur pre prípad, ak profesionálny náhradný rodič poskytuje starostlivosť jednému alebo viacerým mladým dospelým alebo jednému dieťaťu staršiemu ako 16 rokov veku (s výnimkou detí so zdravotným znevýhodnením) s následným naviazaním jednotlivých zložiek mzdy v percentuálnom vyjadrení tak, aby celková mzda zodpovedala náročnosti a kvalite vykonávanej práce. Základná zložka vo výške najmenej 50% sumy 855 eur (resp. vyššej sumy eventuálne ustanovenej nariadením vlády Slovenskej republiky) nadväzuje na návrh vylúčiť možnosť kratšieho pracovného času (§49 Zákonníka práce), ktorý je aktuálne využívaný v rôznom rozsahu práve v prípade starostlivosti o mladých dospelých, resp. o staršie deti.

Ako už bolo uvedené vláda Slovenskej republiky môže nariadením ustanoviť vyššiu sumu základnej zložky.

K § 24

Navrhuje sa, aby paušálny príplatok ku mzde patril profesionálnemu náhradnému rodičovi, ktorý poskytuje starostlivosť najmenej jednému dieťaťu, t. j. aby príplatok zohľadňoval samotnú starostlivosť o dieťa, vrátane špecifika rozvrhnutia práce podľa potrieb dieťaťa počas dňa, víkendov, sviatkov a pod.

Suma paušálneho príplatku sa odvíja od počtu dní, počas ktorých profesionálny náhradný rodič v kalendárnom mesiaci poskytoval starostlivosť najmenej jednému dieťaťu.

K § 25

Príplatok za počet detí v starostlivosti profesionálneho náhradného rodiča zohľadňuje náročnosť práce pri vyššom počte detí a preto patrí profesionálnemu náhradnému rodičovi, ktorý poskytuje starostlivosť najmenej dvom deťom (starostlivosť o jedno dieťa je zohľadnená v paušálnom príplatku). Navrhuje sa preto, aby tento príplatok patril pri starostlivosti o dve a viac detí, a to v percentuálnej výške narastajúcej úmerne k počtu detí. Treba zdôrazniť, že ide vyslovene o deti, ku ktorým sa viaže dodatok k pracovnej zmluve (dočasná výpomoc musí byť riešená napr. profesijným príplatkom alebo odmenou).

Navrhuje sa tiež, aby sa v prípade, ak profesionálny náhradný rodič poskytoval v priebehu mesiaca starostlivosť rôznemu počtu detí, suma tohto príplatku určovala podľa najvyššieho počtu detí, t. j. najvýhodnejším prepočtom pre zamestnanca.

K § 26

Navrhuje sa osobitným príplatkom zvýhodniť starostlivosť o dieťa so zdravotným znevýhodnením, t. j. o deti, ktoré sú podľa zákona č. 447/2008 Z.z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov osobami s ťažkým zdravotným postihnutím. Nakoľko však takéto posúdenie je možné len u detí od 6 rokov veku, navrhuje sa tiež využiť inštitút posúdenia potreby osobitnej starostlivosti na účely zákona č. 305/2005 Z.z. (každé dieťa do šiestich rokov veku musí byť najneskôr do štyroch týždňov od prijatia do centra zaradené do profesionálnej náhradnej rodiny s výnimkou okrem iného dieťaťa, ktorého zdravotný stav vyžaduje osobitnú starostlivosť posúdenú posudkovým lekárom a ak takúto starostlivosť nie je možné zabezpečiť v domácom prostredí profesionálnej náhradnej rodiny).

Aj v tomto prípade sa navrhuje zohľadniť náročnosť práce pri vyššom počte detí a tiež aby výška príplatku bola stanovená v najvýhodnejšom prepočte sumy príplatku za mesiac.

K § 27

Navrhuje sa, podobne ako pri iných profesiách, zohľadniť aj prax profesionálneho náhradného rodiča, t. j. počet odpracovaných rokov v pozícii profesionálneho náhradného

rodiča. Po dohode so zástupcami profesionálnych náhradných rodičov sa navrhuje percentuálne zohľadnenie dĺžky praxe vo výške 1% základnej zložky mzdy každoročne po uplynutí 3. rokov trvania pracovného pomeru do uplynutia 16. roka trvania pracovného pomeru a vo výške 0,5% každoročne od uplynutia 16. roka trvania pracovného pomeru až do uplynutia 32. roka trvania pracovného pomeru. Zároveň sa jednoznačne upravuje, že na účely príplatku za prax sa započítavajú aj doby trvania predchádzajúcich pracovných pomerov, v ktorých profesionálny náhradný rodič vykonával prácu profesionálneho náhradného rodiča.

K § 28

Navrhuje sa, na rozdiel od iných zložiek mzdy v rovine „môže“, zaradiť medzi zložky mzdy aj tzv. profesijný príplatok ako možnosť centra zohľadniť sťažený výkon práce profesionálneho náhradného rodiča a vykonávanie práce nad rámec pracovných povinností a to až do výšky 100 % základnej zložky mzdy. V záujme zachovania predvídateľnosti sa navrhuje, aby pravidlá priznania profesijného príplatku určilo centrum vo vnútornom predpise centra.

K § 29

Mimo ustanovených zložiek mzdy sa navrhuje aj úprava odmeny, ktorú môže centrum profesionálnemu náhradnému rodičovi poskytnúť okrem štandardných situácií (ako je kvalitný výkon práce, dosiahnutie životných jubileí, dovolenka) aj ako ocenenie za dlhodobý kvalitný výkon práce pri skončení pracovného pomeru, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov.

K § 30

Aktuálne nie je v platnej a účinnej právnej úprave stanovené, ako postupovať v prípade, keď sa vyskytnú také skutočnosti, ktoré odôvodňujú obavy/riziko, že profesionálny náhradný rodič prestane spĺňať predpoklady na výkon práce.

Problémom je najmä situácia zahájeného trestného stíhania profesionálneho náhradného rodiča, jeho/jej manžela/manželky alebo inej plnoletej fyzickej osoby žijúcej v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča, do času právoplatného skončenia trestného stíhania a pochybnosti o plnení predpokladu psychickej spôsobilosti. Centrá takéto situácie aktuálne riešia rôzne, čo je z pohľadu záujmu a starostlivosti o dieťa rizikové, preto je potrebné zákonne zaviesť a upraviť aj v prípade tohto povolania inštitút tzv. dočasného pozastavenia výkonu práce.

Navrhuje sa, aby profesionálny náhradný rodič v prípade, ak je trestne stíhaný on/ona alebo niektorá iná plnoletá fyzická žijúca v jeho/jej domácom prostredí, nesmel vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča až do právoplatného skončenia trestného stíhania a aby počas tejto doby poberal iba základnú zložku mzdy.

Je potrebné tiež zdôrazniť, že profesionálny náhradný rodič má povinnosť oznámiť zmeny týkajúce sa jeho/jej bezúhonnosti a nesplnenie tejto povinnosti je považované za hrubé porušenie pracovnej disciplíny.

V prípade, že podľa výsledku trestného konania bude plniť profesionálny náhradný rodič predpoklad bezúhonnosti, centrum doplatí profesionálnemu náhradnému rodičovi rozdiel mzdy. Situáciu, kedy je trestne stíhaná niektorá iná plnoletá fyzická žijúca v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča a táto sa v priebehu dočasného prerušenia výkonu práce odsťahuje z domáceho prostredia, nie je potrebné upravovať osobitne, nakoľko profesionálny náhradný rodič opäť začne plniť predpoklad bezúhonnosti, odpadá tak dôvod na dočasné prerušenie výkonu práce, avšak nie je dôvodné, aby aj v tomto prípade patrilo profesionálnemu náhradnému rodičovi doplatok mzdy.

Na rozdiel od obligatórneho pozastavenia výkonu práce v prípade bezúhonnosti, v prípade pochybností o plnení predpokladu psychickej spôsobilosti sa navrhuje, aby pozastavenie výkonu práce bolo upravené v rovine možnosti/oprávnenia na strane centra.

Navrhuje sa, aby centrum mohlo dočasne pozastaviť výkon práce profesionálnemu náhradnému rodičovi už počas doby, kedy určilo lehotu na preukázanie psychickej spôsobilosti v prípade pochybnosti o tom, či tento predpoklad spĺňa on/ona alebo jeho/jej manžel/manželka, ktorý/á s nim žije v domácom prostredí, alebo v prípade podozrenia na týranie alebo sexuálne zneužívanie dieťaťa – táto možnosť je však len pre prípad, ak nejde o závažné porušenie pracovnej disciplíny profesionálnym náhradným rodičom.

Ďalším dôvodom, pre ktorý bude možné pozastaviť výkon práce, bude situácia, kedy profesionálny náhradný rodič, jeho/jej manžel/manželka žijúci/a s nim v domácom prostredí neplní podľa psychologického posudku predpoklad psychickej spôsobilosti a požiadava o zopakovanie psychologického vyšetrenia, a to až do výsledku overenia predpokladu psychickej spôsobilosti. Pozastavenie výkonu práce bude rovnako možné aj v prípade, ak psychologický posudok obsahuje odporúčanie na ďalšiu odbornú pomoc a profesionálny náhradný rodič absolvuje odporúčanú odbornú pomoc.

Pri pozastavení výkonu práce v súvislosti s predpokladom psychickej spôsobilosti sa navrhuje riešiť hmotné zabezpečenie profesionálneho náhradného rodiča poskytnutím základnej mzdy, paušálneho príplatku a príplatku za prax. Ak je dôvodom takéhoto pozastavenia utvorenie podmienok na odbornú pomoc, ak je to potrebné podľa psychologického posudku, je dôvodné časovo limitovať poskytnutie mzdy jedným mesiacom (nie je vhodné utvárať podmienky na predlžovanie prerušenia - v prípade, ak je potrebné na odbornú pomoc obdobie dlhšie ako mesiac a zároveň nie je možné, aby profesionálny náhradný rodič vykonával svoju prácu, je možné, resp. žiadúce situáciu riešiť práceneschopnosťou profesionálneho náhradného rodiča).

K § 31

Príspevok na stravovanie je jednou z diskutovaných otázok so zástupcami profesionálnych náhradných rodičov a centier, nakoľko nepretržitý charakter práce profesionálneho náhradného rodiča dovoľuje k nároku na príspevok pristupovať rôzne - 5 dní v týždni, 7 dní v týždni, kritériom má dieťa/nemá dieťa v starostlivosti a pod. Navrhuje sa preto jednoznačne určiť, že centrum poskytne finančný príspevok na stravu podľa počtu dní v mesiaci, v ktorých profesionálny náhradný rodič vykonával prácu, t. j. poskytoval starostlivosť dieťaťu alebo neposkytoval starostlivosť dieťaťu ale plnil ďalšie úlohy podľa

pracovnej zmluvy. Vo zvyšku, vrátane sumy príspevku na stravovanie sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce.

Keďže sa návrhom zákona upravujú aj podmienky na výkon práce manželmi na tzv. zdieľanom mieste (§ 14 ods. 2), je potrebné zdôrazniť, že aj v tomto prípade sa príspevok na stravovanie poskytuje každému z manželov.

Navrhuje sa tiež v záujme podpory rozhodnutia zabezpečiť starostlivosť o dieťa aj počas dovolenky jednoznačne upraviť, že v tomto prípade patrí profesionálnemu náhradnému rodičovi príspevok na stravu.

K § 32

Na cestovné náhrady sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce a s tým súvisiaci zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov. V praxi spôsobuje problém určiť, čo je pracovnou cestou a čo je cestou, ktorá je bezprostrednou súčasťou starostlivosti o dieťa. Navrhuje sa preto jednoznačne upraviť, že cesty spojené so zabezpečením starostlivosti o dieťa (zákonom sa navrhuje upraviť jednoznačne čo sa na účely posudzovania pracovných ciest nepovažuje za pracovnú cestu) nie sú pracovnými cestami, t. j. ide o výkon práce, ktorý netreba prikázať formou cestovného príkazu a to nezávisle od toho o akú vzdialenosť sa jedná.

Prípadné zvýšené výdavky na dieťa spojené s prepravou/dopravou je možné riešiť jednoznačným doplnením ustanovenia § 52 zákona č. 305/2005 Z. z (čl. III. 3. novelizačný bod), na základe ktorého centrum poskytuje na zabezpečenie starostlivosti o deti a mladých dospelých v profesionálnej náhradnej rodine úhradu rôznych zvýšených výdavkov dieťaťa.

K § 33

Navrhuje sa, v záujme zlepšenia prístupu k zamestnaniu a v záujme zvýšenia bezpečnosti prostredia pre dieťa, zaviesť novú povinnosť Ústrediu, a to povinnosť viesť evidenciu fyzických osôb, ktoré majú záujem o informácie o voľných pracovných miestach profesionálneho náhradného rodiča, (ďalej len „evidencia záujemcov o informácie o pracovných miestach“) a evidenciu profesionálnych náhradných rodičov, ktorých pracovný pomer skončil (ďalej len „evidencia bývalých zamestnancov“).

Vzhľadom na účel, ako aj charakter evidovaných údajov sa navrhuje, aby boli obe evidencie neverejné, t. j. aby údaje Ústredie poskytlo výlučne na účel ustanovený zákonom, a v prípade evidencie bývalých zamestnancov tiež na účely osobitných predpisov (t.j. ak taká povinnosť vyplynie Ústrediu z osobitného predpisu).

K § 34

Osoba, ktorá má záujem o prácu profesionálneho náhradného rodiča musí o.i. absolvovať prípravu na výkon tejto profesie. Informácie z praxe hovoria o tom, že absolventi takejto prípravy oslovia 1 či 2 krát najbližšie centrum a v prípade, ak nie je aktuálne voľné

miesto, resp. ak parametre voľného miesta nezodpovedajú ich predstave, ich záujem o výkon takejto práce sa časom utlmí. Účelom evidencie záujemcov o informácie o pracovných miestach je výlučne uľahčiť kontakt medzi záujemcom o informáciu o voľnom mieste a centrom, ktoré hľadá zamestnanca.

V tomto prípade je vedenie záujemcu v evidencii vyslovene dobrovoľné a je plne na záujemcoch o informáciu o voľnom pracovnom mieste, či využijú túto možnosť. Do evidencie sú zapisovaní na základe ich písomnej žiadosti, ktorá ale musí obsahovať požadované informácie – okrem mena, priezviska, rodného čísla, kontaktných údajov, dosiahnutého vzdelania aj adresu predpokladaného výkonu práce (ak také miesto existuje v opačnom prípade nebude v evidencii vyznačené a bude tak zrejmé, že záujemca má záujem o informáciu o voľnom mieste na ktorom sa práca vykonáva v byte/dome centra). Takýto záznam bude aktívny (ak záujemca nepožiadá o výmaz skôr) po dobu 5 rokov, čo zodpovedá návrhu na uznanie splnenia tohto predpokladu u osôb, ktoré nevykonávali prácu profesionálneho náhradného rodiča podľa ustanovenia § 3 ods. 1 písm. e) navrhovaného zákona, po uplynutí tejto doby nebude Ústredie kontakt sprostredkovať – záznam bude vymazaný.

Sprostredkovanie kontaktu bude v záujme ochrany osoby záujemcu o prácu zabezpečené prostredníctvom Ústredia - centrum, ktoré má voľné miesto, môže požiadať Ústredie o informáciu, či nie je v evidencii osoba s uvedeným miestom predpokladaného výkonu práce vhodným pre potreby centra. Ak Ústredie takú fyzickú osobu vedie v evidencii, sprostredkuje jej informáciu o voľnom mieste v danom centre.

K § 35

Na rozdiel od evidencie záujemcov o informácie o voľných pracovných miestach fyzických osôb, ktoré majú záujem o výkon práce profesionálneho náhradného rodiča, evidencia osôb, ktoré vykonávali prácu profesionálneho náhradného rodiča, nie je založená na princípe dobrovoľnosti. Jej účelom je zvýšenie ochrany detí, ktoré sú umiestnené v centre a zvýšenie bezpečnosti starostlivosti o deti rozšírením možností preverenia si vhodnosti záujemcov o prácu zo strany centra. Samozrejme ani tento mechanizmus neodstráni riziko, že na prácu profesionálneho náhradného rodiča bude vybraná nevhodná osoba, ale aj týmto spôsobom sa celkom iste podstatne zníži riziko práve takéhoto výberu.

Počas prípravy návrhu zákona bola diskutovaná možnosť evidencie všetkých bývalých profesionálnych náhradných rodičov, ale nakoľko v súčasnosti neexistuje zákonný účel spracovávania a uchovávanía údajov všetkých bývalých zamestnancov centier, navrhuje sa viesť v evidencii len bývalých profesionálnych rodičov s dôvodom ukončenia pracovného pomeru, ktorý predstavuje riziko pre dieťa. Po dôslednom uvážení sa navrhuje, aby boli v evidencii vedené len osoby, ktoré ukončili pracovný pomer (dohodou alebo výpoveďou) z dôvodov spojených s nesplnením predpokladu bezúhonnosti, predpokladu zdravotnej a psychickej spôsobilosti, pre zásadné zmeny rodinných pomerov, opakované dodatočne dopĺňanie dôvodov, pre ktoré neboli schopné poskytnúť starostlivosť dieťaťu, akýchkoľvek dôvodov s následkom okamžitej výpovede a osoby, ktoré ukončili pracovný pomer počas skúšobnej doby. Z návrhu je tiež zrejmé, že nejde o zákaz opätovne prijať takúto fyzickú osobu do pracovného pomeru, prevažná väčšina dôvodov je totiž zvrátna a riešiteľná v priebehu času.

Je ale nevyhnutne potrebné, aby centrum vedelo, na aké okolnosti sa má zamerať pri výbere profesionálneho náhradného rodiča.

Navrhuje sa jednoznačne upraviť rozsah údajov (okrem bežných osobných identifikačných údajov je to aj ustanovený spôsob skončenia pracovného pomeru), ktoré bude centrum povinné do 10 dní po ukončení pracovného pomeru nahlásiť Ústrediu, ktoré bude túto informáciu viesť po dobu 10 rokov.

Evidovanie je nevyhnutné v záujme ochrany detí a preto bola pozornosť venovaná nielen výberu samotných dôvodov skončenia pracovného pomeru, ktoré sú dôvodom zapísania do evidencie, ale aj dobe, po ktorú bude bývalý zamestnanec v evidencii vedený.

Pôvodná úvaha o časovo neohraničenom evidovaní bývalých zamestnancov bola počas rokovaní so zástupcami profesionálnych náhradných rodičov a centier prehodnotená ako nedôvodná. Pri hľadaní adekvátnej doby evidovania bolo zvažované, aká je primeraná doba počas ktorej môžu nastať zmeny v dôvodoch pre ktoré prestali vykonávať osoby prácu profesionálneho náhradného rodiča. Inšpiráciou pri zvažovaní bol inštitút zahľadania odsúdenia, ktoré je možné v závislosti od závažnosti trestného činu po uplynutí 3, 5 alebo 10 rokov. Vzhľadom na účel evidencie, ktorým je ochrana dieťaťa a snaha vytvoriť mu pre život čo najbezpečnejšie prostredie bola ustálená hranica 10 rokov ako primeraná doba, po uplynutí ktorej s výnimkou bezúhonnosti nie je dôvodné fyzickým osobám sťažovať prístup k výkonu tejto práce, ak majú o ňu záujem, samozrejme pri opätovnom splnení zákonných predpokladov na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča.

Centrum, ktoré vyberá profesionálneho náhradného rodiča môže využiť evidenciu Ústredia, ktoré na jeho žiadosť overí, či vedie v evidencii danú fyzickú osobu, a ak áno, poskytne Ústredie centru informácie o spôsobe ukončenia výkonu práce a identifikačné údaje bývalého zamestnávateľa fyzickej osoby.

Proces overovania je navrhnutý tak, aby bol bezpečný, aby do evidencie mal prístup minimálny počet osôb, t. j. len zodpovední zamestnanci Ústredia, proces bude čiastočne automatizovaný s použitím ľudského faktora pri nahlasovaní a overovaní evidovania, evidencia bude neverejná a nebude tak predstavovať žiaden iný zásah do súkromia evidovaných osôb.

K § 36 až 38

Právo na ochranu súkromia osoby, resp. na ochranu pred zásahmi do jeho/jej súkromia je jedným z práv dieťaťa, ktoré mu zaručuje Dohovor o právach dieťaťa. Všetky inštitúcie musia utvárať podmienky na uplatňovanie tohto práva, o to viac inštitúcie, ktorým bolo dieťa zverené do starostlivosti. Navrhuje sa v zákone vyslovene upraviť (§ 18 ods. 1 písm. b) a ods. 6) povinnosť profesionálneho náhradného rodiča a všetkých osôb žijúcich v domácom prostredí profesionálneho náhradného rodiča zachovávať mlčanlivosť o skutočnostiach zo života dieťaťa, o ktorých sa profesionálny náhradný rodič dozvedel v súvislosti s poskytovanou starostlivosťou o dieťa nielen počas trvania pracovnoprávneho vzťahu, ale aj po jeho ukončení.

Porušenie tejto povinnosti môže byť počas trvania pracovného pomeru klasifikované ako porušenie pracovnej disciplíny so zodpovedajúcimi následkami. Po ukončení pracovného pomeru už takáto možnosť nie je, resp. nie je žiadna možnosť postihnúť porušenie tejto povinnosti. Navrhuje sa preto toto protiprávne konanie plnoletých osôb klasifikovať ako priestupok s možnosťou uloženia sankcie – pokuty za jeho spáchanie a to až do výšky 2 000 eur podľa miery zavinenia, závažnosti, spôsobu a okolností spáchania priestupku a v závislosti od následkov porušenia na súkromný život dieťaťa.

Navrhuje sa, aby vecne príslušným orgánom verejnej správy na prejednanie tohto priestupku bolo Ústredie, pričom orgánom verejnej správy príslušným na preskúmanie takéhoto rozhodnutia Ústredia o priestupku v odvolacom konaní bude MPSVR SR.

Vzhľadom na potrebu dosiahnuť plnenie si povinnosti centra oznamovať osoby, ktoré ukončili pracovný pomer podľa ustanovenia § 35 do evidencie fyzických osôb, ktoré vykonávali prácu profesionálneho náhradného rodiča, je tiež potrebné nesplnenie tejto povinnosti, čo i len opomenutím klasifikovať ako správny delikt s možnosťou uloženia sankcie - pokuty za jeho spáchanie a to až do výšky 3 000 eur podľa závažnosti a následkov nesplnenia povinnosti. Aj v tomto prípade sa navrhuje, aby vecne príslušným na konanie o tomto správnom delikte bolo Ústredie a orgánom verejnej správy príslušným na preskúmanie takéhoto rozhodnutia Ústredia o správnom delikte bude v odvolacom konaní MPSVR SR.

K § 39

K odseku 1

V návrhu je potrebné určiť vzťah právnej úpravy obsiahnutej v Zákonníku práce k právnej úprave podľa zákona o profesionálnych náhradných rodičoch.

K odseku 2

Podľa ustanovení § 152a a §152b Zákonníka práce sú oprávnenými výdavkami na účel príspevku na rekreáciu a príspevku na športovú činnosť dieťaťa aj výdavky zamestnanca okrem iného aj na inú osobu – dieťa žijúce s ním v spoločnej domácnosti.

Aj keď dieťa, ktorému profesionálny náhradný rodič poskytuje starostlivosť, žije v rodine profesionálneho náhradného rodiča, jeho finančné výdavky znáša centrum a preto sa navrhuje jednoznačne upraviť, že sa za dieťa na účel príspevku na rekreáciu a príspevku na športovú činnosť podľa Zákonníka práce nepovažuje dieťa, ktoré je umiestnené v centre a ktorému profesionálny náhradný rodič poskytuje starostlivosť.

K odseku 3

Na škody vzniknuté v súvislosti s výkonom práce profesionálneho náhradného rodiča sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce o náhrade škody okrem škody vzniknutej profesionálnemu náhradnému rodičovi na motorovom vozidle, vlastnom náradí, vlastnom zariadení a vlastných predmetoch potrebných na výkon práce (starostlivosť o dieťa), ktoré použil pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.

Plnenie pracovných úloh je spojené so starostlivosťou o dieťa a výdavky dieťaťa, resp. zvýšené výdavky dieťaťa vrátane jednorazového zvýšenia príspevku na výdavky dieťaťa určeného okrem iného práve na tzv. amortizáciu sú upravené osobitným predpisom. Je naozaj problematické riešiť škody spôsobené dieťaťom (jednorazové alebo spôsobené bežným užívaním) tak, ako to predpokladá Zákonník práce, t. j. s písomným súhlasom zamestnávateľa, prípadne osobitnou úpravou, nakoľko je problematické, ak nie nemožné spravodlivo určiť, akým podielom sa dieťa podieľa na opotrebovaní/zničení napr. vybavenia domácnosti. Rovnako nemožné je vnieť pravidlo, či zásadnejšie poškodenie domácnosti (napr. rozbitie okna, pomalovanie stien, pokazenie spotrebiča) je objektívne spôsobené dieťaťom. Riešenie týchto situácií spôsobuje konflikty, nie je ich možné riešiť v rámci náhrady škody ani v súčasnosti, ale je ich možné riešiť práve v rámci výdavkov dieťaťa, resp. zvýšených výdavkov dieťaťa.

K odseku 4

Na priemerný zárobok na pracovnoprávne účely sa vzťahujú ustanovenia § 134 a § 135 Zákonníka práce avšak vzhľadom na špecifiká pracovného času profesionálneho náhradného je potrebné určiť na účely odmeňovania (osobitne vo vzťahu k prekážkam v práci) a priemerného zárobku sumu dennej mzdy a hodinovej mzdy. V prípade navrhovanej hodinovej mzdy sa navrhuje vychádzať z fikcie osemhodinového denného pracovného času tak, aby suma hodinovej mzdy bola čo najprimeranejšia.

K § 40

Legislatívno-technické ustanovenie uvádzajúce prílohu k návrhu zákona, ktorou sa preberajú príslušné právne záväzné akty Európskej únie.

K § 41 až 43

V prechodných ustanoveniach sa navrhuje v závislosti na obsahu predkladaného zákona a rozsahu navrhovaných zmien, resp. odchýlok od právnej úpravy podľa Zákonníka práce upraviť prechodné obdobie počas ktorého sa bude uplatňovať pracovná zmluva uzatvorená podľa Zákonníka práce do účinnosti nového zákona a to do 31. mája 2022. Zároveň si do tohto dátumu (31. máj 2022) dohodnú profesionálny náhradný rodič a centrum nové podmienky pracovnoprávneho vzťahu podľa tohto zákona dodatkom k zmluve s účinnosťou dodatku k zmluve od 1. júna 2022. Uvedené samozrejme nie je potrebné v prípade, ak profesionálnemu náhradnému rodičovi ku dňu účinnosti zákona plynie výpovedná lehota alebo lehota dohodnutá v dohode o skončení pracovného pomeru, v oboch prípadoch s termínom skončenia pracovného pomeru do 30. apríla 2022.

Pre prechodné obdobie ďalej platí:

- pre prípad, že sa profesionálny náhradný rodič, ktorý vykonával prácu profesionálneho náhradného rodiča do 31.marca 2022 a centrum nedohodnú na podmienkach dodatku zmluvy s následkom skončenia pracovnoprávneho vzťahu (napr. z dôvodu, že

profesionálny náhradný rodič žiada uviesť v dodatku zmluvy obmedzenia podľa § 9 ods. 5 a centrum s takouto zmluvnou podmienkou nesúhlasí), je potrebné vyslovene uviesť, že patrí profesionálnemu náhradnému rodičovi odstupné,

- vzhľadom na návrh, aby práca profesionálneho náhradného rodiča nemohla byť vykonávaná v pracovnom pomere na určitú dobu je potrebné upraviť prechodné obdobie tak, aby sa aktuálne pracovné pomery na určitú dobu mohli ukončiť uplynutím doby, na ktorú boli dohodnuté s jednoznačným uvedením, že zo zákona končia tieto pracovné pomery najneskôr 31. marca 2024, výnimku tvoria pracovné pomery na určitú dobu z dôvodu materskej, rodičovskej dovolenky a pod.(§ 11),
- na nároky vyplývajúce zo skončenia pracovného pomeru pred 1. aprílom 2022 a na pracovnoprávne úkony súvisiace so skončením pracovného pomeru pred 1. aprílom 2022 (napr. na dohodu uzavretú pred 1. aprílom 2022, na výpoveď danú centrom alebo profesionálnym náhradným rodičom pred 1. aprílom 2022, na nároky, ktoré z nich vznikli a na pracovnoprávne úkony, ktoré z nich vyplynuli sa vzťahujú ustanovenia Zákonníka práce, podľa ktorého bola uzatvorená pracovná zmluva do 31. marca 2021, t. j. lehoty, odstupné – neexistuje dôvod, pre ktorý by sa na túto situáciu mal vzťahovať nový zákon, jedinou výnimkou je pracovný posudok, na ktorý je možné, a to aj napriek odlišnej úprave dôvodov tak dohody, ako aj výpovede podľa nového zákona, použiť ustanovenie § 16,
- zákaz vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča pre viaceré centrá (§ 18 ods. 2) sa nevzťahuje na profesionálneho náhradného rodiča, ktorý začal vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča pre viaceré centrá pred 1. aprílom 2022 – nebolo by správne meniť v čase podmienky tohto charakteru novým zákonom,
- obmedzenie pre profesionálnych náhradných rodičov, ktorí sú manželmi nevykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča pre rôzne centrá (§ 18 ods. 3) sa nevzťahuje na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča manželmi, ktorí začali vykonávať prácu profesionálneho náhradného rodiča pre rôzne centrá pred 1. aprílom 2022 – nebolo by správne meniť v čase podmienky tohto charakteru novým zákonom,
- pri obmedzení vykonávania práce profesionálneho náhradného rodiča (pracovný pomer vznikol do 31.marca 2022) v kombinácii s podnikaním alebo inou zárobkovou činnosťou s predchádzajúcim súhlasom centra sa bude podmienka udelenia súhlasu centra (§ 18 ods. 4) považovať za splnenú ale na nové situácie sa aj u týchto profesionálnych náhradných rodičov bude vzťahovať nový zákon, t. j. centrum môže súhlas písomne s odôvodnením odvolať súhlas (vychádza sa z fikcie, že súhlas bol udelený),
- na nevyčerpanú dovolenku za rok 2021 sa vzťahuje tento zákon, nakoľko nová právna úprava je pre profesionálneho náhradného rodiča výhodnejšia a tiež okolnosti dovolenky budú nanovo dohodnuté v dodatku zmluvy,
- mzda podľa § 22 až 28 patrí profesionálnemu náhradnému rodičovi od júna 2022 (t. j. prvýkrát bude vyplatená v mesiaci júl 2022) – termín zodpovedá časovému priestoru na dohodu o dodatku k pracovnej zmluve.

Navrhuje sa, aby sa novoustanovené predpoklady na výkon práce u profesionálneho náhradného rodiča, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. aprílom 2022 považovali za splnené s výnimkou bezúhonnosti, ktorá bola doposiaľ v štátnych centrách nastavená menej

prísne (nezohľadňovali sa napr. zahladené trestné činy) a bola overovaná výpisom z registra trestov. Treba zdôrazniť, že podľa tohto ustanovenia sa považuje za splnený aj predpoklad psychickej spôsobilosti manžela/manželky profesionálneho náhradného rodiča, ktorý vykonával prácu profesionálneho náhradného rodiča do 31. marca 2022, podľa nového zákona (v tomto prípade nie je potrebné určovať obdobie na overenie predpokladu, lebo v zákone je navrhnutý mechanizmus podľa ktorého môže centrum v odôvodnených prípadoch kedykoľvek vyzvať na preukázanie plnenia tohto predpokladu okrem iného aj manžela/manželku profesionálneho náhradného rodiča).

Profesionálny náhradný rodič, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. aprílom 2022 bude povinný predložiť centru do 15. apríla 2022 zoznam plnoletých fyzických osôb žijúcich s ním v domácom prostredí (s ustanovenými údajmi podľa § 3 ods. 2) na účely priebežného sledovania plnenia niektorých predpokladov spojených s vhodnosťou prostredia pre dieťa a v rovnakom termíne bude musieť poskytnúť tento profesionálny náhradný rodič a každá plnoletá fyzická osoba, ktorá s ním žije v domácom prostredí údaje potrebné na vyžiadanie odpisu registra trestov alebo výpisu z registra trestov podľa zákona o registri trestov na účely overenia predpokladu bezúhonnosti.

Na prechodné obdobie do 31. decembra 2023 bude z technických dôvodov predpoklad bezúhonnosti tak aktuálnych zamestnancov, ako aj záujemcov o prácu podľa ustanovenia § 3 ods. 1 písm. d) a k) overovať Ústredie:

- štátne centrum zašle Ústrediu najneskôr do 30. júna 2022 údaje potrebné na vyžiadanie odpisu registra trestov alebo výpisu z registra trestov týkajúceho sa profesionálneho náhradného rodiča, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. aprílom 2022, a plnoletých fyzických osôb žijúcich s ním v domácom prostredí; rovnako bude od 1. apríla do 31. decembra 2023 postupovať štátne centrum aj pri záujemcoch o prácu (tých záujemcoch o prácu, ktorí plnia všetky ostatné predpoklady),
- akreditované centrum zašle Ústrediu najneskôr do 30. júna 2022 údaje potrebné na vyžiadanie výpisu z registra trestov týkajúceho plnoletých fyzických osôb žijúcich s profesionálnym náhradným rodičom, ktorého pracovný pomer vznikol pred 1. aprílom 2022 v domácom prostredí (na profesionálnych náhradných rodičov a ich manželov/manželky, ktorých bezúhonnosť bola overená v rámci preverovania podmienok plnenia akreditácie sa toto prechodné ustanovenie nevzťahuje, ich predpoklad bezúhonnosti sa považuje za splnený); pri záujemcoch o prácu bude akreditované centrum od 1. apríla 2022 do 31. decembra 2023 postupovať rovnako ako štátne centrum, t. j. zaslaním údajov potrebných na získanie odpisu/výpisu registra trestov Ústrediu.

Ak na základe výpisu bezúhonnosť profesionálneho náhradného rodiča, ktorý vykonával prácu profesionálneho náhradného rodiča do 31. marca 2022 nie je preukázaná, profesionálny náhradný rodič zo zákona nespĺňa predpoklady na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča - pracovný pomer sa skončí okamžitou výpoveďou a profesionálnemu náhradnému rodičovi patrí odstupné.

K čl. II (novelizácia Zákonníka práce)

V čl. II sa navrhuje doplnenie zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

Navrhuje sa doplnenie § 3 ods. 2 tak, aby bol upravený vzťah navrhovaného zákona a Zákonníka práce a aby bolo jednoznačne zrejmé, že na právne vzťahy profesionálnych náhradných rodičov sa pri výkone práce profesionálneho náhradného rodiča vzťahuje Zákonník práce, ak nie je v osobitnom predpise – zákone o profesionálnych náhradných rodičoch ustanovené inak.

K čl. III (novelizácia zákon č. 305/2005 Z. z.)

K bodu 1 (§ 52 ods. 2)

Nakoľko sa navrhuje upraviť kvalifikačný predpoklad, ktorý bol doposiaľ upravený v zákone č. 305/2005 Z. z., spolu s ostatnými predpokladmi na výkon práce profesionálneho náhradného rodiča v novej právnej úprave, je potrebné vykonať zodpovedajúcu legislatívno-technickú úpravu v príslušných ustanoveniach zákona č. 305/2005 Z.z. Je potrebné uviesť, že kvalifikačný predpoklad bol prevzatý bez vecnej zmeny a sú zachované také parametre, aké boli dohodnuté v roku 2017 a platia od roku 2018.

K bodu 2 (§ 52 ods. 3)

Návrhom zákona o profesionálnych náhradných rodičov sa upravujú podmienky dovolenky profesionálnych náhradných rodičov. Návrh zdôrazňuje možnosť tráviť dovolenku s dieťaťom, ktorému profesionálny náhradný rodič poskytuje starostlivosť a tiež niekoľkými prvkami, okrem iného aj finančnou podporou výdavkov dieťaťa spojených s dovolenkou, motivuje profesionálneho náhradného rodiča práve k takémuto spôsobu trávenia dovolenky. Nakoľko ide o výdavky dieťaťa, nie je túto podporu možné riešiť v zákone o profesionálnych náhradných rodičov, ale doplnením dôvodov na poskytnutie finančných prostriedkov na zvýšené výdavky dieťaťa.

V súvislosti s jednoznačnou úpravou pracovných ciest v návrhu zákona o profesionálnych náhradných rodičoch je potrebné rozšíriť úpravu zvýšených výdavkov ktoré uhrádza centrum nad rámec poskytovaných finančných prostriedkov na úhradu výdavkov na dieťa alebo mladého dospelého v profesionálnej náhradnej rodine aj o zvýšené výdavky spojené s prepravou súvisiacou so zabezpečením starostlivosti o dieťa tak, aby bola zákonná možnosť uhradiť výdavky, ktoré majú profesionálni náhradní rodiča v súvislosti s prepravou dieťaťa do vzdialenejších miest napr. za účelom zdravotného vyšetrenia, športovej súťaže a pod. Súčasne sa navrhuje spresniť text tak, aby bolo jednoznačne zrejmé, že súčasťou zvýšených výdavkov sú aj výdavky na vzdelávanie.

V tejto súvislosti je potrebné zodpovedajúco doplniť aj vyhlášku č. 103/2018 Z. z. ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona č. 305/2005 Z.z.

K bodu 3 [§ 79 ods. 1 písm. c)]

Navrhuje sa úprava súvisiaca s presunom úpravy kvalifikačného predpokladu profesionálneho náhradného rodiča zo zákona č. 305/2005 Z. z. do zákona o profesionálnych náhradných rodičoch.

K bodu 4 [§ 79 ods. 1 písm. d)]

Nakoľko predpoklady na výkon práce profesionálnych náhradných rodičov vrátane predpokladu bezúhonnosti budú komplexne upravené v zákone o profesionálnych náhradných rodičoch, navrhuje sa úprava podmienok akreditácie tak, aby u týchto zamestnancov akreditovaných subjektov nebol predpoklad bezúhonnosti overovaný dvakrát – raz ako súčasť podmienok v konaniach vo veciach akreditácie a raz ako predpoklad na výkon profesionálneho náhradného rodiča.

K bodu 5 (§ 83 ods. 5)

Navrhuje sa medzi povinnosti akreditovaného subjektu doplniť povinnosť preukázať na požiadanie akreditačnej komisie okrem plnenia predpokladu psychickej spôsobilosti zamestnanca, ktorý prichádza do osobného kontaktu s deťmi, aj plnenie predpokladu bezúhonnosti profesionálneho náhradného rodiča, jeho/jej manžela/manželky a ďalších osôb žijúcich s ním v domácnosti. Utvoria sa tak podmienky na priebežné overenie plnenia tohto predpokladu aj u profesionálnych náhradných rodičov - zamestnancov akreditovaných subjektov, nakoľko tento už nebude overovaný ako súčasť overovania plnenia podmienok akreditácie.

K bodom 6 a 7 (§ 89a ods. 5 a § 89b ods. 5)

Podmienky poskytnutia finančného príspevku na miesto a rok v akreditovanom centre sú nastavené pomerne jednoznačne a prísne, okrem iného nie je možné navyšovať zákonom stanovenú maximálnu výšku príspevku na pobytové miesto. Takáto úprava má dôvod – napr. by bolo len veľmi náročné pri počte a štruktúre miest, ktoré sú príspevkom podporované, plánovať zabezpečenie dostatočného počtu miest na zabezpečenie výkonu rozhodnutia súdu na celý kalendárny rok. V ostatných rokoch však boli opakovane navyšované rôzne, najmä mzdové nároky rôznych kategórií zamestnancov, na čo však nie je možné v priebehu roka zareagovať navýšením finančného príspevku nad zákonom určenú výšku.

Navrhuje sa preto vytvoriť možnosť zvýšenia výšky ustanoveného finančného príspevku, ak má v priebehu bežného rozpočtového roka akreditované centrum zvýšené výdavky a tieto vyslovene súvisia so zmenou mzdových alebo platových nárokov vyplývajúcou z osobitných predpisov. O navýšení nepôjde automaticky, bude ho možné poskytnúť na základe odôvodnenej žiadosti a podmienky poskytnutia zvýšenia finančného príspevku dohodne Ústredie a centrum v dodatku k zmluve o poskytnutí finančného príspevku.

Rovnaký mechanizmus sa navrhuje aj v prípade finančného príspevku na zabezpečenie potrebného počtu miest na výkon opatrení pobytovou formou na základe dohody.

K bodu 8 [§ 97 písm. k)]

Legislatívno-technická úprava súvisiaca s 1. novelizačným bodom

K bodu 9

Navrhuje sa doplnenie prílohy č. 2 (príslušné právne záväzné akty Európskej únie).

K čl. IV (novelizácia zákona č. 330/2007 Z. z.)

K bodu 1

Navrhuje sa v súvislosti s úpravou predpokladu bezúhonnosti profesionálnych náhradných rodičov doplnenie zákona o registri trestov tak, aby bolo centrum oprávnené vyžiadať na účel overenia predpokladu bezúhonnosti odpis z registra trestov.

K bodu 2

Navrhuje sa doplnenie prílohy č. 2 (príslušné právne záväzné akty Európskej únie).

K čl. V (účinnosť)

Navrhuje sa nadobudnutie účinnosti zákona 1. apríla 2022.