

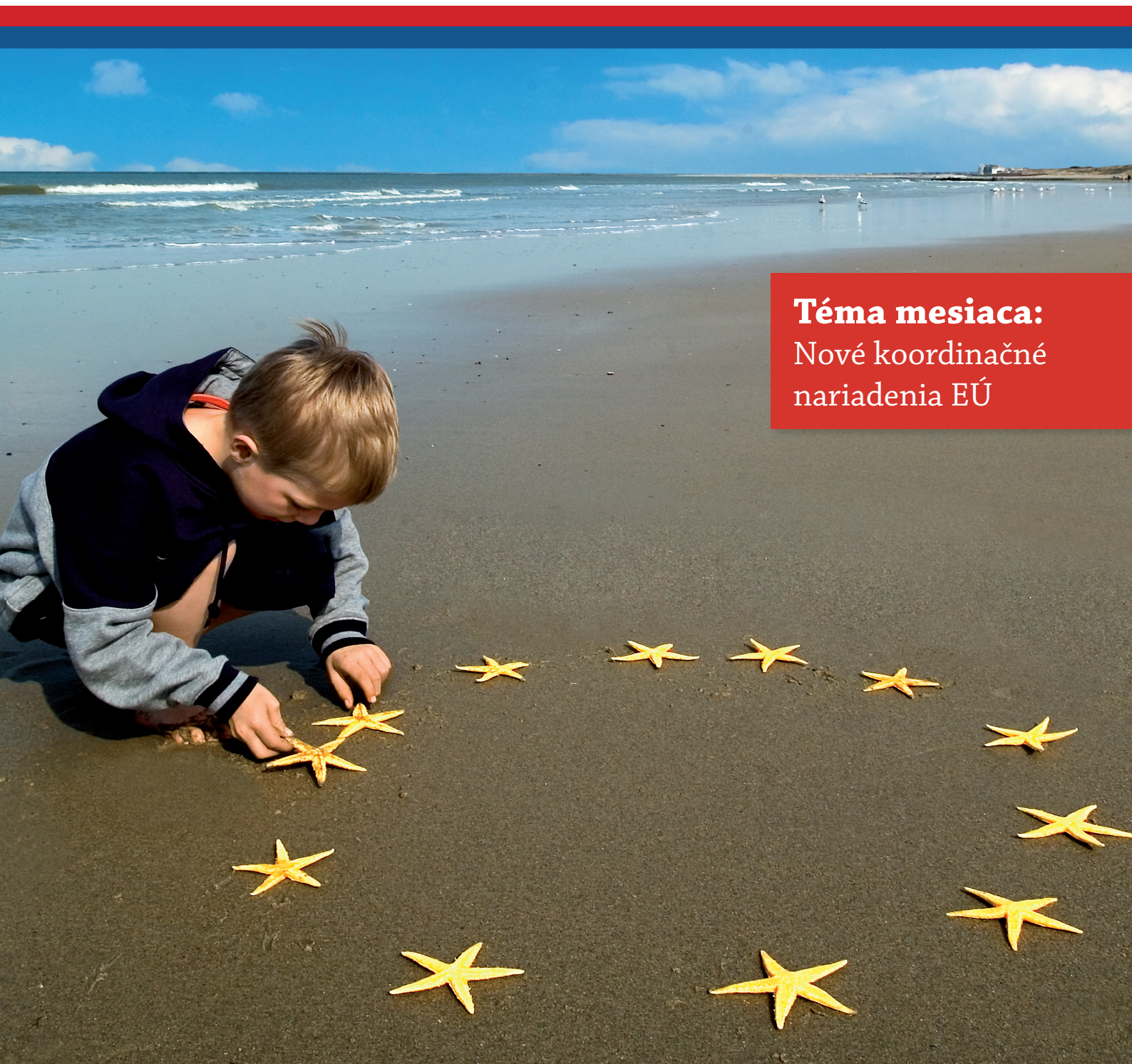


SOCIÁLNE POISTENIE

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

5
2010

1€ | 30,1260 Sk



Téma mesiaca:
Nové koordinačné
nariadenia EÚ

Legislatíva:

Čo priniesla novela
živnostenského zákona

Nemocenské poistenie:

Vyrovňavacia dávka
a jej funkcia

Poradňa:

Platobná neschopnosť zamestnávateľa
a dávka garančného poistenia

ÖSTERREICH / RAKÚSKO
SLOVAKISCHE REPUBLIK / SLOVENSKÁ REPUBLIKA



Internationale Pensionsberatung

Sie sind oder waren
in der Slowakei oder
Österreich tätig?
Experten der
Pensionsversicherungsträger
beraten Sie.

Ort / Termin

Medzinárodné dôchodkové poradenstvo

Pracujete
alebo pracovali ste na
Slovensku alebo v Rakúsku?
Expert
pre oblasť dôchodkového poistenia
Vám poradia.

Miesto / čas

BRATISLAVA

Sociálna poisťovňa, ústredie
Informačno-poradenské stredisko (Auskunfts- und Beratungsstelle)
Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava

19. mája 2010

von 9.00 bis 16.00 Uhr

od 9.00 do 16.00 hod

Terminvereinbarung:

Ö ☎ 05 0303 23 723

Ö Fax 05 0303 23 790

Dohodnutie termínu:

SK ☎ +421 2 59 248 734

Vergessen Sie bitte Ihre Versicherungsunterlagen und
Ihren Personalausweis oder Reisepass nicht.

Prosíme, prineste si podklady k Vášmu
poisteniu, občiansky preukaz alebo pas.



OBSAH



> AKTUÁLNE

Zvyšovanie kvality života všetkých	2
Paritarizmus na Slovensku – vzostup a pád	4
Z vystúpenia ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viery Tomanovej	5

> TÉMA MESIACA

Nové koordinačné nariadenia Európskej únie	6
Voľný pohyb osôb - zjednodušenie pravidiel	8
Koordinácia systémov zdravotného zabezpečenia	9
Úrad ako styčný orgán	10

> LEGISLATÍVA

Čo priniesla novela živnostenského zákona	11
---	----

> NEMOCENSKÉ POISTENIE

Vyrovňavacia dávka a jej funkcia	13
----------------------------------	----

> EURÓPSKA ÚNIA

Systém sociálneho poistenia v Estónsku (II)	15
---	----

> ZAHRANIČNÉ VZŤAHY

Záujem o fungovanie nášho dôchodkového systému	17
--	----

> PORADŇA

Platobná neschopnosť zamestnávateľa a dávka garančného poistenia	18
Nárok otca dieťaťa na ošetrovné	19
Nárok dobrovoľne nemocensky poistenej osoby na materské	19
Materské po zániku zárobkovej činnosti vo Veľkej Británii	20

> SERVIS

Čo zamedenali agentúry	21
Sieť pobočiek Sociálnej poisťovne vrátane ich vysunutých pracovísk	22

Vážení čitateľa,

dvadsať rokov v živote človeka sa považuje za dôležité životné jubileum. Predstavuje obdobie, v ktorom človek nadobudol dospelosť, skončila sa určitá fáza jeho vývoja a nastáva obdobie zapojenia sa do procesu tvorby hodnôt pre seba, ale aj pre celú spoločnosť.

V živote organizácie 20-ročné obdobie znamená ešte väčší posun. Proces dospievania a celkového zrenia je obyčajne kratší, o to dlhší je už čas tvorby príslušných hodnôt pre jej členov, pre celkový život organizácie a jej pôsobenie v spoločnosti.

Naše začiatky boli ťažké. Revolučné vrenie z konca osemdesiatych a začiatku deväťdesiatych rokov minulého storočia vyvolalo potrebu vzniku organizácie, ktorá by hájila záujmy jednej z najväčších skupín obyvateľov v štáte – dôchodcov. Začala sa rodiť organizácia, ktorá nemala pred nežnou revolúciou v roku 1989 žiadneho predchodcu. Nemali sme teda vzor, podľa ktorého by sme ju mali stavať. Cítila sa však potreba jej vzniku. Začínalo sa teda na „zelenej lúke“ bez finančných prostriedkov, bez priestorov, bez funkcionárskeho kádra, bez skúseností a pomoci. Už 16. decembra 1989, teda mesiac po revolúcii, bol v dennej tlači uverejnený článok Ing. Ladislava Sedlára, CSc., „Tvorí sa Jednota dôchodcov“. Autor vyzval seniorov na spoluúčast na jej tvorbe.

Tretieho januára 1990 boli na Ministerstve vnútra a životného prostredia SR schválené Stanovy Jednoty dôchodcov na Slovensku.

Desiateho januára 1990 sa konalo zakladajúce valné zhromaždenie. Prerokovali sa na ňom stanovy, organizačné zásady Jednoty a perspektívne úlohy na najbližšie obdobie. Jednota dôchodcov na Slovensku sa podujala na ochranu záujmov a zabezpečenie potrieb starších občanov bez ohľadu na ich politickú príslušnosť, náboženské presvedčenie a národnostnú príslušnosť.

Boli tu zvolení aj prví funkcionári Jednoty dôchodcov na Slovensku. Predsedom sa stal Ing. Ladislav Sedlár, CSc., podpredsedami Ing. Štefan Bohuš a Viliam Brziak, hospodárom Ing. Alexander Potocký a ďalšími členmi predsedníctva boli Ing. Ladislav Bobiš, Doc. Ing. Juraj Kaliský, CSc., a prof. MUDr. Pavol Černák, CSc.

Hneď sa začal aj proces tvorby jednotlivých organizačných článkov Jednoty. Ako prvá (15. 2. 1990) vznikla Mestská organizácia JDS v Bratislave, v marci vznikla okresná organizácia v Nitre, v apríli 1990 okresná organizácia pre Košice-vidiek atď. V čase konania druhého Valného zhromaždenia JDS (23. 9. 1992) bolo už založených 22 okresných organizácií. Jednota mala v tomto období cca 150 základných organizácií s 13 600 individuálnymi členmi.

Vo funkciách predsedov JDS sa postupne vystriedali ďalší – prof. MUDr. Pavol Černák, CSc., doc. Ing. Peter Kružliak, CSc., a prof. Ing. Ján Tomovčík, CSc. Sme organizácia, ktorá musí počítať s obmenou funkcionárov aj v dôsledku prirodzeného úbytku.

V priebehu posledného desaťročia sme aj v našej or-

>>>

organizácii v dôsledku meniacej sa štruktúry štátnej správy a samosprávy prechádzali niektorými zmenami v našej štruktúre. Prispôbovali sme sa tomu aj zmenami v našich základných dokumentoch. Na šiestom sneme JDS v roku 2003 došlo k zmene Stanov JDS a k vytvoreniu ďalších dokumentov organizačného a hospodárskeho charakteru. Na každom sneme sa prijímajú programové ciele JDS na nasledujúce 3-ročné obdobie, ktoré sa rozpracovávajú na jednotlivé roky.

Dnes môžeme konštatovať, že ku koncu roku 2009 mala JDS 8 krajských organizácií, 68 okresných organizácií a 859 základných organizácií. Celkový počet individuálnych členov bol 74 609. Potestiteľné je, že počet našich organizácií a členov sa zvyšuje.

Súčastou činnosti JDS je vydavateľská a mediálna práca. Vydávame časopis Tretí vek. Z pôvodných štyroch čísel ročne sme prešli na šesť čísel ročne. Aj obsahová a grafická úroveň časopisu rastie. Potestiteľné je, že nemáme núdzu o príspevky. Vydávali sme aj občasník Informátor, v ktorom sme uverejňovali najmä metodické materiály pre organizácie. V poslednom období to už robíme cez Tretí vek. Spolupracujeme s mienkotvornými médiami a naše výstupy v nich sa stali pravidelnými. Ide najmä o výstupy v printových, televíznych a rozhlasových médiách. Za mimoriadne cennú považujeme takúto činnosť aj na regionálnej úrovni cez našich regionálnych funkcionárov.

Záslužná je naša práca v legislatívnej oblasti, najmä sociálnej a zdravotnej. Vychádzame s iniciatívami na pozitívne zmeny a snažíme sa o ich presadenie do legislatívnych noriem. Máme na to vytvorené kvalitne pracujúce komisie – sociálnu a zdravotnú. Z výsledkov je potrebné uviesť najmä presadenie presnejších valorizačných pravidiel dôchodkov, vdoveckých dôchodkov, vianočných príspevkov, úpravy niektorých dôchodkov, zmeny termínu valorizácie, zrušenia poplatkov u lekára a za pobyt v nemocnici a mnohé iné. Čaká nás však ešte veľa práce, aby slovenskí dôchodcovia boli úplne spokojní. Pokrok však určite nastal.

V živote našej organizácie sa v určitých obdobiach prejavovali určité tlaky a tendencie na zmenu jej poslanía a jej prechod na organizáciu politického zamerania. Tieto tlaky sa prejavovali najmä v predvolebných obdobiach. Organizácia im však

dokázala odolať. Najmä v poslednom desaťročí vedenie organizácie presadilo tendenciu potreby najstí silného politického partnera spomedzi existujúcich politických strán na Slovensku. Oslovovali sme prakticky všetky parlamentné politické subjekty. Ohlasu sme sa dočkali len u jednej z nich. Bola to politická strana Smer – sociálna demokracia. Po vzájomných konzultáciách došlo k podpísaniu dohody o spolupráci s veľmi konkrétnym obsahom. Dohodu sme v plnom znení uverejnili v našom časopise Tretí vek, aby členovia boli presne informovaní o jej obsahu. S odstupom času sa tento náš postup a prijatie partnerských vzťahov so Smerom – SD hodnotí pozitívne. Dnes si už ťažko vieme predstaviť našu činnosť bez jeho podpory.

Sme členmi dvoch medzinárodných organizácií – Európskej seniorskej organizácie (ESO) a Európskej organizácie starších ľudí (EURAG). V oboch vystupujeme aktívne. Čulé kontakty máme aj s konkrétnymi členskými organizáciami. Sú to najmä členské organizácie dôchodcov v Českej republike, Maďarsku a Rakúsku.

Nezanedbávame ani našu činnosť v oblasti vzdelávania, turistiky, športu a niektorých umeleckých činností. V rámci vzdelávania podporujeme a organizujeme najmä vzdelávanie v základných organizáciách, Akadémii tretieho veku a Univerzity tretieho veku. Spolupracujeme pritom s mnohými inštitúciami – Úradom verejného zdravotníctva SR, Národným osvetovým strediskom, Prezidiom policajného zboru SR a ďalšími. Za významný úspech považujeme vzdelávanie v rámci Európskeho sociálneho fondu. V jeho rámci sme dostali na vysokú úroveň našich regionálnych funkcionárov a vybavili ich primeranými technickými prostriedkami na vzájomnú komunikáciu. Rozbehnuté je vzdelávanie v rámci programu „Mám 65+ a teším sa, že žijem zdravo“. V súčasnosti pripravujeme projekt vzdelávania s Prezidiom policajného zboru SR, ktorého cieľom je ochrana a zvýšenie bezpečnosti seniorov.

V oblasti turistiky a športu každoročne usporiadujeme Celoslovenský turistický zraz a športové hry seniorov. V uplynulom roku sa konal už dvanásť ročník v Žiline. Sú to náročné podujatia, vyžadujúce mnoho finančných prostriedkov a veľa úsilia od usporiadateľov. Vysoko pozitívny je fakt, že obdobné podujatia prebiehajú každoročne aj na re-

gionálnej úrovni.

V oblasti umenia organizujeme celoslovenský prehliadku speváckych súborov. Posledný ročník bol v Košiciach. Podobné podujatia spojené s výstavami ručných prác, obrazov a pod. sa robia aj na regionálnej úrovni.

Záslužná je aj dobrovoľnícka činnosť našich členov. Zameriavame ju najmä na vzájomnú pomoc medzi seniormi, najmä pomoc chorým. Na dobrej úrovni je aj spolupráca v rámci komunitného plánovania medzi JDS a samosprávami.

Výrazne pozitívnym činom bolo aj podpísanie prístupovej dohody s vládou SR po rozhodnutí o vstupe do eurozóny. Vzdelávacími aktivitami sme pripravili aj seniorov na tento vážny krok v živote občanov našej republiky. Neskôr sme pokračovali spolu so spotrebiteľskými organizáciami v kontrolných činnostiach súvisiacich so zavedením eura v SR.

Vysoko si vážime spoluprácu aj s ďalšími partnerskými organizáciami. Sú to najmä ZMOS, KOZ SR, Slovenská humanitná rada, Združenie slovenských spotrebiteľov, Slovenský zväz protifašistických bojovníkov, Združenie vojenských dôchodcov. Z orgánov štátnej správy intenzívne komunikujeme najmä s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ministerstvom kultúry SR, Ministerstvom zdravotníctva SR, Ministerstvom školstva SR a Sociálnou poisťovňou.

V posledných dvoch rokoch intenzívne spolupracujeme s Radou vlády SR pre seniorov. Práve JDS svojou činnosťou vyvolala potrebu a vznik tejto rady. Jej najbližší cieľ – vytvoriť nový Národný program ochrany starších ľudí – bude náročný, ale splniteľný.

Z uvedeného vidieť, že činnosť našej organizácie je pestrá. Nie je ešte všetko tak, ako si to predstavujeme. Máme však kolektív obetavých členov a funkcionárov. S ich pomocou pri najbližšom okrúhlym výročí bude vedenie JDS určite konštatovať, že očakávania, ktoré do nej vkladali jej zakladajúci členovia, sa budú naďalej naplňovať v prospech slovenských dôchodcov.

RNDr. Kamil Vajnorský

predseda Jednoty dôchodcov na Slovensku

Zvyšovanie kvality života všetkých

Už sme si zvykli na to, že opozícia z času na čas prichádza s „ohromujúcim“ tvrdením: neexistuje nič ako sociálny štát Roberta Fica. Je to vraj iba marketingová bublina na predstieranie toho, že vláda pre ľudí niečo robí. Neprijali sa žiadne zásadné systémové opatrenia, nezmenil sa sociálny status starých ľudí. Podľa marcového vyjadrenia SDKÚ-DS sa vraj znížila miera náhrady dôchodkov, teda klesol pomer priemerného dôchodku k priemernej mzde, vzrástla nezamestnanosť absolventov škôl, ktorá je, podľa tvrdenia opozície, na Slovensku vyššia ako v priemere krajín EÚ. Celková úroveň sociálnej ochrany a podpory ľudí sa za terajšej vlády údajne znížila, a to aj v čase pred hospodárskou krízou.

Samotná kritika z radov opozície neprekvapuje. Veď v rámci potrebného „zviditeľňovania sa“ opoziční lídri využívajú každú príležitosť na svoju propagáciu. O to skôr, že nadvrhujú parlamentné voľby sa už skutočne za dverami. V tejto súvislosti sa však natíska iná otázka: kde sa odrazu nabrala toľká starostlivosť o blaho občanov

práve u tých, ktorí neváhali siahnuť napríklad invalidným občanom na dôchodky? O mnohom by vedeli rozprávať i baníci, ktorým novela zákona o sociálnom poistení z „tvorivej dielne“ bývalého ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny mala riešiť náhradu za stratu zárobku pri úraze či chorobe z povolania. Podľa údajov Štatistického úradu SR každý ôsmy občan na Slovensku v roku 2006 žil pod hranicou chudoby. A to najmä vďaka reštrikčným opatreniam predchádzajúcej vlády, ktorá znížila výšku prídavkov na deti pre mnohé mladé rodiny, sprísnila podmienky na vyplácanie kompenzačných príspevkov pre zdravotne postihnutých občanov. Znížila tiež dávky sociálnej pomoci pre najchudobnejších, skrátila dobu v nezamestnanosti na šesť mesiacov, zmenou Zákonníka práce oslabil postavenie, právne istoty a sociálnu ochranu zamestnancov tak, že Slovensku hrozila žaloba zo strany Európskej komisie. Kto iný ako predchádzajúca vláda zablokoval aj súhlas s podpisom Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia, za čo si vyslúžil kritiku Medzinárodnej organizácie práce? Preto viac ako čudne vyznieva, keď má

opozícia odrazu obavy o tvorbu nových pracovných miest a ďalší rast zamestnanosti.

Fikcia a fakty

Súčasný vládny kabinet sa hneď po svojom nástupe sústredil na sklbenie hospodárskeho rastu a ekonomickej výkonnosti s rastom zamestnanosti, sociálnej súdržnosti a zvyšovanie kvality života pre všetkých. Zvýšil rodinné prídavky, mesačná dávka pre asi 1,25 milióna detí dnes predstavuje 21 eur. Pri narodení prvého, druhého i tretieho dieťaťa rodičia dostávajú príspevok približne 829 eur. Od 1. januára 2010 sa zvýšil rodičovský príspevok na 256 eur mesačne. Zmenili sa tiež podmienky nároku na invalidný dôchodok, konkrétne počet rokov dôchodkového poistenia potrebných na vznik nároku na invalidný dôchodok v závislosti od veku poistenca. Ten sa už zisťuje z celého obdobia pred vznikom invalidity, nielen z posledných 10 rokov pred jej vznikom, ako to bolo pred 1. januárom 2010. Od roku 2006 sa dôchodcom vyplácajú vianočné príspevky. V minulom roku bola prijatá aj zmena v oblasti termínu



valorizácie dôchodkov, teda jej presun z 1. júla na 1. január príslušného kalendárneho roka, čím sa naštartovalo zvýšenie celoročných príjmov všetkých dôchodcov. Dôchodky od 1. januára 2010 opäť vzrástli, a to o 3,05 %. Priemerný starobný dôchodok sa tak zvýšil z 339,33 eura na približne 349,68 eura, t. j. o 10,35 eura. Výdavky spojené s týmto zvýšením sa predpokladajú v sume 165 miliónov 310-tisíc eur. Od 1. januára 2010 sa zvýšili aj úrazové dávky rovnako o 3,05 %. Predpokladá sa, že s tým spojené výdavky budú predstavovať 625-tisíc eur.

Vláda v súvislosti s globálnou hospodárskou krízou, využíva na tvorbu nových pracovných miest 16 rôznych opatrení. Za najúčinnšie možno považovať príspevok na podporu udržania zamestnanosti a príspevok na podporu vytvorenia nového pracovného miesta, na ktoré sa v roku 2009 čerpalo vyše 35 miliónov eur. Vláda SR podporila aj nezamestnaných, ktorí sa rozhodli podnikáť. Na rozbeh podnikateľskej činnosti dostávajú niekoľko tisíc eur, alebo štát za nich platí určitý čas zdravotné a sociálne odvody. Dočasne, s účinnosťou od 1. apríla 2009 do 31. decembra 2010, sa znížila aj odvodová povinnosť pre samostatne zárobkovo činné osoby, a to znížením sadzby na platbu poistného do rezervného fondu solidarity z pôvodných 4,75 % na 2 %. V roku 2009 úrady práce, sociálnych vecí a rodiny prostredníctvom všetkých aktívnych opatrení na trhu práce podporili celkovo 206 586 pracovných miest v sume 162 miliónov eur. Priemerná výška príspevku na jedno miesto predstavovala 784 eur. Opatrenia na trhu práce si do júna 2010 vyžadujú ďalších približne 180 miliónov eur.

Mladí ľudia sú prioritou

Európska únia odoláva najhoršej recesii za posledné desaťročia. Nezamestnanosť mladých ľudí (pod 25 rokov) sa v eurozóne vyšplhala na 18,4 % (Eurostat 23. 07. 2009), čo je viac ako dvojnásobok celkovej miery nezamestnanosti, a hrozí, že v niektorých krajinách dosiahne až 30 %. Európska komisia adresovala podnikom a firmám výzvu, aby zamestnávali viac učňov a stážistov, čím by im pomohli získať základy na pracovnom trhu. Odborná príprava by sa mala zamerať na znalosti a zručnosti, po ktorých je najväčší dopyt. Na Slovensku, podľa toho istého zdroja, miera nezamestnanosti mladých v polovici roku 2009 dosahovala 22 %. Vďaka opatreniam vlády však mladých ľudí bez práce pribúda pomalšie, ako je to v rámci únie. Napríklad ak v roku 2008 bola táto nezamestnanosť v porovnaní so Slovenskom vyššia v piatich krajinách EÚ, v minulom roku bolo viac mladých ľudí, ktorí si nemohli nájsť prácu, až v deviatich štátoch únie. Vyššiu nezamestnanosť mládeže ako Slovensko malo Španielsko (33,6 %), Lotyšsko (28,2 %), Litva (23,6 %), Estónsko (24,1 %) Taliansko (24,9 %), Maďarsko (24 %), ale aj Francúzsko, Grécko či Švédsko. Celkovo je v únii bez práce takmer 5 miliónov mladých ľudí.

Súčasná vláda venuje mladým ľuďom na Slovensku značnú pozornosť. Vďaka lepšej dostupnosti absolventskej praxe sa im napríklad uľahčil vstup na trh práce. Na príspevky, ktoré sa týkali absolventskej praxe či zapracovania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie, sa vynaložilo v

roku 2009 viac ako 20 miliónov eur, čím sa podporilo udržanie vyše 70-tisíc pracovných miest. Je to určite systémovéjšie opatrenie, ako mladých ľudí cez sociálnu sieť vyhnať do zahraničia. Napokon ešte v živej pamäti máme doslova masový odchod mladých ľudí za prácou do zahraničia počas predchádzajúcej vlády, keď takmer polovicu z celkového počtu nezamestnaných v SR tvorili mladí ľudia do 29 rokov (údaje odzneli na seminári „Mladí za zamestnanosť mladých“, ktorý sa konal 1. a 2. apríla 2001 v Sládkovičove). Ešte aj v roku 2005 sa miera nezamestnanosti mladých ľudí na Slovensku podľa Európskej komisie pohybovala na úrovni 29 %. Teda viac, ako je to dnes (22 %), a to prežívame hospodársku krízu! Opozícia tieto fakty, ktoré svedčia o snahe vlády pomôcť mladým ľuďom umiestniť sa na trhu práce, pochopiteľne, zámerne obchádza.

Podpora regionálnej zamestnanosti

Od začiatku marca 2010 sa na základe novely zákona o službách zamestnanosti zaviedol aj nový príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti. Príspevok budú úrady práce vyplácať obciam a samosprávnym krajom, ktoré prijímajú do pracovného pomeru na určitý čas znevýhodneného uchádzača o zamestnanie. Pracovný pomer pritom musí trvať najmenej deväť mesiacov v rozsahu aspoň polovice týždenného pracovného času. Príspevok sa bude poskytovať aj právnickej osobe alebo fyzickej osobe, ktorá poskytuje verejnoprospešné služby a ďalšie služby napríklad v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry či športu. Od septembra tohto roku sa zmiernia aj podmienky na priznanie dávky v nezamestnanosti. Na túto dávku budú mať nárok tí nezamestnaní, ktorí boli poistení v nezamestnanosti najmenej dva roky v posledných troch rokoch. V súčasnosti sa na priznanie dávky v nezamestnanosti vyžaduje minimálne trojročná dĺžka poistenia v posledných štyroch rokoch. Opatrenie rieši situáciu vo vrchol období rastu nezamestnanosti. Malo by sa týkať 30- až 50-tisíc nezamestnaných a vyžiada si viac ako 40 miliónov eur.

Štandardný, proeurópsky zákonník

Ešte koncom roka 2007 vstúpila do platnosti novela Zákonníka práce. Zaviedol sa ňou súbeh výpovednej lehoty a odstúpeného, upravila sa definícia závislej práce, kde sa jej kritériá prestali vzťahovať na živnostníkov. Zrušilo sa aj opakované uzatváranie zmlúv na neurčitú dobu a obmedzil sa prípustný rozsah nadčasovej práce, ktorý bol dovtedy na Slovensku najväčší v rámci EÚ. Novinkou bolo i to, že podniky začali preplácať zamestnancom voľno na výkon funkcie odborára alebo člena zamestnaneckej rady, a že zamestnanec môže okamžite skončiť pracovný pomer v prípade, keď mu zamestnávateľ nevyplatí cestovné náhrady. Obnovila sa dohoda o pracovnej činnosti, osamelému zamestnancovi, ktorý sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, už nie je možné dať výpoveď. Prijali sa nové zásady týkajúce sa bezpečnosti pracovníkov. Od 1. marca 2010 v Zákonníku práce začali platiť ďalšie

pravidlá, ktoré poslanci schválili v decembri minulého roka. Reagovali tým na podnet Európskej komisie. Pracovný pomer na určitý čas je možné po novom dohodnúť najdlhšie na dva roky s tým, že ho možno predĺžiť alebo opätovne dohodnúť najviac dvakrát. Doposiaľ Zákonník práce umožňoval dohodnúť pracovný pomer na určitý čas najdlhšie na tri roky. Počas toho obdobia ho však bolo možné predĺžiť alebo opätovne dohodnúť takýto pracovnoprávny vzťah len jedenkrát. Úpravy Zákonníka práce sa týkajú aj tzv. agentúrnych pracovníkov (zamestnaných cez agentúru). Pri dočasnej a agentúrnej práci budú podľa európskych smerníc zachované férové podmienky – nebudú môcť byť zneužitá na znížovanie miezd a minimálnych štandardov, na podryvanie kolektívnych zmlúv a systematické prepúšťanie zamestnancov. Zákonník práce sa aj touto novelizáciou stáva štandardnou európskou právnou normou a občanom Slovenska garantuje také sociálne-právne istoty, aké sú bežne vo vyspelých štátoch EÚ.

Stop „privatizácii“ staroby

Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny navrhol uskutočniť viaceré zmeny aj v dôchodkovom systéme. V druhom pilieri sa od 1. júla 2009 znížila odplata za správu majetku v dôchodkovom fonde takmer o dve tretiny a zaviedol sa garančný účet, ktorý slúži nielen na výplatu novovytvorenej odplaty za zhodnotenie majetku, ale aj na garantovanie prostriedkov, ktoré do systému vložili sporitelia. Bývalá vláda druhý, tzv. kapitalizačný pilier presadila ešte v roku 2005. Mal riešiť nepriaznivý demografický vývoj na Slovensku. V skutočnosti sa však natíska otázka, či sa týmto jej krokom vlastne nezačala len akási privatizácia dôstojnej staroby. Misia Medzinárodnej organizácie práce (MOP), ktorá skúmala a analyzovala prínosy a riziká nášho reformného dôchodkového systému, už v septembri 2007 totiž konštatovala, že slovenská reforma je svojím rozsahom najradikálnejšou v Európe. Nikde vo svete nebol totiž pomer odvodov do 1. a 2. piliera stanovený v pomere 50 : 50, ale do druhého piliera išla v priemere jedna štvrtina odvodov. Podľa názoru odborníkov MOP problém stability dôchodkového systému na Slovensku do roku 2050 však ani takáto radikálna reforma nevyrieši. Celkové výdavky na dôchodky na Slovensku by v tom čase podľa kritérií MOP mali predstavovať 11,2 % HDP. Priemerné výdavky na dôchodky v krajinách EÚ však budú vyššie – 14,6 % HDP. Dôchodkový systém na Slovensku tak zrejme ešte čakajú ďalšie zmeny. Mali by smerovať k tomu, aby dôchodkové správckové spoločnosti boli zodpovedné za reálne a zmysluplné zhodnocovanie vkladov sporiteľov.

Karol Palkovič
publicista

Paritarizmus na Slovensku – vzostup a pád

Dňa 8. apríla 2010 sa v Bratislave uskutočnila pracovná konferencia na tému „Možnosti uplatňovania paritárnych princípov v Slovenskej republike“, ktorú zorganizovalo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v spolupráci s Európskou asociáciou paritárnych organizácií sociálnej ochrany.

Pojmy ako paritarizmus alebo paritárny znejú na Slovensku pomerne exoticky, preto je potrebné vysvetliť, že ich obsah v podstate zodpovedá u nás častejšie používanému termínu bipartitný. To v praxi znamená, veľmi zjednodušene povedané, spoločné riadenie inštitúcií (spravidla sociálneho charakteru) zástupcami zamestnancov a zamestnávateľov.

História paritarizmu v Slovenskej republike je veľmi skromná a možno ju vtesnať do rokov 1996 až 2004.

Na jej počiatku stál zákon č. 123/1996 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom poistení zamestnancov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, na ktorého základe začalo na Slovensku činnosť postupne päť doplnkových dôchodkových poisťovní. Napriek skutočnosti, že dobrovoľné poisťovacie (pripoistovacie) systémy nemali na Slovensku takmer žiadnu tradíciu (s výnimkou štandardných životných poisťovní v komerčných poisťovniach), ich nástup bol skutočne impozantný.

Charakteristické znaky tohto procesu boli:

- doplnkové dôchodkové poistenie malo za cieľ nahradiť bývalé a zrušené preferované kategórie dôchodkového zabezpečenia, ktoré zahŕňali najmä zamestnancov pracujúcich v zdraví škodlivých a rizikových povolaniach,
- iniciatívu smerujúcu k založeniu doplnkových dôchodkových poisťovní prejavili najmä významní strategickí zamestnávateľia spoločne s príslušnými odborovými zväzmi,
- orgány zriaďovateľov a neskôr riadiacich a dozorných orgánov doplnkových dôchodkových poisťovní sa kreatorali na paritnom princípe, čo napríklad znamenalo, že akékoľvek rozhodnutie týchto orgánov musela schváliť nadpolovičná väčšina zástupcov každého zo sociálnych partnerov.

V priebehu dvoch – troch rokov, a to vďaka vzácnemu súladu zamestnávateľov a odborov zastupujúcich zamestnancov, sa na Slovensku vybudoval silný dôchodkový pilier fungujúci na kapitalizačnom princípe a na zásadách príspevkovo definovaného dôchodkového systému.

Základné pravidlá účasti v doplnkovom dôchodkovom poistení, najmä podmienky vzniku účasti a výška príspevkov, sa dojednávali v kolektívnych zmluvách a následne sa premietali do zamestnávateľských zmlúv uzavretých medzi zamestnávateľom a príslušnou doplnkovou dôchodkovou poisťovňou.

K 31. decembru 2003 (išlo o posledné oficiálne zverejnenie stavu doplnkového dôchodkového poistenia v materiáli „Správa o sociálnej situácii obyvateľstva“ pred reformou) bolo do doplnkového dôchodkového poistenia zapojených okolo 600-tisíc sporiteľov, čo predstavovalo približne tri štvrtiny dnešného stavu.

Paritarizmus v tejto (a zatiaľ jedinej) podobe na Slovensku sa skončil prijatím zákona č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý sa stal účinným 1. januára 2005.

Transformácia doplnkového dôchodkového poistenia na doplnkové dôchodkové sporenie sa uskutočnila ako súčasť reformy dôchodkového systému, ktorá prebehla v ro-



koch 2003 – 2005. Jej oficiálne zdôvodnenie sa opieralo najmä o nutnosť zvýšiť transparentnosť hospodárenia inštitúcií spravujúcich dôchodkový systém a podriadiť ho kontrole univerzálneho regulátora finančného trhu (Národná banka Slovenska).

Je zrejmé, že v systéme boli nedostatky, ktoré bolo v záujme zvýšenia bezpečnosti úspor v súlade s požiadavkami európskeho práva potrebné odstrániť. Ale rovnako je zrejmé, že na dosiahnutie tohto cieľa nebolo nutné rušiť paritárny charakter systému.

To by však sociálna reforma nesmela mať taký ideologický náboj, aký mala. Zatiaľ čo v štátoch západnej Európy existujú paritárne organizácie už desiatky rokov ako vítaný prvok sociálnej stability, bez ohľadu na politické zafarbenie vládnych strán, v Slovenskej republike boli „transformované“ ako prvok cudzí chápaniu voľného trhu.

Tvrdenia o ich nekompetentnom či neprehľadnom a laickom riadení vyznievajú zvlášť úsmevne, ak si uvedomíme, že v období ich pôsobenia, ktoré bolo zároveň aj obdobím vytvárania slovenského finančného trhu zodpovedajúceho európskym štandardom, skrachovali banky, poisťovne, investičné fondy, t. j. inštitúcie riadené kompetentnými odborníkmi. Doplnková dôchodková poisťovňa však medzi nimi nebola ani jedna.

Za pozornosť stojí aj ďalší fakt. Od transformácie dobrovoľného dôchodkového systému, t. j. od vzniku doplnkových dôchodkových spoločností, sa na Slovensku nezačal vyplácať ani jeden doživotný doplnkový starobný dôchodok. Hlavný účel zriadenia doplnkového dôchodkového sporenia, resp. tzv. tretieho piliera, proklamovaný aj v samotnom transformačnom zákone, a to zvýšenie dôchodkového príjmu počas staroby, tým stráca na význame.

Úvodné vystúpenia ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky pani Viery Tomanovej, ako aj generálneho sekretára Eu-

rópskej asociácie paritárnych organizácií (AEIP) pána Bruna Gabellieriho navodili na konferencii pracovnú atmosféru, ktorá sa v niektorých vystúpeniach zmenila takmer v konfrontáciu.

Nemienim v tomto článku hodnotiť vystúpenia zástupcov jednotlivých domácich inštitúcií. Tí sa principiálne držali problémov či názorov, ktoré sú im vlastné (a teda legitímne), a tieň inštitúcií, ktoré zastupovali, neprekročili.

Prekvapujúce však je, že k paritarizmu, ktorý je vyjadrením nielen účasti sociálnych partnerov na riadení paritných inštitúcií, ale aj zodpovedného európskeho sociálneho myslenia, sa zástupcovia zamestnancov a už vôbec nie zamestnávateľov dôraznejšie neprihlásili. Jedinou, jednoznačne sa vyjadrujúcou výnimkou bol profesor Vojtech Tkáč, zástupca akademickej obce. Doslova vyhlásil potrebu „reinkarnácie“ paritarizmu na Slovensku a poukázal, rovnako ako zahraniční diskutéri, na široké možnosti jeho uplatnenia v sociálnej sfére.

Uplatnenie či neuplatnenie paritárnych princípov v riadení sociálnej sféry nie je odborným, ale politickým problémom. Vyjadrenia o zbytočnosti a o nekompetentnosti paritárnych (ale aj tripartitných) orgánov patria medzi nič nehovoriace floskuly typu „štát je zlý vlastník“, „neviditeľná ruka trhu“ a pod. Ich základným motívom nie je nič iné, len nechť niektorých častí politického spektra delí sa o moc v štáte so sociálnymi partnermi.

Je to téma, ktorej riešenie sa začína pri poslednej vete úvodného vystúpenia pani Viery Tomanovej, pri otázke, ktorú položila účastníkom konferencie:

Skutočne je sociálnym partnerom ľahostajné, čo sa deje s peniazmi, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou ceny práce a ktoré majú v budúcnosti zabezpečiť občanom dôstojnú starobu?

JUDr. Alojz Marsina
riaditeľ odboru dôchodkového sporenia
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
Snímky: Valéria Zbycharová

Z vystúpenia ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viery Tomanovej



V Slovenskej republike, ako v krajine patriacej do skupiny tzv. postkomunistických štátov, vznikli podmienky na uplatnenie paritárnych princípov v podmienkach voľného trhového hospodárstva až po roku 1989. Ich uplatnenie sa od počiatku sústredilo do dôchodkového systému, kde ich pôvodným cieľom bola náhrada bývalých preferencií v kategóriách, ktoré štát zvýhodňoval vzhľadom na náročnosť vykonanej práce.

V priebehu roku 1996 bol na Slovensku prijatý zákon o doplnkovom dôchodkovom poistení, ktorý bol v podstate postavený na základoch paritarizmu. Doplnkové dôchodkové poisťovne vznikali z iniciatívy zamestnávateľov a odborov – zástupcov zamestnancov s pomocou významných finančných inštitúcií, najmä pri najsilnejších odborových zväzoch a zamestnávateľských organizáciách. Ich charakter bol daný zákonom, boli to inštitúcie sui generis, inštitúcie, ktoré nefungovali na štandardných princípoch obchodných spoločností. Riadenie a dozor nad týmto riadením doplnkových dôchodkových spoločností zabezpečovali samosprávne orgány zložené paritne z volených zástupcov zamestnancov a zamestnávateľov.

O určitých prvkoch paritarizmu v Slovenskej republike môžeme hovoriť ešte v súvislosti so Sociálnou poisťovňou a v minulosti aj so zdravotnými poisťovňami. Treba však zvýrazniť, že tu ide a išlo o premietnutie tripartitného systému do verejnoprávných inštitúcií, a nie o výlučne paritárne zastúpenie. V priebehu rokov 2004 a 2005 prebehla na Slovensku sociálna reforma realizovaná pravicovou vládou, ktorá okrem iného transformovala doplnkové dôchodkové poisťovne na štandardné akciové spoločnosti a doplnkové dôchodkové poistenie na doplnkové dôchodkové sporenie.

Z charakteru reformy a jej ideologického zamerania nevyhnutne vyplynula skutočnosť, že paritné princípy v týchto subjektoch zanikli. I keď, a to musím spomenúť, niektoré z doplnkových dôchodkových spoločností si určité platónické, a z hľadiska riadenia systému bezvýznamné, pozostatky paritarizmu zachovali dodnes.

V tomto období ukončuje Slovenská akadémia vied práce na diele, ktoré nesie názov „Stratégia rozvoja Slovenskej republiky“. Je to ambiciózny materiál, ktorý mapuje línie vývoja nášho štátu vo všetkých jeho oblastiach a ktorý pochopiteľne nemohol obísť ani dôchodkový systém.

Dávam do pozornosti, že v kapitole „Formovanie súdržnej spoločnosti a vytváranie predpokladov na dôstojný život“ sa významným spôsobom kladie dôraz na zamestnanecké dôchodkové systémy. Jej autori priamo hovoria o ich nezastupiteľnom mieste v dôchodkovom systéme Slovenska.

Skutočnosť, že sa takéto myšlienky a názory objavujú v takom závažnom dokumente, ktorý nie je možné označiť za akúsi subjektívnu úvahu, potvrdzuje, že paritarizmus a jeho princípy majú v každom sociálnom štáte na európskom kontinente svoje miesto. Ich jednoznačné a dogmatické odmietanie nesvedčí o štandardnom európskom a ani o sociálnom myslení.

Preto pokladám, vážené dámy a vážení páni, dnešnú pracovnú konferenciu za stretnutie, ktoré plní najmä informačnú funkciu a ktoré by sa malo stať aj inšpiráciou pre budúci vývoj sociálneho systému na Slovensku.

Na záver si dovoľím vysloviť svoj názor na problematiku doterajšej existencie paritárnych organizácií na Slovensku.

Nie je možné ponechať sociálnu sféru v rukách finančných inštitúcií, ktoré pôsobia na princípoch dosiahnutia maximálneho zisku. Ich postavenie je, samozrejme, nevyhnutné a nezastupiteľné, nemôže byť však výlučným. Paritarizmus znamená podstatne viac ako účasť zamestnávateľov a zamestnancov na riadení nejakých inštitúcií. Je to transplantácia sociálneho a sociálne zodpovedného myslenia do sféry, na ktorej by malo sociálnym partnerom, nevyvímajúc ani sociálny štát, bytostne záležať.

Nech je nám všetkým mementom finančná kríza, ktorá spôsobila hospodársku krízu, a ktorej následkov sme sa dodnes nezbavili. Tvrdenia, že všetko treba nechať na odborníkov, a myslieť pritom výlučne na finančníkov, sú veľmi klamlivé. Títo odborníci, niekedy žiaľ iba takzvaní, sa napokon z problémov, ktoré sami spôsobili, dostanú prví a bez ujmy na zdraví a riešení problémov, pre občanov nezriedka existenčných, zostáva na štáte a na zamestnancoch, prípadne na zamestnávateľoch.

Záver z medzinárodnej konferencie

Konferencia priniesla základnú informáciu o pôsobení AEIP (Európska asociácia paritárnych inštitúcií sociálnej ochrany), ako aj o aktivitách organizácií paritárneho charakteru v niektorých európskych krajinách.

Konštatovala úplnú absenciu paritarizmu v Slovenskej republike. Vystúpenia, ktoré tu dnes odzneli, najmä zo strany zahraničných hostí, by sa mali stať inšpiráciou pre rozvoj paritarizmu na Slovensku, a to nielen pre sociálnych partnerov (zamestnancov a zamestnávateľov), ale aj pre tie politické sily, ktoré majú ambíciu budovať Slovenskú republiku ako silný sociálny štát.

Na konferencii boli načrtnuté nielen možnosti využívania paritarizmu v rôznych oblastiach sociálnej sféry, ale rovnako aj formy implementácie princípov paritarizmu na Slovensku v už existujúcich systémoch, a to najmä v dôchodkovom sporení.

Bude záležať najmä na tripartite a v nej združených sociálnych partneroch, ako v budúcnosti naložia s informáciami, ktoré tu dnes odzneli, a akým spôsobom príjmu výzvu na opätovné oživenie paritarizmu na Slovensku.

Bratislava 8. apríla 2010

Nové koordinačné nariadenia Európskej únie

Tesne pred vstupom desiatich krajín do Európskej únie, 29. apríla 2004, Európsky parlament a Rada Európskej únie schválili nové koordinačné nariadenie č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Trvalo viac ako päť rokov, kým Európska komisia pripravila text vykonávacieho nariadenia č. 987/2009, na ktorého tvorbe sa už aktívne zúčastňovali aj nové štáty Európskej únie vrátane Slovenska. Po šiestich rokoch od schválenia nariadenia č. 883/2004 obidve koordinačné nariadenia nadobudli účinnosť naraz, 1. mája 2010.



Pomerne dlhé obdobie od schválenia nariadenia č. 883/2004 sa podpísalo pod nevyhnutnosť novelizovať ho ešte pred nadobudnutím jeho účinnosti, a to prijatím nariadenia č. 988/2009.

Nové koordinačné nariadenia sa pripravovali so zámerom zjednodušiť a modernizovať koordinačné pravidlá. Do jednotlivých ustanovení boli zapracované praktické skúsenosti z uplatňovania koordinácie a závery rozsudkov Európskeho súdneho dvora. Okrem štyroch princípov koordinácie, ktoré boli zakotvené aj v predchádzajúcom nariadení č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, a jeho vykonávacom nariadení č. 574/72, **t. j. rovnosť zaobchádzania, uplatniteľnosť jednej legislatívy, spočítavanie období, zachovanie nadobudnutých práv, nové koordinačné nariadenia**

kladú dôraz aj na ďalšie princípy, a to najmä na princíp rovnakého zaobchádzania s dávkami, príjmami, skutočnosťami alebo udalosťami (princíp asimilácie faktov), na princíp posilnenia vzájomnej spolupráce medzi inštitúciami a využívania nových technológií pri vzájomnej komunikácii.

Vzájomná komunikácia

Najmä vzájomná komunikácia prostredníctvom nových technológií je v popredí záujmu členských štátov Európskej únie a je prioritou na najbližšie obdobie. Pôvodný úmysel európskych zákonodarcov bol, aby spolu s účinnosťou nových koordinačných nariadení bol spustený aj nový systém elektronickej výmeny údajov EESSI, čím by sa odstránila papierová forma komunikácie medzi inštitúciami. Tento cieľ sa nepodarilo dosiahnuť, a preto bolo schválené dvojročné prechod-

né obdobie do 30. apríla 2012, počas ktorého môže prebiehať výmena údajov a komunikácia medzi inštitúciami naďalej prostredníctvom pôvodných európskych formulárov. Situácia v dvojročnom prechodnom období bude o to zložitejšia, že niektoré štáty, ktoré sú schopné už v súčasnosti vymieňať formuláre elektronicke, budú využívať tento spôsob komunikácie, takže Sociálna poisťovňa musí byť pripravená aj na prijímanie elektronických dokumentov.

Zložitá situácia nastane aj pri uplatňovaní nových koordinačných nariadení vo vzťahu k Islandu, Lichtenštajnsku, Nórsku a Švajčiarsku. Na tieto štáty sa aplikovali nariadenia č. 1408/71 a 574/72 na základe osobitných dohôd, ktorými sa rozšírila pôsobnosť nariadení aj na tieto štáty. Avšak v dôsledku zložitosti rokovaní sa nepodarilo dohody pripraviť tak, aby boli účinné už od 1. mája 2010, takže nové koordinačné nariadenia sa na tieto štáty



rozšíria s časovým odstupom.

Oveľa komplikovanejšia situácia nastane vo vzťahu k príslušníkom tretích krajín. Na tieto osoby sa uplatňuje nariadenie 859/2003, ktoré je však striktné viazané na doterajšie nariadenia č. 1408/71 a č. 574/72. Keďže na texte nariadenia, ktorým by sa rozšírila pôsobnosť nových koordinačných nariadení na príslušníkov tretích krajín, sa členské štáty Európskej únie nedohodli, na tieto osoby sa bude naďalej aplikovať nariadenie č. 1408/71 a jeho vykonávacie nariadenie č. 574/72, a to až dovtedy, kým nebude prijaté nariadenie nahrádzajúce nariadenie č. 859/2003.

Pôsobnosť a vecný rozsah

Rozšíril sa osobný aj vecný rozsah nových koordinačných nariadení. Pôsobnosť koordinačných nariadení sa vzťahuje na

- občanov členského štátu Európskej únie (resp. štátov EHP a Švajčiarska po rozšírení pôsobnosti aj na týchto občanov),
- osoby bez štátnej príslušnosti a utečencov, ak majú bydlisko v členskom štáte EÚ,
- na rodinných príslušníkov a pozostalých po týchto osobách bez ohľadu na štátnu príslušnosť.

Zásadné zmeny nastali v takmer každej oblasti sociálneho zabezpečenia, ktorá patrí do vecného rozsahu koordinácie podľa článku 3 nariadenia č. 883/2004, a ktorá sa týka

- dávok v chorobe,
- dávok v materstve a rovnocenných otcovských dávok,
- dávok v invalidite,
- dávok v starobe,
- pozostalostných dávok,
- dávok pri pracovných úrazoch a chorobách z povolania
- pohrebneho,
- dávok v nezamestnanosti,
- pred dôchodkových dávok,
- rodinných dávok.

Vecný rozsah nariadení sa rozšíril o

- dávky v otcovstve, ktoré sa doteraz nerozlišovali od dávok v materstve,
- pred dôchodkové dávky (to sú peňažné dávky iné ako dávka v nezamestnanosti alebo dávka predčasného starobného dôchodku; poskytujú sa od určitého veku pracovníkov, ktorí znížili, skončili alebo pozastavili svoju zárobkovú činnosť až do veku, v ktorom majú nárok na starobný dôchodok alebo predčasný dôchodok, pričom ich získanie sa nepodmieňuje tým, aby daná osoba bola k dispozícii službám zamestnanosti príslušného štátu),
- dávky dlhodobej starostlivosti; za peňažnú dávku dlhodobej starostlivosti sa podľa rozsudku Európskeho súdneho dvora Molenaar považuje periodicky vyplácaný príspevok, nezávislý od vzniknutých nákladov na starostlivosť, ktorý má formu finančnej pomoci a umožňuje zlepšenie ži-

votnej úrovne osôb vyžadujúcich dlhodobú starostlivosť; tento príspevok je exportovateľný.

Do vecného rozsahu nariadenia nepatria a teda koordinácii nepodliehajú

1. dávky sociálnej a zdravotnej pomoci – asistencie; výplata týchto dávok spravidla závisí od preverovania majetkových pomerov, pričom tieto dávky nie sú spojené s niektorou zo skôr spomenutých oblastí sociálneho zabezpečenia

2. dávky, kde členský štát preberá zodpovednosť za škody spôsobené osobám a poskytuje odškodnenie, napríklad v súvislosti s obeťami vojny a vojenskej akcie alebo ich dôsledkov, obeťami trestných činov, atentátov alebo teroristických činov, obeťami škody zapríčinennej agentmi členských štátov počas plnenia ich povinností alebo obeťami znevýhodnenými z politických alebo náboženských dôvodov alebo z dôvodov svojho pôvodu.

Do pôsobnosti nariadenia nepatria ani dávky, ktoré sú založené na dohodách medzi zamestnávateľmi a odbormi, pretože na zachovanie doplnkových dôchodkových práv sa vzťahuje osobitná smernica Rady 98/49/EC z 29. júna 1998.

Uplatňovanie sporných ustanovení

Zložité rokovania a potreba prijať kompromisné riešenia pri schvaľovaní jednotlivých článkov spôsobili, že text mnohých ustanovení je nejednoznačný, príliš všeobecný a členské štáty Európskej únie majú rozdielny názor na ich uplatňovanie. Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia v tejto súvislosti prijala niekoľko rozhodnutí a odporúčaní, v ktorých zaujala stanovisko k uplatňovaniu niektorých sporných ustanovení. Preto pri výklade koordinačných nariadení je potrebné prihliadať aj na tieto rozhodnutia a odporúčania. Treba však poznamenať, že naďalej zostávajú otvorené mnohé zložité otázky a bude trvať určitý čas, kým sa podarí zjednotiť stanoviská členských štátov a dospieť k spoločnému konsenzu.

Osobitnú pozornosť si vyžaduje problematika určenia skutočného bydliska, ktorého účelom je určiť príslušnosť k právnym predpisom v súlade s koordinačným nariadením v prípadoch možného súbehu dvoch legislatív a zabrániť poberaniu dávok sociálneho zabezpečenia v plnej výške z dvoch alebo viacerých členských štátov. Určením bydliska ako centra záujmov sa zaoberá judikatúra Európskeho súdneho dvora a zovšeobecnené závery najvýznamnejších rozsudkov (Hakenberg, Di Paolo, Knoch a ďalšie) sa premietli do článku 11 vykonávacieho nariadenia. Na určenie bydliska teda nestačí len trvalý (formálny) pobyt, ale je potrebné zohľadňovať aj ďalšie skutočnosti, ktoré sú rozhodujúce pre určenie centra záujmov dotknutej osoby, napr. trvanie a nepretržitosť bydliska, miesto

zamestnania, dĺžka trvania pracovnej zmluvy, rodinná situácia, najmä rodinné väzby, u študentov zdroj ich príjmu, bytová situácia a pod. I keď vo väčšine prípadov trvalý (formálny) pobyt je totožný s centrom záujmov, bude potrebné väčšiu pozornosť venovať aj skúmaniu skutočného bydliska osoby najmä v súvislosti so stále sa zvyšujúcou migráciou.

Nové úlohy a spolupráca inštitúcií

Nové koordinačné nariadenia predpokladajú aj oveľa užšiu spoluprácu príslušných inštitúcií. Osobitný dôraz sa kladie na aktívnu pomoc a spoluprácu inštitúcií, ako aj na rýchlosť poskytovania a výmeny údajov. Zavádza sa inštitút dočasného uplatňovania právnych predpisov a predbežné priznanie dávok, ktorého cieľom je zvýšiť ochranu osôb v prípadoch, že medzi inštitúciami alebo úradmi sa vyskytne rozdiel vo výklade určenia príslušnosti k právnym predpisom a z toho dôvodu ani jeden z nich nevypláca dávky. **Vykonávacie nariadenie č. 987/2009 v článku 6 stanovuje, že príslušnosť k právnym predpisom sa v týchto prípadoch určí takto :**

- štát výkonu zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti, ak sa zamestnanie alebo samostatná zárobková činnosť vykonáva len v jednom členskom štáte,
- štát bydliska, ak v ňom dotknutá osoba vykonáva časť svojej činnosti alebo je neaktívna (t. j. nevykonáva zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť),
- štát prvého podania žiadosti o uplatnenie právnych predpisov, ak osoba vykonáva činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch.

Nové úlohy, ktoré vyplývajú nositeľom sociálneho zabezpečenia z koordinačných nariadení, súvisia aj s pomerne rozsiahlou spoluprácou v oblasti vymáhania pohľadávok. Koordinácie nariadenia ukladajú nositeľom sociálneho zabezpečenia nielen povinnosť poskytovať informácie, ktoré by mohli byť pre inštitúciu, ktorá eviduje pohľadávku na sociálnom zabezpečení, rozhodujúce, ale priamo ukladá dožadovanej inštitúcii povinnosť vymáhať pohľadávku, pričom takáto spolupráca je v zásade bezplatná. Tieto opatrenia majú za cieľ zabrániť tomu, aby dlžníci na poistnom zmenou sídla alebo bydliska do iného členského štátu Európskej únie znemožnili vymáhať pohľadávky na sociálnom zabezpečení. Uplatňovanie týchto ustanovení si však vyžiada ešte viaceré analýzy a zjednotenie postupu všetkých inštitúcií, do ktorých pôsobnosti patrí koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia v Slovenskej republike.

JUDr. Ružena Rybovičová
riaditeľka odboru zdieľanosti EÚ
a zahraničných vzťahov,
Sociálna poisťovňa ústredie

Vol'ný pohyb osôb - zjednodušenie pravidiel

Skutočnosť, že koordináčne nariadenia - Nariadenie č. 1408/1971 (EHS) o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a členov ich rodín pohybujúcich sa v rámci spoločenstva a jeho vykonávacie Nariadenie č. 574/1972 (EHS) boli viackrát zmenené a doplnené, čím sa stávali zložitými a príliš rozsiahlymi, bola hlavným podnetom pre zjednodušenie pravidiel koordinácie v nových koordináčnych nariadeniach, aby sa tak dosiahol cieľ voľného pohybu osôb.

Dňa 30. októbra 2009 bolo v Úradnom vestníku Európskej únie uverejnené pod číslom 987/2009 nové nariadenie, ktorým sa stanovuje postup na vykonávanie Nariadenia č. 883/2004 (ES) o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „vykonávacie nariadenie“). Nariadenie č. 883/2004 (ES) o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „základné nariadenie“) a jeho vykonávacie nariadenie nahradili teda vyššie spomínané nariadenia 1408/1971 a 574/1972. Nové koordináčne nariadenia sú záväzné v celom rozsahu a priamo uplatniteľné vo všetkých členských štátoch. Platnosť nadobudli dňom uverejnenia v Úradnom vestníku, pričom **základné nariadenie sa stane účinným dňom nadobudnutia účinnosti vykonávacieho nariadenia a vykonávacie nariadenie je účinné od 1. mája 2010.**

Nové koordináčne nariadenia počítajú so zavedením systému **EESSI** (Electronic Exchange of Social Security Information – elektronická výmena údajov v oblasti sociálneho zabezpečenia), pričom umožňujú členským štátom využiť na zavedenie tohto systému dvojročné prechodné obdobie, a síce od 1. mája 2010 do 31. apríla 2012. Správna komisia však môže rozhodnúť o primeranom predĺžení tohto obdobia, v prípade, ak dôjde k výraznému omeškaniu v zabezpečení potrebnej infraštruktúry Spoločenstva.

V súvislosti so systémom EESSI boli vypracované tzv. obchodné toky (business flows) k jednotlivým článkom nových nariadení. V rámci úrazového poistenia je to najmä Hlava III., Kapitola II. vykonávacieho nariadenia – Dávky v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania (články 33 až 41). Tieto obchodné toky boli premietnuté do tzv. **SED-ov** (Structured Electronical Document – štruktúrovaný elektronický dokument), ktorý má formát určený na elektronickú výmenu údajov medzi členskými štátmi. V súčasnosti však stále prebieha revízia týchto SED-ov.

V rámci systému EESSI budú zároveň papierové E-formuláre nahradené tzv. **PD** (Portable Documents – prenosné dokumenty). V prípade pracovných úrazov a chorôb z povolania bude doteraz používaný formulár E 101 – Potvrdenie o uplatniteľnej legislatíve – nahradený prenosným dokumentom PD A1 a formulár E 123 – Náhrada vecných dávok zdravotnej starostlivosti bude nahradený prenosným dokumentom PD DA1.

Do spustenia nového systému elektronickej výmeny údajov budú v niektoré inštitúcie, medzi inými aj Sociálna poisťovňa, používať aj počas prechodného obdobia, teda od 1. mája 2010, E-formuláre v papierovej forme.

V rámci technickej špecifikácie systému elektronickej výmeny údajov EESSI boli vytvorené tzv. prístupové body (access points), pričom jeden členský štát môže mať najviac päť prístupových bodov. Slovenská republika má tri prí-

stupové body, pričom jedným z nich je Sociálna poisťovňa. Každý prístupový bod má svoju národnú a medzinárodnú časť, ktorou vyšle elektronickú informáciu do Hlavného adresára v Bruseli a ten ju odošle do prístupového bodu inštitúcie, ktorá má byť adresátom predmetnej informácie.

Výnimky zo základných zásad

Z vyššie uvedených základných zásad sú v nových nariadeniach **stanovené nasledujúce výnimky.**

Prvú z týchto výnimiek predstavuje inštitút vyslania - zamestnanec, ktorého zamestnávateľ vyslal na výkon činnosti do iného členského štátu, aby tam vykonával prácu v jeho mene, bude aj naďalej podliehať právnym predpisom členského štátu, z ktorého bol vyslaný, ak očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a vyslaný zamestnanec tam nebol vyslaný s cieľom nahradiť inú osobu. Podstatnou zmenou tohto inštitútu je predĺženie obdobia vyslania z 12 mesiacov na 24 mesiacov. Dôvodom tejto zmeny je zjednodušenie pravidiel vyslania, nakoľko na základe pôvodných koordináčnych pravidiel bola osoba najskôr vyslaná len na 12 mesiacov – formulár E 101 a až následne sa rozhodlo o jej ďalšom vyslaní – formulár E 102 (Predĺženie obdobia vyslania).

Druhú výnimku predstavuje výkon činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch. Osoba, ktorá vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch a vykonáva činnosť aj v štáte svojho bydliska podľa právnym predpisom štátu bydliska, ak tu vykonáva podstatnú časť svojej činnosti. V porovnaní so starými nariadeniami sa v tomto prípade zmenili podmienky podstatného výkonu práce. V prípade, ak osoba vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch a nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti v štáte bydliska podľa legislatívy členského štátu, v ktorom je registrované sídlo jej zamestnávateľa. Nakoniec, v prípade, ak osoba vykonáva činnosť ako zamestnanec v dvoch alebo viacerých členských štátoch pre zamestnávateľa so sídlom mimo Európskej únie a táto osoba má bydlisko v členskom štáte Európskej únie, napriek tomu, že v ňom nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti, bude sa na ňu vzťahovať legislatíva štátu bydliska.

Poslednú tretiu výnimku predstavuje dohoda dvoch alebo viacerých členských štátov, týkajúca sa možnosti individuálneho určenia príslušnosti právnych predpisov.

V nových koordináčnych nariadeniach sa rozšíril ich osobný rozsah o neaktívne osoby a súčasne sa spresnilo aj určovanie príslušnosti právnych predpisov, a to z dôvodu zaručenia predbežného zaradenia osoby do systému sociálneho zabezpečenia, v prípade dlhodobejšie-

ho procesu zisťovania príslušnej inštitúcie, resp., v prípade, ak nastane spor o určenie uplatniteľných právnych predpisov. V týchto prípadoch sa použije inštitút dočasného uplatňovania právnych predpisov podľa článku 6 vykonávacieho nariadenia, a síce pokiaľ nie je vo vykonávacom nariadení ustanovené inak, na dotknutú osobu sa dočasne vzťahujú právne predpisy jedného z týchto členských štátov, pričom poradie priorit sa určí takto:

1.) právne predpisy členského štátu, v ktorom osoba v súčasnosti vykonáva zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť, ak zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť vykonáva osoba len v jednom členskom štáte;

2.) právne predpisy členského štátu bydliska, ak v ňom dotknutá osoba vykonáva časť svojej činnosti (svojich činností) alebo ak nevykonáva zamestnanie ani samostatnú zárobkovú činnosť;

3.) v ostatných prípadoch, keď osoba vykonáva činnosť alebo činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch, právne predpisy členského štátu, v ktorom sa žiadalo o uplatnenie jeho právnych predpisov ako v prvom.

Nariadenia 1408/1971 a 574/1972 sa zrušujú s účinnosťou od 1. mája 2010, pričom právne predpisy určené týmito nariadeniami sa môžu uplatňovať ešte 10 rokov od dátumu začatia aplikácie nových nariadení 883/2004 a 987/2009, za predpokladu, že sa nezmení situácia dotknutej osoby.

JUDr. Peter Hricko



Koordinácia systémov zdravotného zabezpečenia



Najmä tým občanom Slovenskej republiky, ktorí migrujú v rámci Európskej únie a majú záujem o zachovanie svojich práv v oblasti zdravotného poistenia a export práva na vecné dávky, dávame do pozornosti Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „nariadenie č. 883/2004“) a jeho vykonávanie Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 (ďalej len „nariadenie č. 987/2009“, ktorým sa stanovuje postup pri koordinácii systémov zdravotného a sociálneho zabezpečenia. Nariadenia č. 883/2004 a č. 987/2009 prinášajú niektoré novinky, prípadne spresňujúce ustanovenia nielen pre poistencov a inštitúcie, ale aj členské štáty. V tomto článku sa dotkneme základných zmien týkajúcich sa vecných dávok alebo v kontexte systému povinného verejného zdravotného poistenia v SR – poskytovania a úhrady zdravotnej starostlivosti.

Nariadenie č. 883/2004 prvýkrát ustanovuje definíciu pojmu vecné dávky. V zmysle čl. 1 písm. va) predmetného nariadenia sa pod nimi rozumejú:

1. nemocenské dávky, dávky v materstve a rovnocenné dávky v otcovstve. Ide o vecné dávky ustanovené v právnych predpisoch členského štátu, ktoré sú určené na poskytnutie, sprístupnenie alebo priame zaplatenie zdravotnej starostlivosti a doplnkových výrobkov a služieb zdravotnej starostlivosti alebo na preplatenie nákladov na zdravotnú starostlivosť; zahŕňajú aj vecné dávky dlhodobej starostlivosti;

2. pracovné úrazy a choroby z povolania. Ide o všetky vecné dávky v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, ktoré sú ustanovené v rámci systémov členských štátov uplatňovaných v prípade pracovných úrazov a chorôb z povolania.

V zásade podľa nariadení č. 883/2004 a č. 987/2009 poznáme tri základné rozsahy vecných dávok:

1. potrebná zdravotná starostlivosť; poistencovi vzniká na takýto rozsah nárok pri pobyte v inom členskom štáte počas

turistiky, pracovnej cesty, pri štúdiu v inom členskom štáte, vyslaní zamestnanca na prácu do iného členského štátu a pod.,

2. zdravotná starostlivosť v plnom rozsahu, na ktorú vzniká nárok v štáte bydliska a väčšinou aj v štáte poistenia (napr. cezhraniční pracovníci, pracovníci s výkonom práce v inom členskom štáte, ako je štát bydliska, poberatelia dôchodkov zo systému sociálneho poistenia jedného štátu s bydliskom v inom členskom štáte, ako aj nezaopatrení rodinní príslušníci uvedených kategórií poistencov),

3. špecifická plánovaná zdravotná starostlivosť, na ktorú príslušná inštitúcia udelila súhlas. Ide zväčša o liečbu, ktorá je hrazená z verejného zdravotného poistenia a nie je dostupná v SR v medicínsky primeranom čase, pričom sa zohľadňuje súčasný zdravotný stav a možný priebeh choroby.

Čo nové prináša nariadenie č. 883/2004 a nariadenie č. 987/2009 v oblasti vecných dávok poistencom?

Širšie práva pre rodinných príslušníkov cezhraničných pracovníkov

V súlade s čl. 18 ods. 2 nariadenia č. 883/2004 majú nezaopatrení rodinní príslušníci cezhraničného pracovníka nárok na vecné dávky v plnom rozsahu pri pobyte v štáte poistenia – miesta výkonu práce žiadateľa rodiny. Za cezhraničného pracovníka sa považuje pracovník, ktorý vykonáva činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v členskom štáte a ktorý má bydlisko v inom členskom štáte, do ktorého sa vracia spravidla denne alebo aspoň raz za týždeň. Slovenský cezhraničný pracovník má výkon práce v SR. Cudzí cezhraničný pracovník má výkon práce v inom členskom štáte EÚ a bydlisko v SR.

Do 30. 04. 2010 platilo takéto právo pre nezaopatrených rodinných príslušníkov, len ak existovali bilaterálne dohody medzi dotknutými členskými štátmi EÚ. V súlade s prí-

lohou III k nariadeniu č. 883/2004 zatiaľ nie je možné toto právo uplatňovať, ak cezhraničný pracovník podlieha právnym predpisom Dánska, Estónska, Španielska, Talianska, Litvy, Maďarska, Holandska, Fínska, Švédska, Veľkej Británie.

Naopak nárok na vecné dávky v plnom rozsahu v štáte poistenia môžu využiť slovenskí občania s bydliskom v SR ako nezaopatrení rodinní príslušníci cezhraničného pracovníka, ktorý podlieha právnym predpisom najmä Českej republiky, Rakúska, Poľska, Nemeckej spolkovej republiky atď. Doklady na preukazovanie nároku uvedenej kategórie osôb, ako aj bližšie informácie o prístupe k sieti poskytovateľov zdravotnej starostlivosti v danom štáte poskytne príslušná inštitúcia v inom členskom štáte, kde je poistený nositeľ, od ktorého si odvodzujú svoje práva nezaopatrení rodinní príslušníci s bydliskom SR.

Širšie práva pre dôchodcov pri návrate do príslušného štátu

Štáty uvedené v prílohe IV nariadenia č. 883/2004 priznávajú poberateľom dôchodkov z ich systému, ktorí majú bydlisko v inom členskom štáte, nárok na zdravotnú starostlivosť v plnom rozsahu počas pobytu v príslušnom štáte. To znamená, že ak v SR má bydlisko osoba, ktorá je poberateľom dôchodku napr. z Českej republiky, má právo pri pobyte v Českej republike na zdravotnú starostlivosť v plnom rozsahu. Doklady na preukazovanie nároku tejto kategórie osôb, ako aj bližšie informácie o prístupe k sieti poskytovateľov zdravotnej starostlivosti v danom štáte poskytne príslušná česká zdravotná poisťovňa. Uvedené širšie nároky sa týkajú dôchodcov poistených a dočasne pobývajúcich v Belgicku, Bulharsku, Českej republike, Nemeckej spolkovej republike, Grécku, Španielsku, Francúzsku, v Luxembursku, Maďarsku, Holandsku, Rakúsku, Poľsku, Slovinsku, Švédsku a na Cypre. Toto právo nemôžu zatiaľ využívať poberatelia dôchodkov zo sociálneho poistenia v SR, ktorí bývajú v iných členských štátoch, počas svojho pobytu v Slovenskej republike.

Širšie práva pre bývalých cezhraničných pracovníkov v dôchodku

V súlade s čl. 28 majú cezhraniční pracovníci v dôchodku (z dôvodu veku alebo invalidity) a ich nezaopatrení rodinní príslušníci nárok na pokračovanie liečby v štáte bývalého zamestnania alebo podnikania, ktorá bola začatá počas ekonomickej aktivity bývalého cezhraničného pracovníka. Musí ísť o pokračujúce vyšetrenie, diagnostikovanie a liečenie choroby po celý čas jej trvania. Na základe potvrdenia statusu bývalého cezhraničného pracovníka vydá súčasná príslušná inštitúcia prenosný dokument S 3, ktorý oprávňuje jeho držiteľa na čerpanie špecifických vecných dávok spĺňajúcich už spomenuté podmienky. Ide vlastne o výhodu pre

>>>

bývalého cezhraničného pracovníka a jeho nezaopatrených rodinných príslušníkov, slovenská zdravotná poisťovňa nemá právo na zamietnutie takejto plánovanej liečby.

Chronické ochorenia a potreba dohody so zdravotníckym zariadením vopred

Pri pobyte mimo príslušného štátu sa rozširuje zoznam zdravotnej starostlivosti, ktorá spadá do okruhu potrebnej zdravotnej starostlivosti a ktorú si musí pacient za účelom jej dostupnosti vopred dohodnúť s poskytovateľom zdravotnej starostlivosti v inom členskom štáte, do ktorého mieni poistenec vycestovať. Ide o dialýzu, oxygenoterapiu, chemoterapiu, špecifickú liečbu astmy, echokardiografiu v prípade chronických autoimunitných ochorení.

Špecifická plánovaná zdravotná starostlivosť

Žiadosť o udelenie súhlasu s plánovanou

zdravotnou starostlivosťou podáva poistenec inštitúcii v mieste bydliska, ktorá postupuje žiadosť príslušnej inštitúcii spolu s vyhlásením, že liečba sa uhrádza z verejného systému štátu bydliska a nie je možné ju poskytnúť v medicínsky primeranom čase. V prípadoch, keď si stav poistenca vyžaduje naliehavú a životne dôležitú liečbu a ide o liečbu hradenú z verejného systému štátu bydliska a nie je možné ju poskytnúť v medicínsky primeranom čase v štáte bydliska, vydáva súhlas v mene príslušnej inštitúcie inštitúcia v mieste bydliska. Poistenec má nárok aj na úhradu dopravy a sprievodcu pri plánovanej zdravotnej starostlivosťi, na ktorú príslušná inštitúcia udelila súhlas v súlade s národnými právnymi predpismi. Nárokový doklad (formulár E 112 alebo prenosný dokument S 2) musí poistenec predložiť pred čerpaním liečby v inom členskom štáte inštitúcii v mieste pobytu v štáte, kde bude čerpať plánovanú liečbu. Nariadenie č. 987/2009 v čl. 26 priznáva poistencovi nárok na priaznivejšie sadzby na refundáciu, ak poistenec musel

znášať časť alebo všetky výdavky sám napr. pri dodatočnom súhlase. Zároveň sú nepriamo ustanovené lehoty na rozhodnutie o žiadosti o plánovanej zdravotnej starostlivosťi s odkazom na národné právne predpisy – v SR platia lehoty ustanovené v § 10 zákona NR SR č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.

Uvedené pravidlá sa zatiaľ neuplatňujú vo vzťahu k Švajčiarsku a štátom Európskeho hospodárskeho priestoru (Nórsko, Island, Lichtenštajnsko) a budú účinné až dňom ratifikácie rozšírenia asociačných dohôd EÚ s uvedenými štátmi o tieto nariadenia. Dovtedy sa teda u poistencov uvedených štátov v SR postupuje podľa nariadenia Rady EHS č. 1408/71 a rovnako na poistencov SR s pobytom alebo bydliskom v týchto štátoch sa vzťahuje toto nariadenie.

Ing. Andrea Gáliková

Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou



Úrad ako styčný orgán

Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou plní v rámci svojich činností aj funkciu styčného orgánu v súlade s čl. 3 a 4 Nariadenia Rady EHS č. 574/72 a čl. 1 ods. 2 b) a čl. 66 nariadenia EP a Rady (ES) č. 987/2009 pre poskytovanie zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia vo vzťahu k styčným orgánom členských štátov Európskej únie, Nórska, Lichtenštajnska, Islandu a Švajčiarska na komunikáciu medzi príslušnými zdravotnými poisťovňami.

V rámci činnosti styčného orgánu spracoval úrad za obdobie rokov 2005 – 2009 celkovo **604 566 faktúr** (formulárov E 125 a E 127) potrebných na uvedenú úhradu. Náklady na zdravotnú starostlivosť poskytnutú poistencom SR v krajinách EÚ dosiahli **1,54 mld. Sk (51,10 mil. €)**. Na území SR čerpali poistenci z krajín EÚ zdravotnú starostlivosť v hodnote **1,32 mld. Sk (44,0 mil. €)**.

K najväčším veriteľom SR v roku 2009 patrili:

- **Česká republika** (47,0 % podiel na celkovej výške záväzkov SR voči EÚ),
- **Nemecko** (19,2 %),
- **Rakúsko** (13,4 %).

Takáto situácia pretrváva od vstupu SR do EÚ a je podmienená najmä výraznými väzbami medzi Slovenskou republikou a Českou

republikou, ako aj významným počtom slovenských študentov študujúcich v spomenutých členských štátoch a zamestnancov vyslaných do týchto štátov, na ktorých sa naďalej vzťahuje slovenská legislatíva. Spomenuté štáty zároveň patrili aj v roku 2009 k štátom EÚ, v ktorých čerpali slovenskí poistenci v najväčšom objeme finančne náročnú plánovanú liečbu, ako aj liečbu poskytnutú nad rámec pôvodne plánovanej.

Najvýznamnejšími **dĺžníkmi SR** v roku 2009 boli:

- **Česká republika** (40,67 % podiel na celkovej výške pohľadávok SR voči EÚ),
- **Rakúsko** (24,0 %),
- **Maďarsko** (21,8 %),

Na tomto stave sa podieľali najmä slovenskí občania, ktorí migrovali do susedných štátov EÚ za prácou, boli tam poistení, ale bydlisko mali spolu so svojimi nezaopatrenými rodinnými príslušníkmi v SR, kde čerpali zdravotnú starostlivosť v plnom rozsahu. Zvýšenie podielu pohľadávok voči Rakúskej republike o 13,7 % v porovnaní s rokom 2008 vyplýva z priebežného rastu počtu slovenských občanov vykonávajúcich opatrovateľské práce v tomto štáte.

Zároveň úrad spracoval 27 133 formulárov, ktorých prostredníctvom si poistenci a inštitúcie uplatňujú svoje práva podľa nariadení Európskej únie. Pre poistencov SR to boli

najmä formuláre na overenie refundačných sadzieb za zdravotnú starostlivosť čerpanú v EÚ (formulár E 126). Išlo o prípady, keď slovenskí poistenci zaplatili priamo v hotovosti alebo bezhotovostným prevodom za potrebnú zdravotnú starostlivosť z dôvodu, že nedisponovali Európskym preukazom zdravotného poistenia (EZP) alebo im ho poskytovateľ zdravotnej starostlivosti v EÚ odmietol akceptovať počas pobytu v inom členskom štáte EÚ a potom požiadali svoju príslušnú zdravotnú poisťovňu v súlade s čl. 34 nariadenia Rady EHS č. 574/72 o preplatenie vzniknutých výdavkov. Na druhej strane z krajín EÚ to boli žiadosti o vystavenie formulárov potvrdzujúcich nárok poistencov SR na zdravotnú starostlivosť v EÚ (formulár E 107). Išlo nielen o žiadosti o nárokové doklady pri dočasnom pobyte v inom členskom štáte (žiadosti o Európsky preukaz zdravotného poistenia, náhradný certifikát k EPZP) ale aj o nárokové doklady na účely bydliska pracovníkov, žiadateľov o dôchodok, dôchodcov a nezaopatrených rodinných príslušníkov v inom členskom štáte EÚ (formuláre E 106, E 109, E 120, E 121).

.....Aj tieto štatistiky ukazujú, že je potrebné sprístupňovať poistencom informácie o právach na zdravotnú starostlivosť pri migrácii v rámci EÚ, ale aj povinnostiach, aby si svoje právo garantované európskymi nariadeniami mohli uplatňovať.

(MM)

Čo priniesla novela živnostenského zákona

Národná rada Slovenskej republiky na marcovej schôdzi schválila návrh zákona o službách na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Pretože zákon významnejším spôsobom novelizuje aj živnostenský zákon, o zmenách v zákone sme sa porozprávali s riaditeľom odboru živnostenského podnikania Ministerstva vnútra SR Ing. Jánom Dutkom.

■ **Podnikatelia stále volajú po stabilite legislatívneho prostredia. Živnostenský zákon bol mnohokrát novelizovaný. Čo bolo dôvodom na schválenie zákona o službách na vnútornom trhu?**

Slovenská republika bola povinná implementovať smernicu o službách na vnútornom trhu do nášho právneho poriadku do konca minulého roka. Ide hlavne o ďalšie zjednodušovanie administratívnych procedúr a znižovanie administratívnej náročnosti najmä pri vstupe podnikateľov do podnikania. Zákon zavádza nový prístup v oblasti služieb v prospech podnikateľov, príjemcu služby či spotrebiteľa. Boli schválené zmeny v doterajších administratívno-právnych povoleniach postupoch pri vydávaní oprávnení.

■ **Aké sú dôvody takých častých novelizácií živnostenského zákona?**

S požiadavkou na stabilitu legislatívneho prostredia možno súhlasiť. Za platnosti živnostenského zákona od roku 1992 bol tento zákon z dielne Ministerstva vnútra SR v postavení ústredného orgánu štátnej správy v živnostenskom podnikaní novelizovaný len 4-krát. Ostatné zmeny boli s súvislosťou so zmenami v prílohách živnostenského zákona vyvolanými osobitnými predpismi, ktoré určujú osobitné podmienky na splnenie odbornej spôsobilosti pre regulované živnosti, alebo so zmenami v § 3 živnostenského zákona, ktorý definuje, ktoré činnosti možno vykonávať podnikateľským spôsobom, avšak nie v režime živnostenského zákona. Zastávame názor, že živnostenský zákon nie je brzdou pre podnikateľskú obec.

■ **Ktorých podnikateľov sa zákon o službách na vnútornom trhu dotýka?**

Zákon sa dotýka tých podnikateľov, ktorí budú poskytovať služby. Službou sa rozumie akákoľvek samostatne zárobková činnosť priemyselnej, výrobnnej, obchodnej alebo remeselnej povahy alebo činnosť v oblasti slobodných povolání, ktorá sa príjemcovi služby poskytuje spravidla za odplatu. V zákone je vymedzený okruh služieb, na ktoré sa zákon nevzťahuje.

■ **Podľa smernice o službách na vnútornom trhu má každá krajina preskúmať všetky platné administratívne postupy a navrhnúť ich zjednodušenie. O aké zmeny ide?**

Zavádza sa tzv. systém tichého súhlasu. Ak správny orgán nerozhodne v zákonnej lehote o žiadosti, predpokladá sa, že povolenie je udelené. Všetky povolenia sa budú udeľovať na dobu neurčitú a bez určenia územného rozsahu. Zákon odstraňuje požiadavky na

dôkazy, ktoré si môže zabezpečiť povoliujúci orgán sám. Originály a overené kópie a preklady je možné vyžadovať len výnimočne. V pochybnostiach sa bude využívať informačný systém vnútorného trhu.

■ **Aké je poslanie informačného systému vnútorného trhu?**

Podľa tohto zákona splnenie podmienok, preukázanie určitých skutočností osvedčením, potvrdením alebo iným dokladom je možné aj predložením dokladu z iného členského štátu, ak má ten istý účel a je zrejme, že podmienka bola splnená. Doklad môže byť cudzojazyčný a preklad do slovenského jazyka nemusí byť overený. Originál alebo jeho overená kópia, preklad sa vyžaduje, ak to ustanovuje osobitný predpis. Ak príslušný orgán má pochybnosť o predložennom doklade, možno ho overiť prostredníctvom informačného systému vnútorného trhu v krajine a inštitúcii, ktoré doklad vystavili.

■ **Kto je cezhraničný poskytovateľ služieb?**

Je to poskytovateľ služby, ktorý je usadený v inom členskom štáte a v Slovenskej republike poskytuje služby príležitostne. Na určenie príležitostného poskytovania služby sa prihlíada na početnosť, pravidelnosť a trvanie poskytovania služby. Cezhraničný poskytovateľ služieb má právo poskytovať službu na území Slovenska, ak spĺňa podmienky na poskytovanie tejto služby podľa práva štátu usadenia.

■ **Aké sú povinnosti poskytovateľov služieb pri cezhraničnom poskytovaní služieb?**

Pred prvým poskytnutím služby je poskytovateľ služieb povinný predložiť úradne osvedčenú kópiu dokladu o odbornej kvalifikácii a kópiu o vykonaní praxe. Zároveň je potrebné mať doklad o oprávnení poskytovať služby rovnakého druhu vydaný oprávneným orgánom v štáte pôvodu a doklad o tom, že poskytovanie služieb nie je poskytovateľovi obmedzené alebo zakázané.

■ **Znamená to, že aj podnikatelia zo Slovenska môžu poskytovať služby v iných členských štátoch EÚ?**

Poskytnúť službu v iných členských štátoch EÚ je možné na základe živnostenského oprávnenia vydaného v krajine usadenia. Odporúčame mať živnostenské oprávnenie opatrené tzv. doložkou apostille (odporúčacou), ktorú je možné získať na odbore živnostenského podnikania Ministerstva vnútra SR. Vykonávanie podnikateľskej činnosti je možné len na základe oprávnenia vydaného v krajine, kde sa bude vykonávať podnikateľská činnosť. Je potrebné zdôrazniť, že podnikanie je sústavná činnosť, kým poskytnutie služby nie je možné vykonávať sústavne. Ide o nepravidelnú činnosť.

■ **Kto vykonáva dozor nad cezhraničnými poskytovateľmi služieb?**

Dozor vykonávajú príslušné orgány podľa osobitného predpisu v spolupráci s prísluš-

nými orgánmi štátu usadenia. Príslušný orgán vykoná kontrolu na základe žiadosti príslušného orgánu štátu usadenia alebo z vlastného či iného podnetu. Ak príslušný orgán vykoná kontrolu, pri ktorej zistí, že konanie cezhraničného poskytovateľa služby ohrozuje práva alebo právom chránené záujmy príjemcu služby podľa osobitného predpisu, požiadava príslušný orgán štátu usadenia, aby prijal vhodné opatrenia na zabránenie porušovania práv a právom chránených záujmov príjemcu služby. Ak pri poskytovaní služby hrozí ujma na živote, zdraví, majetku alebo životnom prostredí, v naliehavom prípade príslušný orgán prijme vlastné primerané opatrenia.

■ **Aké najzásadnejšie zmeny obsahuje novela živnostenského zákona? Ako sa zmeny dotknú podnikateľov?**

V živnostenskom zákone bude zrušený povoliovací systém. Všetky živnosti budú ohlasovacie. Živnostenské oprávnenia budú vznikáť na základe ohlásenia (úplné). Rušia sa koncesované živnosti. Súvisí to aj s vysporiadaním sa s inštitútom tichého súhlasu v živnostenskom zákone. Dochádza k zníženiu výraznej administratívnej náročnosti. Na účely živnostenského podnikania sa nebudú vyžadovať originály listín alebo úradne overené kópie, prípadne úradné preklady cudzojazyčných listín. V zákone je nová úprava vydávania výpisov zo živnostenského registra. Rozširuje sa okruh osôb pre ktorých budú jednotné kontaktné miesta zabezpečovať výpisy z registra trestov. Výrazne sa rozširuje rozsah poskytovaných služieb jednotných kontaktných miest.

■ **Jednotné kontaktné miesta zatiaľ poskytujú služby len pre živnostníkov. O aké rozšírenie rozsahu služieb pôjde?**

Medzi jednu z najvýznamnejších zmien je možné zaradiť možnosť poskytnúť informácie jednotnému kontaktnému miestu na zápis do obchodného registra. To znamená, že jednotné kontaktné miesto bude miestom, ktoré bude zabezpečovať aj zápis do obchodného registra. Túto kompetenciu budú mať všetky obvodné (živnostenské) úrady. Živnostenské úrady sú oprávnené prijímať údaje a dokumenty vyžadované registrovými súdmi, a to v podobe, ktorá im umožní ich odoslať v elektronickej podobe. Pokiaľ podnikateľ predloží návrh na zápis alebo jeho prílohy v listinnej podobe, prevod do elektronickej podoby vykoná živnostenský úrad za úhradu. Živnostenské úrady v sídlach krajských miest budú poskytovať služby aj pre podnikateľov, ktorí vykonávajú podnikateľskú činnosť podľa osobitných predpisov. Na týchto pracoviskách bude zabezpečovaná aj obligatórna registrácia fyzických osôb k dani z príjmu a prihlasovanie do systému zdravotného poistenia. U právnických osôb v tejto oblasti bude registrácia fakultatívna.

■ **Zníženiu administratívnej náročnosti by celkom určite prospelo, ak by úrady medzi sebou komunikovali elektronicky.**

Už dnes všetky obvodné (živnostenské) úrady elektronicky komunikujú s Generálnou pro-

>>>

kuratúrou SR ohľadne výpisu z registra trestov, Daňovým riaditeľstvom SR, zdravotnými poisťovňami, registrom obyvateľov. S registrovými súdmi bude tiež elektronická komunikácia s využitím zaručeného elektronického podpisu, ako aj s inštitúciami, ktoré vydávajú doklady, osvedčenia, povolenia podľa osobitných predpisov. Je potrebné otvorene priznať, že stupeň technickej vybavenosti pri jednotlivých inštitúciách je rôzny, a tým ani úroveň elektronickej komunikácie nebude rovnaká.

■ **Podľa schváleného zákona dochádza k nahradeniu živnostenských listov a koncesných listín novým dokladom – osvedčením o živnostenskom oprávnení. Aké sú dôvody takejto zmeny?**

Potreba zjednodušovať administratívne procesy spojené so začatím podnikania si vyžiadala prehodnotiť vydávanie doterajších živnostenských listov v právnom rámci zákona o správnom konaní. Výsledkom je prechod na vydávanie zjednodušenej formy dokladu, ktorým bude osvedčenie o podnikateľskom oprávnení. Bude sa vydávať vždy v prípade, keď podnikateľ preukáže splnenie podmienok živnostenského zákona, a to bez ďalších nadbytočných náležitostí (osobné údaje osoby zodpovedného zástupcu, odôvodnenie, poučenie). Osobitné rozhodnutie podľa zákona o správnom konaní sa vydá v prípade, ak nie sú splnené podmienky živnostenského zákona. Preukazom živnostenského oprávnenia bude zjednodušené a formalizované osvedčenie deklarujúce splnenie podmienok živnostenského zákona. Ak podnikateľ nesplní určené podmienky ustanovené živnostenským zákonom na prevádzkovanie živnosti, bude o tom vydané rozhodnutie.

■ **Preukazom živnostenského oprávnenia bol doteraz aj výpis zo živnostenského registra. Aj v tejto oblasti sú zmeny?**

Výpis zo živnostenského registra naďalej je preukazom živnostenského oprávnenia. Dochádza k zmene miestnej príslušnosti na vydanie výpisu. Výpis zo živnostenského registra bude môcť podnikateľ získať na ktoromkoľvek obvodnom (živnostenskom) úrade. Výpis z verejnej časti registra bude obsahovať údaje platné v deň jeho vydania. Fyzickej osobe, ktorej sa údaje týkajú, možno vydať na požiadanie výpis v rozsahu údajov zapísaných vo verejnej i neverejnej časti registra platných v deň jeho vydania. Rozširuje sa možnosť vydať fyzickej osobe prehľad zapísaných údajov obsahujúci informácie o údajoch platných v deň jeho vydania a informácie o zapísaných, ale v deň jeho vydania už neplatných údajov.

■ **Predchádzajúca zmena v živnostenskom zákone zaviedla systém jeden predmet podnikania – jeden živnostenský list. Tento systém podnikateľská obec neprijíma veľmi pozitívne. Zostáva v tejto oblasti po starom?**

Zmena k 1. 10. 2007 bola potrebná. Dôvody boli mnohokrát vysvetlené. Zastávame názor, že došlo k zníženiu počtu predmetov podnikania pri jenom ohlásení. Počet živnostenských listov aj na činnosti, ktoré podnikateľ skutočne nechcel vykonávať, sa znížil. Samozrejme, že administratívna náročnosť na úradoch bola vyššia. Na jednom osvedčení bude sa môcť uvádzať viac predmetov podnikania. Správny poriadok sa bude vyberať za každý

predmet podnikania.

■ **V čase hospodárskej krízy dost podnikateľov ruší živnostenské oprávnenia alebo pozastavuje prevádzkovanie živnosti. Dochádza v týchto inštitútoch k zmenám?**

Ak v oznámení (podnikateľa) nie je uvedený neskorší deň, živnostenské oprávnenie zanikne dňom nasledujúcim po dni doručenia oznámenia o ukončení podnikania živnostenskému úradu. Ohlásenie ukončenia podnikania možno vziať späť najneskôr v deň, ktorý predchádza dňu zániku živnostenského oprávnenia. Z vlastného alebo iného podnetu živnostenské oprávnenie na jednu alebo viac živností možno zrušiť, ak podnikateľ nezačal prevádzkovať živnosť v lehote dlhšej ako dva roky od vzniku živnostenského oprávnenia alebo ak bez pozastavenia prevádzkovania živnosti prestane prevádzkovať živnosť na dobu dlhšiu ako dva roky.

■ **A pozastavenie živnosti?**

Podnikateľ môže oznámiť miestne príslušnému živnostenskému úradu pozastavenie živnosti. Účinky pozastavenia živnostenského oprávnenia nastávajú dňom doručenia oznámenia o pozastavení prevádzkovania živnosti živnostenskému úradu alebo ak je v oznámení uvedený neskorší deň, týmto dňom. Po pozastavení prevádzkovania živnosti podnikateľ nadobudne živnostenské oprávnenie uplynutím doby pozastavenia prevádzkovania živnosti alebo dňom uvedeným v oznámení o zmene doby pozastavenia prevádzkovania živnosti. Pozastavenie živnosti nemôže trvať kratšie ako šesť mesiacov a dlhšie ako tri roky.

■ **Živnostenský zákon pri remeselných živnostiach pri preukazovaní odbornej spôsobilosti náhradným spôsobom pozná aj inštitút kvalifikačnej skúšky v spojení so osvedčením zo vzdelávacej inštitúcie. Zákon o celoživotnom vzdelávaní priniesol zmeny. Ako sa dotýkajú inštitútu kvalifikačnej skúšky?**

Podľa zákona č. 568/2009 Z. z. o celoživotnom vzdelávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov živnostenské oprávnenia, ktoré získali fyzické osoby a právnické osoby na základe osvedčenia o získanom vzdelaní v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni, a osvedčenia o vykonaní kvalifikačnej skúšky pred skúšobnou komisiou získaného do 31. 12. 2011 zostávajú zachované. Po tomto dátume bude inštitút kvalifikačnej skúšky vypustený zo živnostenského zákona a nahradený osvedčením o čiastočnej kvalifikácii alebo osvedčením o úplnej kvalifikácii podľa zákona o celoživotnom vzdelávaní. Od 1. 6. 2010 je podmienkou účasti na kvalifikačnej skúške okrem osvedčenia o získanom vzdelaní v akreditovanej vzdelávacej ustanovizni aj doklad o vykonaní následnej najmenej šesťmesačnej praxe v odbore.

■ **Aké zmeny sú v zákone o správnych poplatkoch?**

Zásadné zmeny vyvolané v živnostenskom zákone v súvislosti s transpozíciou smernice o službách na vnútornom trhu si vyžiadali vykonať príslušné úpravy aj v zákone o správnych poplatkoch. Zrušili sa položky za vydanie živnostenského listu a vydanie koncesnej listiny a za pozastavenie prevádzkovania živnosti. Namiesto doterajších dokla-

dov budú vydávané osvedčenia o živnostenskom oprávnení, ktoré budú môcť obsahovať aj viac predmetov podnikania. Navrhujeme sa zachovať súčasný spôsob spoplatňovania každého predmetu podnikania osobitne. Novou položkou je vydanie prehľadu údajov zapísaných v živnostenskom registri. Podobne novou položkou je poplatok za prevod listinných dokumentov do elektronickej podoby, čím sa umožní aj podnikateľom, ktorí nedisponujú potrebným technickým vybavením na skenovanie dokumentov, využiť služby jednotných kontaktných miest. Poslednou z nových položiek je správny poriadok za službu jednotného kontaktného miesta, ktorá spočíva v prevzatí, overení a spracovaní údajov a v prevzatí dokladov určených inému orgánu štátnej správy alebo inštitúcii, ktoré sú príslušné na rozhodovanie v požadovanej veci. Vo všetkých položkách sa navrhuje úprava na celé eurá, v prevažnej väčšine smerom dole.

■ **A pokiaľ ide o zmeny v prílohách živnostenského zákona?**

Tým, že koncesie už nebudú, dochádza k zrušeniu celej prílohy č. 3. V prevažnej miere všetky koncesované živnosti sa stávajú viazanými živnosťami s tými istými podmienkami odbornej spôsobilosti. Z tohto dôvodu príloha č. 2, ktorá tvorí viazané živnosti, je rozšírená. Cestná motorová doprava (vnútroštátna nepravidelná autobusová doprava, vnútroštátna nákladná cestná doprava, vnútroštátna taxislužba) nebude živnosťou, ale sa bude vykonávať podľa zákona o cestnej doprave na základe povolenia. Novými viazanými živnosťami sa stáva sprostredkovanie zamestnania za úhradu a vykonávanie montáže plynových zariadení. Príloha č. 1 sa rozširuje o remeselnú živnosť strechár a manikúra a pedikúra.

■ **Budú musieť podnikatelia upraviť svoje právne vzťahy v súlade so zmenami v živnostenskom zákone?**

Živnostenské listy a koncesné listiny vydané do 31. mája 2010 zostávajú v platnosti a všade tam, kde sa v osobitných predpisoch používa názov živnostenský list alebo koncesná listina, rozumie sa tým osvedčenie o živnostenskom oprávnení. V prechodných ustanoveniach sú stanovené niektoré povinnosti pre podnikateľov na úpravu svojich právnych vzťahov, ktoré však nemajú retroaktívny charakter.

■ **Aká je účinnosť zákona?**

Zákon o službách na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov nadobudne účinnosť 1. júna 2010. Ustanovenia, ktoré umožňujú podať žiadosť o udelenie oprávnenia jednotnému kontaktnému miestu aj elektronicke, podpísaný zaručeným elektronickým podpisom, prostredníctvom ústredného portálu verejnej správy, ustanovenia o možnosti uhradiť poplatky vyberané jednotnými kontaktnými miestami elektronicke prostredníctvom ústredného portálu verejnej správy a o možnosti podať jednotnému kontaktnému miestu listiny, ktoré sú súčasťou návrhu na zápis do obchodného registra, elektronicke, podpísané zaručeným elektronickým podpisom, však účinnosť nadobudnú 1. 1. 2012.

Ďakujeme za rozhovor.

Vyrovňavacia dávka a jej funkcia

Vzhľadom na fyziologické osobitosti organizmu a materské poslanie ženy nemôžu počas tehotenstva vykonávať všetky práce. Pracovnoprávne predpisy výslovne zakazujú niektoré práce tehotným ženám a matkám.



Konkrétne ide o nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

Niektoré práce síce nepatria medzi tzv. zakázané práce, no napriek tomu tehotné ženy svoju doterajšiu prácu nemôžu vykonávať zo zdravotných dôvodov spočívajúcich v ich osobe, pretože tieto práce ohrozujú ich tehotenstvo, materstvo alebo zdravie očakávaného dieťaťa.

Ak žena – zamestnankyňa vykonávala pred otehotnením prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná, resp. prácu, ktorá ohrozuje jej tehotenstvo, jej zamestnávateľ je povinný vykonať dočasnú úpravu podmienok výkonu práce a ak to nie je možné, preradiť ju na inú, pre ňu vhodnú prácu. V praxi sa vyskytujú prípady, keď sa žena bráni takémuto preradeniu z obavy, že po preradení dosiahne nižší zárobok. Ak by však takáto situácia nastala, žena má právo požiadať o vyrovňavaciu dávku.

Podmienky nároku

Vyrovňavacia dávka je jednou z nemocenských dávok v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Základnou podmienkou vzniku

nároku na akúkoľvek nemocenskú dávku je existencia nemocenského poistenia. Nárok na vyrovňavaciu dávku však nemá každá nemocensky poistená osoba, ale iba žena – zamestnankyňa, tzn., že žena, ktorá je samostatne zárobkovo činnou osobou, príp. dobrovoľne nemocensky poistenou osobou, nárok na túto dávku nemá.

Ďalšia podmienka vzniku nároku na vyrovňavaciu dávku je, že zamestnankyňa je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala predtým. Obdobne to platí aj v prípade matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode.

Za preradenie na inú prácu v tehotenstve a materstve sa považuje, aj keď nedochádza k zmene druhu práce,

- a) **zníženie normovaného výkonu práce, ktorým sa odstráni príčina, na ktorých základe je také vykonávanie práce zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozuje tehotenstvo ženy, jej zdravie alebo materstvo, s výnimkou kratšieho pracovného času,**
- b) **oslobodenie od vykonávania niektorých pracovných činností pri prácach, ktoré sú zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo, zdravie alebo materstvo, s výnimkou oslobodenia tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne do konca deviateho mesiaca po pôrode od vykonávania uvedených pracovných činností v kratšom pracovnom čase,**
- c) **preradenie tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne do konca deviateho mesiaca po pôrode na iné pracovisko alebo pracovné miesto, ak jej doterajšie pracovisko alebo pracovné miesto patrí medzi také, ktoré sú zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, alebo ak dochádza na doterajšie pracovisko alebo pracovné miesto podľa lekárskeho posudku ohrozuje tehotenstvo ženy, jej zdravie alebo materstvo,**

- d) **oslobodenie od vykonávania nočnej práce tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne do konca deviateho mesiaca po pôrode.**

Zároveň je potrebné upozorniť, že ak tehotnej zamestnankyni nevyhovuje jej doterajšia práca a zamestnávateľ ju preradí na inú prácu, a to i napriek tomu, že doterajšia práca zamestnankyne nepatrí medzi tzv. zakázané práce a ani nejde o prácu, ktorá by podľa lekárskeho posudku ohrozovala jej tehotenstvo, nie je splnená jedna z podmienok nároku na vyrovňavaciu dávku – nevyhnutnosť preradenia na inú prácu. Nárok na vyrovňavaciu dávku nevznikne ani v prípade, že by takáto zamestnankyňa dosahovala pri novej práci nižší príjem.

Vznik nároku a obdobie poskytovania

Nárok na vyrovňavaciu dávku vzniká v kalendárnom mesiaci, v ktorom bola zamestnankyňa preradená na inú prácu a v ktorom pri práci, na ktorú bola preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením, a poskytuje sa do nástupu na materskú dovolenku. Vyrovňavacia dávka sa poskytuje zamestnankyni do skutočného dňa nástupu na materskú dovolenku, čo nemusí byť vždy začiatok šiesteho, najskôr však to môže byť začiatok ôsmeho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom.

V praxi sa nevyskytuje veľa prípadov, aby sa vyrovňavacia dávka poskytovala aj po pôrode, keďže väčšina žien využije príležitosť venovať sa osobne svojmu novonarodenému dieťaťu. Ak by však k takejto situácii

Príklad 1

Pani Andrea pracuje v trojzmennej prevádzke. Dňa 15. februára 2010 oznámila svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná. Pretože počas tehotenstva nesmie pracovať v noci, zamestnávateľ ju ihneď zaradil na práce iba v denných zmenách, čím jej poklesol príjem. Pani Andrea má lekárom určený očakávaný deň pôrodu 8. septembra 2010, t. j. na materskú dovolenku by mala nastúpiť šesť týždňov pred týmto dňom – 28. júla 2010. Pani Andrea sa však cíti dobre a na materskú dovolenku sa rozhodne nastúpiť neskôr o tri týždne – od 18. augusta 2010. Za takýchto podmienok by pani Andrea mala nárok na vyrovňavaciu dávku za mesiace február až august 2010.

Príklad 2

Pani Jana je zamestnaná u svojho zamestnávateľa od roku 2008. Počas tehotenstva bola 1. februára 2010 preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala a pri ktorej dosahovala príjem 750 € mesačne, podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo. Pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje príjem 500 € mesačne, t. j. dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením. Pani Jana bola dočasne práceneschopná od 13. januára do 28. februára 2009.

Denný vymeriavací základ
 - rozhodujúce obdobie (RO) rok 2009
 - počet dní RO 365 dní
 počet dní dočasnej pracovnej neschopnosti v RO 47 dní
spolu počet dní RO 318 dní

- súčet vymeriavacích základov v RO
 7 790,33 €
 január 2009 290,33 €
 február 2009 0 €
 marec až december 2009
 $750 \text{ €} \times 10 = 7 500 \text{ €}$

7 790,33 €

- denný vymeriavací základ
 $7 790,33 \text{ €} : 318 \text{ dní} = 24,4979 \text{ €}$

Mesačný vymeriavací základ
 $24,4979 \text{ €} \times 30,4167 = 745,15 \text{ €}$

Suma vyrovnávacej dávky
 $55 \% \times (\text{mesačný vymeriavací základ} - \text{vymeriavací základ, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu}) = 55 \% \times (745,15 \text{ €} - 500 \text{ €}) = 55 \% \times 245,15 \text{ €} = 134,90 \text{ €/mesiac}$

Pani Jana má nárok na vyrovnávaciu dávku v sume 134,90 € na mesiac. K nášmu výpočtu je však potrebné dodať, že na takúto sumu vyrovnávacej dávky bude mať nárok iba v mesiacoch, v ktorých bude jej príjem po preradení 500 €. V mesiacoch, v ktorých bude jej príjem po preradení vyšší (napríklad môže dostať vyplatenú odmenu), bude výška vyrovnávacej dávky nižšia. Z toho dôvodu sa výška vyrovnávacej dávky každý mesiac prehodnocuje, a to na základe údajov o výške vymeriavacieho základu dosiahnutého v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení, ktoré poskytol zamestnávateľ.

došlo, vyrovnávací dávka sa poskytuje po skončení materskej dovolenky, a ako sme už niekoľkokrát spomenuli, do konca deviateho mesiaca po pôrode.

Vyrovnávací dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak zamestnankyňa bola preradená na inú prácu alebo sa preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca. (pozri príklad 1)

V súvislosti s poskytovaním vyrovnávacej dávky je nevyhnutné upozorniť na

skutočnosť, že zamestnankyňa nemá nárok na vyrovnávaciu dávku v mesiaci, v ktorom nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, napr. z dôvodu, že bola celý kalendárny mesiac dočasne práceneschopná alebo ošetrovala chorú fyzickú osobu.

Výška vyrovnávacej dávky

Na výpočet výšky vyrovnávacej dávky zákonodarcia stanovil pomerne komplikovaný postup, pri ktorom treba striktne rozlišovať pojmy vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, mesačný vymeriavací základ a denný vymeriavací základ.

Výška vyrovnávacej dávky je 55 % rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu.

Mesačný vymeriavací základ na určenie výšky vyrovnávacej dávky je 30,4167-násobok denného vymeriavacieho základu.

Denný vymeriavací základ je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých zamestnankyňa zaplatila poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie je pritom v zásade kalendárny rok predchádzajúci roku, v ktorom došlo k preradeniu. Zároveň treba pripomenúť, že z rozhodujúceho obdobia sa vylučujú obdobia, za ktoré zamestnankyňa nie je povinná platiť poistné na nemocenské poistenie (napr. za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti), a obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia.

Z uvedeného je zjavné, že ako pri každej nemocenskej dávke aj v prípade vyrovnávacej dávky je pre jej výpočet rozhodujúci vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, ktorý by sme mohli zjednodušene definovať ako hrubý mesačný príjem zamestnankyne. (pozri príklad 2)

Ak zamestnankyňa v kalendárnom mesiaci, za ktorý má nárok na vyrovnávaciu dávku, nevykonávala počas celého kalendárneho mesiaca prácu, za ktorú má príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, výška vyrovnávacej dávky je 55 % rozdielu medzi pomernou časťou mesačného vymeriavacieho základu a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu. Pomerná časť mesačného vymeriavacieho základu pritom je 30,4167-násobok denného vymeriavacieho základu pripadajúci na počet kalendárnych dní, v ktorom mala zamestnankyňa po preradení na inú prácu príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ. (pozri príklad 3)

Príklad 3

Ak by pani Jana uvedená v predchádzajúcom príklade bola počas preradenia na inú prácu v období od 1. marca do 15. apríla 2010 uznaná za dočasne práceneschopnú, za mesiac marec 2010 by nemala nárok na vyrovnávaciu dávku (pozri časť Vznik nároku na vyrovnávaciu dávku a doba poskytovania vyrovnávacej dávky) a výška vyrovnávacej dávky za mesiac apríl 2010 by sa určila takto:

- vymeriavací základ za mesiac apríl 2010 50 €
 - pomerná časť mesačného vymeriavacieho základu
 $[(24,4979 \text{ €/deň} \times 30,4167) : 30 \text{ dní}] \times 15 \text{ dní} = 372,58 \text{ €}$
 - suma vyrovnávacej dávky
 $55 \% \times (372,58 \text{ €} - 250 \text{ €}) = 55 \% \times 122,58 \text{ €} = 67,50 \text{ €}$

Pani Jana by za uvedených podmienok mala nárok na vyrovnávaciu dávku za mesiac apríl 2010 vo sume 67,50 €.

Uplatnenie nároku

Pretože vyrovnávací dávka je nemocenskou dávkou, ktorej výplata patrí do kompetencie Sociálnej poisťovne (vrátane posudzovania nároku na ňu), zamestnankyňa si nárok na túto dávku môže uplatniť v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá vykonáva jej nemocenské poistenie. Príslušnosť pobočky Sociálnej poisťovne sa určuje v zásade podľa sídla zamestnávateľa.

Zdravotnícke zariadenie je povinné potvrdzovať dočasnú nemožnosť výkonu doterajšej zárobkovej činnosti zamestnankyne z dôvodu jej tehotenstva alebo materstva na tlačive „Žiadosť o vyrovnávaciu dávku“. Pred uplatnením nároku na vyrovnávaciu dávku je zamestnankyňa povinná predložiť toto tlačivo svojmu zamestnávateľovi na potvrdenie a vypísať a podpísať vyhlásenie.

JUDr. Katarína Cviková
 odbor nemocenského poistenia
 Sociálna poisťovňa, ústredie





Systém sociálneho poistenia v Estónsku (II)

Estónsko s hlavným mestom Tallinn je najsevernejšou z pobaltských krajín. Vzniklo už v roku 1918, nezávislosť však získalo až víťazstvom nad ruskými silami a mierom z Tartu 2. 2. 1920. Nezávislosť opäť stratilo na obdobie od roku 1940 do roku 1991. Krajina, ktorá je od roku 2004 členom EÚ a NATO, má dodnes problém s postavením veľkej ruskej menšiny. Jej príslušníci stále nemajú volebné práva, za čo jej viackrát vyslovila kritiku aj Európska komisia. Estónsko sa 21. decembra 2007 spolu so Slovenskom a ďalšími 7 štátmi stalo členom schengenského priestoru.

Nemocenské a zdravotné poistenie

Nemocenské poistenie a zdravotné poistenie tvoria v Estónsku jeden systém nemocenského poistenia. Tento systém je založený na princípe solidarity, keďže aj zdravotné poistenie sa považuje za formu sociálneho poistenia. Samostatné zdravotné poistenie, kde by zdravotné poisťovne uhrádzali náklady na zdravotné služby, t. j. vecné dávky, v Estónsku nie je. Systém nemocenského poistenia zahŕňa v Estónsku tak peňažné dávky, ako aj vecné dávky, teda aj tzv. zdravotné poistenie. Systém nemocenského poistenia od roku 2001 vykonáva a spravuje Fond nemocenského poistenia. Príjem tohto systému tvorí poistné povinné poistených zamestnancov, zamestnávateľov a SZČO. Zamestnávateľia sú povinní odvádzať za zamestnanca poistné vo výške 13 % z celkovej mzdy. SZČO odvádza do systému 13 % z priznaných príjmov. Výška poistného pre dobrovoľne poistené osoby je 1223 estónskych korún (2008), t. j. cca 78 eur na mesiac. **Osobami, ktoré nie sú povinné odvádzať poistné na nemocenské poistenie, avšak napriek tomu sa považujú za osoby s postavením rovným postaveniu poistenej osoby, sú:**

- manželka poistenej osoby,
- osoby mladšie ako 19 rokov,
- študenti s trvalým pobytom v Estónsku,
- tehotné ženy od 12. týždňa tehotenstva,
- dôchodcovia,
- žiaci podľa vekových kategórií,
- dobrovoľne poistená osoba.

V estónskom systéme nemocenského poistenia sa rozlišujú dva základné druhy dávok:

- peňažné nemocenské dávky vyplácané Fondom nemocenského poistenia, ktorých účelom je náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- vecné dávky zdravotnej starostlivosti, ktoré poskytujú lekári, polikliniky a nemocnice.

Fond nemocenského poistenia teda z jedného systému nemocenského poistenia vykonáva výplatu peňažných nemocenských dávok a zároveň uhrádza náklady na služby poskytnuté lekármi, nemocnicami a poliklinikami, tzv. vecné dávky.

Podmienkou účasti v systéme nemocenského poistenia je síce registrácia vo Fonde nemocenského poistenia, avšak zaregistrovaní sú takmer všetci obyvatelia Estónska. K 1. januáru 2009 Fond nemocenského poistenia registroval celkovo 1 281 718 poistencov, pričom odhadovaný počet obyvateľov k 1. januáru 2009 bol 1 340 415.

Dávky pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Dávky pri dočasnej pracovnej neschopnosti vypláca Fond nemocenského poistenia na základe potvrdenia o pracovnej neschopnosti vydaného lekárom poistenej osoby, ktorá stratí príjem podliehajúci povinnému nemocenskému poisteniu, ak strata príjmu vznikla v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti. Medzi dávky pri dočasnej pracovnej neschopnosti patria:

- nemocenské dávky,
- materské,
- príspevok na starostlivosť,
- príspevok pri adopcii.

Výška dávok pri dočasnej pracovnej neschopnosti môže byť od 70 do 100 % denného vymeriavacieho základu v závislosti od dôvodu výplaty. Denný vymeriavací základ sa rovná priemernej hrubej dennej mzde dosiahnutej v predchádzajúcom kalendárnom roku. Maximálny denný vymeriavací základ nie je stanovený.

Nemocenská dávka

Nemocenská dávka sa vypláca poistenej osobe od 4. dňa pracovnej neschopnosti najdlhšie do 182. kalendárneho dňa, v prípade tuberkulózy do 240. kalendárneho dňa. Od 4. do 8. dňa choroby zamestnávateľ vypláca nemocenské z dôvodu choroby vo výške 70 % denného vymeriavacieho základu. Od 9. dňa pracovnej neschopnosti dávku vypláca Fond nemocenského poistenia. K nároku na nemocenské patrí aj nárok na kompenzáciu v prípade dočasného preloženia na inú pozíciu ako dôsledku pracovnej neschopnosti. Nárok na kompenzáciu môže patriť maximálne počas 60 kalendárnych dní odo dňa preloženia. Dávka sa vypočíta ako rozdiel medzi príjmom pred preložením a po preložení na inú pozíciu.

Materské, príspevok na starostlivosť a príspevok pri adopcii

Peňažná pomoc v materstve, príspevok na starostlivosť a príspevok pri adopcii sa vypláca od prvého dňa dočasnej práceneschopnosti z dôvodu materstva alebo starostlivosti.

Nemocenské dávky vo výške 80 % z denného vymeriavacieho základu sa vyplácajú poistenej osobe z dôvodu

- ošetrovania dieťaťa mladšieho ako 12 rokov,
- ošetrovania chorého člena rodiny v domácom liečení,
- starostlivosti o postihnuté dieťa mladšie ako 16 rokov,
- nariadenej karantény.

Nemocenské dávky vo výške 100 % z denného vymeriavacieho základu sa vyplácajú poistenej osobe z dôvodu

- choroby z povolenia alebo pracovného úrazu,
- pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku bránenia v spáchaní trestného činu, ochrany národného alebo verejného záujmu alebo záchrany ľudského života,
- tehotenstva, materstva alebo dovolenky na adopciu.

Podmienkou vzniku nároku na materské je popri poistnom vzťahu aj potvrdenie o materskej dovolenke. Materské sa vypláca počas 140 kalendárnych dní alebo 154 kalendárnych dní, v prípade viacnásobného pôrodu alebo komplikácií vyplývajúcich z tehotenstva alebo pôrodu, (od do dňa) je to správne gramaticky? odchodu na materskú dovolenku. Príspevok pri adopcii sa vypláca počas 70 kalendárnych dní od 1. dňa odchodu na dovolenku na adopciu dieťaťa mladšieho ako 10 rokov. Tehotná žena má nárok aj na kompenzáciu za preloženie na inú pozíciu v dôsledku tehotenstva. Výška kompenzácie sa vypočíta ako rozdiel medzi mzdou pred preložením a po preložení na inú pozíciu. Vypláca sa od 1. dňa preloženia na inú pozíciu do odchodu na materskú dovolenku.

Rodičovská dávka

Účelom rodičovskej dávky je náhrada straty príjmu v dôsledku výchovy dieťaťa a pod-

>>>

pora kombinovania práce a rodinného života. Nárok na rodičovskú dávku vzniká rodičovi, adoptívnemu rodičovi, náhradnému rodičovi, poručníkovi alebo opatrovníkovi s trvalým pobytom v Estónsku alebo cudzincovi s povolením na dočasný pobyt, ktorý vychováva dieťa. Nárok na rodičovské vzniká 1. dňom od skončenia materskej dovolenky a zaniká 575. dňom od svojho vzniku. Vypláca sa späťne každý mesiac, pričom počas jeho výplaty sa nevypláca príspevok na starostlivosť o dieťa, ktorý možno vyplácať následne do 3 rokov veku dieťaťa. Podľa estónskeho zákona o dani z príjmu rodičovské podlieha dani z príjmu. Rodičovskú dávku vypláca Sociálna poisťovňa. Okrem tejto dávky vypláca Sociálna poisťovňa ďalších 9 typov rodinných dávok.

Úrazové dávky

Estónsky systém sociálneho poistenia neobsahuje osobitnú úpravu úrazového poistenia. Pracovný úraz a choroba z povolania sú upravené iba čiastočne v rámci systému nemocenského poistenia spravovaného Fondom nemocenského poistenia a v rámci dôchodkového systému (invalidný dôchodok). Náhradu je možné požadovať od zamestnávateľa prostredníctvom súdnu podľa Občianskeho zákonníka.

Dávka v nezamestnanosti

V estónskom systéme rozlišujeme dve rôzne formy peňažnej pomoci v nezamestnanosti – dávku poistenia v nezamestnanosti vyplácanú na základe zákona o poistení v nezamestnanosti a príspevok v nezamestnanosti, ktorý je dávkou sociálnej pomoci, vyplácaný na základe zákona o službách pracovnému trhu a dotáciách. O nároku v oboch prípadoch rozhoduje Fond poistenia v nezamestnanosti, ktorý od roku 2003 obe dávky aj vypláca.

Príspevok v nezamestnanosti

Podmienkou získania nároku na príspevok v nezamestnanosti je, že osoba je zaregistrovaná ako nezamestnaná v estónskom Fonde poistenia v nezamestnanosti a bola zamestnaná alebo vykonávala činnosť, ktorá je postavená na roveň zamestnaniu (napr. bola SZČO, navštevovala denné štúdium, vychovávala dieťa mladšie ako 8 rokov) najmenej 180 dní počas 12 mesiacov predchádzajúcich registrácii. Príslušné tlačivo žiadosti o príspevok v nezamestnanosti sa musí podať spolu s potvrdením, že osoba bola zamestnaná alebo vykonávala činnosť postavenú na roveň zamestnaniu, alebo formulárom E301 v pobočke Fondu poistenia v nezamestnanosti, v ktorej je osoba zaregistrovaná. Podmienkou poberania príspevku v nezamestnanosti je plnenie tréningových aktivít podľa schváleného plánu uchádzača o zamestnanie a pravidelná účasť na termínovaných schôdkach v estónskom Fonde poistenia v nezamestnanosti. Príspevok sa vypláca spätne za dni po schôdke vo Fonde poistenia v nezamestnanosti, najmenej však raz za 30 dní, maximálne počas 270 kalendárnych dní. V roku 2009 bola výška príspevku v nezamestnanosti podľa zákona o štátnom rozpočte 32,90 estónskej ko-

runy na deň (t. j. približne 2,10 eura). Príspevok v nezamestnanosti je nepríspevkovou dávkou v zmysle Nariadenia 1408/71 a nemožno ju exportovať. Nezamestnaná osoba má nárok na príspevok, iba ak býva na území Estónska; a presunom bydliska do iného členského štátu nárok stráca, keďže ju nemožno vyplácať do zahraničia.

Dávka poistenia v nezamestnanosti

Od 1. augusta 2009 musí byť na poistenie v nezamestnanosti každého zamestnanca odvedené do Fondu poistenia v nezamestnanosti za zamestnávateľa 1,4 % mzdy a za zamestnanca 2,8 % mzdy. Podmienkou nároku na dávku v nezamestnanosti je, že osoba, ktorá o ňu žiada, je zaregistrovaná ako nezamestnaná, predložila potvrdenie o poslednom zamestnaní, potvrdenie o skončení zamestnania a bolo za ňu odvádzané poistné najmenej 12 mesiacov počas 36 mesiacov predchádzajúcich strate zamestnania. Na dávku v nezamestnanosti nemajú nárok osoby, ktoré opustili svoje zamestnanie na základe dohody strán

- v dôsledku porušenia zmluvy alebo dôvery,
- ako následok neetického správania alebo korupcie
- z vlastnej iniciatívy,

Nárok na dávku v nezamestnanosti nemajú ani niektorí verejní činitelia, ktorí podliehajú osobitnej úprave, ďalej SZČO, ktorá nedosiahla potrebný príjem, a dôchodcovia, ktorí nemôžu byť zaregistrovaní ako nezamestnaní. Dávku v nezamestnanosti môže nezamestnaný poberať počas celého obdobia, keď je zaregistrovaný ako nezamestnaný, kým nepresahuje:

- 180 kalendárnych dní, ak bolo obdobie poistenia v nezamestnanosti kratšie ako 56 mesiacov,
- 270 kalendárnych dní, ak bolo obdobie poistenia v nezamestnanosti od 56 do 110 mesiacov,
- 360 kalendárnych dní, ak bolo obdobie poistenia v nezamestnanosti dlhšie ako 111 mesiacov.

Počas prvých 100 dní nezamestnanosti sa dávka vypláca vo výške 50 % z denného vymeriavacieho základu a od 101. dňa až do zániku nároku na dávku vo výške 40 % z denného vymeriavacieho základu. Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel súčtu miezd podliehajúcich odvodom na poistné do Fondu poistenia v nezamestnanosti za 9 mesiacov predchádzajúcich 3 mesiacom pred stratou zamestnania a čísla 270. Dávka v nezamestnanosti sa v Estónsku považuje za príjem, a teda podlieha dani z príjmu. Fond poistenia v nezamestnanosti odvádza z dávky v nezamestnanosti poistné na zdravotné poistenie do Fondu zdravotného poistenia za každého poberateľa dávky. Dávka v nezamestnanosti je exportovateľná za predpokladu, že nezamestnaný si v inom členskom štáte hľadá prácu, je tam pripravený nastúpiť do práce a plní povinnosti uchádzača o zamestnanie stanovené členským štátom, kde si hľadá zamestnanie. Nárok dostávať dávku je časovo obmedzený na 3 mesiace od odchodu. Táto osoba musela byť zaregistrovaná v estónskom Fonde poistenia v nezamestnanosti najmenej 4 týždne pred odchodom a musí sa zaregistrovať ako uchádzač o zamestnanie aj v členskom štáte, kde si hľadá prácu, do 7 dní od príchodu, inak stráca nárok na túto dávku. Pred odchodom nezamestnanému musí byť vystavený formulár E 303. Do dňa odchodu mu vypláca dávku estónsky Fond poistenia v nezamestnanosti a od 1. dňa po dni odchodu inštitúcia členského štátu, kde si nezamestnaný hľadá prácu. Ak osoba nedosiahla 180 dní obdobia zamestnanosti v Estónsku, ktoré sa vyžadujú na získanie nároku na dávku poistenia v nezamestnanosti, a získala obdobia zamestnanosti v inom členskom štáte, tieto sa pripočítajú k obdobiam získaným v Estónsku. S výnimkou cezhraničných pracovníkov sa potom dávka vypočíta zo mzdy dosiahnutej v Estónsku a ak pracovala v Estónsku menej ako 4 týždne, tak zo mzdy zvyčajne vyplácejnej za podobnú prácu v príslušnom odvetví.

Mgr. Jakub Začka

*odbor záležitostí EÚ a zahraničných vzťahov
Sociálna poisťovňa, ústredie*



Záujem o fungovanie nášho dôchodkového systému

Na pozvanie predsedu Národného zhromaždenia Republiky srbskej Igora Radojčiča sa 14. – 16. marca 2010 uskutočnila pracovná cesta zástupcov Sociálnej poisťovne JUDr. Renáty Bálintovej, riaditeľky sekcie stratégie, právnej služby a zahraničných vzťahov, a PhDr. Kataríny Karvašovej, vedúcej oddelenia záležitostí EÚ.

Program pracovnej cesty tvorilo oficiálne prijatie predsedu Národného zhromaždenia Republiky srbskej Igora Radojčiča za účasti veľvyslanca Slovenskej republiky v Bosne a Hercegovine Miroslava Mojžitu v budove parlamentu Republiky srbskej. Po ňom nasledovalo rokovanie s pracovnou skupinou pre reformu systému sociálneho a dôchodkového systému vo vládnjej budove Republiky srbskej a nakoniec vystúpenie slovenskej delegácie v Národnom zhromaždení.

Záujem srbskej strany o stav slovenského dôchodkového systému, najmä o celkový prínos reformy z roku 2004 a 2005, ktorá modifikovala priebežný pilier a zaviedla II. pilier dôchodkového sporenia, vznikol na základe osobného stretnutia Igora Radojčiča a Dušana Muňka, generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne, v roku 2009 v Bratislave.

Riaditeľka sekcie stratégie, právnej služby a zahraničných vzťahov Sociálnej poisťovne JUDr. Renáta Bálintová poskytla reálny obraz o súčasnej situácii dôchodkového systému v oboch pilieroch na Slovensku, zhodnotila plusy a mínusy reformy a čelila náporu množstva odborných otázok. Vo svojej prezentácii predstavila Sociálnu poisťovňu, jej postavenie ako verejnoprávnej inštitúcie s ohľadom na výkon jednotlivých druhov poistenia. Zamerala sa na priebežný pilier, teda dôchodkové poistenie, jeho podobu pred reformou a po reforme v roku 2004. Zavedenie druhého piliera dôchodkového sporenia v Slovenskej republike v roku 2005 predstavila z pohľadu platnej legislatívnej úpravy a jej dopadov. Vo vzťahu k II. pilieru zvýraznila problémy vyplývajúce z vysokej príspevkovej sadzby, ktorá vytvára deficit v priebežnom systéme a tlak na verejné financie. Rovnako sa dotkla aj problémov súvisiacich so štruktúrou sporiteľov II. piliera, ako aj vysokými administratívnymi nákladmi systému. Zároveň zdôraznila, že kritika niektorých vybraných aspektov II. piliera na Slovensku neznamená odmietnutie tohto systému ako takého, pretože kapitalizácia je spôsob, ako je možné rozložiť riziko, ktoré prináša priebežne financovaný dôchodkový systém a demografické zmeny, musí však byť stanovená primeraná miera rozloženia rizík. Zdôraznila význam solidarity, ktorá je fundamentom európskej civilizácie a mala by byť základom dôchodkového systému. Dôchodkový systém by mal vychádzať zo zásad spravodlivosti, zásluhovosti, vedomia spolupatričnosti, zodpovednosti a solidarity a mal by vhodne skombinovať dobrovoľnosť a povinnosť a funkcie štátu i súkromných subjektov pri zabezpečovaní jeho fungovania a financovania.

Srbskú stranu okrem II. piliera zaujímali aj



podmienky nároku na jednotlivé dávky dôchodkového poistenia, údaje o počte poistencov, počte vyplácaných dôchodkových dávok, o spôsobe výpočtu starobného dôchodku, valorizácii, vymeriavacom základe, výške priemernej mzdy, priemernej výške starobného dôchodku, výške životného minima atď.

Republika srbská, ktorá vznikla po uzatvorení Daytonskej mierovej dohody v roku 1992 na území Bosny a Hercegoviny, je samostatnou štátnou entitou so všetkými znakmi štátnosti. Ďalšiu časť územia tvorí Federácia Bosny a Hercegoviny. V rámci celkového územia Bosny a Hercegoviny zaberá Republika srbská 49 % s približne 1 milión 400-tisíc obyvateľmi. Pokiaľ ide o skladbu obyvateľstva, Republiku srbskú tvoria prevažne Srbi, vo veľmi malom zastúpení sú menšiny Chorvátov a moslimov, zatiaľ čo zvyšok územia – Federáciu Bosny a Hercegoviny – obývajú Chorváti a moslimovia. Táto skutočnosť má za následok zmes kultúrnych vplyvov západo-východoeurópskeho, ale aj moslimského charakteru.

Celá krajina je doposiaľ poznačená následkami ničivej vojny, ktoré v kombinácii s globálnou ekonomickou krízou negatívne zasahujú najmä oblasť sociálneho zabezpečenia. Zvýšenie veku odchodu do dôchodku na 65 rokov v Republike srbskej nebolo dostačujúcim opatrením na ozdravenie priebežného piliera dôchodkového poistenia. Množstvo vyplácaných invalidných dôchodkov a osobitných bonusových dávok pre vojnových veteránov značne oslabilo likviditu piliera. Prvé snahy o kapitalizáciu približne pred dvoch rokov občania republiky neocenili, snahu o zhodnotenie svojich úspor

a zabezpečenie v prípade rizík orientovali skôr na súkromné pyramidové poisťovacie spoločnosti ako na kapitalizačné dôchodkové spoločnosti. Vláda Republiky srbskej musela v predchádzajúcom roku prikróčiť k veľmi nepopulárnemu opatreniu – kráteniu dôchodkov veteránom vojny, aby zabezpečila vyplácanie invalidných, starobných a sociálnych dôchodkov.

V súčasnosti je Republika srbská nútená hľadať systémové riešenie v tejto oblasti. Reformu sociálneho a dôchodkového systému pripravuje pracovná skupina zložená z expertov ministerstiev práce, financií a inštitúcie dôchodkového poistenia. Analyzuje jednak domáce možnosti, ale podrobne skúma aj skúsenosti krajín, ktoré už svoje systémy reformovali (krajiny Škandinávie, pobaltské republiky, Maďarsko, Poľsko, Macedónsko, Slovensko), aby sa vyhla prípadným úskaliam a aby bolo možné systém nastaviť na mieru – zohľadňujúc konkrétne potreby. Podobne ako v Slovenskej republike bol zo zdrojov privatizácie založený fond určený na financovanie deficitu v priebežnom pilieri v dôsledku kapitalizácie. Na výpočet dôchodku sa zohľadňuje celé obdobie pracovnej činnosti, nielen najlepších 10 rokov. Skupina pre reformu už predložila vláde stratégiu, v súčasnosti prebieha proces schvaľovania v parlamente. Vystúpenie slovenskej delegácie pred pracovnou skupinou pre reformu, ako aj pred Národným zhromaždením Republiky srbskej sa stretlo s veľkým záujmom a malo veľmi pozitívny ohlas.

PhDr. Katarína Karvašová
odbor záležitostí EÚ a zahraničných vzťahov
Sociálna poisťovňa, ústredie

Platobná neschopnosť zamestnávateľa a dávka garančného poistenia

Zamestnanec skončil pracovný pomer 27. októbra 2009. Od 2. septembra 2009 do 15. septembra 2009 a od 22. septembra 2009 do 30. septembra 2009 bol uznaný za dočasne práceneschopného. Zamestnanec má neuspokojené nároky za posledných šesť mesiacov pred dňom skončenia pracovného pomeru. Ktoré posledné tri mesiace pred vyhlásením platobnej neschopnosti zamestnávateľa máme uviesť v tlačive, ktoré vystavujeme zamestnancovi?

Podmienky nároku na dávku garančného poistenia upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

Podľa § 102 ods. 1 zákona o sociálnom poistení zamestnanec uvedený v § 4 ods. 1 písm. a) a d) a v § 4 ods. 2 má nárok na dávku garančného poistenia, ak jeho zamestnávateľ sa stal platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca. Ide o tieto nároky:

- a) nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- b) nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- c) nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- d) nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- e) nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- f) nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- g) nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- h) nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- i) nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- j) nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- k) nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- l) súdne trovy v súvislosti s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde z dôvodu zrušenia zamestnávateľa vrátane trov právneho zastúpenia.

Podľa § 103 ods. 2 zákona o sociálnom poistení dávka garančného poistenia podľa § 102 písm. a) až h) sa poskytuje v sume príslušného nároku zníženého o poistné na zdravot-

né poistenie, poistné na nemocenské poistenie, poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, ktoré je povinný platiť zamestnanec, a o preddavok na daň alebo daň z príjmov zo závislej činnosti a funkčných požitkov, vypočítaných podľa podmienok platných v kalendárnom mesiaci, za ktorý zamestnancovi vznikol uvedený nárok.

Podľa § 103 ods. 2 zákona o sociálnom poistení dávka garančného poistenia sa poskytuje najviac v rozsahu troch mesiacov z posledných 18 mesiacov trvania pracovnoprávneho vzťahu, ktoré predchádzajú začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo dňu skončenia pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Ak zamestnanec počas posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti čerpal pracovné voľno bez náhrady mzdy, poberal nemocenské alebo nastali iné prekážky, za ktoré nevznikne zamestnancovi nárok na mzdu, resp. na náhradu mzdy, obdobie troch mesiacov sa posunie o obdobie trvania týchto prekážok. Aj v tomto prípade platí, že dávka garančného poistenia sa môže poskytnúť len z obdobia posledných 18 mesiacov trvania pracovného pomeru, ktoré predchádzalo začiatku platobnej neschopnosti.

Podľa § 234 ods. 3 zákona o sociálnom poistení zamestnávateľ, predbežný správca konkurznej podstaty alebo správca konkurznej podstaty sú povinní potvrdiť zamestnancovi nároky z pracovnoprávneho vzťahu podľa § 102 ods. 1 za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace pred skončením pracovnoprávneho vzťahu.

Uvádzate, že platobná neschopnosť zamestnávateľa vznikla 22. novembra 2009 a pracovný pomer zamestnanca sa skončil 27. októbra 2009. Z toho vyplýva, že zamestnanec si môže uplatňovať nároky z pracovného pomeru za posledné tri neuspokojené mesiace pred začiatkom platobnej neschopnosti, keďže pracovný pomer sa skončil pred dňom vzniku platobnej neschopnosti, teda za obdobie od 22. mája 2008 do dňa skon-

čenia pracovného pomeru, t. j. do 27. októbra 2009. Posledné tri mesiace pred dňom skončenia pracovného pomeru sú od 28. júla 2009 do 27. októbra 2009, čiže 92 dní. Predpokladáme, že zamestnanec nemal uspokojené ani nároky na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktoré poskytuje zamestnávateľ za kalendárne dni od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najdlhšie do desiateho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

V prípade, ktorý spomínate, ide o obdobie od 2. septembra 2009 do 11. septembra 2009 a od 22. septembra 2009 do 30. septembra 2009. Ak zamestnanec od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, čiže od 12. septembra 2009 do dňa skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, t. j. do 15. septembra 2009 poberal nemocenské a zároveň za toto obdobie nemal od zamestnávateľa poskytnuté iné mzdové plnenie, posunie sa obdobie troch mesiacov o čas trvania týchto prekážok, t. j. o 4 dni.

V uvedenom prípade môže ísť o tieto tri mesiace, ktoré sa potvrdia v tlačive Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia:

- od 1. októbra 2009 do 27. októbra 2009, t. j. 27 dní.
- od 16. septembra 2009 do 30. septembra 2009, t. j. 15 dní,
- od 1. septembra 2009 do 11. septembra 2009, t. j. 11 dní,
- od 1. augusta 2009 do 31. augusta 2009, t. j. 31 dní,
- od 24. júla 2009 do 31. júla 2009, t. j. 8 dní,
- spolu 92 dní.**

Za tieto obdobia je potrebné uviesť, ktoré nároky z pracovného pomeru v zmysle § 102 ods. 1 zákona o sociálnom poistení zamestnávateľ zamestnancovi neuspokojil

Mgr. Andrea Ondračková

*odbor úrazového poistenia, poistenia v nezamestnanosti a garančného poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie*

Nárok otca dieťaťa na ošetrovné

Manželka je na rodičovskej dovolenke a v súčasnej dobe čakáme ďalšie dieťa. Nakoľko u manželky sa začali počas jej tehotenstvom objavovať komplikácie, je pravdepodobné, že bude uznaná za dočasne práceneschopnú a pôjde na rizikové tehotenstvo. Mám, ako povinne nemocensky poistený zamestnanec, nárok na ošetrovné v súvislosti so starostlivosťou o naše staršie dieťa? Ak áno, ako dlho môžem poberať ošetrovné? Môžem poberať ošetrovné aj po tom, ako manželka porodí?

Ošetrovné je dávka, ktorá sa poskytuje zo systému nemocenského poistenia.

Podľa § 39 ods. 1 písm. b) tretí bod zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 555/2007 Z. z. poistenec má nárok na ošetrovné, ak sa stará o dieťa do desiatich rokov veku, ak fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie podľa osobitného predpisu alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.

Vychádzajúc z uvedeného, za predpokladu, ak manželka bude napr. v súvislosti s tehotenstvom a pôrodom uznaná za dočasne práceneschopnú, príp. bude prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia a za predpokladu splnenia ďalších podmienok nároku na ošetrovné, predmetný nárok vám pri starostlivosti o dieťaťa do 10 rokov vznikne.

Z údajov uvedených v podaní vyplýva, že ste nemocensky poistený ako zamestnanec, t. zn. na účely nároku na ošetrovné, ako nemocenskú dávku, musíte splniť aj podmienky ustanovené v § 30 zákona č. 461/2003 Z. z.

v znení neskorších predpisov – vznik dôvodu na poskytnutie ošetrovného počas trvania nemocenského poistenia alebo počas plynutia ochrannnej lehoty (uvedená podmienka je z vašej strany splnená) a strata príjmu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie za obdobie, v ktorom sa nevykonáva činnosť zamestnanca z dôvodu starostlivosti o dieťa.

V zmysle § 42 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. poistencovi vzniká nárok na ošetrovné od prvého dňa potreby starostlivosti o dieťa uvedené v § 39 ods. 1 písm. b) a zaniká dňom skončenia potreby starostlivosti, najneskôr uplynutím desiateho dňa.

Na záver poznamenávame, že ošetrovné patrí podľa § 42 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v tom istom prípade len raz a len jednému poistencovi. Pričom „ten istý prípad“ znamená tú istú fyzickú osobu vyžadujúcu starostlivosť a ten istý dôvod potreby starostlivosti, t. j. tie isté skutkové okolnosti trvajúce bez prerušenia, od ktorých sa odvodzuje potreba starostlivosti.

Vzhľadom na uvedené, za predpokladu, ak

bude manželka uznaná za dočasne práceneschopnú pre rizikové tehotenstvo, ošetrovné z dôvodu starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku vám bude náležať iba za prvých desať dní potreby starostlivosti

JUDr. Katarína Cviková
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Nárok dobrovoľne nemocensky poistenej osoby na materské

Teraz žijem vo Veľkej Británii, kde som bola 3 roky zamestnaná (do 31. septembra 2009) a zamestnávateľ za mňa odvádza všetky odvody. Od 1. októbra 2009 som študentkou. V apríli 2010 sa chcem presťahovať na Slovensko a koncom septembra 2010 očakávam pôrod. Po návrate na Slovensko sa chcem prihlásiť na dobrovoľné nemocenské poistenie. Budem mať nárok na materské?

Nárok na materské má fyzická osoba, ktorá je nemocensky poistená podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“).

Poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak **v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní.** Na účely splnenia podmienky 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom je možné započítať obdobie akéhokoľvek ukončeného nemocenského poistenia, vrátane obdobia nemocenského poistenia vo Veľkej Británii, akoby bolo obdobím nemocenského poistenia podľa právnych predpisov Slovenskej

republiky, za predpokladu, že spadá do obdobia dvoch rokov pred pôrodom.

Ak využijete inštitút dobrovoľného nemocenského poistenia, musíte splniť podmienky ustanovené na vznik nároku na materské počas nemocenského poistenia a mať zaplatené poistné na dobrovoľné nemocenské poistenie včas a v správnej výške.

Ak dobrovoľne nemocensky poistená osoba bola nepretržite dobrovoľne nemocensky poistená menej ako 26 týždňov pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského (6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu), výška materského sa určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Ne-

pretržité dobrovoľné nemocenské poistenie nie je dobrovoľné nemocenské poistenie, ktoré zaniklo a znovu vzniklo nasledujúci kalendárny deň. Pravdepodobný denný vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky poistenej osoby je jedna tridsatina minimálneho vymeriavacieho základu.

Dobrovoľne nemocensky poistenej osobe, ktorá bola nepretržite dobrovoľne nemocensky poistená 26 a viac týždňov, sa výška materského určí z vymeriavacích základov, z ktorých zaplatila poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období.

Ing. Diana Ďurišová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Materské po zániku zárobkovej činnosti vo Veľkej Británii

Po zániku nemocenského poistenia vo Veľkej Británii sa plánujem vrátiť do Slovenskej republiky a využiť možnosť dobrovoľne nemocensky sa poistiť pre prípad, že by som požiadala o materské z tohto poistenia. Aké sú podmienky nároku na materské a aká je výška materského v tomto prípade? Vznikol by mi nárok na materské podľa slovenských právnych predpisov aj vtedy, keby som po návrate na Slovensko nevyužila inštitút dobrovoľného nemocenského poistenia? Ovplyvní výška môjho príjmu vo Veľkej Británii výšku materského, ktoré sa mi prizná podľa právnych predpisov Slovenskej republiky?

V zmysle nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 zo 16. septembra 2009 nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva si môže oprávnená osoba uplatniť podľa právnych predpisov toho štátu, v ktorom je nemocensky poistená.

Fyzická osoba môže podliehať legislatíve len jedného členského štátu.

Po zániku nemocenského poistenia vo Veľkej Británii sa plánujete vrátiť do Slovenskej republiky a využiť inštitút dobrovoľného nemocenského poistenia pre prípad tehotenstva a uplatnenia si nároku na materské z tohto nemocenského poistenia.

Nárok na materské v Slovenskej republike vám vznikne po splnení zákonom stanovených podmienok nároku na materské.

Jednou z podmienok nároku na materské je v zmysle § 48 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon“) v znení zákona č. 555/2007 Z. z. splnenie podmienky 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom.

V súvislosti s touto podmienkou uvádzame, že na splnenie tejto podmienky by bolo možné započítať obdobia ukončeného nemocenského poistenia zamestnanca vo Veľkej Británii, ktoré preukázate pobočke Sociálnej poisťovne predložením vystaveného formulára E 104 alebo iného potvrdenia potvrdzujúceho doby nemocenského poistenia (o jeho vystavenie požiadajte po ukončení nemocenského poistenia vo Veľkej Británii). Príslušná inštitú-

cia môže doby nemocenského poistenia potvrdiť aj prostredníctvom tlačiva SED H013.

Nárok na materské vzniká poistenkyňi v zmysle § 48 ods. 2 zákona v znení neskorších predpisov od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, a ak porodila skôr, odo dňa pôrodu.

Výška materského sa bude odvíjať od vymeriavacích základov, z ktorých zaplatíte poistné na nemocenské poistenie ako dobrovoľne nemocensky poistená osoba v rozhodujúcom období, za predpokladu, že dobrovoľne nemocenské poistenie bude nepretržite trvať najmenej 26 týždňov.

Výška materského je podľa § 53 zákona v znení zákona č. 555/2007 Z. z. 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenskej dávky je v zmysle § 55 zákona **podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia.** Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je v zmysle § 54 ods. 1 zákona spravidla kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na materské.

Avšak v zmysle § 57 ods. 1 písm. c) zákona v znení neskorších predpisov výška nemo-

censkej dávky, v tomto prípade výška materského, sa určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, ak dobrovoľne nemocensky poistená osoba bola nepretržite dobrovoľne nemocensky poistená **menej ako 26 týždňov pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky.**

Pravdepodobný denný vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky poistenej osoby je v zmysle § 57 ods. 2 zákona v znení neskorších predpisov jedna tridsatina minimálneho vymeriavacieho základu (v období od 1. januára do 31. decembra 2010 je pravdepodobný denný vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky poistenej osoby určený v sume 10,6527 eura).

Vychádzajúc z toho, čo sme uviedli, ak si určíte vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie v sume najvyššieho mesačného vymeriavacieho základu, výška materského sa bude odvíjať od tohto vymeriavacieho základu **za predpokladu, že vaše dobrovoľné nemocenské poistenie bude trvať 26 a viac týždňov pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského.**

Iná situácia je, ak poistenkyňa otehotnie **už počas nemocenského poistenia v inom členskom štáte.**

V tomto prípade je možné uplatniť si nárok na materské v Slovenskej republike v rámci šesťmesačnej ochrannnej lehoty po zániku nemocenského poistenia v inom členskom štáte. Tento nárok však vznikne fyzickej osobe za podmienky, že po návrate do Slovenskej republiky poberá dávku v nezamestnanosti podľa právnych predpisov Slovenskej republiky.

Výška materského sa v tomto prípade určí z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu ako jedna tridsatina normálnej mzdy zodpovedajúcej miestu bydliska oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky.

Normálna mzda je k dispozícii na internetovej stránke **www.trexima.sk**, a to v hlavnom menu na stránke Aktuality, a stanovuje sa podľa regiónu a klasifikácie zamestnaní.

Dodávame, že výška vášho príjmu vo Veľkej Británii nemá vplyv na výšku materského, na ktoré by ste si uplatnili nárok podľa právnych predpisov Slovenskej republiky.

Mgr. Katarína Dokupilová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Čo zaznamenali agentúry

Pomoc až po voľbách

Brusel (TASR) – Slovensko nepodá pomocnú ruku Grécku vo forme prvej pôžičky do nasledujúcich parlamentných volieb. Povedal to 2. mája po zasadnutí štátov eurozóny minister financií SR Ján Počiatek.

Pätnásť štátov eurozóny sa dohodlo o poskytnutí bilaterálnych pôžičiek v súhrnnej výške 80 miliárd eur počas nasledujúcich troch rokov, Medzinárodný menový fond (MMF) pomôže v rovnakom období 30 miliardami eur. Slovensku prislúcha povinnosť podieľať sa na pomoci 816 miliónmi eur; v roku 2010 má putovať na grécke účty zo Slovenska 306 miliónov eur.

"Zasadnutie prinieslo rozhodnutie o aktivácii pomoci Grécku, ktoré je ešte podmienené rozhodnutím lokálnych parlamentov. Podmienky, za ktoré budú pôžičky poskytnuté, sú pevne stanovené na základe extenzívnych konzultácií s MMF, Európskou centrálnou bankou (ECB) a Európskou komisiou. Ozdravovací program Grécka je podľa ich hodnotenia veľmi ambiciózný a bude vytvárať tlak na grécku vládu. Tá bude musieť upraviť svoj penzijný, daňový systém a uskutočniť ďalšie reformy, aby mohla krajina smerovať ku konsolidácii verejných financií. Pokiaľ bude program riadne implementovaný, tak som presvedčený o jeho realite," zhrnul závery mimoriadneho zasadnutia slovenský minister.

"Jedinou zárukou návratnosti je to, že schéma čerpania pomoci je podmienená veľmi implementáciou veľmi striktných podmienok. Sú obdobné, aké používa MMF pri svojich záchranných programoch, podobné boli v Maďarsku a pomohli stabilizovať situáciu. Ak bude Grécko plniť program, je absolútne reálna šanca, že sa z problémov dostane," konštatoval Počiatek.

Slovensko však podľa jeho slov určite nebude medzi krajinami, ktoré do 19. mája, keď má byť pripravený prvý balík pôžičiek, odovzdávajú peniaze za rok 2010. Všetko vraj bude záležať až na rozhodnutí nového parlamentu, ktorý vzíde po voľbách 12. júna.

Najrýchlejší rast

Bratislava (TASR) – Slovensko sa v roku 2010 zaradí medzi najrýchlejšie rastúce ekonomiky eurozóny. Podľa Ernst & Young v tomto roku porastie hrubý domáci produkt (HDP) SR o 3 % a v roku 2011 o 4,4 %. Bude ju však približovať pomerne pomalý nástup hospodárskeho rastu eurozóny.

"Slovenskú republiku spájajú s krajinami európskej hospodárskej a menovej únie úzke obchodné a investičné väzby, takže recesia v eurozóne mala na ňu výrazný vplyv. Táto previazanosť bude s veľkou pravdepodobnosťou aj príčinou pomalého ekonomického oži-

venia," vysvetľuje partner oddelenia auditu spoločnosti Ernst & Young Slovensko Dalimil Draganovský.

Podľa Ernst & Young klesne predpokladaný deficit SR pod 3 % HDP až v roku 2013. Negatívny vplyv na vývoj spotrebiteľského dopytu bude mať aj vysoká miera nezamestnanosti, ktorá v čase recesie patrila k najrýchlejšie rastúcim. Miera nezamestnanosti dosiahla v januári 2010 13,7 %, čo je o 4 % viac ako vlni.

"Aj keby eurozóna od roku 2012 rástla dvojpercentným tempom, bude jej rast, vzhľadom na minuloročný štvorpercentný pokles, fakticky bezvýznamný. Najmä v období, keď americká ekonomika porastie v priemere o 3 % ročne a ázijské štáty dokonca o 5 až 6 %," uzavrel Mark Otty, vedúci partner spoločnosti Ernst & Young pre Európu, Stredný východ, Indiu a Afriku.

Ernst & Young je celosvetovou organizáciou, ktorá poskytuje odborné poradenské služby v oblasti auditu a daňového, transakčného a podnikového poradenstva.

Miera chudoby takmer 11 %

Bratislava (TASR) – Miera chudoby dosahuje na Slovensku takmer 11 %. Aj napriek tomu, že sa za posledné roky znížila, stále zostávajú ohrozené rôzne skupiny ľudí. Ide napríklad o rodiny s viacerými deťmi či rómske etnikum.

"Stále pretrvávajú chudoba viacpočetných rodín," podotkla šéfkla rezortu práce Viera Tomanová 20. apríla na stretnutí pri príležitosti slovenského týždňa boja proti chudobe, ktoré sa konalo v resocializačnom centre RESO-TY v Podunajských Biskupiciach. Problémovou skupinou sú podľa ministerky aj Rómovia.

Krajiny Európskej únie (EÚ) spolu s Islandom a Nórskom si počas tohto roka odovzdávajú týždenné štafety "boja proti chudobe". Tento rok je totiž Rokom boja proti chudobe v únii. Slovensko ju tento týždeň prebralo od svojho západného suseda Česka.

Boj proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu zastrešuje na Slovensku niekoľko národných ambasádorov. Sú to aj ľudia z praxe, ktorí pomáhajú bezdomovcom, chudobným či sociálne vylúčeným. Ide však aj o ľudí, ktorí sa prebojovali priamo z ulice do normálneho života.

Jedna z ambasádoriek Ľubica Chlpíková prešla vo svojom živote peklom. S jednoročným dieťaťom zostala bez strechy nad hlavou. Známi jej poskytli ubytovanie v starom dome, potom začala predávať Nota Bene. Teraz, po niekoľkých rokoch, začala s malým podnikaním, strihá psov. Stále je vďačná všetkým, ktorí sa jej neobrátili chrbtom. "Doteraz som vďačná každému, kto si odo mňa kúpil Nota Bene," podotkla.

"Chudoba nie je len niečo, o čom sa dá hovoriť, treba to aj precítiť," konštatoval amba-

sádor, pedagóg Martin Muránsky. Dodal, že chudoba patrí k modernému štátu. V Európe je viac ako 80 miliónov chudobných.

Veľtrh práce JOBEXPO 2010

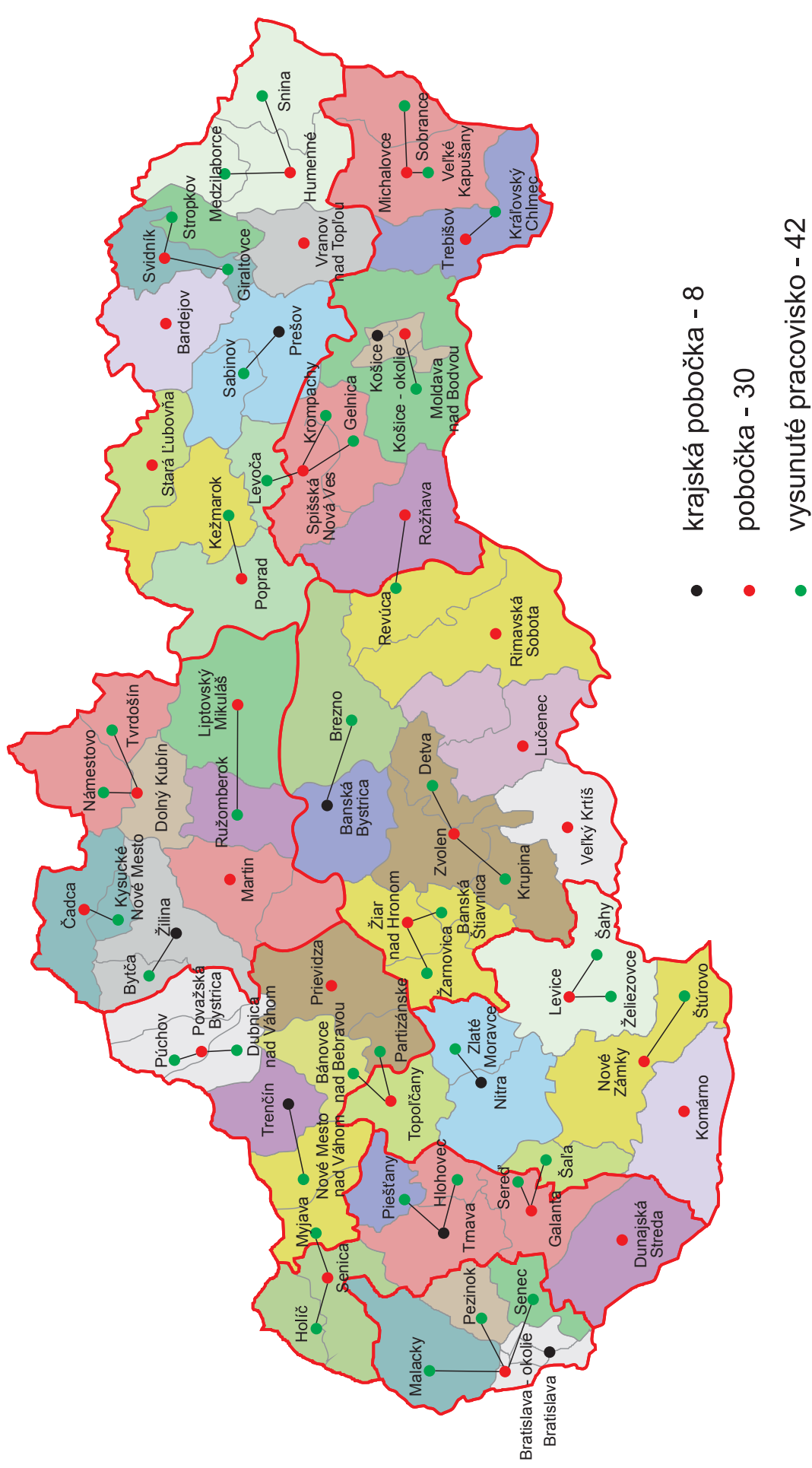
Výše dvadsaťtisíc návštevníkov prekročilo v dňoch 29. – 30. apríla 2010 brány doposiaľ najväčšieho veľtrhu práce na Slovensku JOBEXPO. Usporiadateľ veľtrhu Ústredie práce, sociálnych vecí, práce a rodiny predstavilo na výstavnej ploche Agrokomplexu v Nitre ponuku 149 vystavovateľov ako z domova, tak aj zo zahraničia. Uchádzači aj záujemcovia o zamestnanie sa mohli v priestoroch výstavy zoznámiť s ponukou približne 1400 pracovných miest na Slovensku, ponúkaných priamo v danom momente zúčastnenými vystavovateľmi a takisto aj s ponukou približne 6000 pracovných miest, ponúkaných úradmi práce. Ponuku zo zahraničia bohato rozšírila o ďalšie voľné miesta aj medzinárodná sieť EURES a 400 priamo ponúkaných miest v zahraničí.

O tom, že vyberať naozaj bolo z čoho, svedčí 53 200 informačných pohovorov uskutočnených v stánkoch jednotlivých vystavovateľov. Samotný veľtrh priniesol návštevníkom 1078 predbežných pracovných zmlúv. Ďalší z nich majú šancu uspieť v následných výberových konaniach, ktoré sa budú u zamestnávateľov konať krátko po skončení výstavy.

Okrem ponuky práce priniesol veľtrh aj množstvo zaujímavých sprievodných akcií. Patrili k nim najmä panelové diskusie o súčasnej situácii na trhu práce, na ktorých sa zúčastnil aj podpredseda EK Maroš Šefčovič, ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR Viera Tomanová, minister hospodárstva Ľubomír Jahnátek a množstvo odborníkov venujúcich sa problematike trhu práce.

Tí, ktorí zatiaľ úspešní pri hľadaní práce neboli, mohli na veľtrhu získať cenné rady, ako pri snahách o jej získanie čo najefektívnejšie postupovať – ako správne napísať životopis, ako sa pripraviť na vstupný pohovor, akú pomoc a poradenstvo môžu poskytnúť úrady práce. Na tieto a mnoho ďalších otázok bolo možné nájsť relevantné a kompetentné odpovede pod jednou strechou. Testovacie miestnosti ponúkli návštevníkom aj možnosť overiť si, aké sú ich jazykové či počítačové zručnosti, a súčasne absolvovať test aj s akreditovaným certifikátom potvrdzujúcim ich kvalitu. Túto možnosť otestovania sa využilo podľa prvého zberu informácií 1285 klientov (testovanie na voľbu povolania 385 klientov, testovanie na jazykové zručnosti 650 klientov, počítačových zručností 200 klientov, psychotesty 50 klientov).

(red.)





Sídlo pobočky Sociálnej poisťovne	Adresa pobočky	Číslo účtu pobočky SP v štátnej pokladnici
Bratislava	Záhradnícka 31, 829 02 Bratislava	7000155733/8180
Bratislava – okolie	Lazaretská 25, 814 99 Bratislava	7000155776/8180
Trnava	Ul. V. Clementisa 24/A, 917 22 Trnava	7000155805/8180
Dunajská Streda	Galantská cesta 693/5, 929 01 Dunajská Streda	7000155848/8180
Galanta	Zoltána Kodály 1629/48, 924 01 Galanta	7000155872/8180
Senica	Hollého 1219, 905 01 Senica	7000155901/8180
Trenčín	Jilemnického 3760, 912 50 Trenčín	7000155944/8180
Považská Bystrica	Kukučínova 208/23, 017 53 Považská Bystrica	7000155979/8180
Prievidza	Matice slovenskej 10, 971 01 Prievidza	7000156007/8180
Nitra	B. Slančíkovej 3, 950 43 Nitra	7000156031/8180
Komárno	Petófiho ulica 7, 945 79 Komárno	7000156074/8180
Levice	sv. Michala 4, 934 71 Levice	7000156103/8180
Nové Zámky	Gy. Széchényiho 10, 940 58 Nové Zámky	7000156146/8180
Topoľčany	Nám. M. R. Štefánika 2269/18, 955 37 Topoľčany	7000156170/8180
Žilina	Nám. L. Štúra 5, 010 01 Žilina	7000156218/8180
Čadca	Štúrova 2078, 022 01 Čadca	7000156242/8180
Dolný Kubín	Alej slobody 1878, 026 01 Dolný Kubín	7000156277/8180
Liptovský Mikuláš	Štúrova 34, 031 32 Liptovský Mikuláš	7000156306/8180
Martin	Nám. SNP č. 4, 036 25 Martin	7000156330/8180
Banská Bystrica	Kapitulská 27, 974 26 Banská Bystrica	7000156365/8180
Lučenec	Dr. Vodú 6, 984 01 Lučenec	7000156402/8180
Rimavská Sobota	Hviezdoslavova 3, 979 01 Rimavská Sobota	7000156437/8180
Veľký Krtíš	ul. SNP 28, 990 01 Veľký Krtíš	7000156728/8180
Zvolen	Š. Moyzeša 1369/52, 960 62 Zvolen	7000156752/8180
Žiar nad Hronom	Sládkovičova 17, 965 01 Žiar nad Hronom	7000156787/8180
Prešov	Masarykova 1, 080 01 Prešov	7000156816/8180
Bardejov	Hurbanova 6, 085 46 Bardejov	7000156840/8180
Humenné	Námestie slobody 58, 066 57 Humenné	7000156875/8180
Poprad	Ul. 1. mája 4053/24, 058 01 Poprad	7000156939/8180
Stará Ľubovňa	Budovateľská 42/535, 064 01 Stará Ľubovňa	7000156904/8180
Svidník	Sovietskych hrdinov 121, 089 01 Svidník	7000156963/8180
Vranov nad Topľou	Rázusova 128, 093 18 Vranov nad Topľou	7000157018/8180
Košice	Festivalové nám. 1, 041 84 Košice	7000157042/8180
Košice-okolie	Moldavská cesta 8/A, 040 11 Košice	7000157077/8180
Michalovce	Námestie osloboditeľov, 071 01 Michalovce	7000157106/8180
Rožňava	Štítnická 12, 048 13 Rožňava	7000157130/8180
Spišská Nová Ves	Elektrárenskú 10, 052 19 Spišská Nová Ves	7000157165/8180
Trebišov	M. R. Štefánika 178, 075 01 Trebišov	7000157202/8180



Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

Vydáva:

Sociálna poisťovňa
Ročník XXXXII
ISSN 1337-9844
EV 2891/09

Adresa:

Sociálna poisťovňa, ústredie
komunikačný odbor
Ul. 29. augusta 8 – 10
813 63 Bratislava 1
Tel. + 421 (2) 59 248 776
Fax: + 421 (2) 59 248 720
<http://www.socpoist.sk>

Zodpovedná za vydanie:

Mgr. Lýdia Výborná
Tel. +421 59 248 525

Redakčná rada:

JUDr. Renáta Bálintová
JUDr. Milan Kučo
Mgr. Jarmila Misárošová
JUDr. Soňa Oslanská
Vlasta Šefčíková
JUDr. Timea Vörösová
Mgr. Lýdia Výborná

Cena výtlačku: 1 € (30,126 Sk)
Vychádza: 12-krát do roka
Ročné predplatné: dohodou

Jazyková úprava:

PhDr. Magdaléna Sedláčková

Dizajn, grafická úprava a tlač:

Graphic Media Group, a. s.

Použité snímky:

archív Sociálnej poisťovne, Stockexpert,
Ján Luky

Predplatné a inzercia:

GRAPHIC MEDIA GROUP, a. s.
Zámocká 30
811 01 Bratislava
Bc. Martina Haluzová
Tel. + 421 (38) 53 00 756
e-mail: predplatne@gmggroup.sk
inzercia@gmggroup.sk
číslo účtu: 2691461955/0200 VUB

Neobjednané rukopisy sa nevracajú.

Autorské práva vyhradené.

Akémkoľvek rozmnožovanie textu,
fotografií a grafov vrátane údajov
v elektronickej podobe je možné len
s predchádzajúcim súhlasom vydavateľa.

Prehľad o úradných hodinách pre klientov Sociálnej poisťovne v Bratislavskom kraji

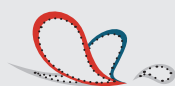
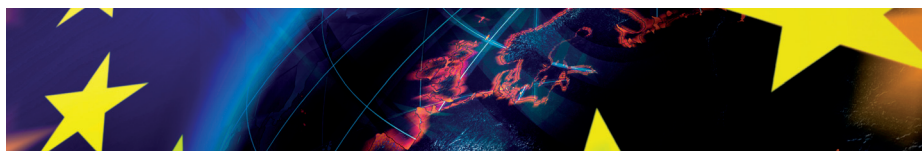
pobočka			
Bratislava	riaditeľka pobočky: Ing. Renata Lajošová poverená vykonávaním funkcie Záhradnícka 31, 829 02 Bratislava tel: 02/502 62 111, fax: 02/555 61 624 e-mail: bratislavamesto@socpoist.sk		
	úradné hodiny pre klientov		
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 16.00 h	8.00 – 16.00 h	8.00 – 16.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
St	8.00 – 17.00 h	8.00 – 16.00 h	8.00 – 17.00 h
Št		8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h

Pracovisko pobočky pre výkon: lekárskej posudkovej činnosti,
nemocenského poistenia, kontroly, poistenia v nezamestnanos-
ti a garančného poistenia (úradné hodiny pre klientov sú rovna-
ké ako v pobočke) sa nachádza na adrese:

Záhradnícka 153, 829 02 Bratislava,
tel. 02/208 13 111 – ústredňa

Vážení čitatelia,

v minulom čísle boli nesprávne uvedené niektoré údaje v prehľade o úrad-
ných hodinách pobočky Sociálnej poisťovne v Bratislave, preto sme ju uve-
rejnili ešte raz. Za prípadné nedorozumenia sa ospravedlňujeme.



Objednávam si mesačník Sociálne poistenie

(cena výtlačku 1 euro, ročné predplatné 12 eur ostáva aj v roku 2010)

Od čísla / v počte ks/mesačne

Meno a priezvisko:

Názov organizácie:

Dodacia adresa:

Ulica:

PSČ a obec:

Fakturačná adresa*:

Ulica:

PSČ a obec:

IČO: DIČ:

Číslo účtu:

Tel.:

Kontaktná osoba:

Dátum:

Podpis:

Pečiatka:

* vyplniť len v prípade, keď je fakturačná adresa iná ako dodacia

Tabuľka platenia poisťného od 1. januára 2010

		Nemocenské poistenie	Dôchodkové poistenie		Poistenie v nezamestnanosti	Garančné poistenie	Úrazové poistenie 7)	Rezervný fond 8)	Spolu
Zamestnanec	Sadzba poisťného	1,4 %	4 %	3 % **	1 % ***				
	Maximálny VMZ 2)	1 084,55 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur				
	Suma poisťného	15,10 eur	115,60 eur	86,70 eur	28,90 eur				246,30 eur
Zamestnávateľ	Sadzba poisťného	1,4 %	14 %	3 % **	1 % ***	0,25 % *	0,8 6)	4,75 %	
	Maximálny VMZ 2)	1 084,55 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur	1 084,55 eur	neobmedzený	2 892,12 eur	
	Suma poisťného	15,10 eur	404,80 eur	86,70 eur	28,90 eur	2,70 eur		137,30 eur	675,50 eur 7)
Povinne poistená SZČO 3)	Sadzba poisťného	4,4 %	18 %	6 % **				2 %	
	Minimálny VMZ 1)	319,58 eur	319,58 eur	319,58 eur				319,58 eur	
	Suma poisťného	14,00 eur	57,50 eur	19,10 eur				6,30 eur	96,90 eur
	Maximálny VMZ 2)	1 084,55 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur				2 892,12 eur	
	Suma poisťného	47,70 eur	520,50 eur	173,50 eur				57,80 eur	799,50 eur
Dobrovoľne poistená osoba 4)	Sadzba poisťného	4,4 %	18 %	6 % **	2 % ***			4,75 %	
	Minimálny VMZ 1)	319,58 eur	319,58 eur	319,58 eur	319,58 eur			319,58 eur	
	Suma poisťného	14,00 eur	57,50 eur	19,10 eur	6,30 eur			15,10 eur	112,00 eur
	Maximálny VMZ 2)	1 084,55 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur	2 892,12 eur			2 892,12 eur	
	Suma poisťného	47,70 eur	520,50 eur	173,50 eur	57,80 eur			137,30 eur	936,80 eur
Štát 5)	Sadzba poisťného		18 %	6 %				2 %	
Sociálna poisťovňa 9)	Sadzba poisťného		18 %						
		Za poberateľov úrazovej renty do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasného starobného dôchodku							

1) minimálny vymeriavací základ = za obdobie od 1. januára 2010 je určený pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu a dobrovoľne poistenú osobu vo výške 44,2 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poisťné na sociálne poistenie, t. j. 319,58 EUR. Minimálny vymeriavací základ pre zamestnanca už s účinnosťou od 1. januára 2010 na účely sociálneho poistenia nie je upravený, avšak zamestnávateľ má naďalej podľa pracovnoprávných predpisov povinnosť odmeňovať zamestnanca v súlade s ustanoveniami zákona o minimálnej mzde zamestnanca.

2) maximálny vymeriavací základ platný od 1. júla 2009
- nemocenské poistenie, garančné poistenie = 1 084,55 EUR
- dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, rezervný fond solidarity = 2 892,12 EUR

3) od 1. júla 2009, resp. od 1. októbra 2009 vzniklo povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie tým samostatne zárobkovo činným osobám (SZČO), ktorých príjem (bez odpočítania výdavkov) bol za rok 2008 vyšší ako 12-násobok minimálnej mzdy (12 x 295,50 EUR), teda vyšší ako 3 546,00 EUR. Hranica príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti, dosiahnutých za kalendárny rok 2009, na základe ktorej sa bude posudzovať vznik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby k 1. júlu 2010, resp. k 1. októbru 2010, bude v sume 3 834,96 EUR (12 x 319,58 EUR = 3 834,96 EUR)

4) dobrovoľne poistená osoba vymeriavací základ v zákonom stanovených hraniciach určuje sama a môže si vybrať všetky druhy poistenia alebo len jedno z nich; pokiaľ si platí dobrovoľne dôchodkové poistenie je povinná platiť aj poisťné do rezervného

fondy solidarity

5) štát platí poisťné na starobné poistenie, invalidné poistenie a poisťné do rezervného fondu solidarity za

- fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,

- fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom po dovŕšení šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR najdlhšie do 18 rokov jeho veku a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,

- fyzickú osobu s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok na opatrovanie a fyzickú osobu, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím najmenej 140 hodín mesačne, v rozsahu najviac 12 rokov a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tohto opatrovania alebo výkonu osobnej asistencie,

- povinne nemocensky poisteného zamestnanca a samostatne zárobkovo činnú osobu, v období, v ktorom sa im poskytuje materské

6) do 31. decembra 2011 platí zamestnávateľ poisťné na úrazové poistenie vo výške 0,8% z vymeriavacieho základu zamestnanca 7) k celkovej sume poisťného je potrebné pripočítať aj poisťné na úrazové poistenie, ktoré sa vypočíta zo skutočného vymeriavacieho základu zamestnanca, z dôvodu, že vymeriavací základ na platenie poisťného na úrazové poistenie zamestnávateľom nie je obmedzený najvyššou výškou,

8) sadzba poisťného do rezervného fondu solidarity v období od

1. apríla 2009 do 31. decembra 2010 je pre povinne dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu 2 % z vymeriavacieho základu.

* na účely úrazového a garančného poistenia je zamestnávateľom aj právnická osoba alebo fyzická osoba, pre ktorú zamestnanec vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

** invalidné poistenie neplatí:

- poistenec, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku

- a zamestnávateľ za tohto zamestnanca

*** poistenie v nezamestnanosti sa nevzťahuje na:

a) zamestnanca podľa zákona č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov, podľa zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatých prokuratúry v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov a zamestnanca, ktorým je fyzická osoba vo výkone väzby a fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce, s výnimkou fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody zaradenej na výkon iných prospešných prác (zákon č. 475/2005 Z. z.)

b) fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

Poznámka: Suma poisťného sa na jednotlivé druhy poistenia a poisťného do rezervného fondu solidarity určuje z vymeriavacieho základu vždy samostatne. Vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor. Jednotlivé sumy poisťného sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nadol.

prinášame fantáziu v 3D priestore

(grafické návrhy, vizualizácie interiérov a exteriérov na mieru)

