

Dôchodkové poistenie

Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku od 1. januára 2011

Od 1. januára 2011 nadobudol účinnosť zákon č. 543/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Týmto zákonom sa zásadne zmenili podmienky nároku na výplatu jednej z dôchodkových dávok – predčasného starobného dôchodku, a to tak, že sa neumožňuje súbeh nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku a existencie povinného dôchodkového poistenia zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Uvedená zmena v podmienkach nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku sa bude dotýkať pomerne veľkej skupiny poistencov, ktorí boli poberateľmi predčasného starobného dôchodku už pred 1. januárom 2011. Sociálna poisťovňa v súčasnosti eviduje približne 19 000 poberateľov predčasného starobného dôchodku, ktorí sú povinne dôchodkovo poistení a zo spomínaného dôvodu im nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku v zákonom stanovenom termíne zanikne.

1. ZÁNİK NÁROKU NA VÝPLATU PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU

Podľa právnej úpravy účinnnej od 1. januára 2011 sa predčasný starobný dôchodok **nevypláca** poistencovi, ktorý je **povinne dôchodkovo poistený ako**

- **zamestnanec** alebo
- **samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO).**

Fyzickej osobe zárobkovo činnnej **na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti** z dôvodu výkonu tejto činnosti nevzniká povinné dôchodkové poistenie. Výkon takejto činnosti preto **neovplyvňuje nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku.**

Aj keď zákon č. 543/2010 Z. z. v častiach týkajúcich sa zmeny zákona č. 461/2003 Z. z. nadobudol účinnosť od 1. januára 2011, neznamená to, že všetkým poberateľom predčasného starobného dôchodku, ktorí sú dôchodkovo poistení, resp. ktorým vznikne povinné dôchodkové poistenie, zaniká nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku okamžite od 1. januára 2011, prípadne odo dňa vzniku dôchodkového poistenia.

A. Zánik nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku od výplatného termínu v marci 2011

Podľa § 293bt ods. 1 a 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z. poberateľovi predčasného starobného dôchodku,

- ktorému bol predčasný starobný dôchodok priznaný podľa zákona účinného do 31. decembra 2010 a
- ktorý do 28. februára 2011 nedovŕši dôchodkový vek,

zaniká nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku od najbližšieho výplatného termínu po 28. februári 2011, ak

- bol povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec alebo SZČO k 31. decembru 2010 alebo
- vykonával zárobkovú činnosť zakladajúcu povinné dôchodkové poistenie zamestnanca od 1. januára 2011 (podľa § 293bp ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z.) aj pred 1. januárom 2011

a toto dôchodkové poistenie trvá aj po 28. februári 2011.

Príklad č.1

Poberateľ predčasného starobného dôchodku, ktorému sa dôchodok vypláca vždy 16. dňa v mesiaci (dôchodkový vek dovŕši v auguste 2011) uzatvoril pracovný pomer na dobu neurčitú 10. októbra 2010. Od tohto dňa mu vzniklo dôchodkové poistenie zamestnanca. Ak neskončí pracovný pomer pred 1. marcom 2011, zanikne mu nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku od 16. marca 2011.

Príklad č. 2

Poberateľ predčasného starobného dôchodku (dôchodok sa mu vypláca 22. dňa v mesiaci), ktorý dovŕši dôchodkový vek 15. septembra 2011, je konateľom spoločnosti s ručením obmedzeným od 20. augusta 2010. Z tejto činnosti mu od 1. januára 2011 vznikne povinné dôchodkové poistenie zamestnanca podľa § 293bp ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z. Činnosť konateľa naďalej vykonáva až do 20. mája 2011. Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku mu zanikne od 22. marca 2011.

Nárok na výplatu dôchodku, ak poistenec dovŕši dôchodkový vek do 28. februára 2011, nezaniká

Predčasný starobný dôchodok je podľa § 69 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 555/2007 Z. z. po dovŕšení dôchodkového veku starobným dôchodkom. Znamená to, že dovŕšením dôchodkového veku má už poistenec, ktorému sa vyplácal predčasný starobný dôchodok, nárok na výplatu starobného dôchodku. Existencia povinného dôchodkového poistenia neovplyvňuje nárok na výplatu starobného dôchodku. Ak poistenec dovŕšil dôchodkový vek do 28. februára 2011, nárok na výplatu dôchodku (odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku už starobného) trvá nepretržite naďalej bez ohľadu na to, či mu zaniklo povinné dôchodkové poistenie pred 1. marcom 2011 alebo nie.

Príklad č. 3

Poberateľka predčasného starobného dôchodku, ktorej bol predčasný starobný dôchodok priznaný od 20. novembra 2010, dovŕši dôchodkový vek 20. februára 2011. Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku jej nezanikne, ale 20. februára 2011 sa jej predčasný starobný dôchodok stane starobným dôchodkom a od tohto dátumu bude trvať nárok na jeho výplatu.

Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku poistenca, ktorému zaniklo povinné dôchodkové poistenie pred 1. marcom 2011, nezaniká

Ak poberateľ predčasného starobného dôchodku v období od 1. januára 2011 do 28. februára 2011 nedovŕši dôchodkový vek, súčasne je 31. decembra 2010 dôchodkovo poistený a jeho dôchodkové poistenie trvá aj po tomto dni, avšak skončí sa pred 1. marcom 2011, podľa § 293bt ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z. nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku mu nezaniká. Ak mu však vznikne nové povinné dôchodkové poistenie, nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku mu zanikne, a to od najbližšieho výplatného termínu po vzniku povinného dôchodkového poistenia, ako to ustanovuje § 67 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z.

Príklad č. 4

Poberateľka predčasného starobného dôchodku, ktorej bol predčasný starobný dôchodok priznaný od 10. septembra 2010, je dôchodkovo poistená ako samostatne zárobkovo činná osoba od 1. júla 2010. Pretože nechce, aby jej od výplatného termínu v marci 2011 zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku, zruší 12. februára 2011 živnosť, čím jej týmto dňom zanikne povinné dôchodkové poistenie samostatne

zárobkovo činnej osoby a nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku jej nezanikne. Po 28. februári 2011 sa rozhodne zamestnať a od 15. apríla 2011 bude povinne dôchodkovo poistená ako zamestnanec. Preto jej nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zanikne od výplatného termínu v máji 2011.

B. Zánik nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku od najbližšieho výplatného termínu po vzniku dôchodkového poistenia

Podľa § 67 ods. 5 a § 293bt ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2003 Z. z. bez ohľadu na dátum priznania predčasného starobného dôchodku nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zanikne od najbližšieho výplatného termínu po vzniku povinného dôchodkového poistenia, ak poberateľ dôchodku začne vykonávať zárobkovú činnosť zakladajúcu povinné dôchodkové poistenie zamestnanca alebo SZČO až po 31. decembri 2010.

Príklad č. 5

Poberateľovi predčasného starobného dôchodku priznaného od 2. mája 2010 (predčasný starobný dôchodok sa mu vypláca 8. deň v mesiaci) vzniklo povinné dôchodkové poistenie zamestnanca 15. januára 2011. Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku mu zanikne od najbližšieho výplatného termínu nasledujúceho po vzniku dôchodkového poistenia, teda od 8. februára 2011.

Príklad č. 6

Predčasný starobný dôchodok bol priznaný od 5. januára 2011 (predčasný starobný dôchodok sa vypláca 8. deň v mesiaci). Poberateľovi predčasného starobného dôchodku vzniklo povinné dôchodkové poistenie zamestnanca od 15. februára 2011. Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku mu zanikne od najbližšieho výplatného termínu nasledujúceho po vzniku dôchodkového poistenia, teda od 8. marca 2011.

C. Zmena sumy pozostalostného dôchodku po zániku nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku

Pokiaľ má poberateľ predčasného starobného dôchodku aj nárok na výplatu pozostalostného dôchodku (vdovského alebo vdoveckého dôchodku), pričom pozostalostný dôchodok sa podľa § 82 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. z dôvodu súbehu nárokov na výplatu týchto dôchodkov vypláca v sume jednej polovice, po zániku nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku sa pozostalostný dôchodok začne vyplácať v plnej sume.

Príklad č. 7

Poberateľ vdoveckého dôchodku požiadal od 20. decembra 2010 o priznanie predčasného starobného dôchodku. K tomuto dňu mal nárok na výplatu vdoveckého dôchodku v sume 215,60 eura mesačne a nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku v sume 368,40 eura mesačne. Pretože suma predčasného starobného dôchodku bola vyššia ako suma vdoveckého dôchodku, vyplácal sa

- o v plnej sume predčasný starobný dôchodok (368,40 eura) a*
- o v sume jednej polovice vdovecký dôchodok (107,80 eura).*

Uvedené sumy sa od 1. januára 2011 zvýšili o percento, o ktoré sa zvyšujú dôchodkové dávky v roku 2011 (o 1,8 %), a od 1. januára 2011 mal po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor poistenec nárok na výplatu

- o predčasného starobného dôchodku v sume 375,10 eura mesačne a*
- o vdoveckého dôchodku v sume 109,80 eura mesačne.*

Od 2. februára 2011 mu vzniklo povinné dôchodkové poistenie, čo spôsobilo zánik nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku od najbližšieho výplatného termínu a zároveň vznik nároku na výplatu vdoveckého dôchodku v plnej sume. Odo dňa zániku nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku sa mu bude vyplácať vdovecký dôchodok v sume 219,50 eura mesačne po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor ($215,60 + 1,8 \% \text{ z } 215,60 = 219,4808$).

2. ZASTAVENIE VÝPLATY PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU

A. Zastavenie výplaty predčasného starobného dôchodku, ak nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zaniká od výplatného termínu v marci 2011

Sociálna poisťovňa zastaví výplatu predčasného starobného dôchodku tým poberateľom predčasného starobného dôchodku, ktorí nebudú do 28. februára 2011 odhlásení z povinného dôchodkového poistenia. Výplata predčasného starobného dôchodku sa zastaví na základe údajov, ktoré má Sociálna poisťovňa vo svojom informačnom systéme. Z toho vyplýva, že skupina poberateľov predčasného starobného dôchodku, ktorí chcú naďalej vykonávať zárobkovú činnosť, z ktorej sú povinne dôchodkovo poistení, nemusí vo vzťahu k Sociálnej poisťovni vykonať žiadne úkony na to, aby im výplatu predčasného starobného dôchodku zastavila.

Za zamestnanca podáva odhlášku z dôchodkového poistenia jeho zamestnávateľ najneskôr v deň nasledujúci po zániku dôchodkového poistenia. SZČO podáva odhlášku sama za seba v lehote ôsmich dní po zániku dôchodkového poistenia.

Pretože dôchodky sa vyplácajú mesačne vopred, marcovú výplatu predčasného starobného dôchodku zariaďuje Sociálna poisťovňa už vo februári. Aby výplatu predčasného starobného dôchodku nezastavila, odporúča sa podať odhlášku z dôchodkového poistenia najneskôr do 10. februára 2011. Iba pri podaní odhlášky z dôchodkového poistenia v tomto termíne môže Sociálna poisťovňa zabezpečiť neprerušенú výplatu predčasného starobného dôchodku.

Predčasní starobní dôchodcovia, za ktorých zamestnávateľ (u predčasných starobných dôchodcov, ktorí sú povinne dôchodkovo poistení ako SZČO, sám poberateľ dôchodku) v uvedenom termíne nepodá odhlášku z dôchodkového poistenia, budú mať zastavenú výplatu predčasného starobného dôchodku od marca 2011. Zákon určuje iba konečný termín, dokiaľ je potrebné podať odhlášku z dôchodkového poistenia. Nič teda nebráni tomu, aby zamestnávateľ, príp. SZČO, podali odhlášku vopred, ak už vedia, že dôjde k ukončeniu dôchodkového poistenia.

Ak sa následne zistí, taktiež z údajov nachádzajúcich sa v informačnom systéme Sociálnej poisťovne, že poberateľ predčasného starobného dôchodku bol z dôchodkového poistenia odhlásený neskôr, avšak pred 1. marcom 2011, znamená to, že nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku nezanikol. Sociálna poisťovňa bez akéhokoľvek podnetu zo strany dôchodcu uvoľní výplatu predčasného starobného dôchodku. V takýchto prípadoch samozrejme poberateľ predčasného starobného dôchodku má nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku aj v mesiaci marec 2011. Ak nie je možné z časových dôvodov uvoľniť výplatu predčasného starobného dôchodku tak, aby bol vyplatený obvyklým spôsobom vo výplatnom termíne, poukáže sa mu splátka predčasného starobného dôchodku, ktorá mu patrí za tento mesiac, dodatočne.

Príklad č. 8

Poberateľ predčasného starobného dôchodku, ktorému sa dôchodok vypláca v hotovosti, sa rozhodol, že chce naďalej poberať dôchodok, a preto sa so svojím zamestnávateľom dohodne, že 28. februára 2011 sa jeho pracovný pomer skončí.

Zamestnávateľ podá odhlášku z dôchodkového poistenia 16. februára 2011, v ktorej uvedie, že dôchodkové poistenie zamestnanca zanikne 28. februára 2011. Pretože v čase, keď bola odhláška doručená Sociálnej poisťovni a spracovaná v jej informačných systémoch, už bola marcová výplata dôchodku zo strany Sociálnej poisťovne zariadená, uvoľní sa pravidelná výplata predčasného starobného dôchodku od výplatného termínu v apríli 2011 a marcová splátka sa mu poukáže poštovým peňažným poukazom.

Z uvedeného vyplýva, že obrátiť sa na Sociálnu poisťovňu so žiadosťou o uvoľnenie výplaty predčasného starobného dôchodku má význam iba vtedy, ak poistencovi zaniklo dôchodkové poistenie pred 1. marcom 2011, a napriek tomu sa mu výplata dôchodku od výplatného termínu v apríli neuvoľnila (napr. preto, že zamestnávateľ si nesplnil povinnosť podať odhlášku z dôchodkového poistenia).

B. Zastavenie výplaty predčasného starobného dôchodku, ak nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zaniká od najbližšieho výplatného termínu po vzniku dôchodkového poistenia

Ak bol predčasný starobný dôchodok priznaný až po 31. decembri 2011 alebo povinné dôchodkové poistenie vzniklo po tomto dátume, Sociálna poisťovňa tiež zastaví výplatu predčasného starobného dôchodku automaticky na základe odhlásenia z dôchodkového poistenia, ktoré eviduje vo svojom informačnom systéme. Treba však rešpektovať aj povinnosť uloženú v § 227 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 555/2007 Z. z., čiže v lehote 8 dní oznámiť zmenu v skutočnostiach rozhodujúcich na nárok na dávku a jej výplatu.

C. Poberateľovi predčasného starobného dôchodku, ktorý dovíši dôchodkový vek v období od vzniku dôchodkového poistenia do najbližšieho výplatného termínu (prípadne od 1. marca 2011 do výplatného termínu v marci 2011), sa výplata predčasného starobného dôchodku nezastaví

Ak poistenec dovíši dôchodkový vek do najbližšieho výplatného termínu dôchodku splatného po vzniku dôchodkového poistenia (resp. po 28. februári 2011), nedochádza k zastaveniu výplaty dôchodku, pretože k dátumu, od ktorého mal zaniknúť nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku, už trvá nárok na výplatu starobného dôchodku.

3. VZNIK NÁROKU NA VÝPLATU PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU (STAROBNÉHO DÔCHODKU)

Poistencom, ktorým zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku pre vznik alebo existenciu povinného dôchodkového poistenia podľa § 67 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z., opäť vzniká nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku odo dňa nasledujúceho po dni zániku dôchodkového poistenia.

Príklad č. 9

Poberateľke predčasného starobného dôchodku zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu vzniku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca od 8. mája 2011. Po skončení pracovného pomeru (zániku dôchodkového poistenia) 30. júna 2011 jej vznikne nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku od 1. júla 2011.

Pretože dňom dovŕšenia dôchodkového veku sa predčasný starobný dôchodok stáva starobným dôchodkom, od tohto dňa vzniká poistencovi, ktorému zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku v dôsledku existencie povinného dôchodkového poistenia,

nárok na výplatu starobného dôchodku. V tomto prípade je ďalšie trvanie dôchodkového poistenia irelevantné.

Príklad č. 10

Poberateľovi predčasného starobného dôchodku zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu vzniku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca od 24. mája 2011. Ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku (20. augusta 2011) a naďalej aj po tomto dni bol povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec. Nárok na výplatu starobného dôchodku mu vznikne od 20. augusta 2011 napriek tomu, že je stále povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec.

4. UVOĽNENIE VÝPLATY PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU (STAROBNÉHO DÔCHODKU)

Skutočnosť, že opätovne vznikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku, však neznamená, že Sociálna poisťovňa ho začne vyplácať bez akéhokoľvek úkonu zo strany poistenca. Podľa § 109 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. nárok na výplatu dávky vzniká

- splnením podmienok nároku na dôchodkovú dávku a nároku na jej výplatu a
- podaním žiadosti o vyplácanie dôchodkovej dávky.

Z toho vyplýva, že jednou z podmienok vzniku nároku na výplatu dôchodkovej dávky (teda aj nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku) je podanie žiadosti o jeho vyplácanie.

Na podanie žiadosti o uvoľnenie výplaty predčasného starobného dôchodku (starobného dôchodku) nie je určené žiadne predpísané tlačivo. Napriek tomu Sociálna poisťovňa bude v prílohe každého rozhodnutia o zastavení výplaty predčasného starobného dôchodku zasielať tlačivo, ktoré je možné na tieto účely využiť. Tlačivo bude zverejnené aj na internetovej stránke Sociálnej poisťovne.

Žiadosť o uvoľnenie výplaty môže samozrejme poistenec podať aj inak než na uvedenom tlačive, avšak z jej obsahu musí byť zjavné, že poistenec sa domáha uvoľnenia výplaty dôchodku.

Po opätovnom vzniku nároku na výplatu dôchodku sa dôchodok podľa § 82 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. zvýši za každý príslušný kalendárny rok, v ktorom sa dôchodková dávka nevyplácala. Zvyšuje sa vždy o príslušné percento stanovené opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktorým sa ustanovuje percento zvýšenia dôchodkových dávok v jednotlivých kalendárnych rokoch.

Príklad č. 11

Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zanikol 16. mája 2011. Ku dňu zániku nároku sa predčasný starobný dôchodok vyplácal v sume 317,20 eura mesačne. Po dovŕšení dôchodkového veku (20. februára 2013) poistenec požiada o uvoľnenie výplaty starobného dôchodku, ktorý sa mu začne vyplácať v sume zvýšenej o ustanovené percento zvýšenia dôchodkových dávok v roku 2012 a v roku 2013.

5. ZVÝŠENIE PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU (STAROBNÉHO DÔCHODKU) ZA OBDOBIE DÔCHODKOVÉHO POISTENIA ZÍSKANÉ PO VZNIKU NÁROKU NA DÔCHODOK

Napriek tomu, že v súčasnosti účinná právna úprava neumožňuje poberať predčasný starobný dôchodok v čase existencie povinného dôchodkového poistenia a zákon č. 461/2003 Z. z. v znení účinnom od 1. januára 2011 už pozná iba jeden spôsob zvyšovania

predčasného starobného dôchodku za ďalšie získané obdobie dôchodkového poistenia, ktorý je stanovený v § 68 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 453/2010 Z. z., prechodné ustanovenia zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov v niektorých situáciách prikazujú na zvýšenie predčasného starobného dôchodku aplikovať právnu úpravu, ktorá bola účinná pred 1. januárom 2011.

Nárok na zvýšenie sumy dôchodku (predčasného starobného aj starobného) vzniká odo dňa nasledujúceho po zániku dôchodkového poistenia. Zvýšenie dôchodku po ukončení dôchodkového poistenia za obdobie dôchodkového poistenia získané po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok sa vykoná v kalendárnom roku len raz, a to aj vtedy, ak poistencovi v priebehu kalendárneho roka zaniklo dôchodkové poistenie viac ráz.

A. Určenie sumy zvýšenia za obdobie po vzniku nároku na dôchodok podľa právnej úpravy účinnej od 1. januára 2011

Bez ohľadu na dátum priznania predčasného starobného dôchodku poistencom, ktorým po 31. decembri 2010 zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu vzniku nového povinného dôchodkového poistenia, sa suma zvýšenia predčasného starobného dôchodku určí tak, že odo dňa nasledujúceho po zániku dôchodkového poistenia sa k sume predčasného starobného dôchodku ku dňu zániku nároku na jeho výplatu pripočíta suma určená ako súčin

- súčtu osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia a
- aktuálnej dôchodkovej hodnoty platnej ku dňu nasledujúcemu po zániku dôchodkového poistenia.

Osobné mzdové body na účely zvýšenia predčasného starobného dôchodku sa určia ako podiel osobného vymeriavacieho základu za obdobie dôchodkového poistenia po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok, t. j. úhrnu vymeriavacích základov získaných v kalendárnom roku (aj za obdobie kratšie ako kalendárny rok), a všeobecného vymeriavacieho základu v kalendárnom roku.

Všeobecný vymeriavací základ na určenie osobného mzdového bodu za

- posledný rok dôchodkového poistenia po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok je všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje osobný mzdový bod,
- predposledný rok dôchodkového poistenia po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok je všeobecný vymeriavací základ za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje osobný mzdový bod.

Príklad č. 12

Predčasný starobný dôchodok bol priznaný od 1. februára 2011. Od 20. apríla 2011 do 31. augusta 2011 bol poistenec dôchodkovo poistený. Ku dňu zániku nároku na výplatu sa mu predčasný starobný dôchodok vyplácal v sume 412,00 eura mesačne. Po zániku dôchodkového poistenia požiadal od 1. septembra 2011 o zvýšenie predčasného starobného dôchodku. Za obdobie od 20. apríla 2011 do 31. augusta 2011 mal osobný vymeriavací základ 5632,40 eura. Aktuálna dôchodková hodnota na rok 2011 je 9,5756 eura. Predčasný starobný dôchodok sa od 1. septembra 2011 zvýši takto:

Určí sa osobný mzdový bod (OMB) za rok 2011.

- *OMB 2011: $5632,40 : 8934,00 = 0,6305$ (po zaokrúhlení na štyri desatinné miesta nahor; za posledný rok obdobia dôchodkového poistenia po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok sa použije všeobecný vymeriavací základ 8934,00 eura, to znamená všeobecný vymeriavací základ za rok 2009, ktorý dva roky predchádza roku 2011).*

Zvýšenie predčasného starobného dôchodku = $0,6305 \times 9,5756 = 6,0374158$ eura mesačne. Zvýšenie sa pripočíta k vyplácanej sume predčasného starobného dôchodku: $412,00 + 6,0374158 = 418,10$ eura mesačne (po zaokrúhlení na desať eur centov nahor).

Tento spôsob určenia sumy zvýšenia sa použije aj na zvýšenie predčasného starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia získané po dátume výplaty marcovej splátky predčasného starobného dôchodku poistencovi, ktorému zanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku od najbližšieho výplatného termínu po 28. februári 2011.

B. Určenie sumy zvýšenia za obdobie po vzniku nároku na dôchodok popri poberaní predčasného starobného dôchodku podľa právnej úpravy účinnej pred 1. januárom 2011

Zvýšenie za obdobie dôchodkového poistenia získané počas poberania predčasného starobného dôchodku podľa § 68 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení účinnom do 31. decembra 2010 prichádza do úvahy, iba ak bol dôchodok priznaný pred 1. januárom 2011.

Obdobie dôchodkového poistenia získané popri poberaní predčasného starobného dôchodku, za ktoré sa predčasný starobný dôchodok zvyšuje, môže trvať najdlhšie do 31. decembra 2010, resp. do dňa predchádzajúceho výplatnému termínu v marci 2011, ak bol poberateľ predčasného starobného dôchodku dôchodkovo poistený k 31. decembru 2010 a jeho povinné dôchodkové poistenie nepretržite trvalo aj po tomto dátume alebo vzniklo 1. januára 2011 podľa § 293bp ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z.

Za tieto obdobia sa suma zvýšenia predčasného starobného dôchodku určí tak, že sa spočítajú osobné mzdové body za obdobie dôchodkového poistenia po vzniku nároku na výplatu dôchodku získané počas poberania tohto dôchodku, vydedia sa dvomi a vynásobia aktuálnou dôchodkovou hodnotou platnou ku dňu nasledujúcemu po zániku dôchodkového poistenia.

Príklad č. 13

Predčasný starobný dôchodok bol priznaný od 1. októbra 2010. Od 1. decembra 2010 do 31. januára 2011 bol poistenec dôchodkovo poistený a po zániku dôchodkového poistenia požiadal od 1. februára 2011 o zvýšenie predčasného starobného dôchodku. K 31. januáru 2011 sa mu predčasný starobný dôchodok vyplácal v sume 369,40 eura mesačne. Za obdobie od 1. decembra 2010 do 31. decembra 2010 mal osobný vymeriavací základ 836,00 eura. Za obdobie od 1. januára 2011 do 31. januára 2011 mal osobný vymeriavací základ 900,00 eura.

Aktuálna dôchodková hodnota na rok 2011 je 9,5756 eura.

Predčasný starobný dôchodok sa od 1. februára 2011 zvýši takto:

Určí sa polovica osobných mzdových bodov za roky 2010 a 2011.

- OMB 2010: $836,00 : 8934,00 = 0,0936$ po zaokrúhlení na štyri desatinné miesta nahor (za predposledný rok obdobia dôchodkového poistenia po vzniku nároku na dôchodok sa použije všeobecný vymeriavací základ 8934,00 eura, to znamená všeobecný vymeriavací základ za rok 2009, ktorý rok predchádza roku 2010).*
- OMB 2011: $900,00 : 8934,00 = 0,1008$ po zaokrúhlení na štyri desatinné miesta nahor (za posledný rok obdobia dôchodkového poistenia po vzniku nároku na dôchodok sa použije všeobecný vymeriavací základ 8934,00 eura, to znamená všeobecný vymeriavací základ za rok 2009, ktorý dva roky predchádza roku 2011).*

Súčet osobných mzdových bodov sa vydolí dvomi $(0,0936 + 0,1008) : 2 = 0,0972$ Zvýšenie dôchodku $0,93074832$ eura mesačne, ktoré sa určí ako súčet polovice osobných mzdových bodov vynásobený aktuálnou dôchodkovou hodnotou platnou ku dňu

nasledujúcemu po zániku dôchodkového poistenia ($0,0972 \times 9,5756$), sa pripočíta k vyplácanej sume predčasného starobného dôchodku $369,40 + 0,93074832 = 370,40$ eura mesačne (po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor).

Ak bol poberateľ predčasného starobného dôchodku dôchodkovo poistený po priznaní predčasného starobného dôchodku, jeho poistenie trvalo k 31. decembru 2010 (resp. vzniklo 1. januára 2011 podľa § 293bp ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010) a nezaniklo pred 1. marcom 2011, sa suma zvýšenia určí tak, že k zvýšeniu za obdobie dôchodkového poistenia získané popri poberaní predčasného starobného dôchodku sa pripočíta zvýšenie určené podľa písmena A tejto časti.

C. Zvýšenie dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia získané po dovŕšení dôchodkového veku

Odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku poistencom síce vzniká nárok na výplatu starobného dôchodku, avšak aj v týchto situáciách platí, že o zvýšenie starobného dôchodku možno požiadať až po zániku dôchodkového poistenia.

Suma zvýšenia dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia získané po dovŕšení dôchodkového veku sa určí v závislosti od toho, či poistenec po dovŕšení dôchodkového veku požiadal o uvoľnenie výplaty starobného dôchodku alebo nie.

Za obdobie dôchodkového poistenia získané **počas poberania** starobného dôchodku do dňa zániku dôchodkového poistenia sa suma starobného dôchodku patriaca ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku zvýši o sumu určenú ako súčin súčtu jednej polovice osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia počas poberania starobného dôchodku a aktuálnej hodnoty platnej ku dňu nasledujúcemu po dni zániku dôchodkového poistenia.

Za obdobie dôchodkového poistenia získané **bez poberania** starobného dôchodku do dňa zániku dôchodkového poistenia sa suma starobného dôchodku patriaca ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku zvýši o sumu určenú ako súčin súčtu osobných mzdových bodov získaných za obdobie dôchodkového poistenia bez poberania starobného dôchodku a aktuálnej hodnoty platnej ku dňu nasledujúcemu po dni zániku dôchodkového poistenia.

Po pripočítaní všetkých súm zvýšení (či už predčasného starobného dôchodku alebo starobného dôchodku) sa takto určená suma starobného dôchodku zvýši o 0,5 % za každých 30 dní dôchodkového poistenia získaného po dovŕšení dôchodkového veku bez poberania starobného dôchodku.

6. ZMENA SUMY POZOSTALOSTNÉHO DÔCHODKU PO VZNIKU NÁROKU NA VÝPLATU PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU (STAROBNÉHO DÔCHODKU)

Po vzniku nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku (starobného dôchodku) sa v prípade, že poistenec má nárok na výplatu pozostalostného dôchodku, po zvýšení za kalendárne roky, za ktoré sa predčasný starobný dôchodok (starobný dôchodok) nevyplácal (každoročné zvýšenie o percento stanovené opatrením Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky), a prípadnom zvýšení za ďalšie obdobie dôchodkového poistenia porovná táto suma so sumou pozostalostného dôchodku, na ktorej výplatu má poistenec nárok. Vyšší dôchodok sa bude vyplácať v plnej sume a z nižšieho sa bude vyplácať jedna polovica.

7. ZÚČTOVANIE SUMY PREDČASNÉHO STAROBNÉHO DÔCHODKU VYPLATENEJ PO ZÁNIKU NÁROKU NA JEHO VÝPLATU

Pretože nie vždy je možné zastaviť výplatu predčasného starobného dôchodku odo dňa, od ktorého zaniká nárok na jeho výplatu, teda od najbližšieho výplatného termínu

- po vzniku dôchodkového poistenia alebo
- po 28. februári 2011,

sumy vyplatené po zániku nároku na výplatu sa zúčtujú podľa § 112 ods. 10 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z. (ak nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zanikol od najbližšieho výplatného termínu po vzniku dôchodkového poistenia) alebo podľa § 293bt ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 543/2010 Z. z. (ak nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zanikol od najbližšieho výplatného termínu po 28. februári 2011) so sumami dôchodku, na ktorého výplatu poistencovi vznikne nárok.

Keďže nie je špecifikované, so sumami ktorých dôchodkových dávok je možné zúčtovať sumy predčasného starobného dôchodku vyplatené po zániku nároku na jeho výplatu, je možné zúčtovať ich so sumami ktorejkoľvek dôchodkovej dávky, na ktorej výplatu poistencovi vznikne nárok.

Ak suma dôchodku, na ktorého výplatu vznikol nárok, prevyšuje sumy vyplatené na predčasnom starobnom dôchodku, poistencovi sa po vykonaní zúčtovania poukáže rozdiel medzi sumou dôchodku, na ktorého výplatu vznikol nárok, a sumami vyplatenými na predčasnom starobnom dôchodku za obdobie od vzniku dôchodkového poistenia.

Príklad č. 14

Poberateľovi predčasného starobného dôchodku zanikol nárok na jeho výplatu od 14. apríla 2011. Ku dňu zániku nároku na výplatu sa predčasný starobný dôchodok vyplácal v sume 369,20 eura mesačne. Výplata predčasného starobného dôchodku bola zastavená až od 14. mája 2011. Po zániku dôchodkového poistenia poistenec požiadal (13. novembra 2011) o uvoľnenie výplaty predčasného starobného dôchodku a jeho zvýšenie za získané obdobie dôchodkového poistenia. Odo dňa vzniku nároku na výplatu bola suma predčasného starobného dôchodku 374,50 eura mesačne. Poistencovi sa za mesiac november vyplatí suma 5,30 eura (374,50 – 369,20) a až od 14. decembra 2011 sa bude predčasný starobný dôchodok vyplácať v sume 374,50 eura mesačne.

Ak suma dôchodku, na ktorého výplatu opätovne vznikol nárok, je nižšia alebo rovná sumám vyplateným na predčasnom starobnom dôchodku, poistencovi sa po vykonaní zúčtovania prvý raz vyplatí dôchodok za mesiac, v ktorom súčet nevyplatených dôchodkov je vyšší ako suma vyplatená na predčasnom starobnom dôchodku.

Príklad č. 15

Poberateľke predčasného starobného dôchodku zanikol nárok na jeho výplatu od 16. mája 2011. Ku dňu zániku nároku na výplatu sa predčasný starobný dôchodok vyplácal v sume 584,60 eura mesačne. Výplata predčasného starobného dôchodku bola zastavená od 16. júna 2011. Po smrti manžela (20. augusta 2011) vznikol poistenke nárok na vdovský dôchodok a jeho výplatu v sume 390,60 eura mesačne.

Suma vdovského dôchodku za obdobie od 20. augusta 2011 do 15. septembra 2011 je po zaokrúhlení 338,60 eura ($390,60 \times 0,8667$). Vdovský dôchodok sa prvýkrát vyplatí v plnej sume 16. októbra 2011 a z vdovského dôchodku za obdobie od 20. augusta 2011 do 15. októbra 2011 sa vyplatí 144,60 eura ($729,20 - 584,60$).

Sumy na predčasnom starobnom dôchodku, ktoré sa poistencovi vyplatili za obdobie od zániku nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu vzniku povinného dôchodkového poistenia do dňa zastavenia výplaty dôchodku, sú po smrti poistenca, ktorému

nevznikol opäťovne nárok na výplatu dôchodku, nevymáhateľné. Tieto sumy nie sú pohľadávkou Sociálnej poisťovne, a preto ich nemožno v dedičskom konaní vymáhať.

Mgr. Ľudmila Grauzelová

Nemocenské poistenie

Zmeny v posudzovaní nároku na nemocenské dávky účinné od 1. januára 2011

Od 1. januára 2011 nadobúda účinnosť novela zákona, ktorou sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V tomto príspevku venujeme pozornosť najdôležitejším zmenám v oblasti nemocenských dávok, ktoré vyplývajú z tejto novely a týkajú sa všetkých druhov nemocenských poistení (povinného nemocenského poistenia zamestnanca, resp. samostatne zárobkovo činné osoby, a dobrovoľného nemocenského poistenia).

Zmeny vo všeobecných podmienkach nároku na nemocenské dávky

Zákon vymedzuje dve možnosti, ktoré ustanovujú, za akých podmienok môže zamestnancovi, samostatne zárobkovo činné osobe a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe vzniknúť nárok na nemocenskú dávku:

- **podmienka trvania nemocenského poistenia v období vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky alebo**
- **ak dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky vznikne po zániku nemocenského poistenia, musí vzniknúť v ochrannej lehote.**

Na rozdiel od právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2010 poistenci od 1. januára 2011 nemajú nárok na nemocenskú dávku, ak splnili podmienky ustanovené na vznik nároku na nemocenskú dávku po zániku nemocenského poistenia počas trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky.

Zmeny týkajúce sa ochrannej lehoty

Od 1. januára 2011 sa ochranná lehota skracuje zo 42 dní na **7 dní** a v prípade poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva, sa ochranná lehota predlžuje zo 6 mesiacov na **8 mesiacov**.

Ochranná lehota **bude plynúť** aj pri zániku nemocenského poistenia z dôvodu jeho **prerušenia**. Toto bude platiť v prípadoch, ak k vzniku prerušenia dôjde po 31. decembri 2010, len vtedy začne plynúť ochranná lehota. Ak prerušenie vznikne pred 1. januárom 2011, ochranná lehota sa posúdi podľa právnych predpisov účinných do 31. decembra 2010, t. j. nevznikne.

Plynutie ochrannej lehoty sa **skončí**, ak neuplynula skôr, dňom, v ktorom poistencovi

- vzniklo nemocenské poistenie,
- vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

Ak ochranná lehota začala plynúť pred 1. januárom 2011 a jej plynutie sa neskončilo do 31. decembra 2010, posudzuje sa aj po tomto dni podľa zákona účinného do 31. decembra 2010.

Príklad č. 1

- Poistencovi, ktorý bol povinne nemocensky poistený ako zamestnanec od 1. februára 2010, zanikne nemocenské poistenie dňom skončenia pracovného pomeru 31. decembra 2010. Vzhľadom na to, že ochranná lehota začne plynúť až v roku 2011, bude trvať 7 dní, a to od 1. januára 2011 do 7. januára 2011. Ak sa poistenec znova zamestná napr. 5. januára 2011, plynutie ochrannej lehoty sa týmto dňom skončí.

Ak by sa poistencovi skončil pracovný pomer najneskôr 30. decembra 2010, ochranná lehota by začala plynúť už v roku 2010, preto by trvala 42 dní.

Príklad č. 2

- Poistenkyni zanikne nemocenské poistenie v období tehotenstva, a to 31. decembra 2010. Vzhľadom na to, že ochranná lehota začne plynúť až v roku 2011, bude 8-mesačná. Ak poistenkyni vznikne nemocenské poistenie v období plynutia ochrannej lehoty, napr. ak sa dobrovoľne nemocensky poistí od 1. 3. 2011, týmto dňom sa plynutie ochrannej lehoty skončí.

Ak by poistenkyni zaniklo nemocenské poistenie v období tehotenstva pred 31. decembrom 2010, ochranná lehota by začala plynúť už v roku 2010, preto by trvala 6 mesiacov.

Príklad č. 3

- Zamestnanec začne čerpať pracovné voľno bez náhrady mzdy 5. januára 2011, týmto dňom vznikne prerušenie povinného nemocenského poistenia zamestnanca. Dňom 5. januára 2011 zároveň začne plynúť ochranná lehota v trvaní 7 dní.

Zmeny týkajúce sa ošetrovného

Ošetrovné je nemocenská dávka, na ktorú vzniká poistencovi nárok v prípade, že ošetruje choré dieťa, chorého manžela, chorú manželku, chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo sa stará o dieťa do desiatich rokov veku z dôvodov taxatívne stanovených zákonom.

S účinnosťou od 1. januára 2011 nastáva zmena v poskytovaní ošetrovného, ktorá sa týka všetkých troch druhov nemocenských poistení. V zmysle tejto zmeny sa ošetrovné vypláti za to isté obdobie ošetrovania jednej alebo viac fyzických osôb alebo starostlivosti o dieťa **len raz** a v tom istom prípade len jednému poistencovi. To znamená, že ak sa obdobia ošetrovania jednej alebo viacerých osôb a obdobia starostlivosti o viac detí prekrývajú, **ošetrovné za prekrývajúce sa obdobia bude vyplatené len raz.**

Podľa právnej úpravy, platnej do 31. decembra 2010 bolo možné v tom istom období ošetrovať viac fyzických osôb a podľa počtu prípadov sa vyplátilo aj ošetrovné.

Príklad č. 4

- Poistenec si uplatnil nárok na ošetrovné z dôvodu ošetrovania svojho chorého syna na obdobie od 15. marca 2011 do 24. marca 2011 a z dôvodu ošetrovania svojej chorej dcéry na obdobie od 20. marca 2011 do 26. marca 2011. Ošetrovné sa mu vypláti za obdobie od 15. marca 2011 do 26. marca 2011. Za obdobie od 20. marca 2011 do 24. marca 2011 sa mu ošetrovné vypláti **len raz**, aj keď ošetruje súčasne obe deti.

Zároveň nastáva zmena v prípade **dobrovoľne nemocensky poistených osôb**, ktoré musia ku dňu vzniku dôvodu na poskytovanie ošetrovného spĺňať **podmienku 270 dní nemocenského poistenia** v posledných dvoch rokoch.

Na rozdiel od právnej úpravy platnej do 31. 12. 2010 sa uvedená podmienka u dobrovoľne nemocensky poistených osôb nesledovala.

Príklad č. 5

- *Poistencovi, ktorý je dobrovoľne nemocensky poistenou osobou, vznikol dôvod na poskytovanie ošetrovného 15. januára 2011. Dobrovoľné nemocenské poistenie vzniklo poistencovi od 1. decembra 2010. Predchádzajúce nemocenské poistenie zamestnanca mu trvalo obdobie od 1. apríla 2010 do 31. októbra 2010 (t. j. 214 dní). Pretože poistenec bol ku dňu vzniku dôvodu na poskytnutie ošetrovného v posledných dvoch rokoch nemocensky poistený iba 259 dní, nárok na ošetrovné mu v tomto prípade nevznikne.*

Zmeny týkajúce sa materského

Nárok na materské si môže uplatniť v zásade žena, ktorá dieťa porodila, ale aj iný poistenec, ktorý dieťa prevzal do starostlivosti (ďalej len „iný poistenec“).

Poistenkyni, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva, vznikne nárok na materské **už len v prípade**, ak jej **ku dňu začiatku šiesteho týždňa** pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom alebo skutočným dňom pôrodu **trvala** ochranná lehota. Ako sme však už uviedli, ochranná lehota žien, ktorých nemocenské poistenie sa skončilo v období tehotenstva, je od 1. januára 2011 osem mesiacov.

Pred 1. januárom 2011 nárok na materské takejto poistenkyni vznikol aj vtedy, ak ochranná lehota uplynula, ale poistenkyňa poberala nemocenské alebo ošetrovné.

Taktiež dochádza k úprave sumy materského a k zmene obdobia poskytovania materského.

Výška materského sa zvyšuje z pôvodných 55 % na **60 %** denného vymeriavacieho základu.

Poistenkyni aj naďalej vzniká nárok na materské šesť až osem týždňov pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, resp. ak pôrod nastal skôr, odo dňa pôrodu.

Nárok na materské zaniká uplynutím **34. týždňa** (pôvodne uplynutím 28. týždňa) od vzniku nároku na materské.

Pred 1. januárom 2011 bolo obdobie poskytovania materského rovnaké pre poistenkyňu, ktorá je osamelá, ako aj pre poistenkyňu, ktorá porodila dve a viac detí a aspoň o dve z nich sa stará.

Ak poistenkyňa porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, nárok na materské jej od 1. januára 2011 zaniká uplynutím **43. týždňa** (pôvodne 37. týždňa) od vzniku nároku na materské. U osamelých poistenkýň zostáva obdobie poskytovania materského nezmenené (37 týždňov).

Všetkým poistencom, ktorým nárok na materské vznikol pred 1. januárom 2011 a trvá aj po 31. decembri 2010, bude **suma materského upravená a materské sa im bude poskytovať podľa zákona účinného od 1. januára 2011, a to automaticky, bez potreby podania žiadosti zo strany poistenca.**

Zmeny v poskytovaní materského nastavujú aj v prípadoch, ak dieťa prevezme do starostlivosti iný poistenec ako žena, ktorá dieťa porodila. Iným poistencom je osoba stanovená zákonom.

Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti v období

- **28 týždňov** (pôvodne 22 týždňov) od vzniku nároku na materské,
 - **37 týždňov** (pôvodne 31 týždňov) od vzniku nároku na materské, ak prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará.
- V prípade osamelého poistenca zostáva nárok na materské nezmenený (31 týždňov).

Hranica veku dieťaťa, do ktorej je možné poskytovať materské inému poistencovi, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, sa zvyšuje z 8 mesiacov na **3 roky** veku dieťaťa.

Zmeny týkajúce sa rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu (ďalej len „RO“)

RO je obdobie, z ktorého sa vychádza pri určení denného vymeriavacieho základu a následnej výšky nemocenskej dávky.

Podľa právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2010 sa RO určovalo bez ohľadu na druh nemocenského poistenia. Od 1. januára 2010 nastáva zmena a RO sa určuje podľa druhu poistenia, pričom u povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činné osoby a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby zostáva RO v zásade nezmenené.

Zásadnou zmenou je zavedenie čakacej 90-dňovej lehoty u **zamestnanca**. Ak nemocenské poistenie zamestnanca pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky **trvalo menej ako 90 dní** od vzniku tohto nemocenského poistenia, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky. Neprihliada sa však na obdobie nemocenského poistenia dosiahnutého u zamestnávateľa, u ktorého vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Pri určení RO zamestnanca je potrebné dodať, že na rozdiel od právnej úpravy účinnej do 31. decembra 2010 sa RO nebude posudzovať rovnako pri nemocenských dávkach, ako aj pri náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Pretože náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nie je nemocenská dávka, v príkladoch sa vyjadrujeme iba o určení RO pri výpočte nemocenských dávok.

Príklad č. 6

➤ Zamestnanec:

Zamestnávateľ A 1. 12. 2009 – 30. 11. 2010

Zamestnávateľ B 1. 12. 2010 – poistný vzťah trvá

od 1. 2. 2011 – ošetrovanie chorého dieťaťa

nárok na ošetrovné si uplatní ako zamestnanec zamestnávateľa B

Riešenie

Vzhľadom na to, že nemocenské poistenie zamestnanca zamestnávateľa B pred vznikom dôvodu na poskytnutie ošetrovného **trvalo menej ako 90 dní** (od 1. 12. 2010 do 31. 1. 2011, t. j. 62 dní), RO bude predchádzajúci kalendárny rok.

RO je obdobie od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010.

Neprihliada sa na obdobie od 1. 12. 2010 do 31. 12. 2010, lebo ide o obdobie nemocenského poistenia u zamestnávateľa B, u ktorého vznikol dôvod na poskytnutie ošetrovného.

Do RO sa započítajú dni a vymeriavacie základy za obdobie nemocenského poistenia u predchádzajúceho zamestnávateľa A:

1. 1. 2010 – 30. 11. 2010

Z RO sa vylúči obdobie od 1. 12. 2010 do 31. 12. 2010 (v tomto období nebol nemocensky poistený z iného nemocenského poistenia ako zo zamestnania B).

Príklad č. 7

- Zamestnankyňa:
Zamestnávateľ A 1. 3. 2010 – 30. 06. 2010
Zamestnávateľ B 1. 9. 2010 – 31. 12. 2010
Zamestnávateľ C 1. 1. 2011 – poistný vzťah trvá
19. 2. 2011 – uplatní si nárok na materské ako zamestnankyňa zamestnávateľa C (6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu)

Riešenie

Vzhľadom na to, že nemocenské poistenie zamestnankyne pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského **trvalo menej ako 90 dní** (od 1. 1. 2011 do 18. 2. 2011, t. j. 49 dní), RO bude predchádzajúci kalendárny rok.

RO je obdobie od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010.

Do RO sa započítajú dni a vymeriavacie základy za obdobia nemocenského poistenia u predchádzajúcich zamestnávateľov:

Zamestnávateľ A 1. 3. 2010 – 30. 06. 2010

Zamestnávateľ B 1. 9. 2010 – 31. 12. 2010.

Z RO sa odpočítajú obdobia, keď poistenkyňa nebola nemocensky poistená:

1.1. 2010 – 28. 2. 2010

1. 7. 2010 – 31. 8. 2010

Príklad č. 8

- Zamestnanec:
Zamestnávateľ A 1. 1. 2010 – 28. 2. 2010.
Zamestnávateľ B 1. 2. 2011 – poistný vzťah trvá.
1. 2. 2010 – 28. 2. 2010 pracovné voľno bez náhrady mzdy (u zamestnávateľa A).
13. 2. 2011 – vznik dočasnej pracovnej neschopnosti.
Nárok na nemocenské si uplatní ako zamestnanec zamestnávateľa B.

Riešenie

Vzhľadom na to, že nemocenské poistenie zamestnanca u zamestnávateľa B pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenského **trvalo menej ako 90 dní** (od 1. 2. 2011 do 12. 2. 2011, t. j. 12 dní), RO bude predchádzajúci kalendárny rok.

RO je obdobie od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010.

Do RO sa započítajú dni a vymeriavacie základy za obdobie nemocenského poistenia u predchádzajúceho zamestnávateľa A:

1. 1. 2010 – 28. 2. 2010

Z RO sa odpočítajú obdobia:

1. 3. 2010 – 31. 12. 2010, keď poistenec nebol nemocensky poistený,

1. 2. 2010 – 28. 2. 2010, keď mal poistenec prerušené nemocenské poistenie u zamestnávateľa A.

Zmeny týkajúce sa denného vymeriavacieho základu na určenie výšky nemocenskej dávky

Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenskej dávky je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období.

S účinnosťou od 1. januára 2011 denný vymeriavací základ ani úhrn denných vymeriavacích základov na určenie výšky nemocenských dávok z viacerých nemocenských poistení nesmú byť vyššie ako **36,7151 eura**.

Pred 1. januárom 2011 výška denného vymeriavacieho základu nebola obmedzená.

Zmeny týkajúce sa pravdepodobného denného vymeriavacieho základu na určenie výšky nemocenských dávok

Dôvody, prečo sa výška nemocenskej dávky určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, zostávajú v zásade nezmenené:

- ak poistenec nemal v rozhodujúcom období vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie,
- ak dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky zamestnancovi a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe vznikol v deň vzniku tohto nemocenského poistenia,
- 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 **všetkých skupín poistencov** je jedna tridsatina minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie, ktorý platí ku dňu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Výnimkou sú zamestnanci a povinne nemocensky poistené samostatne zárobkovo činné osoby, ktorí **z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky alebo poberania rodičovského príspevku nemali** v rozhodujúcom období vymeriavací základ na platenie poistného alebo im dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky vznikol v deň nasledujúci po dni skončenia prerušenia povinného nemocenského poistenia. U nich je pravdepodobný denný vymeriavací základ jedna tridsatina vymeriavacieho základu, **z ktorého by platili** poistné na nemocenské poistenie v mesiaci, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Pred 1. januárom 2011 jedna tridsatina minimálneho vymeriavacieho základu platila len pre dobrovoľne nemocensky poistené osoby; pre zamestnanca a povinne nemocensky poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu to bola jedna tridsatina vymeriavacieho základu, z ktorého by sa platilo poistné v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky

Príklad č. 9

- Zamestnanec:
Zamestnávateľ A 1. 12. 2009 – 31. 12. 2009.
Zamestnávateľ B 1. 1. 2011 – poistný vzťah trvá,
11. 2. 2011 – vznik dočasnej pracovnej neschopnosti.
Nárok na nemocenské si uplatní ako zamestnanec zamestnávateľa B.

Riešenie

Vzhľadom na to, že poistenec v rozhodujúcom období (v predchádzajúcom kalendárnom roku, t. j. od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010) nemal vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, výška nemocenského sa určí z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

Pravdepodobný denný vymeriavací základ je jedna tridsatina minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného, v tomto prípade 10,9690 eura (329,069 eura : 30 = 10,9690 eura).

Príklad č. 10

- Zamestnankyňa:

Zamestnávateľ A 1. 3. 2005 – poistný vzťah trvá

1. 1. 2009 – 31.1.2011 – prerušenie povinného nemocenského poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.

1. 2. 2011 – skončenie prerušenia, nástup do zamestnania.

Od 15. 2. 2011 – ošetrovanie chorého dieťaťa, uplatnenie nároku na ošetrovné.

Riešenie

Vzhľadom na to, že poistenkyňa v rozhodujúcom období, t. j. od 1. 1. 2010 do 31. 12. 2010 nemala vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, výška nemocenského sa určí z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Keďže ide o zamestnankyňu, ktorá celý rok 2010 čerpala rodičovskú dovolenku, pravdepodobný denný vymeriavací základ bude jedna tridsatina vymeriavacieho základu, z ktorého by platila poistné v mesiaci február 2011.

Mgr. Katarína Bosáková
Mgr. Dalma Mozolová Hulanská
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Štátne sociálne dávky

Rodičovský príspevok a zmeny od 1. januára 2011

Druhého decembra 2010 Národná rada Slovenskej republiky schválila zákon č. 513/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov a o zmene a doplnení zákona č. 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 571/2009 Z. z., ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2011.

Nová právna úprava rodičovského príspevku prináša niekoľko zmien:

1. Odstraňuje podmienku nevykonávania zárobkovej činnosti rodičom, ktorý je poberateľom rodičovského príspevku.
2. Zavádza jednotnú sumu rodičovského príspevku 190,10 €.
3. Pre rodičov, ktorí majú v starostlivosti viac detí, ktoré sa narodili súčasne (dvojčky, trojičky a pod.), sa zavádza zvýšenie sumy rodičovského príspevku o 25 % za každé ďalšie takéto dieťa.
4. S cieľom skvalitniť a prehĺbiť riadnu starostlivosť o všetky deti, ktoré má oprávnená osoba v starostlivosti, sa zavádza podmienka riadneho plnenia povinnej školskej dochádzky školopovinnými deťmi. Jej neplnenie má za následok zníženie rodičovského príspevku o 50 %.

Základné údaje o rodičovskom príspevku od 1. januára 2011

Účel rodičovského príspevku

Účelom je zo strany štátu poskytovať priamu finančnú podporu rodičom pri riadnej starostlivosti o dieťa

- do 3 rokov veku,
- do 6 rokov veku, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom (posudok o dlhodobom nepriaznivom zdravotnom stave dieťaťa vydáva úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na základe žiadosti oprávnenej osoby),
- do 6 rokov veku, ak ide o dieťa, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov (max. 3 roky).

Kto môže žiadať o rodičovský príspevok

Oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na rodičovský príspevok je:

1. rodič dieťaťa (matka rovnako ako aj otec podľa ich dohody),
2. fyzická osoba, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu alebo na základe rozhodnutia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny (napr. pestún, poručník, ktorý sa osobne o dieťa stará, budúci osvojiteľ a pod.),
3. manžel/manželka rodiča dieťaťa, ak žije s rodičom dieťaťa v domácnosti.

Nárok na rodičovský príspevok však nevzniká maloletému rodičovi, ktorý nemá priznané rodičovské práva a povinnosti k dieťaťu.

Podmienky nároku na rodičovský príspevok

Nárok na rodičovský príspevok vzniká oprávnenej osobe, ak sa riadne stará o dieťa. Za riadnu starostlivosť sa považuje zabezpečenie starostlivosti o dieťa v záujme všestranného fyzického vývinu a psychického vývinu dieťaťa, najmä primeraná výživa dieťaťa, hygiena dieťaťa, výchova dieťaťa a dodržiavanie preventívnych prehliadok dieťaťa.

Ďalšou podmienkou nároku je, že oprávnená osoba má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky alebo u cudzincov prechodný pobyt na území Slovenskej republiky. Trvalý pobyt dieťaťa sa na rozdiel od predchádzajúcej právnej úpravy neskúma.

Zároveň zákon ustanovuje situácie, keď oprávnenej osobe nárok na rodičovský príspevok nevzniká. Je to vtedy, ak sa spolu s dieťaťom zdržiava mimo územia Európskej únie a počas tohto pobytu nie je zdravotne poistená v Slovenskej republike. Ani v prípade, ak sú v rodine dve a viac detí vo veku do troch alebo do šesť rokov veku oprávnenej osobe nevzniká nárok na rodičovský príspevok, ak má jeden z rodičov nárok na materské alebo sa mu vypláca štátna sociálna dávka príspevok na starostlivosť o dieťa. Vylúčilo sa tým poskytovanie rodičovského príspevku jednému z rodičov, ktorý sa osobne stará o jedno z detí, a zároveň poskytovanie materského alebo príspevku na starostlivosť druhému rodičovi, ktorý sa stará o ďalšie dieťa.

Výška rodičovského príspevku

1. Rodičovský príspevok je 190,10 €.
2. Ak má oprávnená osoba v starostlivosti viac detí, ktoré sa narodili súčasne, výška rodičovského príspevku sa zvyšuje o 25 % na každé ďalšie dieťa narodené súčasne. V praxi to znamená, že napr. rodič dvojčiek má nárok na rodičovský príspevok vo výške 237,60 € ($190,10 + 47,50$), rodič trojičiek má nárok na rodičovský príspevok vo výške 285,10 € ($190,10 + 47,50 + 47,50$).
3. Ak sa oprávnenej osobe vypláca za celý kalendárny mesiac materské alebo obdobná dávka ako materské v členskom štáte v sume nižšej, ako je suma rodičovského príspevku, rodičovský príspevok je počas obdobia vyplácania materského alebo obdobnej dávky ako materské v členskom štáte v sume určenej ako rozdiel medzi sumou rodičovského príspevku a sumou materského alebo obdobnej dávky ako materské v členskom štáte.

Príklad

Rodič je poberateľom materského vo výške 180 €. Výška rodičovského príspevku sa určí ako rozdiel $190,10 \text{ €} - 180 \text{ €} = 10,10 \text{ €}$.

4. Ak má oprávnená osoba v starostlivosti školopovinné dieťa a z informácie zo školy sa zistí, že toto dieťa zanedbáva plnenie povinnej školskej dochádzky 3 kalendárne mesiace za sebou, výška rodičovského príspevku sa zníži o 50 % až do začatia riadneho plnenia povinnej školskej dochádzky, najmenej však na 3 mesiace.

Kde a ako si uplatniť nárok na rodičovský príspevok

O rodičovskom príspevku rozhoduje a rodičovský príspevok vypláca úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta jej pobytu (ďalej len „úrad“). Pri rozhodovaní úrad postupuje podľa zákona č. 71/1967 Zb. o správnom konaní, okrem výnimiek uvedených v zákone o rodičovskom príspevku.

Konanie o rodičovskom príspevku sa začína na základe písomnej žiadosti, ktorú úradu podáva oprávnená osoba. Žiadosť o rodičovský príspevok obsahuje meno, priezvisko, dátum narodenia, rodné číslo, ak je pridelené, a adresu pobytu oprávnenej osoby. Na výzvu úradu oprávnená osoba doplní ďalšie nevyhnutné údaje potrebné na konanie o nároku na rodičovský príspevok. Na urýchlenie a uľahčenie zberu údajov potrebných na posúdenie nároku na rodičovský príspevok sú k dispozícii tlačivá žiadosti, ktoré žiadateľom poskytne úrad, sú však aj na internetovej stránke Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny www.upsvar.sk, resp. Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR <http://www.employment.gov.sk/DIS/dis/index.php?SMC=1&id=328>.

Pobyt oprávnenej osoby sa preukazuje občianskym preukazom (identifikačnou kartou).

Cudzinec pobyt preukazuje cestovným dokladom a dokladom o povolení pobytu.

K žiadosti je tiež potrebné predložiť rodný list dieťaťa, resp. detí. Ak sa dieťa narodilo mimo územia Slovenskej republiky a v čase podania žiadosti o rodičovský príspevok dieťa nemá vydaný rodný list, oprávnená osoba k písomnej žiadosti o rodičovský príspevok priloží úradný preklad rodného listu dieťaťa alebo iného obdobného dôkazu o narodení dieťaťa vydaného v krajine narodenia dieťaťa.

Nárok na rodičovský príspevok sa musí uplatniť do 6 mesiacov od posledného dňa v mesiaci, za ktorý patrí. To znamená, že ak patrí od narodenia dieťaťa, nárok si musíte uplatniť do konca mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 6 mesiacov. Ak poberáte materské, nárok na rodičovský príspevok je potrebné uplatniť do konca mesiaca, v ktorom uplynie 6 mesiacov odo dňa poslednej výplaty materského.

Ako sa vypláca rodičovský príspevok

Rodičovský príspevok sa vypláca mesačne pozadu, poukazuje sa na účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike alebo na žiadosť oprávnenej osoby sa vypláca v hotovosti. Ak oprávnená osoba písomne požiada o zmenu spôsobu vyplácania rodičovského príspevku, úrad je povinný jej žiadosti vyhovieť.

Ak vzniknú dôvody na prešetrovanie podmienok nároku na rodičovský príspevok, výplata rodičovského príspevku sa zastaví od kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa už vyplatil. Odvolanie proti rozhodnutiu o zastavení výplaty rodičovského príspevku však nemá odkladný účinok.

Výplata rodičovského príspevku sa obnoví, ak oprávnená osoba preukáže, že zanikli dôvody, pre ktoré sa jeho výplata zastavila. Výplata rodičovského príspevku sa obnoví od kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom zanikli dôvody na jeho zastavenie. Rodičovský príspevok sa doplatí za obdobie zastavenia jeho výplaty, ak podmienky nároku na rodičovský príspevok a na jeho výplatu za toto obdobie boli splnené.

Kedy zaniká nárok na rodičovský príspevok

Nárok na rodičovský príspevok zaniká:

- a) od prvého dňa kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom dieťa dovŕšilo 3 roky veku, resp. 6 rokov veku,
- b) smrťou oprávnenej osoby alebo dieťaťa.

Zvýšenie, zníženie, odňatie a vrátenie rodičovského príspevku

Pri zmene skutočností rozhodujúcich pre výšku, odňatie a vrátenie rodičovského príspevku zákon definuje postup úradu.

Ak nastala skutočnosť, ktorá má za následok zvýšenie rodičovského príspevku, rodičovský príspevok sa vypláca vo vyššej sume od kalendárneho mesiaca, v ktorom táto skutočnosť nastala.

Ak sa rodičovský príspevok vyplácal neprávom alebo vo vyššej sume, ako patril, bez zavinenia oprávnenej osoby, rodičovský príspevok odníme alebo jeho sumu úrad zníži od kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa rodičovský príspevok vyplatil neprávom alebo vo vyššej sume. V tomto prípade úrad nežiada vrátenie vyplatených súm rodičovského príspevku

Ak však oprávnená osoba svojím konaním spôsobilá, že sa rodičovský príspevok vyplatil neprávom alebo vo vyššej sume, ako patril, je povinná vrátiť rodičovský príspevok alebo vrátiť jeho časť za obdobie, za ktoré bol vyplatený neprávom alebo vo vyššej sume, ako patril.

Rodičovský príspevok nemožno postihnúť výkonom rozhodnutia vydaného v občianskoprávnom súdnom konaní alebo v správnom konaní. Úrad však môže zabezpečiť vrátenie súm rodičovského príspevku, ktoré boli neprávom vyplatené zavinením oprávnenej osoby, zrážkami z bežne vyplácaného rodičovského príspevku, resp. z neskôr priznaného rodičovského príspevku.

Povinnosti oprávnenej osoby a zúčastnených právnických a fyzických osôb

Oprávnená osoba je povinná preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik nároku na rodičovský príspevok, na jeho výšku a na jeho výplatu a do 8 dní písomne oznámiť platiteľovi zmeny týchto skutočností.

Orgány štátnej správy, obce, zdravotnícke zariadenia, školské zariadenia a ďalšie právnické osoby a fyzické osoby, ktoré sú príslušné na poskytovanie údajov na účely rodičovského príspevku, sú povinné spolupracovať s úradom, a to poskytnutím potrebných informácií.

Úrad môže navštíviť oprávnenú osobu v mieste jej pobytu a je oprávnený požadovať od všetkých zúčastnených právnických osôb a fyzických osôb informácie a vysvetlenia súvisiace s podmienkami trvania nároku na rodičovský príspevok.

Čo súčasní poberatelia rodičovského príspevku?

V prechodných ustanoveniach sú riešené situácie nároku na rodičovský príspevok a jeho výplatu pred a po účinnosti novely zákona.

Ak rodič podal žiadosť o rodičovský príspevok pred 1. januárom 2010, ale o jej žiadosti úrad právoplatne nerozhodol, o nároku na rodičovský príspevok rozhodne aj za obdobie pred 1. januárom 2011 podľa zákona účinného pred 1. januárom 2010.

Ak bol nárok na rodičovský príspevok priznaný vo výške 164,22 €, poskytuje sa rodičovský príspevok od 1. januára 2011 (prvá výplata vo februári 2011) vo výške 190,10 €, a to bez ohľadu na to, či rodič vykonáva zárobkovú činnosť. O túto zmenu rodič nemusí úrad žiadať, úrad rodičovský príspevok automaticky prepočíta.

Ak bol nárok na rodičovský príspevok priznaný vo výške 256 €, poskytuje sa rodičovský príspevok od 1. januára 2011 (prvá výplata vo februári 2011) vo výške 256 €, a to bez ohľadu na to, či rodič vykonáva zárobkovú činnosť až do 20 mesiacov veku dieťaťa. Následne do 3 rokov veku dieťaťa sa rodičovský príspevok bude poskytovať vo výške 190,10 €. Ani tu nie je potrebná žiadosť rodiča.

Ak sa rodičovský príspevok poskytoval ako rozdiel medzi materským a rodičovským príspevkom vo výške 256 €, bude sa poskytovať od 1. januára 2011 rovnako ako rozdiel medzi 256 € a materským; po skončení vyplácania materského sa rodičovský príspevok týmto rodičom bude poskytovať vo výške 256 € až do 20 mesiacov veku dieťaťa, potom do 3 rokov veku dieťaťa vo výške 190,10 € bez ohľadu na to, či rodič vykonáva zárobkovú činnosť. Ani v tomto prípade nie je potrebná žiadosť rodiča.

Príklad

Rodič poberá materské vo výške 180 €. Výška rodičovského príspevku je 256 € – 180 € = 76 €.

Ak bol rodičovský príspevok pred 1. januárom 2011 priznaný vo výške 75 % rodičovského príspevku, od 1. januára 2011 (prvá výplata vo februári 2011) sa prizná vo výške 75 % rodičovského príspevku podľa nového zákona bez ohľadu na skutočnosť, či rodič vykonáva zárobkovú činnosť. Žiadosť rodiča nie je potrebná.

Ak si rodič uplatní nárok na rodičovský príspevok podľa nového zákona, avšak v roku 2010 mu na to isté dieťa bol vyplatený príspevok rodičovi (jednorazový vo výške 25 % z nevyčerpaného rodičovského príspevku), prizná sa rodičovský príspevok vo výške 75 % z rodičovského príspevku platného od 1. januára 2011 (190,10 €). Tu sa písomná žiadosť rodiča vyžaduje, pretože ide o uplatnenie nového nároku.

Ak ide o rodičov napr. dvojčiek, trojičiek a pod., o prehodnotenie rodičovského príspevku podľa nového zákona účinného od 1. januára 2011 musia písomne požiadať (nie je potrebné žiadne špeciálne tlačivo, stačí uviesť údaje o ďalších deťoch). Dôvodom je, že pre niektorých rodičov (predovšetkým rodičov s dvojčikami, ktorí poberajú rodičovský príspevok vo výške 256 €) môže prehodnotenie rodičovského príspevku znamenať zníženie jeho výšky. Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny však budú rodičov s viacerými deťmi na túto skutočnosť upozorňovať, aby nedošlo k strate nároku po uplynutí 6-mesačnej lehoty.

Príspevok na starostlivosť o dieťa od 1. januára 2011

Od 1. januára 2011 sa menia aj podmienky pri poskytovaní príspevku na starostlivosť o dieťa:

1. Mení sa definícia zárobkovej činnosti rodiča. Zárobková činnosť je činnosť oprávnenej osoby, ktorá je z tejto činnosti povinne dôchodkovo poistená ako zamestnanec alebo ako samostatne zárobkovo činná osoba, resp. z tejto činnosti podlieha výsluhovému zabezpečeniu. Ak však už rodič poberá príspevok na starostlivosť, táto podmienka sa u tohto rodiča neskúma.
2. Zvyšuje sa hranica príspevku na starostlivosť o dieťa zo súčasných 164,22 € na 230 € mesačne na každé dieťa na základe preukázaných výdavkov rodiča.
3. Vypúšťa sa poskytovanie príspevku rodičovi (poskytoval sa vo výške 25 % z úhrnu nevyčerpaného rodičovského príspevku).

Viac informácií o podmienkach poskytovania štátnych sociálnych dávok je na internetovej stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v časti Dávkový informačný servis <http://www.employment.gov.sk/DIS/dis/index.php?SMC=1> .

Ing. Ildikó Polačeková

Európska únia

Systém sociálneho poistenia na Cypre (I)

Cyprus je ostrovný štát v Stredozemnom mori. Nachádza sa 113 km južne od Turecka. Členom Európskej únie sa stal v roku 2004. Od 1. januára 2008 je spolu s Maltou súčasťou eurozóny. Nositeľom sociálneho poistenia, vrátane dôchodkového poistenia, je Úrad sociálneho poistenia Ministerstva práce a sociálneho poistenia. Pod ministerstvo spadajú popri jednotlivých sekciách aj dva úrady: Úrad sociálneho poistenia a Úrad sociálnej starostlivosti. Úrad sociálneho poistenia vykonáva zákon o sociálnom poistení.

Účasť na systéme sociálneho poistenia na Cypre je povinná pre zamestnancov aj SZČO. Príjmy systému pozostávajú z príspevkov poistencov, zamestnávateľov a štátu. Od 1. apríla 2009 musia zamestnanci a ich zamestnávatelia odvádzať do systému sociálneho poistenia poistné vo výške 17,9 % z príjmu zamestnancov a samostatne zárobkovo činná osoba vo výške 16,9 % z jej príjmu. Zo systému sa poskytujú peňažné dávky pre prípad:

- choroby**
- materstva**
- nezamestnanosti**
- staroby**
- invalidity**
- ovdovenia**
- osirenia**
- pracovného úrazu.**

Za obdobie odvádzania poistného (priznané obdobia odvodov) sa na účely vzniku nároku na dávku na Cypre považuje aj:

- obdobie denného štúdia po dovŕšení 16. roku veku,
- obdobie služby v ozbrojených silách,
- obdobie poberania nemocenského, dávky v nezamestnanosti, materského, úrazových dávok, invalidného dôchodku,
- obdobie rodičovskej dovolenky.

Nemocenské poistenie

Základnou podmienkou vzniku nároku na nemocenské je, že osoba, ktorá nevykonáva prácu z dôvodu choroby, získala pred vznikom pracovnej neschopnosti obdobie poistenia najmenej 26 týždňov. Zároveň musí mať poistenec odvedené poistné alebo priznané obdobia odvodov najmenej vo výške 26-násobku *týždenného poistného základu* (v r. 2008 147,45 eur) **do vzniku pracovnej neschopnosti** a aspoň 20-násobok *týždenného poistného základu v predošlom poistnom roku*. *Predošlý poistný rok* pre prvú polovicu roka 2011 je rok 2009 a pre druhú polovicu roka 2011 je to rok 2010. Takýto kľúč sa použije vždy pri určovaní *predošlého poistného roka*. Nemocenské sa vypláca od 4. dňa pracovnej neschopnosti, ak ide o zamestnanca, a od 10. dňa pracovnej neschopnosti, ak ide o SZČO. Maximálne obdobie výplaty 156 dní možno predĺžiť, ak osoba splnila podmienky na invalidný dôchodok, avšak neočakáva sa, že ide o trvalú pracovnú neschopnosť. Po vyčerpaní 156 dní pracovnej neschopnosti (prípadne vyčerpaní predĺženého obdobia) môže osoba opäť získať nárok na nemocenské najskôr po uplynutí 13 týždňov od jej vyčerpania a po odvedení poistného najmenej vo výške 26-násobku sumy *týždenného poistného základu*.

Nemocenské sa skladá zo základnej a doplnkovej nemocenskej dávky. Základná nemocenská dávka za týždeň pracovnej neschopnosti sa poskytuje vo výške 60 % priemerného *týždenného príjmu*, z ktorého bolo odvádzané poistné za poistenca v *predošlom poistnom roku*. Okrem toho má poistenec nárok na jej zvýšenie o 1/3 za vyživovanú manželku/manžela a 1/6 za vyživované deti alebo iné vyživované osoby (najviac za 2 vyživované osoby). Podmienkou zvýšenia za vyživovanú manželku však je, že manželka nemá príjem zo zamestnania alebo sociálnych dávok vyšší, ako by bolo toto zvýšenie. Za vyživovanú osobu sa považuje:

- manžel s trvalou pracovnou neschopnosťou,
- nezaopatrené deti,
- otec alebo matka, ktorých poistená osoba vyživuje.

Výška doplnkovej nemocenskej dávky za týždeň pracovnej neschopnosti je 50 % zo sumy rozdielu, o ktorý priemerný *týždenný príjem* poistenca prevyšuje sumu *týždenného poistného základu*. Doplnková nemocenská dávka nesmie presiahnuť sumu *týždenného poistného základu*. Žiadosť o dávku sa podáva do 21 dní od vzniku pracovnej neschopnosti v pobočke Úradu sociálneho poistenia. Žiadateľovi môže byť pozastavený nárok na poskytovanie nemocenskej dávky počas 6 týždňov, ak

- mu vznikla pracovná neschopnosť v dôsledku vlastného zavinenia,

- pracoval v deň, za ktorý žiadal nemocenskú dávku,
- konal spôsobom, ktorý spomaľoval vyliečenie.

V prípade súbehu nemocenskej dávky s inou opakovanou dávkou poskytovanou Úradom sociálneho poistenia sa mu poskytuje iba vyššia z nich. Pri zamietnutí žiadosti o nemocenskú dávku sa žiadateľ môže v lehote do 15 dní od doručenia rozhodnutia o zamietnutí odvolať na Ministerstvo práce a sociálneho poistenia. Ak nie je spokojný s rozhodnutím ministerstva, môže sa do 75 dní od jeho doručenia odvolať na Najvyšší súd.

Poistenie v materstve

Nárok na materské má na Cypre zamestnankyňa, SZČO alebo dobrovoľne poistná tehotná žena alebo adoptívna matka alebo manželka adoptívneho otca, ak adoptované dieťa nie je staršie ako 12 rokov. Podmienky nároku na materské sú:

- **žena je na materskej dovolenke a nepoberá plat ani mzdu od zamestnávateľa,**
- **žena získala obdobie poistenia 26 týždňov,**
- **odvedené poistné do odchodu na materskú dovolenku za poistenú nie je menšie ako 26-násobok týždenného poistného základu,**
- **odvedené poistné alebo priznané obdobia odvodov za predošlý poistný rok nie sú menšie ako 20-násobok týždenného poistného základu.**

Materské sa štandardne vypláca počas 18 týždňov a v prípade adopcie 14 týždňov. Materské sa skladá zo základnej a doplnkovej dávky. Základná dávka za týždeň materskej dovolenky sa poskytuje vo výške 75 % priemerného týždenného príjmu, z ktorého bolo odvádzané poistné za poistenca v *predošlom poistnom roku*. Sadzba na určenie materského sa zvyšuje v závislosti od počtu vyživovaných detí takto:

Počet vyživovaných osôb	Sadzba materského
0	75 %
1	80 %
2	90 %
3	100 %

Doplňková dávka za týždeň materskej dovolenky sa poskytuje vo výške 75 % priemerného týždenného príjmu poistenej ženy. Materské sa jej kráti o príspevky, ktoré v súvislosti s materskou dovolenkou poskytuje zamestnávateľ, ak by spolu s materským presahovali plnú mzdu. Žiadosť o dávku sa podáva do 21 dní od prvého dňa materskej dovolenky v pobočke Úradu sociálneho poistenia. V odôvodnených prípadoch môže byť podaná neskôr, avšak najneskôr do 12 mesiacov od dátumu, od ktorého žiadateľka žiada poberať dávku. V prípade súbehu materského s inou opakovanou dávkou poskytovanou Úradom sociálneho poistenia sa jej poskytuje iba vyššia z nich. O odvolaní platí obdobne to, čo o odvolaní voči rozhodnutiu o zamietnutí žiadosti o nemocenskú dávku.

Úrazové poistenie

Za pracovný úraz sa v cyperskom právnom poriadku považuje:

- **úraz, ktorý vznikol v súvislosti s výkonom zamestnania,**
- **úraz, ktorý vznikol zamestnanej osobe na ceste z práce alebo do práce.**

Ak však úraz vznikol mimo územia Cypru, nepovažuje sa za pracovný úraz.

Za chorobu z povolania sa v cyperskom právnom poriadku považuje choroba spôsobená zamestnaním osoby na určitej pracovnej pozícii. V súvislosti s úrazom sa vyplácajú tieto dávky:

- **úrazová dávka**
- **dávka v invalidite**
- **odškodné za úmrtie.**

Úrazovú dávku možno poskytnúť zamestnancovi, ktorý je práceneschopný v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania a ktorému nie je vyplácaná plná suma príjmu počas obdobia, keď nevykonáva prácu. Podmienkou nie je získanie obdobia poistenia, vyžaduje sa len, aby dotyčná osoba bola zamestnanou osobou ku dňu vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Úrazová dávka sa vypláca od 4. dňa prerušenia práce z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, najdlhšie počas 12 mesiacov. Úrazová dávka pozostáva zo základnej a doplnkovej dávky.

Základná dávka za týždeň liečenia sa poskytuje vo výške 60 % *týždenného poistného základu* platného v čase výplaty dávky. Okrem toho má poistenec nárok na zvýšenie o 1/3 za vyživovanú manželku/manžela a 1/6 za vyživované deti alebo iné vyživované osoby (najviac za 2 vyživované osoby). Podmienkou zvýšenia za vyživovanú manželku je, že manželka nemá príjem vyšší ako takéto zvýšenie. Výška doplnkovej úrazovej dávky za týždeň liečenia

je 50 % zo sumy rozdielu, o ktorý priemerný týždenný príjem poistenca prevyšuje sumu *týždenného poistného základu v predošlom poistnom roku*. Doplnková nemocenská dávka nesmie presiahnuť sumu *týždenného poistného základu*. Žiadosť o dávku sa podáva spolu so zdravotnou dokumentáciou do 21 dní od vzniku pracovnej neschopnosti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania v pobočke Úradu sociálneho poistenia. **Žiadateľovi môže byť pozastavený nárok na poskytovanie nemocenskej dávky na 6 týždňov, ak:**

- sa bez vážneho dôvodu nedostaví na lekársku prehliadku,
- pracoval v deň, za ktorý žiadal úrazovú dávku,
- konal spôsobom, ktorým spomaľoval svoje vyliečenie.

V prípade súbehu nemocenskej dávky s inou opakovanou dávkou poskytovanou Úradom sociálneho poistenia sa mu poskytuje iba vyššia z nich. O odvolaní platí obdobne to, čo o odvolaní voči rozhodnutiu o zamietnutí žiadosti o nemocenskú dávku.

Poistenie v nezamestnanosti

Nárok na dávku v nezamestnanosti majú na Cypre poistené osoby medzi 16. a 63. rokom života počas obdobia, keď sú nezamestnané, ale pripravené nastúpiť na vhodnú pracovnú pozíciu, alebo navštevujú odborné školenie.

Poistená osoba sa nepovažuje za nezamestnanú počas:

- pracovnej neschopnosti z dôvodu choroby,
- nedeľ,
- dovolenky,
- výkonu inej vedľajšej činnosti, ktorá súvisí s jej zvyčajnou činnosťou a z ktorej príjem sa prinajmenšom rovná $1/12$ *poistného základu*,
- každého dňa, za ktorý mu zamestnávateľ zaplatil.

Podmienkami na vznik nároku sú:

- poistená osoba získala obdobie poistenia 26 týždňov a do vzniku nezamestnanosti odvieďla poistné nie menšie ako 26-násobok *týždenného poistného základu*,
- odvedené poistné alebo priznané obdobia odvodov za *predošlý poistný rok* nie sú menšie ako 20-násobok *týždenného poistného základu*.

Nárok na výplatu dávky má osoba od 4. dňa nezamestnanosti (od 31. dňa od vzniku nezamestnanosti, ak ide o dobrovoľne poistenú osobu) počas maximálne 156 dní. Po ich vyčerpaní môže osobe opätovne vzniknúť nárok na dávku po získaní 26 týždňov obdobia poistenia a odvedení poistného vo výške aspoň 26-násobku týždenného poistného základu od vyčerpania tohto obdobia.

Dávka v nezamestnanosti pozostáva zo základnej a doplnkovej dávky. Základná dávka za týždeň nezamestnanosti sa poskytuje vo výške 60 % z priemerného týždenného príjmu poberateľa, z ktorého bolo odvádzané poistné v predošlom roku. Okrem toho má poistenec nárok na zvýšenie o 1/3 za vyživovanú manželku/manžela a 1/6 za vyživované deti alebo iné vyživované osoby (najviac za 2 vyživované osoby). Podmienkou zvýšenia za vyživovanú manželku je, že manželka nemá príjem vyšší ako zvýšenie za vyživované osoby. Výška doplnkovej dávky za týždeň liečenia je 50 % zo sumy rozdielu, o ktorý priemerný týždenný príjem poistenca prevyšuje sumu *týždenného poistného základu*. Doplnková dávka nesmie presiahnuť sumu *týždenného poistného základu*. Osoba sa musí zaregistrovať v tzv. Registri nezamestnaných a pravidelne podľa pokynov Úradu sociálnych vecí obnovovať registráciu.

Žiadateľovi môže byť zastavená výplata dávky až na 6 týždňov, ak:

- stratil zamestnanie v dôsledku vlastného zavinenia alebo ho dobrovoľne opustil bez vážneho dôvodu,
- bez vážneho dôvodu odmietol alebo nežiadal o vhodné zamestnanie, ktoré mu bolo ponúknuté,
- zanedbal využitie príležitosti získať pre seba vhodnú pozíciu,
- bez vážneho dôvodu neabsolvoval alebo zanedbal odborné školenie, ktoré mu bolo nariadené.

Poistená osoba nemá nárok ani na dávku v nezamestnanosti z dôvodu pozastavenia práce v dôsledku vyjednávania odborov. V prípade súbehu dávky v nezamestnanosti s inou opakovanou dávkou poskytovanou Úradom sociálneho poistenia sa mu poskytuje iba vyššia z nich. Vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok sa vyplácajú aj súbežne s dávkou v nezamestnanosti. Zvýšenie za vyživované osoby sa však poskytuje iba raz. O odvolaní platí obdobne to, čo o odvolaní voči rozhodnutiu o zamietnutí žiadosti o nemocenskú dávku.

Mgr. Jakub Začka

Ľudské zdroje

Vytváranie diverzitného prostredia v organizáciách

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva pripravilo so svojimi partnermi na rok 2010 projekt „Rovnosť šancí sa oplatí“, ktorý obsahoval sériu aktivít podporujúcich identifikáciu príkladov dobrej praxe pri predchádzaní diskriminácie a presadzovaní rovnosti. Projekt bol pripravený a podporený v rámci iniciatívy PROGRESS Európskej komisie. Súčasťou projektu bolo aj spracovanie štúdie „Výhody diverzity a implementácie nediskriminačných mechanizmov v oblasti zamestnanosti“ (Košta, J. a kol., 2010) o ekonomických aspektoch vytvárania diverzitného prostredia v organizáciách na Slovensku. Riešitelia štúdie hľadali odpoveď na základnú otázku: Oplatí sa presadzovanie diverzity v organizáciách a v celej spoločnosti?

Vymedzenie diverzity

Diverzita vo všeobecnosti znamená rozdielnosť, rozmanitosť, rôznorodosť v porovnaní s niečím iným. Zároveň je často vnímaná ako miera stability systému, pretože uniformný systém v prípade krízy zlyháva celý, zatiaľ čo v diverzitnom systéme prechádzajú krízou jeho jednotlivé časti, ale funkčnosť celku ostáva zachovaná. Takýmto príkladom je práve diverzita pracovnej sily organizácií, ktorá hovorí o rôznorodosti ľudí, ktorí sa môžu odlišovať potrebami, názormi i rôznymi kultúrnymi vzorcami.

Aktuálnosť problematiky vytvárania prostredia rozmanitosti v organizáciách vyplýva aj z výsledkov Eurobarometra o diskriminácii (2009), prieskumu verejnej mienky Európskej komisie. Z prieskumu vyplynulo, že situácia sa v porovnaní s tou pred piatich rokov značne zlepšila z pohľadu jednotlivých diskriminačných dôvodov, okrem situácie týkajúcej sa diskriminácie na základe veku.¹ Aj napriek určitým zlepšeniam sú však diskriminačné prvky stále prítomné vo všetkých krajinách EÚ27. V roku 2009 bola v krajinách EÚ27 podľa názoru respondentov najrozšírenejšou formou diskriminácie diskriminácia na základe etnického pôvodu (61 %), potom nasledovala diskriminácia na základe veku (58 %) a zdravotného

¹ Právo EÚ vymedzuje okrem veku ďalších 5 diskriminačných dôvodov, pri ktorých je prísnejšia právna ochrana: rod/pohlavie, rasa a etnický dôvod, zdravotné postihnutie či nepriaznivý zdravotný stav, sexuálna orientácia a náboženstvo, viera alebo skutočnosť, že osoba je bez vyznania.

postihnutia (53 %). **Na Slovensku bola podľa uskutočneného prieskumu najrozšírenejšia diskriminácia na základe veku (64 %), etnického pôvodu (49 %) a zdravotného postihnutia (44%).** V porovnaní s predchádzajúcim rokom do popredia vystupuje tak v krajinách EÚ27 ako aj na Slovensku najmä diskriminácia na základe veku, čo do značnej miery súvisí s problematikou starnutia populácie. Podľa nášho prieskumu organizácie na Slovensku zameriavajú svoje iniciatívy vytvárania rozmanitosti najmä na tieto dôvody: zdravotné postihnutie, vek (absolventi škôl), ale aj rasový a etnický pôvod.

Benefits, náklady a prekážky pri vytváraní prostredia rôznorodosti

Cieľom terénneho prieskumu bolo zmapovať pohľad súkromných a verejných organizácií na vytváranie diverzitého prostredia na pracovisku a identifikovať činitele, ktoré na tvorbu takéhoto prostredia, so zameraním na potenciálne benefity, náklady a prekážky pre jednotlivé organizácie, vplývajú. Výsledky tohto prieskumu do značnej miery korešpondovali s výsledkami, ku ktorým dospela Európska komisia v roku 2005. Podľa prieskumu 85,3 % respondentov z organizácií, ktorí už majú s takýmito politikami a praktikami skúsenosť, sú toho názoru, že takéto iniciatívy majú pozitívny vplyv na podnikateľské aktivity organizácie, ako aj na pracovné podmienky organizácie. **Za najdôležitejšie benefity, ktoré prinášajú tieto iniciatívy, treba považovať benefity spojené s reputáciou firmy, vyššou motiváciou zamestnancov, efektívnosťou ich práce, ako aj súladom s právnymi predpismi.** Na porovnanie s výsledkami štúdie Európskej únie: organizácie pôsobiace v iných členských krajinách uvádzali ako veľmi významné benefity spojené s takýmito iniciatívami, najmä benefity súvisiace s prístupom k novým pracovným silám, čo do značnej miery súvisí so znižovaním ich počtu v dôsledku nižšej pôrodnosti a starnutím populácie. Ako ďalší benefit uvádzali rovnako ako organizácie pôsobiace na Slovensku benefity spojené s reputáciou organizácie. Uvádzali však aj benefity súvisiace s inováciami a kreativitou a pritiahnutím vysokokvalifikovaných pracovných síl. Organizácie si uvedomujú zmeny v spoločnosti, v spoločenských hodnotách a ich následný vplyv na chod organizácie. Zamestnanci majú tiež väčšie očakávania, čo sa týka etického správania sa na pracovisku, oceňujú pracovné prostredie, v ktorom sa podporuje inklúzia, rešpekt, otvorenosť, spolupráca a rovnosť. Organizácie vedia, že ak tieto politiky a praktiky budú aplikovať, tak budú považované za moderné, progresívne a dobre manažované spoločnosti, čo do ich organizácie následne pritiahne vysokokvalifikovaných pracovníkov a najlepších absolventov škôl.

Najvyššie náklady súvisiace s aplikovaním politík rozmanitosti pre organizácie predstavujú najmä zvýšené úsilie manažmentu, ale aj časová náročnosť ich prípravy. Finančné zdroje nevystupovali až tak do popredia, t. j. aplikovanie takýchto iniciatív príliš nezaťažuje rozpočet organizácie.

Pre organizácie, ktoré takéto politiky a praktiky doteraz neaplikovali, je najväčšou prekážkou najmä zložitosť monitorovania a merateľnosti dosiahnutých výsledkov, ale aj nedostatok špecifických zručností a skúseností. Takéto organizácie by preto uvítali najmä finančnú pomoc či už zo strany štátu alebo z eurofondov, ale aj poradenskú pomoc a dodatočné informácie o spôsoboch a možnostiach vytvárania a implementovania týchto politík.

Príklady dobrej praxe v slovenských organizáciách

Presadzovanie diverzity a rovnosti v organizáciách je úzko späté s príkladmi dobrej praxe v organizáciách, ktoré najviac postúpili v príprave a implementácii príslušných programov. Programy vytvárania diverzitného prostredia majú v slovenských organizáciách vo väčšine prípadov neúplnú podobu a sú skôr reprezentované programami sociálnej starostlivosti, zlepšenia pracovných podmienok a zladžovania pracovného a rodinného života zamestnancov. Len menšia časť programov je zameraná na pomoc zamestnávania aj niektorej skupiny pracovných síl (napríklad podpora zamestnávania Rómov alebo zdravotne postihnutých). Výrazne dominujú programy na zlepšenie podmienok zamestnania žien s malými deťmi.

Treba otvorene povedať, že krajiny východnej Európy a strednej Európy zaostávajú v príprave programov diverzity pracovných síl v porovnaní s krajinami pôvodnej EÚ15. Podľa terénneho výskumu spracovaného pre Európsku komisiu v roku 2008 má na Slovensku 29 % organizácií spracované programy na zvýšenie diverzity pracovných síl (resp. jej jednotlivých aspektov); vo Veľkej Británii je to až 84 % a v Írsku 83 % organizácií. Vo výskume, ktorý nezahŕňal všetky krajiny EÚ, sa za Slovenskom umiestnili Grécko (25 % organizácií), Bulharsko (24 %) a Poľsko (13 %).

Hlavným ťahúňom presadzovania kultúry (a programov) diverzity na Slovensku v organizáciách sú veľké medzinárodné spoločnosti. Z jednotlivých programov a aktivít na presadzovanie diverzity treba ako pozitívne príklady spomenúť:

- projekt „Diversity days“ (Dni rozmanitosti) so sériou workshopov na podporu rodinného života a rovnakých príležitostí mužov a žien a aktivitu „Diversity and

inclusion education“ (Vzdelávanie v oblasti rôznorodosti a inklúzie) spoločnosti IBM International, s. r. o., Bratislava;

- filantorpický prístup GlaxoSmithKline Slovakia, s. r. o., ktorá podporuje svojimi aktivitami najmä prevenciu v zdraví, vzdelávanie a obhajobu práv znevýhodnených skupín a ich integrácia do spoločnosti. Vo svojich aktivitách sa zameriava hlavne na deti, invalidov, sociálne znevýhodnených, pacientov a seniorov;
- aktivity zamerané na poskytovanie rovnakých príležitostí pre každého zamestnanca spoločnosti počnúc výberovým konaním cez odmeňovanie, kariérny rast až po vzdelávanie spoločnosti Orange, a. s. Spoločnosť okrem toho vydáva veľké finančné prostriedky v rámci programu spoločenskej zodpovednosti na podporu znevýhodnených sociálnych skupín, ako sú napríklad občania so zdravotným postihnutím, ľudia zo sociálne slabších rodín, národnostné menšiny a rómske komunity, ktoré potrebujú pomoc v rôznych štádiách procesu sociálnej inklúzie;
- projekt zamestnávania Rómov firmy U. S. Steel Košice, s. r. o., v spolupráci s obcou Veľká Ida a mestskou časťou Košice-Šaca a občianskym združením Romintegra 7777. Rómovia sú v pracovnom pomere s partnermi a U. S. Steel poskytuje dohodnutý objem prác a zodpovedajúce finančné prostriedky. Podmienky pre uchádzačov: musia chcieť predovšetkým pracovať, podporujú vzdelávanie svojich detí a majú záujem zvyšovať si kvalifikáciu. Spoločnosť alebo jej dcérske spoločnosti následne prijímajú do pracovného pomeru účastníkov projektu s výbornými výsledkami;
- program podpory zamestnávania Rómov firmy Obnova, s. r. o., Bardejov, ktorá sa na podporu zamestnávania tejto etnickej skupiny zameriava už 19 rokov. Za toto obdobie prešlo firmou asi 20-tisíc Rómov. Pozoruhodný je prístup firmy pri nábore. Každého uchádzača firma pozve na osobný pohovor a až po ňom môže dôjsť k odmietnutiu kandidáta o prácu. Ide o pozitívny príklad nediskriminačného postupu už pri výbere pracovných síl. Veľmi cenné je aj osobitné vedenie zamestnancov s menšími pracovnými zručnosťami a vytváranie zmiešaných tímov (kvalifikovaní a nižšie kvalifikovaní, Rómovia a príslušníci majoritnej časti spoločnosti).

Veľmi významná je aj činnosť obecných podnikov v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou a s vysokým podielom vylúčenej časti hlavne rómskej komunity. Obecné podniky sa v takýchto regiónoch môžu stať prostriedkom na zvyšovanie základných zručností pracovných síl, aby sa po určitom čase mohli uplatniť aj v súkromnom sektore hlavne na regionálnych trhoch práce. V rámci projektu sme ako vzorové identifikovali obecné podniky napríklad v Spišskom Hrhove, v Červenici a vo

Sveržove na východnom Slovensku. Možno očakávať, že po vybudovaní základnej infraštruktúry v obciach dôjde k ďalšej diverzifikácii činností obecných podnikov s pozitívnym vplyvom na ekonomiku regiónov pri zachovávaní rovnosti a nediskriminácie pracovných síl.

Nemožno opomenúť aktivity chránených dielní, ktoré pomáhajú zdravotne postihnutým ľuďom začleniť sa do pracovného života, čo následne veľmi výrazne vplýva na kvalitu života týchto ľudí. Ako dobré príklady praxe možno spomenúť chránenú dielňu Montrade, s. r. o., Považská Bystrica, ktorá patrí v súčasnosti k jedným z najväčších zamestnávateľov zdravotne postihnutých ľudí na Slovensku, ale aj Agentúra 208, s. r. o., Hlohovec alebo Delux ZPS, s. r. o, Vráble.

Zo zahraničných príkladov dobrej praxe treba spomenúť najmä iniciatívu z Dánska, kde sa počas vianočných sviatkov, keď je pri televíznych obrazovkách najviac divákov, premietali miesto komerčných reklám krátke spoty zamerané na problematiku sociálne vylúčených skupín, a tým zvyšovali povedomie ľudí o tejto problematike. Alebo uveďme príklad personálnych agentúr (napr. Adecco vo Francúzsku), ktoré aplikovali prístup výberového procesu len na základe skúseností, zručností a znalostí. Samy sa pritom zameriavali na zamestnávanie sociálne ohrozených skupín, ale aj sprostredkúvali takýmto klientom dodatočné školenia na zvýšenie kvalifikácie a organizáciám, ktoré zamestnávali takýchto ľudí, sprostredkúvali školenia pre zamestnancov zamerané proti diskriminácii.

Ako ďalej?

Skúsenosti Európskej komisie z aplikácie iniciatívy PROGRESS na roky 2007 – 2013 (ide o programy zamerané na rast zamestnanosti, odstraňovanie chudoby a sociálneho vylúčenia, zlepšenie pracovných podmienok, boja proti diskriminácii a zvýšenia rovnosti osobitne mužov a žien) potvrdzujú, že samotné programy na zvýšenie diverzity v organizáciách nemôžu postačovať na elimináciu diskriminácie a nerovnakého zaobchádzania v oblasti zamestnanosti. Na to sú potrebné ďalšie aktivity a politiky zamerané hlavne na podporu rastu pracovných miest. Dôkazom toho je aj Eurobarometer o diskriminácii z roku 2009, kde boli zaradené dve zaujímavé otázky v súvislosti s ekonomickou a finančnou krízou. Už zaradenie týchto otázok svedčí o tom, že práve počet pracovných miest, resp. úroveň zamestnanosti (ktorá bola najviac ovplyvnená krízou), priamo ovplyvňuje aj úroveň diskriminácie na trhu práce a úroveň diverzity v organizáciách. Išlo o tieto otázky:

Prvá: Domnievate sa, že v dôsledku krízy podpora diverzity a rovnosti bude menej zaujímavá a získa menej finančnej podpory? V EÚ27 odpovedalo „áno“ až 49 % opýtaných, kladná odpoveď v jednotlivých krajinách sa pohybovala v rozpätí od 31 % (Malta) až do 68 % (Švédsko). Pri tejto otázke podiel kladných odpovedí na Slovensku dosiahol 63 %.

Druhá: Domnievate sa, že v dôsledku krízy vzrastie diskriminácia na trhu práce? V EÚ27 odpovedalo „áno“ až 64 respondentov a kladná odpoveď sa pohybovala v rozpätí 43 % (Malta) až 83 % (Fínsko). Už zaradenie týchto otázok autormi Eurobarometra svedčí o nutnosti rozvíjať politiky na podporu zamestnanosti. V tejto súvislosti však Slovensko stojí v medzinárodnom porovnaní veľmi nelichotivo. Napríklad na aktívne politiky trhu práce² vydalo v roku 2008 len 0,15 % HDP pri miere nezamestnanosti 9,5 % (Rakúsko vydalo v tom istom roku 0,516 % HDP pri miere nezamestnanosti 3,8 %).

V Eurobarometri 2009 sa tiež potvrdilo, že na Slovensku sú najväčšie obavy obyvateľstva v súvislosti s diskrimináciou na trhu práce podľa veku (až 64 % respondentov). Tento potenciálny dôvod diskriminácie oproti roku 2008 vzrástol z hodnoty 49 %. Je zaujímavé, že riešiteľskému tímu sa nepodarilo nájsť vzorové organizácie, ktoré by mali osobitné programy na podporu zamestnávania starších ľudí (vrátane rôznych foriem ochrany starších ľudí pred prepustením v období pred ich odchodom do starobného dôchodku a pod.). Možno len predpokladať, že s postupom času, keď sa s väčšou intenzitou prejaví aj na Slovensku starnutie obyvateľstva, situácia na trhu práce pravdepodobne donúti organizácie (súkromné i verejné) zmeniť prístup k náboru a zamestnávaniu nielen starších zamestnancov, ale podľa zásady rovnakého zaobchádzania aj k náboru a zamestnávaniu pracovných síl zo sociálnych skupín, ktoré doteraz trpia najvyšším stupňom diskriminácie.

Záver

Vytváranie diverzitného prostredia a uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania v organizáciách je jednou z podmienok lepšieho využitia potenciálu pracovných síl, a tým získania celého radu benefitov pre zamestnávateľov. Presadzovaním diverzity pracovných síl sa dá dosiahnuť vyššia konkurencia na trhu práce a postupný rast kvality pracovných síl, aby zamestnanosť mohla byť základom sociálnych istôt pre všetky sociálne skupiny doteraz diskriminované na trhu práce. Zároveň antidiskriminačné programy a programy diverzity podporujú sociálnu kohéziu a vnútornú súdržnosť sociálnych skupín, ako aj celej spoločnosti.

² Kategórie 2 až 7 podľa metodiky Eurostatu.

Z tohto pohľadu možno sociálnu kohéziu chápať ako určitý druh spoločenského kapitálu, do ktorého treba investovať. Vytváraním sociálnej kohézie sa zladujú spoločenské, skupinové a individuálne ciele, podporuje sa stabilita politického systému, ako aj ekonomická výkonnosť. Preto nielen vláda a tretí sektor, ale aj zamestnávateľské organizácie a odbory by mali zvýšiť úsilie v presadzovaní diverzity. A hlavne menšie, resp. stredne veľké organizácie by mali dostať metodickú pomoc, ako pripravovať programy diverzity. Zároveň by sa mala venovať zvýšená pozornosť šíreniu najlepších skúseností (hlavne metodických) vo vytváraní diverzitného prostredia v jednotlivých organizáciách.

Ing. Ján Košta, CSc.

Ing. Gabriela Dovál'ová, PhD.

Ekonomický ústav SAV