

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

Evidenčné číslo: 104002/I/2015/1398681451

**Odvodový systém vo vybranej krajine Európskej únie a na
Slovensku**
Diplomová práca

2014/2015

Bc. Dana Dobosyová

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
FAKULTA PODNIKOVÉHO MANAŽMENTU

**Odvodový systém vo vybranej krajine Európskej únie a na
Slovensku**
Diplomová práca

Študijný program: Ekonomika podniku

Študijný odbor: 3.3.16 Ekonomika a manažment podniku

Školiace pracovisko: Katedra podnikovohospodárska

Školiteľ: doc. Ing. Elena Šúbertová, PhD.

Čestné prehlásenie

Čestne vyhlasujem, že som diplomovú prácu vypracovala samostatne a uviedla som všetku použitú literatúru.

Dátum:

.....

(podpis študenta)

Pod'akovanie

Týmto by som chcela poďakovať svojej školiteľke, doc. Ing. Elena Šúbertová, PhD., za jej cenné rady a usmernenia pri písaní záverečnej práce.

ABSTRAKT

DOBOSYOVÁ, Dana: Odvodový systém vo vybranej krajine Európskej únie a na Slovensku. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta podnikového manažmentu; Katedra podnikovohospodárska. – Vedúca záverečnej práce: doc. Ing. Elena Šúbertová, PhD. – Bratislava: FPM EU, 2015, 77 s.

Diplomová práca sa zaoberá odvodovým systémom v podniku pôsobiacom v Slovenskej republike a podnikom, ktorý pôsobí v Holandsku. Vysvetľuje problematiku odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne za jednotlivých zamestnancov. Poukazuje na výšku odvodov platených zamestnávateľom z hrubých miezd zamestnanca a poistenie platené zamestnancom. Práca je obsiahnutá v 4. kapitolách.

Prvá kapitola sa zaoberá teoretickou časťou, zaoberá sa podnikateľským prostredím doma a v zahraničí. Vysvetľuje históriu sociálneho zabezpečenia, aké sú rozdiely v jednotlivých krajinách, čo všetko patrí do sociálneho systému, aké sú inštitúcie sociálneho zabezpečenia. Ďalšou podkapitolou je sociálne poistenie v SR, zdravotné poistenie v SR, sociálne poistenie v Holandsku a zdravotné poistenie v Holandsku.

V druhej kapitole sa zaoberáme hlavným cieľom diplomovej práce a jeho čiastkovými cieľmi.

Tretia kapitola objasňuje metódy, ktoré sme použili pri vypracovaní záverečnej práce.

Posledná, štvrtá kapitola sa zaoberá predstavením spoločnosti, ktorá pôsobí na území Slovenskej republiky, v ktorej sme aplikovali danú problematiku a spoločnosti, ktorá pôsobí v Holandsku a ich porovnanie s teoretickou charakteristikou v odbornej literatúre. Porovnáваме tu tiež rozdiely v sociálnom a zdravotnom zabezpečení medzi Slovenskou republikou a Holandskom.

Kľúčové slová:

sociálne zabezpečenie, zdravotné poistenie, história sociálneho zabezpečenia v EÚ, nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, úrazové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, invalidné poistenie, garančné poistenie, poistenie do rezervného fondu solidarity, starobné poistenie, dôchodkový pilier, minimálny vymeriavací základ, maximálny vymeriavací základ, minimálna mzda, hrubá mzda, SZČO, sociálna pomoc, povinne a dobrovoľne poistená osoba

ABSTRACT

DOBOSYOVÁ, Dana: The levy system in selected countries of the European Union and Slovakia. - University of economics in Bratislava. Faculty of business management; Department of business. – Supervisor of thesis: Assoc. Ing. Elena Šúbertová, PhD. - Bratislava: FPM EU, 2015, 77 p.

This thesis deals with The levy system in an enterprise operating in the Slovak Republic and businesses operating in the Netherlands. It explains the issue of contributions to social and health insurance for each employee. It refers to the amount of contributions paid by the employer from the employee's gross wages and insurance paid to employees. The work is contained in Chapter 4.

The first chapter deals with the theoretical part deals with the business community at home and abroad. It explains the history of social security, the differences across countries, all of which fall within the social system, what are the social security institutions. Another subchapter social insurance in Slovakia, the Slovak health insurance, social insurance in the Netherlands and health insurance in the Netherlands.

The second chapter deals with the main aim of the thesis and its targets.

The third chapter explains the methods that were used in the preparation of the final thesis.

Lastly, the fourth chapter deals with the introduction of the company, which operates in the Slovak Republic, in which we applied this issue and the company, which operates in the Netherlands and their comparison with the theoretical characteristics of the literature. We compare here also differences in the social and health security between the Slovak Republic and the Netherlands.

Key words:

social security, health insurance, the history of EU social security, health insurance, pension insurance, accident insurance, unemployment insurance, disability insurance, guarantee insurance, to the reserve fund, pension insurance, pension pillar, the minimum assessment base, maximum base , minimum wage, gross wages, self-employment, social assistance, compulsorily and voluntarily insured person

Obsah

ÚVOD	9
1. Riešenie danej problematiky doma aj v zahraničí	11
1.1 Podnikateľské prostredie na Slovensku	11
1.2 Podnikateľské prostredie v Holandsku	14
1.3 Sociálne zabezpečenie	15
1.4 Vývoj sociálneho zabezpečenia a jeho systém v EÚ	17
1.5 Sociálne poistenie v SR	18
1.6 Zdravotné poistenie v SR	28
1.7 Sociálne poistenie v Holandsku	31
1.8 Zdravotné poistenie v Holandsku	36
2 Cieľ práce	40
3 Metodika a metódy skúmania	42
4 Výsledky práce a diskusia	44
4.1 Charakteristika spoločnosti na Slovensku	44
4.2 Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne	46
4.3 Charakteristika spoločnosti v Holandsku	59
4.4 Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne	61
4.5 Diskusia	69
ZÁVER	73
ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV	75

ÚVOD

Cieľom diplomovej práce je porovnanie odvodového zabezpečenia vo vybranej krajine EÚ a na Slovensku. Vybranou krajinou, ktorú budeme v práci porovnávať so Slovenskom je Holandsko. Holandsko má vybudovaný najlepší dôchodkový systém z celej EÚ. V Holandsku majú pomerne vyššiu minimálnu mzdu, ako na Slovensku, ale tiež život v danej krajine je drahý, hlavne v Amsterdame a väčších mestách. Odvodový systém je nevyhnutnou súčasťou každej krajiny, vďaka nemu funguje sociálny systém v daných krajinách. Výška odvodov je v každej krajine rozličná a záleží aj na tom či zamestnanec pracuje na dohodu, či je dôchodca alebo študent a aj od veku zamestnanca.

V prvej kapitole diplomovej práce sú vysvetlené jednotlivé pojmy, ktoré sa týkajú odvodového systému. Zaoberáme sa tu podnikateľským prostredím v jednotlivých krajinách a formami podnikania vo vybraných krajinách. Nahliadame tiež do histórie vzniku sociálneho zabezpečenia v krajinách EÚ. Určujeme si jednotlivé druhy sociálneho zabezpečenia a dávky, ktoré s nich môžeme hrať. Zaoberáme sa tiež dôchodkovým systémom na Slovensku a druhmi pilierov, s ktorých sa skladá, ale tak isto dôchodkovým systémom v Holandsku, ktorý je najlepšie vybudovaným dôchodkovým systémom na svete. Ďalšou problematikou je zdravotné poistenie a možnosti jeho financovania, ale aj rozdelenie na povinné a individuálne poistenie.

Druhá kapitola je venovaná vytýčeniu hlavného cieľa danej práce a určením jej čiastkových cieľov, ktorými sa zaoberáme a ďalej ho využívame pri porovnávaní s podnikom pôsobiacim na území Slovenskej republiky a v Holandsku.

V tretej kapitole je obsiahnutá metodika práce a metódy, ktoré využívame v daných podnikoch. Vyjadrený je tu minimálny a maximálny vymeriavací základ, z ktorého sa platia odvody zamestnávateľa a zamestnanca. Tiež máme určenú minimálnu mzdu za daný rok platný pre Slovenskú republiku a Holandsko.

Vo štvrtej kapitole sa zaoberáme predstavením skúmaného podniku pôsobiaceho v Slovenskej republike a podniku, ktorý sídli v Holandsku. Zaoberáme sa tu výpočtom odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne hradené zamestnávateľom z hrubých miezd svojich zamestnancov a poistenia, ktoré si hradí zamestnanec zo svojich miezd. Počítame tu odvody za rôzne skupiny zamestnancov, ako napr. študent, dôchodca, SZČO, zamestnanec,

ktorý je zapojený do 1.piliara dôchodkového systému a zamestnanca, ktorý je zapojený do 2.piliara dôchodkového systému.

1. Riešenie danej problematiky doma aj v zahraničí

1.1 Podnikateľské prostredie na Slovensku

Podľa ekonomického rebríčka Doing Business 2015 si Slovensko polepšilo svoju pozíciu. Zo 45. miesta sa prebojovalo na 37. miesto spomedzi 189 krajín.¹

Podľa legislatívy, ktorá je platná v Slovenskej republike poznáme nasledujúce právne formy podnikov:

- živnostník
- samostatne hospodáriaci roľníci
- slobodné povolanie
- verejná obchodná spoločnosť
- komanditná spoločnosť
- akciová spoločnosť
- spoločnosť s ručením obmedzeným
- družstvo
- štátny podnik
- podnik zahraničnej osoby.

Základné členenie podnikov podľa ich právnej formy je na:

- podnik jednotlivca (fyzickej osoby)
- podnik právnickej osoby.

Podnik jednotlivca

Podnik jednotlivca na Slovensku poznáme v troch formách: živnostníci, slobodné povolania a samostatne hospodáriaci roľníci.

Najčastejšou formou u nás sú živnosti upravené Živnostenským zákonom. Podľa zákona rozumieme pod pojmom živnosť sústavnú činnosť prevádzkovanú samostatne, vo vlastnom mene, na vlastnú zodpovednosť, za účelom dosiahnutia zisku a za podmienok ustanovených živnostenským zákonom.

¹ <http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000164/1434369/Rebricek-najlepsich-krajin-na-podnikanie--Na-Slovensku-sa-podnika-jednoduchsie>

Podmienky na získanie živnosti:

- dosiahnutie veku 18 rokov,
- spôsobilosť na právne úkony,
- bezúhonnosť.

Dané podmienky musia byť splnené pri nadobudnutí akéhokoľvek živnostenského oprávnenia. Zákon tiež udáva aj osobitné podmienky získania živnosti, medzi ktoré patrí predovšetkým odborná alebo iná spôsobilosť.

Živnosti podľa požiadaviek na odbornú spôsobilosť rozdeľujeme do týchto dvoch skupín:

- Ohlasovacie: možno ich vykonávať na základe ohlásenia. Rozdeľujeme ich na:
 - remeselné, kde preukazujeme odbornú spôsobilosť dosiahnutím určitého stupňa vzdelania v učebnom odbore, prípadne príbuznom odbore a praxou.
 - viazané, kde odborná spôsobilosť je upravená osobitnými predpismi a je ustanovená pre každý druh viazanej živnosti osobitne.
 - voľné, na jej vykonávanie zákon nevyžaduje odbornú alebo inú spôsobilosť a postačuje splnenie všeobecných podmienok.
- Koncesované živnosti sa od ohlasovacích líšia jednak spôsobom vzniku oprávnenia na ich prevádzkovanie a jednak podmienkami, ktoré musí žiadateľ o koncesiu splniť.

Podmienkou vykonávania ohlasovacích živností je živnostenský list a pri koncesovaných živnostiach koncesná listina.

Obchodné spoločnosti

Upravuje ich Obchodný zákonník, a to v §56-75, ktoré pojednávajú o všeobecných ustanoveniach týkajúcich sa jednotlivých spoločností a potom podrobne v §76-220, v ktorých sa Obchodný zákonník venuje jednotlivým typom obchodných spoločností.

Obchodné spoločnosti rozdeľujeme na:

- personálne spoločnosti,
- kapitálové spoločnosti.

Typickými formami personálnych spoločností sú:

- verejná obchodná spoločnosť,

- komanditná spoločnosť.

Typickými formami kapitálových spoločností sú:

- spoločnosť s ručením obmedzeným,
- akciová spoločnosť.

Obchodné spoločnosti sa zakladajú za účelom podnikania. Na jej založení sa môžu zúčastňovať ako fyzické tak právnické osoby. Spoločnosti vznikajú zapísaním do obchodného registra na základe spoločenskej alebo zakladateľskej zmluvy alebo zakladateľskej listiny.

Vklad spoločníka môže mať peňažnú alebo nepeňažnú podobu. Nepeňažné vklady môžu byť len vo forme majetku, ktorého hospodárska hodnota sa dá určiť. Musí byť splatený pred zápisom spoločnosti do obchodného registra.

Spoločnosť zaniká ku dňu výmazu z obchodného registra. Spoločnosť sa ruší napr. uplynutím doby, na ktorú bolo založená, dosiahnutím daného účelu, na ktorý bolo založená, rozhodnutím spoločníkov, rozhodnutím súdu,.....

Zániku spoločnosti predchádza jej zrušenie s likvidáciou alebo bez likvidácie.² Zrušenie spoločnosti bez likvidácie sa využíva, ak spoločnosť sa mení na inú formu spoločnosti alebo družstvo, ak sa rozdelí, zlúči alebo splynie s inou spoločnosťou, alebo bol zamietnutý návrh na vyhlásenie konkurzu. Zrušenie spoločnosti s likvidáciou sa používa ak imanie neprešlo na právneho zástupcu. Cieľom je najprv uspokojiť požiadavky veriteľov a následne rozdeliť zostatok medzi spoločníkov.

Spoločnosť s ručením obmedzeným

Spoločnosť s ručením obmedzeným je právnická osoba, ktorá vzniká zápisom do OR. Je najčastejšou formou súkromného podnikania vyskytujúcou sa u nás. Je kapitálovou formou spoločnosti, ktorej základné imanie tvoria vopred určené vklady spoločníkov.

Spoločnosť zakladá najmenej 1 zakladateľ, najviac však 50 spoločníkov. Základné imanie s.r.o. je minimálne 5 000 EUR, toto základné imanie tvoria peňažné aj nepeňažné vklady. Ku dňu vzniku musí byť v prípade jedného spoločníka splatené v plnej výške v prípade viacerých spoločníkov musí byť splatené ku dňu vzniku aspoň 30 % základného

²Majdúchova, H.;Neumannová, A. – Podnik a podnikanie, Bratislava 2014, Sprint, ISBN 978-80-89710-04-1, str.143

imania, celková hodnota splatených peňažných vkladov spolu s hodnotou odovzdaných nepeňažných vkladov musí však byť aspoň 50 % zo zákonom stanovenej výšky základného imania. Zvyšok je potrebné splatiť do piatich rokov. Hodnota vkladu spoločníka musí byť aspoň 750 EUR.³

Podpísaním spoločenskej zmluvy dochádza k založeniu s.r.o., spoločnosť však vzniká zápisom do obchodného registra. Pred podaním návrhu na zápis spoločnosti do obchodného registra sa musí na každý peňažný vklad splatiť najmenej 30%. Celková hodnota splatených peňažných vkladov spolu s hodnotou odovzdaných nepeňažných vkladov musí však byť aspoň 50 % zo zákonom stanovenej výšky základného imania. V prípade nepeňažného vkladu sa vyžaduje jeho splatenie pred vznikom spoločnosti.

Spoločnosť s ručením obmedzeným povinne vytvára rezervný fond pri svojom vzniku vo výške najmenej 5% základného imania. Rezervný fond musí byť uložený na viazanom účte v banke. Rezervný fond sa povinne každoročne dopĺňa o sumu určenú v spoločenskej zmluve, resp. v stanovách, najmenej však o 5% z čistého zisku vyčísleného v účtovnej závierke.

Orgánmi spoločnosti s ručením obmedzeným sú:

- valné zhromaždenie,
- konatelia,
- dozorná rada - nie je zo zákona nutná.

1.2 Podnikateľské prostredie v Holandsku

Holandsko je krajina známa svojou otvorenou ekonomikou, podporujúcou medzinárodný obchod bez bariér a vytvárajúcou priaznivé podmienky pre zahraničných investorov. Ktorákoľvek krajina v EÚ môže v Holandsku podnikateľ bez obmedzení.

Občania členských krajín nepotrebujú na prácu v Holandsku pracovné povolenie, ale ak sa občan inej krajiny plánuje zdržiavať v Holandsku dlhšie ako 3 mesiace, musí sa zaregistrovať na imigračnom úrade.

- Pri registrácii do Obchodného registra a holandskej obchodnej komory je potrebné uviesť právnu formu a obchodné meno vašej spoločnosti.

³ <http://www.podnikajte.sk/start-podnikania/c/52/category/sro/article/charakteristika-sro.xhtml>

- Zápisy do obchodného registra sú prístupné verejnosti.
- Je potrebné tiež osloviť Daňový úrad a vyžiadať si formulár „Vyhlásenie informácií o novom obchode.“
- Daňové orgány majú svoje zastúpenia v Obchodných komorách, takže môžete vykonať oba zápisy naraz.
- Daňové orgány budú vykonávať predbežné hodnotenie vašej obchodnej činnosti a rozhodnú, aké dane budete musieť platiť, a poskytnú vám potrebné registračné číslo (napr. číslo platcu DPH).

Najrozšírenejšie **formy pre podnikanie v Holandsku:**

- **Akciová spoločnosť** – vstupný kapitál na zriadenie akciovky v Holandsku je 45 000 eur
- **Spoločnosť s ručením obmedzeným (BV)** – je v Holandsku najbežnejšia forma spoločnosti. Na jej založenie budete potrebovať minimálne 1000 eur. Založenie sa uskutočňuje notárskym zápisom, pričom je potrebné pre zápis vypracovať aj stanovky spoločnosti.
- **Spoločnosť bez právnej subjektivity** (partnerstvá a živnosti) – podnikateľ pri takejto forme ručí za dlhy spoločnosti celým svojim majetkom.

1.3 Sociálne zabezpečenie

Sociálne zabezpečenie je súčasťou sociálnej politiky, je prostriedkom na realizáciu cieľov a úloh sociálnej politiky. Hlavným subjektom sociálnej politiky je štát, ktorý cielene prispieva k posilneniu sociálnych istôt občanov a udržaniu ich primeranej životnej úrovne vo všetkých životných situáciách.⁴

„Podľa všeobecnej deklarácie ľudských práv, prijatej a vyhlásenej Valným zhromaždením OSN v roku 1948, má každý právo na sociálne zabezpečenie.“

Pojem „sociálne zabezpečenie“ ovplyvnila teória sociálneho štátu. Základy tejto teórie položil John Maynard Keynes v prvej polovici 20. storočia. Na základe toho rozlišujeme štyri základné skupiny systémov sociálneho zabezpečenia:

⁴ Rievajová, E. a kol. – Sociálne zabezpečenie, vydavateľstvo Ekonóm 2013, ISBN 978-80-225-3631-8, str.3

- Škandinávské krajiny – sociálne zabezpečenie je občianskym právom, dodatočné dávky získavajú plne zamestnaní občania, systémy financujú väčšinou zo všeobecných daní, dobrovoľné zamestnanecké poistenie riadia odbory, môžeme sem zaradiť Dánsko, Fínsko, Švédsko.
- Veľká Británia a Írsko – pracujúcim je poskytnutá univerzálna ochrana, pre ostatných sú stanovené zvláštne pravidlá, systémy financujú z poistného a daní, základný systém je definovaný na úrovni minimálnych dávok.
- Západná Európa – zamestnanecký štatút sociálnej ochrany, systémy financované väčšinou z poistného, predstaviteľmi sú Nemecko, Francúzsko, **Holandsko**, Rakúsko a krajiny Beneluxu.
- Júžná Európa – tvorí zmes systémov s nepresne definovanými pravidlami, vychádza sa tu z katolíckej tradície, v ktorej sa kladie dôraz predovšetkým na rodinné vzťahy a vzťahy, predstaviteľmi sú Taliansko, Grécko, Španielsko a Portugalsko.

Sociálne zabezpečenie poskytuje pomoc ľuďom v nasledujúcich prípadoch:

- choroba,
- nezamestnanosť,
- zdravotné postihnutie a invalidita,
- pracovný úraz a choroba z povolania,
- staroba,
- materstvo,
- rodičovstvo,
- úmrtie živiteľa.

Poznáme rôzne definície sociálneho zabezpečenia. Medzinárodná organizácia práce definuje sociálne zabezpečenie: „Sociálne zabezpečenie je tu chápané ako odpoveď na potrebu istoty v tom najširšom zmysle slova, nie ako súbor mechanizmov, ktoré takúto istotu zaručujú.“ Podľa Singfielda: „stav úplnej ochrany pri strate materiálnych prostriedkov.“ Bergham sa pozerá na sociálne zabezpečenie „ako na stav dokonalej ochrany proti potenciálnym rizikám.“

Ďalšia definícia, ktorú možno spomenúť je: „Sústava sociálneho zabezpečenia je súborom právnych, finančných a organizačných nástrojov a opatrení, ktorým cieľom je

kompensovať nepriaznivé finančné a sociálne dôsledky rôznych životných okolností a udalostí, ohrozujúcich uznané sociálne práva alebo takýmto životným situáciám predchádzať.“ Vznikla s cieľom kompensovať nepriaznivé dôsledky rôznych životných udalostí.⁵

Sociálnymi inštitútmi, ktoré využívajú sociálne zabezpečenie sú:

- Sociálne poistenie - zabezpečuje finančne jednotlivca alebo rodinu pri výskyte životných udalostí, ako je strata príjmu zo zárobkovej činnosti v prípade materstva, choroby, ošetrovania člena rodiny, invalidity, staroby a straty žiteľa. Sociálne poistenie v sebe zahŕňa nemocenské, dôchodkové, úrazové, garančné poistenie a poistenie v nezamestnanosti.
- Sociálna podpora - ide o poskytovanie finančnej podpory jednotlivcom a rodinám v špecifických životných situáciách. Ide o rodinné dávky financované zo štátneho rozpočtu, prostredníctvom ktorých sa štát priamo podieľa na riešení niektorých životných situácií.
- Sociálna pomoc - sa uplatňuje v situáciách, keď sa občan dostal do stavu, keď si nevie zabezpečiť sám starostlivosť o svoju osobu. Predstavuje systém náhradných zdrojov najčastejšie v situáciách hmotnej núdze najzraniteľnejších skupín obyvateľov.

1.4 Vývoj sociálneho zabezpečenia a jeho systém v EÚ

Vývoj Európskej sociálnej politiky možno rozdeliť:

- **1957 – 1972** – základy európskej sociálnej politiky boli položené Rímskymi zmluvami. Zakladajúce štáty však nevyvíjali špecifické spoločné aktivity. Bežné aktivity sa zameriavali najmä na rovné zaobchádzanie s mužmi a ženami (v oblasti odmeňovania), nárok na dôchodok aj v prípade, ak sa zamestnanec sťahuje do inej krajiny či finančná podpora mobility zamestnancov. 18. októbra 1961 bola v Turíne spísaná Európska sociálna charta.

⁵ Matlák, J.: Právo sociálneho zabezpečenia v historickom, súčasnom a európskom kontexte. Bratislava: Vydavateľské oddelenie PraF UK, 1996, ISBN 80-7160-012-1

- **1972 – 1987** – na parížskom summite v roku 1972 bola sociálna politika rozšírená. **Prvýkrát sa spomína Európska sociálna únia**, ktorá vymedzuje množstvo sociálno-politických oblastí, napr. spoločnú zamestnávateľskú politiku, zdravie a bezpečnosť pri práci, rozvoj a implementáciu základných princípov sociálneho zabezpečenia, vytvorenie rámcových podmienok pre uzatváranie európskych kolektívnych vyjednávacích zmlúv.
- **1987- 1992 - Do platnosti vstúpil tzv. „Single European Act“** podľa ktorého sa od 31.decembra 1993 vytvára spoločný európsky trh. V oblasti európskej sociálnej politiky boli zavedené nové regulácie, týkajúce sa najmä zlepšenia pracovných podmienok, „sociálneho dialógu“ (iniciatíva v oblasti pracovného trhu), štrukturálnych fondov. **9. decembra 1989 bola 11 členskými krajinami prijatá „Všeobecná charta základných sociálnych práv zamestnancov“.**
- **EÚ po roku 1993 (Maastricht) - Maastrichtská zmluva, ktorá bola podpísaná 7. februára 1992**, priniesla v oblasti sociálnej politiky množstvo zmien. Princíp subsidiarity získava na význame v častiach vymedzujúcich sociálnu politiku. Národná politika má prioritu nad spoločnosťou, avšak len dovedy, kým pri implementácii pravidiel na národnej úrovni nedochádza k zníženiu dosiahnutých životných štandardov, pracovných podmienok, bezpečnosti pri práci a pod. Bol založený Európsky sociálny fond a apeluje sa na ekonomickú sociálnu jednotu. Boli zavedené kapitoly týkajúce sa grantovej podpory vzdelávania mladých ľudí.

Postupne došlo na európskej úrovni k prijatiu ďalších dokumentov: Zelená kniha – Európska sociálna politika (1993), Biela kniha (1994), Modernizácia a zlepšenie sociálnej ochrany v EÚ (1997), Charta základných práv Európskej únie /Nice 2000/. **Slovenská republika sa 1. mája 2004 stala členským štátom EÚ, čím prebrala na seba záväzok zaručiť prístup fyzických osôb k sociálnemu zabezpečeniu v súlade s princípmi a cieľmi formujúcej sa európskej sociálnej doktríny.**⁶

1.5 Sociálne poistenie v SR

Hlavným orgánom verejnej správy vo veciach sociálneho poistenia na Slovensku je Sociálna poisťovňa (www.socpoist.sk). Sociálne poistenie je najrozsiahlejšou časťou

⁶ Ružička, V.: Sociálna politika, Bratislava 2008, Inštitút vzdelávania, interný študijný materiál

sociálneho zabezpečenia. Je to povinné verejnoprávne poistenie založené na platení odvodov a poberaní dávok. Sociálne poistenie na Slovensku upravuje Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorý sa vzťahuje na všetkých zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby.⁷

Sociálna poisťovňa je zriadená zákonom NR SR č. 274/1994 Z. z. o Sociálnej poisťovni. Svoju činnosť začala vykonávať od 1. januára 1995, a to vykonávaním nemocenského a dôchodkového zabezpečenia. Od 1. januára 2002 začala vykonávať aj poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania.

Sociálne poistenie sa skladá z:

- nemocenského poistenia,
- dôchodkového poistenia,
- úrazového poistenia,
- garančného poistenia,
- poistenia v nezamestnanosti.

Nemocenské poistenie: je neoddeliteľnou súčasťou systému sociálneho zabezpečenia. Slúži na zabezpečenie príjmu v prípade straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, potreby ošetrovania alebo opatrovania, tehotenstva a materstva.⁸

Nemocenské poistenie rozlišujeme na:

- povinné nemocenské poistenie (zamestnanec a SZČO),
- dobrovoľné nemocenské poistenie (FO po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území SR trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt, ak: a) nemá priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, b) nie je poberateľom invalidného dôchodku po dovŕšení dôchodkového veku, c) je súčasne dobrovoľne dôchodkovo poistená.)

Vznik povinného nemocenského poistenia sa vzťahuje na deň uzatvorenia pracovnoprávneho alebo obdobného právneho vzťahu, ak ide o zamestnanca, alebo na prekročenie príjmu zo samostatnej zárobkovej činnosti alebo z podnikania, ak ide o samostatne zárobkovo činnú osobu (ďalej SZČO). Povinné nemocenské poistenie zaniká ukončením pracovného pomeru.

⁷ <http://www.euraxess.sk/sk/main/menu2/socialne-zabezpecenie/socialne-zabezpecenie-v-sr/socialne-poistenie>

⁸ <http://www.employment.gov.sk/sk/socialne-poistenie-dochodkovy-system/socialne-poistenie/nemocenske-poistenie/>

Z nemocenského poistenia sa poskytujú nasledujúce nemocenské dávky:

- nemocenské,
- ošetrovné,
- vyrovnávacía dávka,
- materské.

Tieto dávky sa poskytujú za predpokladu splnenia zákonom stanovených všeobecných podmienok nároku na nemocenské dávky a ďalších osobitných podmienok nároku na jednotlivé dávky a skupiny poistencov, t.j. zamestnancov, povinne nemocensky poistené SZČO a dobrovoľne nemocensky poistené osoby.⁹

Nemocenské: sa poskytuje poistencovi, ak bol pre chorobu alebo úraz uznaný dočasne práceneschopným na výkon zárobkovej činnosti alebo mu bolo nariadené karanténe opatrenie. Výška nemocenského od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti do tretieho dňa dočasnej pracovnej neschopnosti je 25 % denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (ďalej DVZ, PDVZ). Od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % DVZ alebo PDVZ.¹⁰

Ošetrovné: je dávka poskytovaná z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého dieťaťa, manžela, manželky, rodiča, rodiča manžela (manželky) alebo z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti a zdravé dieťa do desiatich rokov veku. Ošetrovanie člena rodiny je dôležitou osobnou prekážkou v práci na strane zamestnanca, počas ktorej je zamestnávateľ povinný neprítomnosť zamestnanca na pracovisku ospravedlniť.

Pozor! Na ošetrovné dieťaťa, či iného príbuzného máte nárok iba počas 10 kalendárnych dní. „Nárok na ošetrovné je podmienený existenciou nemocenského poistenia alebo plynutím ochrannej doby,“ dodala Ďuriačová. Ochranná lehota je aj v tomto prípade rovnako ako pri práceneschopnosti 7 dní. V praxi to znamená, že ak prídete o zamestnanie a zamestnávateľ teda prestal platiť nemocenské poistenie, 7 dní po ukončení pracovného pomeru máte nárok na ošetrovné. U dobrovoľne poistenej osoby musí byť pre nárok na ošetrovné splnená ešte jedna podmienka, a to mať **zaplatené 270 dní nemocenského poistenia za posledné dva roky.**¹¹

Materská: je nemocenská dávka poskytovaná z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa. Nárok na materské má:

- zamestnanec,

⁹ Pechová, M. et al. Sociálna politika : semináre a cvičenia. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2010. ISBN 978-80-225-3026-2.

¹⁰ <http://www.socpoist.sk/nemocenske/1292s>

¹¹ <http://www.cas.sk/clanok/211758/narok-na-oseetrovne-s-dietatom-mate-pravo-zostat-doma-10-dni.html>

- povinne nemocensky poistená SZČO,
- dobrovoľne nemocensky poistená osoba,
- FO, ktorej vznikol nárok na materské po zániku nemocenského poistenia v ochrannnej lehote.

Nárok na tento typ nemocenskej dávky si poistenec uplatňuje predložením žiadosti o materské v Sociálnej poisťovni, ktorá je potvrdená lekárom zdravotníckeho zariadenia. Výška materského sa určuje z DVZ alebo PDVZ ako 60 % od 1 dňa vzniku nároku na materské.¹²

Prehľad výšky rodičovských dávok a príspevkov pre rok 2015

Materský príspevok 2015

- Minimálna výška príspevku: **276 a 270 eur** (30 a 31-dňový mesiac)
- Maximálna výška príspevku: **792 a 819 eur** (30 a 31-dňový mesiac)

Rodičovský príspevok 2015

- Jedno dieťa: **203,20 eur**
- Dvojičky: **254 eur**
- Trojičky: **304,80 eur**

Prídavok na dieťa 2015

- Výška príspevku: **23,52 eur**

Príplatok k prídavku na dieťa 2015

- Výška príspevku: **11,02 eur**

Príspevok pri narodení dieťaťa 2015

- 1. - 3. dieťa matky: **829,86 eur**
- 4. a viac dieťa matky: **151,37 eur**
- Dvojičky a viacorčatá: **+75,69 eur za každé ďalšie dieťa**

Príspevok na starostlivosť o dieťa 2015

- Výška príspevku: **41,30 - 230 eur**¹³

Vyrovňavacia dávka: poskytuje sa zamestnankyni, ak je pre tehotenstvo preradená na inú prácu, pretože prácu, ktorú vykonávala, je podľa osobitného predpisu zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje je tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je

¹² Škovránková, L.: Zdravotné a nemocenské poistenie, Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM 2013, s.16, ISBN 978-80-225-3590-8

¹³ <http://najmama.aktuality.sk/clanok/235536/materske-a-rodicovske-prispevky-2015-kolko-dostanete-a-co-sa-meni/>

preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala predtým. Nárok na vyrovnávaciu dávku nemá SZČO, príp. dobrovoľne nemocensky poistená osoba.

Percentuálna výška vyrovnávacej dávky

- 55 % z rozdielu medzi MVZ a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu
- 55 % z rozdielu medzi pomernou časťou MVZ a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu, ak zamestnankyňa v kalendárnom mesiaci, za ktorý má nárok na vyrovnávaciu dávku, nevykonávala prácu, za ktorú má príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ, počas celého kalendárneho mesiaca.¹⁴

Úrazové poistenie: je poistný produkt, ktorý kryje riziká úrazu. Je povinným poistením zamestnávateľa, ktoré ho chráni pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby vzniknutej z povolania. Úrazové poistenie platí zamestnávateľ za zamestnanca.

Úrazové poistenie je značne variabilné a môžete si ho dohodnúť na rôzne rizika. Funkciu hlavného poistenia má spravidla tzv. smrť úrazom, ostatné druhy sú uvádzané ako pripoistenie.

- smrť úrazom,
- trvalé následky,
- denné odškodné pri úraze,
- telesné poškodenie pri úraze,
- pobyt v nemocnici v dôsledku úrazu.

Zamestnanec sa môže aj dobrovoľne poistiť v súkromných zdravotných poisťovniach. Produktmi, ktoré sú spoločné s úrazovým poistením a dobrovoľným poistením v súkromných zdravotných poisťovniach, sú poistenie denného odškodnenia a v niektorých prípadoch aj poistenie pobytu v nemocnici. Súkromné poisťovne poisťujú proti vzniku rôznych chorôb.

¹⁴ <http://www.socpoist.sk/vyrovnavacia-davka/1295s>

Úrazové poistenie tvorí 13 úrazových dávok, ktoré sú prevažne peňažného charakteru:

- úrazový príplatok,
- úrazová renta,
- jednorazové vyrovnanie,
- pozostalostná úrazová renta,
- jednorazové odškodnenie,
- pracovná rehabilitácia (vecná dávka) a rehabilitačné,
- rekvalifikácia (vecná dávka) a rekvalifikačné,
- náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia,
- náhrada nákladov spojených s liečením,
- náhrada nákladov spojených s pohrebom.

Zákonné poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania v SR zaviedli od roku 1993. Zo začiatku bola výkonom poverená Slovenská poisťovňa, a.s. Výsledkom úsilia prispôsobiť právny rámec odškodnenia pracovných úrazov a chorôb z povolania novým sociálno-ekonomickým podmienkam a zabezpečiť zamestnancov úrazovými dávkami bolo začlenenie úrazového poistenia ako samostatného systému do sociálneho poistenia.¹⁵

Garančné poistenie: je poistením v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa v prípade uspokojovania nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné poistenie. Garančné poistenie neplatí pre zamestnávateľov, na ktorých nemôže byť vyhlásený konkurz podľa §2 zákona č. 7/2005 Z. z. – štátne rozpočtové a príspevkové organizácie, obce, zastupiteľské úrady, a pod.

Garančné poistenie, ktoré sa včlenilo do systému sociálneho poistenia, vykonáva s účinnosťou od 1. januára 2004 *Sociálna poisťovňa* ako verejnoprávna inštitúcia zriadená na výkon sociálneho poistenia.

Vznik garančného poistenia zamestnávateľa (nie zamestnanca), taxatívne vymedzeného v zákone o sociálnom poistení, je viazaný na deň, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca. Zamestnávateľovi *zaniká garančné poistenie* dňom, v ktorom už nezamestnáva ani jedného zamestnanca (§ 25).

¹⁵ Novotná, E., Rišňovský, L.: Úrazové poistenie. Manažment, mzdy a financie, ročník 11,2004,

Zamestnancom na účely garančného poistenia je:

- fyzická osoba v pracovnom pomere,
- člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu,
- fyzická osoba, ktorá vykonáva práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru podľa Zákonníka práce, t. j. dohody o vykonaní práce a dohody o brigádnickej práci študentov (táto fyzická osoba, ako aj člen družstva, nadobúda status zamestnanca na účely garančného poistenia s účinnosťou od 1. augusta 2006 na základe zákona č. 310/2006 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o sociálnom poistení a o zmene a doplnení niektorých zákonov).

Vznik garančného poistenia je právnou skutočnosťou podmieňujúcou vznik *odvodovej povinnosti zamestnávateľa*, t. j. povinnosti platiť a odvádzať poistné na garančné poistenie. *Povinnosť platiť poistné* na garančné poistenie je jedna zo základných povinností ustanovených zákonom o sociálnom poistení a vzťahuje sa len na zamestnávateľa, ktorý je povinne garančne poistený. Zamestnávateľ, ktorý je povinný platiť poistné na garančné poistenie, je povinný v súlade s ustanovením § 141 ods. 1 zákona o sociálnom poistení toto *poistné aj odvádzať*.¹⁶

Poistenie v nezamestnanosti: predstavuje poistenie pre prípad straty príjmu v dôsledku nezamestnanosti.¹⁷

Nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká poistencovi odo dňa zaradenia do evidencie nezamestnaných občanov a zaniká uplynutím podporného obdobia, t. j. 6 mesiacov. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za dni a jej výška, na ktorú vznikne poistencovi nárok, je 50% DVZ. Z poistenia v nezamestnanosti sa poskytuje dávka v nezamestnanosti, na ktorú má poistenec nárok, ak v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie bol poistený v nezamestnanosti najmenej 730 dní. S účinnosťou od 1. januára 2008 nárok na dávku v nezamestnanosti majú aj FO, ktoré skončili výkon služby policajta alebo profesionálneho vojaka, boli zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie a nespĺnili podmienky na vznik nároku na výsluhový príspevok a nespĺnili podmienku trvania služobného pomeru na vznik nároku na výsluhový dôchodok alebo na invalidný výsluhový dôchodok.¹⁸

¹⁶ <http://www.epi.sk/odborny-clanok/Garancne-poistenie-1-Garancne-poistenie.aspx>

¹⁷ podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

¹⁸ Misáročová, J.: Poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie. Národné poistenie, 2/2008, s.17.

Nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká vždy:

- dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- uplynutím podporného programu (6 mesiacov),
- dňom priznania starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %,
- dňom smrti FO,
- jednorazovým vyplatením 50 % dávky za zostávajúcu časť podporného obdobia.

Nárok na dávku v nezamestnanosti si poistenec môže uplatniť podaním žiadosti o dávku v nezamestnanosti, za ktorú sa považuje rozhodnutie o zaradení poistenca do evidencie nezamestnaných občanov, v pobočke Sociálnej poisťovne okresného mesta, v ktorom má poistenec miesto svojho trvalého pobytu.

Dôchodkové poistenie: je jedným z piatich typov sociálneho poistenia, ktoré od 1. januára 2004 zaviedol zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktoré pred 1. januárom 2004 existovalo ako súčasť sociálneho zabezpečenia. Dôchodkové poistenie rozdeľujeme:

- starobné poistenie ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia, z daného poistenia sa poskytuje: starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, vdovský, vdovecký a sirotsky,
- invalidné poistenie ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobo nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia, z invalidného poistenia sa poskytuje: invalidný, vdovský, vdovecký a sirotsky dôchodok.

Otázkam financovanie dôchodkového systému je vo všetkých krajinách venovaná obrovská pozornosť. Teoreticky rozlišujeme tieto možnosti financovania základného systému dôchodkového zabezpečenia:¹⁹

- zo štátneho rozpočtu – zdrojom prostriedkov sú dane z príjmu,

¹⁹ Krebs, V. a kolektív: Sociálna politika. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s.196. ISBN 978-80-7357-585-4

- zo štátneho rozpočtu – zdrojom prostriedkov sú príspevky na sociálne, resp. dôchodkové poistenie,
- z fondu oddeleného od štátneho rozpočtu – zdrojom sú príjmy z príspevkov, nevytvára sa žiadna kapitálová rezerva,
- z fondu, v ktorom sa pri priebežnom financovaní vytvára rezerva,
- financovanie na fondovom princípe – príspevky sú sporené, vytvára sa kapitálová rezerva.

Najčastejšie sa stretávame s dvomi základnými spôsobmi financovania, a to s priebežným a kapitalizačným spôsobom. Základný dôchodkový vek odchodu mužov a žien do dôchodku v SR je 62 rokov.

Dôchodkový systém sa na Slovensku skladá z troch pilierov:

1. pilier – **povinné dôchodkové poistenie**, ktorý tvoria dva podsystemy – starobné poistenie (a z neho poskytované dávky: starobný, predčasný starobný, vdovský a vdovecký, a sirotsky dôchodok), a invalidné poistenie (z neho poskytované dávky: invalidný, vdovský a vdovecký a sirotsky dôchodok). Štátne dôchodkové poistenie je financované priebežným spôsobom a odvody do Sociálnej poisťovne sú použité na výplaty dôchodkových dávok. Dôchodok zohľadňuje všeobecný vymeriavací základ, obdobie dôchodkového poistenia, priemerný osobný mzdový bod, dôchodkovú hodnotu a dôchodkový vek. 1. pilier je vykonávaný Sociálnou poisťovňou na základe Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Vymeriavací základ je určitá suma, z ktorej sa odvádzajú odvody do sociálnej poisťovne. Výška tejto sumy je rôzna:

- Vymeriavací základ zamestnanca je príjem zamestnanca za vykonanú prácu, ktorý podlieha dani z príjmov fyzických osôb podľa osobitného predpisu alebo je to príjem zamestnanca, ktorý nepodlieha dani z príjmu fyzických osôb preto, že tak ustanovujú predpisy o zamedzení dvojitého zdanenia, a podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi.
- Vymeriavací základ zamestnávateľa je objem hrubých miezd, ktoré vyplatí svojim zamestnancom.

- Vymeriavací základ samostatne zárobkovo činnnej osoby je polovica príjmu pripadajúca na jeden kalendárny mesiac výkonu podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti (tzv. *pomerná časť príjmu*). Táto suma je znížená o výšku príspevkov zaplatených na doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie pripadajúcej na jeden kalendárny mesiac.
- Vymeriavací základ dobrovoľne poistenej osoby je ňou určená suma; najmenej to musí byť suma vymeriavacieho základu z minimálnej mzdy.
- Vymeriavací základ štátu je 70 % z priemernej mesačnej mzdy. Štát prispieva za profesionálnych vojakov a za osoby, ktoré sa celodenne starajú o dieťa do šiesteho roku života.

2. pilier – **starobné dôchodkové sporenie**; financované v režime kapitalizačného systému. Úspory spravujú špeciálne spoločnosti – dôchodkové správcovské spoločnosti. Príspevky sporiteľov v podobe odvodov sa sporia na osobnom dôchodkovom účte a stávajú sa vlastníctvom sporiteľa. 2. pilier upravuje Zákon č. 43/2004 Z z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Tabuľka č.1: Dôchodkové správcovské spoločnosti, ktoré majú povolenie NBS vykonávať činnosť:

Dôchodková správcovská spoločnosť	Depozitár (banka)
Allianz-Slovenská dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.	Tatra banka, a. s.
ING dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.	Ľudová banka, a. s.
VÚB Generali dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.	ING Bank N.V., pobočka zahraničnej banky
AEGON dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.	UniCredit Bank Slovakia, a. s.
ČSOB dôchodková správcovská spoločnosť, a. s.	UniCredit Bank Slovakia, a. s.

Zdroj: Vlastné spracovanie

Existujú tri typy dôchodkových fondov, ktoré sa líšia spôsobom investovania, portfóliom a mierou rizika:

- konzervatívny fond:
 - je najmenej rizikový a jeho cieľom je udržať hodnotu peňazí občana na jeho účte pred odchodom do dôchodku
 - investovať môže len do dlhopisov a peňažných investícií; za čias slovenskej koruny musel byť zabezpečený proti menovému riziku
- vyvážený fond:
 - miera rizika je stredná, cieľom fondu je zabezpečiť stabilný výnos pri malom riziku
 - 50 % majetku investuje do akcií a zvyšok do dlhopisov
- rastový fond:
 - najrizikovejší fond, jeho cieľom je čo najvyšší výnos, dosiahnuté výnosy sa môžu v čase výrazne meniť, môžu byť veľmi vysoké, ale aj nízke
 - do akcií investuje 80 % majetku a zvyšok do dlhopisov

3. pilier – **dobrovoľné doplnkové dôchodkové sporenie**, ide najmä o doplnkové dôchodkové poistenie, rôzne formy životného poistenia, investovanie do podielových fondov atď. 3. pilier upravuje Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.²⁰

1.6 Zdravotné poistenie v SR

Zdravie obyvateľov je nevyhnutnou podmienkou úspešného fungovania každej spoločnosti. SR funguje tento typ poistenia na báze solidarity a ústavou zaručenom práve na bezplatnú zdravotnú starostlivosť. Celý zdravotný systém sa od roku 1989 stále reformuje v snahe dostať sa na úroveň fungujúcu vo vyspelých trhovách ekonomikách.

²⁰ <http://www.euraxess.sk/sk/main/menu2/socialne-zabezpecenie/socialne-zabezpecenie-v-sr/socialne-poistenie>

V roku 1990 sa zrodili začiatky prvej reformy, ktorá sa snažila o zavedenie tzv. Bismarkovského typu zdravotného poistenia ako dominantného spôsobu financovania zdravotnej starostlivosti. V roku 1991 bol sformulovaný Národný program podpory zdravia a vznikla Slovenská lekárska komora, rovnako ako aj komory lekárnikov, zubných lekárov a komory zdravotných pracovníkov. V ďalšom roku vznikol Ústav pre zavedenie zdravotného poistenia a zanikli Ústavy národného zdravia. Po vzniku SR v roku 1993 nadobudla platnosť aj ústava, ktorá na základe zdravotného poistenia garantovala bezplatnú zdravotnú starostlivosť. V roku 1994 sa spustil proces privatizácie v rezorte zdravotníctva. V roku 1995 zaniká Národná poisťovňa, vzniká Všeobecná zdravotná poisťovňa (VšZP) a Sociálna poisťovňa. V roku 1997 sa zavádza Centrálny register poistencov v SR povinného zdravotného poistenia, ktorého správcou sa stala VšZP. V roku 1998 došlo k vyhláseniu tzv. krízového stavu v rezorte zdravotníctva. Na základe toho pokračovala privatizácia a pristúpilo sa k ďalším krokom. V roku 2002 sa stal ministrom zdravotníctva MUDr. Rudolf Zajac a začal s presadzovaním troch zdravotných zákonov: zákon o zdravotnej starostlivosti, o zdravotnom poistení a o Liečebnom poriadku. Zaviedol tiež viaceré druhy poplatkov pre občanov. Od roku 2005 sa realizuje transformácia zdravotných poisťovní a niektorých štátnych zdravotných zariadení na akciové spoločnosti. V roku 2006 sa rušia niektoré poplatky, ktoré zaviedol MUDr. Rudolf Zajac. V ďalšom období vláda pristupuje k novele zákona č. 581/2004 o zdravotných poisťovniach. Významným medzníkom bola v roku 2009 koncentrácia na trhu zdravotného poistenia, kde dochádza k zlúčeniu zadlženej VšZP so Spoločnou zdravotnou poisťovňou a k zlúčeniu zdravotnej poisťovne Dôvera s poisťovňou Apollo. Významná zmena, ktorá nastala do konca roka 2011, je transformácia všetkých štátnych nemocníc na akciové spoločnosti, čo malo riešiť problém ustavičného zadlžovania sa zdravotníckych zariadení.²¹

Zdravotné poistenie je:

- **povinné** verejné zdravotné poistenie a dobrovoľné verejné zdravotné poistenie, na základe ktorého sa poskytuje poistencom verejného zdravotného poistenia za podmienok ustanovených zákonom zdravotná starostlivosť a služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti podľa zákona,

²¹ Škrovánková, L.: Zdravotné a nemocenské poistenie, Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM 2013, s.7-10. ISBN 978-80-225-3590-8

- **individuálne** zdravotné poistenie, na základe ktorého sa poskytuje poistencom zdravotná starostlivosť v rozsahu určenom v zmluve.²² Verejné zdravotné poistenie vzniká narodením, ak ide o fyzickú osobu s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky. U fyzickej osoby, ktorá má trvalý pobyt na území Slovenskej republiky, verejné zdravotné poistenie vzniká aj dňom nasledujúcim po dni zániku skutočností, ktoré vylučujú povinné zdravotné poistenie (napr. ak je takáto osoba zamestnaná v cudzine a je zdravotne poistená na území štátu, v ktorom vykonáva činnosť zamestnanca). Dobrovoľné verejné zdravotné poistenie vzniká dňom prihlásenia do zdravotnej poisťovne.²³

Povinne a dobrovoľne poistené osoby majú povinnosť platiť zdravotné poistenie, pokiaľ nespádajú do skupiny osôb, za ktoré platí zdravotné poistenie štát. Poistenec má právo na úhradu zdravotnej starostlivosti v rozsahu podľa zákona o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti, ak v tomto zákone nie je ustanovené inak.

Z verejného zdravotného poistenia sa uhrádza len určitý rozsah zdravotnej starostlivosti. Plne sa z verejného zdravotného poistenia uhrádzajú preventívne prehliadky a neodkladná zdravotná starostlivosť. Kúpeľná starostlivosť môže byť hrazená úplne, alebo čiastočne.²⁴

Povinne verejne zdravotne poistená je vo všeobecnosti **fyzická osoba, ktorá má trvalý pobyt** na území Slovenskej republiky. Neplatí to však pri niektorých výnimkách, ktoré sú uvedené nižšie (pozri "Výnimky z povinného zdravotného poistenia"). Cudzinec z tretej krajiny mimo EÚ, ktorý získa trvalý pobyt, sa stane po splnení podmienok zákona o zdravotnom poistení verejne zdravotne poisteným. Povinne verejne zdravotne poistená je aj **fyzická osoba, ktorá síce nemá trvalý pobyt** na území Slovenskej republiky (ak nie je zdravotne poistená v inom členskom štáte EÚ/EHP), ale keď v jej prípade platí, že:

- je zamestnaná u zamestnávateľa, ktorý má sídlo alebo stálu prevádzkareň na území SR;

²² Zákon č. 557/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

²³ §788 až 791 Občianskeho zákonníka.

²⁴ https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_co-mi-pokryva-verejne-zdravotne-poistenie

- vykonáva alebo má oprávnenie vykonávať na území SR samostatne zárobkovú činnosť;
- je študent z iného členského štátu alebo zahraničný študent študujúci na škole v Slovenskej republike na základe medzinárodnej zmluvy;
- je žiak alebo študent, ktorý je Slovákom žijúcim v zahraničí a zároveň študuje na škole v Slovenskej republike;
- je azylantom;
- je maloletým cudzincom, ktorý sa zdržiava na území SR bez zákonného zástupcu alebo fyzickej osoby zodpovednej za jeho výchovu a poskytuje sa mu starostlivosť v zariadení sociálnych služieb, v ktorom je umiestnený na základe rozhodnutia súdu;
- je cudzincom zaisteným na území SR;
- je vo väzbe alebo vo výkone trestu odňatia slobody;
- je nezaopatrený rodinný príslušník, ktorý sa poistencovi narodil v inom členskom štáte.²⁵

Podľa zákona o zdravotnom poistení sú platiteľmi poistného:

- zamestnanec (spolupodiel'a sa na príspevkoch so zamestnávateľom);
- samostatne zárobkovo činná osoba (vo väčšine prípadov odvádza príspevky sama, ak zákon neustanovuje inak);
- zamestnávateľ (spolupodiel'a sa na príspevkoch pre zamestnanca);
- štát (pozri samostatný článok).

Povinnosť byť verejne poistený na území SR podľa zákona o zdravotnom poistení neznamená, že poistená osoba musí byť zároveň aj platiteľom.

1.7 Sociálne poistenie v Holandsku

Systém sociálneho zabezpečenia v Holandsku sa financuje z príspevkov (odvádzaných osobami s trvalým bydliskom v Holandsku aj osobami, ktoré nemajú v Holandsku trvalé bydlisko, zamestnancami, samostatne zárobkovo činnými osobami a zamestnávateľmi) a daní. V niektorých prípadoch sa dodatočné financovanie vykonáva prostredníctvom všeobecných daní, napríklad v prípade starobných dôchodkov.

²⁵ <http://mic.iom.sk/sk/zdravie/zdravotne-poistenie/37-povinne-verejne-zdravotne-poistenie.html>

Tento systém je jedným z najkomplexnejších v EÚ. Hneď ako začnete pracovať, automaticky budete odvádzať platby do tohto systému. Väčšina príspevkov do sociálneho zabezpečenia sa Vám automaticky strháva z platu. Pokiaľ ide o tzv. poistenie zamestnancov, odvody platí zamestnávateľ aj Vy sami. Ak máte v Holandsku legálny pobyt, ale vzhľadom na dlhodobú práceneschopnosť alebo nezamestnanosť nemáte dostatok prostriedkov na živobytie, môžete o podporu požiadať štátne orgány Holandského kráľovstva – napr. Ministerstvo sociálnych vecí a zamestnanosti, www.szw.nl.²⁶

Odvody do sociálnej poisťovne môže rozdeliť na dve kategórie:

1. Národné poistenie: Príspevky do národného poisťovacieho programu sú odvádzané zamestnávateľom a strhávané z platu zamestnanca. Národné poistenie zahŕňa:

- dôchodkové poistenie (AOW) - 17,9 % z príjmu,
- vdovecké a sirotské poistenie (Anw) - 0,6 % z príjmu,
- poistenie dlhodobej starostlivosti (WLZ) - od 01/01/2015 WLZ nahradilo poistenie mimoriadnych lekárskeho výdavkov (AWBZ) a zamestnanci naň prispievajú 9,65 % z príjmu.

2. Zamestnanecké poistenie: Príspevky do zamestnaneckého poisťovacieho programu hradí za zamestnancov ich zamestnávateľ. Zamestnanecké poistenie zahŕňa:

- invalidné poistenie (WAO) a nemocenské poistenie (WIA) - 5,25%,
- príspevky do fondu nezamestnanosti (WW) - 2,07 %,

Percentuálne hodnoty uvedené vyššie sú všeobecné a môžu sa líšiť v niektorých prípadoch v závislosti od rôznych faktorov, ako napr. druhu povolania, výšky príjmu alebo rodinného stavu.

V Holandsku neexistuje osobitné poistenie pre prípad pracovných úrazov a chorôb z povolania. Ak ste práceneschopný následkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, uplatňujú sa pravidlá a postupy ako v prípade choroby po dobu prvých dvoch rokov. Okrem toho môžete mať nárok na peňažné dávky v invalidite. Máte nárok aj na vecné dávky v rámci vášho zdravotného poistenia.

²⁶ http://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=67

Dôchodkový systém má dva hlavné piliere: paušálny verejný systém a zamestnanecký systém. Hoci je zamestnanecký dôchodkový systém dobrovoľný, ponúka ho 91% zamestnávateľov. Práve vysoká účasť zamestnávateľov na dôchodkovom systéme je hodnotená ako veľmi prínosná. Dôchodkový vek je 65 rokov pre mužov aj ženy. Občania prístupujú k svojej penzii veľmi zodpovedne a vlastné úspory sú vysoké. Majetok v súkromných dôchodkových fondoch dosahuje cez 150% HDP. Čistý náhradový pomer medzi čistou penziou a čistým mediánom miezd dosahuje 89%. Vzhľadom k zamestnaneckým penziám je v dôchodkovom systéme posilnený prvok zásluhovosti. Čiže s vyššími príjmami sa zvyšuje aj dôchodok. V Holandsku sú domácou legislatívou podporované skrátené pracovné úväzky, čo sa tiež pozitívne prejavuje na zamestnanosti starších občanov. Holandsko patrí medzi prvé štyri krajiny s najlepším dôchodkovým systémom.²⁷

Nemocenské poistenie: vykonávajú najmä súkromné poisťovne. Odvody na nemocenské a materské dávky sa platia v rámci odvodov na dávky v nezamestnanosti. V holandskom Občianskom zákonníku je pre zamestnávateľov stanovená povinnosť vyplácať počas prvých dvoch rokov svojim zamestnancom mzdu vo výške 70 % pri ich práceneschopnosti. Nárok na nemocenské dávky zaniká prvým dňom v mesiaci, v ktorom osoba dosiahne 65 rokov.

Materská dávka – zamestnané tehotné ženy majú nárok na minimálne 16 týždňov materskej dovolenky a voľna v súvislosti s pôrodom. Počas tohto voľna žena dostáva finančný príspevok, ktorý by sa mal rovnať 100 % mzdy. Je však stanovená maximálna denná mzda, ktorú možno zohľadniť.²⁸

Dávky v nezamestnanosti: ak sa v Holandsku stanete nezamestnaným, budete mať nárok na dávky v nezamestnanosti, ktoré upravuje zákon o nezamestnanosti. Na to, aby ste získali dávku v nezamestnanosti musíte splniť určité podmienky:

- musí sa vám znížiť pracovný úväzok najmenej o päť hodín týždenne so zodpovedajúcim znížením mzdy,
- byť práceschopný a k dispozícii na holandskom trhu práce,

²⁷ <http://www.investujeme.sk/najlepsi-dochodkovy-system-holandsko-australia-a-svedsko/#tabulka>

²⁸ Pastorková, L.: Sociálne poistenie v Európskej únii – Holandsko (2). Národné poistenie, 6/2008, s.18.

- mať odpracovaných aspoň 26 týždňov za posledných 36 týždňov pred prvým dňom nezamestnanosti.

Počas prvých dvoch mesiacov je výška dávky 75 % poslednej dennej mzdy, po uplynutí dvoch mesiacov je výška dávky znížená na 70 % poslednej dennej mzdy. Doba vyplácania dávok v nezamestnanosti je obmedzená. Osoba, ktorá spĺňa iba podmienku týkajúcu sa počtu týždňov, poberá predmetné dávky najviac počas troch mesiacov. Ak spĺňa podmienku počtu odpracovaných rokov, poberá podľa počtu odpracovaných mesiacov, najviac však počas 38 mesiacov. Dávku možno získať na základe predloženia žiadosti inštitútu riadenia systémov zamestnaneckých dávok. Musí sa tu žiadateľ zároveň zapísať ako uchádzač o prácu.

Dávky v invalidite: nie sú poskytované pre samostatne zárobkovo činné osoby, musia sa samy poistiť pre prípad práceneschopnosti. Ustanovenia o práci a príjme podľa zákona o pracovnej schopnosti sa týkajú všetkých zamestnancov, ktorí sa stali úplne alebo čiastočne práceneschopní. Za úplne alebo čiastočne práceneschopnú sa považuje osoba, ktorá v dôsledku choroby alebo telesného postihnutia nie je schopná dosiahnuť taký zárobok ako bežne dosahujú zdraví zamestnanci s podobnými odbornými zručnosťami v rovnakej alebo blízkej lokalite, v ktorej pracuje alebo pracovala daná osoba. Príčina vzniku práceneschopnosti sa nezohľadňuje. Nárok vznikne osobe, ktorá má mieru postihnutia najmenej 35 %. Systém umožňuje formou rehabilitácie možnosti návratu čiastočne práceneschopných osôb do práce a podnecuje zamestnancov aj zamestnávateľov k tomu, aby sa snažili o návrat do zamestnania a využívali rehabilitáciu.

Systém návratu čiastočne práceneschopných osôb do zamestnania poskytuje oprávneným osobám dávky, ktorých výška závisí od toho akú mzdu má daná osoba, pričom obdobie, v ktorom sa vyplácajú dávky je od troch do 38 mesiacov. Výška dávky, ktorú môže dostať závisí do miery práceneschopnosti, od výšky poslednej mzdy zamestnanca a od výšky mzdy, ktorú dostáva ako čiastočne práceneschopná osoba. Ak zamestnanec nepracuje v prvých dvoch mesiacoch poberá 75 % sumy poslednej vyplatenej mzdy a po uplynutí týchto dvoch mesiacov sa suma znižuje na 70 % z poslednej mzdy, ktorú zamestnanec dostal. Dávka ako doplnok k mzde sa môže poskytnúť len do veku 65 rokov.

V rámci systému na zabezpečenie príjmu pre úplne práceneschopnú osobu poberá oprávnená osoba 75 % svojej poslednej mzdy.

Dlhodobá starostlivosť: všetky osoby, ktoré majú v Holandsku trvalý pobyt a osoby, ktoré tam pracujú a pravidelne odvádzajú daň z príjmov, sú poistené pre prípad dlhodobej starostlivosti. Zákon o mimoriadnych liečebných nákladoch zo 14. decembra 1967 upravuje riziká starostlivosti o dlhodobo hospitalizovaných pacientov, ľudí vo vysokom veku, osoby so zdravotným postihnutím a duševne postihnuté osoby s chronickými ťažkosťami. Lekárska starostlivosť v Holandsku je krytá dvoma systémami poistenia, ktoré sa vzájomne dopĺňajú: zdravotné poistenie a poistenie mimoriadnych liečebných nákladov. Starostlivosť je rozdelená do piatich funkcií:

- osobná starostlivosť (napr. poskytovanie pomoci pri umývaní, obliekaní, holení, chodení na toaletu, jedení a pití),
- ošetrovanie (napr. obväzovanie rán, podávanie liekov a injekcií),
- podporné poradenstvo (napr. pomoc pri organizovaní dňa alebo učenie starostlivosti o domácnosť),
- liečba (napr. osobitná liečba geriatrom, lekárom špecializujúcim sa na progresívne ochorenia alebo odborníkom na behaviorálny prístup),
- ubytovanie (napr. chránené bývanie a nemocničná starostlivosť, ak starostlivosť v domácom prostredí nie je v dôsledku potreby intenzívnej starostlivosti vhodná).

Neformálnym opatrovateľom, ktorí v domácnosti poskytujú dlhodobú starostlivosť osobám s indikáciou vyžadujúcou si poskytovanie dlhodobej starostlivosti sa priznáva finančný príspevok vo výške 200 € ročne.²⁹

Prídavky na dieťa: je jedným zo základných nástrojov, ktorým cieľom je vyrovnávať náklady rodín s deťmi voči bezdetným rodinám. Pri poskytovaní tejto dávky sú v jednotlivých krajinách zohľadňované rozdielne sociálne hľadiská. Vo väčšine krajín sa uplatňuje univerzálny systém poskytovanie prídavku na dieťa. V Holandsku sa využíva diferencovaný prídavok na dieťa podľa veku dieťaťa. Ak rodina spĺňa podmienky nároku na prídavok na dieťa a ich príjem nedosahuje zákonom stanovenú hranicu, môžu požiadať o príspevok súvisiaci s výchovou dieťaťa. Výška závisí od počtu detí, ich veku a príjmu rodičov. Pokiaľ má rodina jedno dieťa, dosiahne výšku príspevku 41,96 €, pri dvoch deťoch je príspevok vo

²⁹http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_sk.pdf

výške 41,36 €, pri troch deťoch 50,44 €, pri štyroch 51,83 €, pri piatich 53,23 €. Pre deti, ktoré sa nachádzajú vo vekovej hranici od 12 do 18 rokov sa poskytuje ešte extra príplatok.³⁰

1.8 Zdravotné poistenie v Holandsku

Holandsko je jedinou krajinou, ktorá je podľa európskeho indexu Health Consumer Index najlepšou krajinou v celkovom poradí od roku 2005. V roku 2012 získala 872 čo jej zaručilo prvenstvo. Slovenská republika sa umiestnila až na 16. mieste spomedzi 34 krajín. Daný rebríček hodnotí v jednotlivých krajinách nasledovné oblasti:

- práva a informovanie pacientov,
- čakacie doby,
- výsledky liečby,
- prevencia/rozsah a dosah poskytovateľov služieb,
- farmaceutické prípravky.

Financovanie zdravotnej starostlivosti v Holandsku vychádza rovnako ako v podmienkach SR s odvodového modelu s pluralitou zdravotných poisťovní na trhu. V oblasti zdravotníctva je Holandsko vzorom pre väčšinu európskych krajín. Z prieskumu, ktorý sa realizuje vďaka Health Consumer Powerhouse, je hlavným faktorom úspechu v holandskom zdravotníctve práve spolupráca lekárov a pacientov, zatiaľ čo štát a zdravotné poisťovne zasahujú do rozhodnutí v zdravotníctve, na rozdiel od iných európskych štátov, iba v minimálnej miere. Na úspech Holandského zdravotníctva sa podpísala aj úspešne zavedená reforma zdravotnej starostlivosti.³¹

Pred rokom 2006 ešte v Holandsku neexistoval univerzálny systém, v ktorom by mali všetci obyvatelia povinnosť uzatvárať zdravotné poistenie na vládou definovaný štandard. Popri sebe fungovali dva paralelné systémy verejného a súkromného poistenia. Povinné verejné poistenie krylo zdravotnú starostlivosť pre zhruba 65 % obyvateľov a súkromné

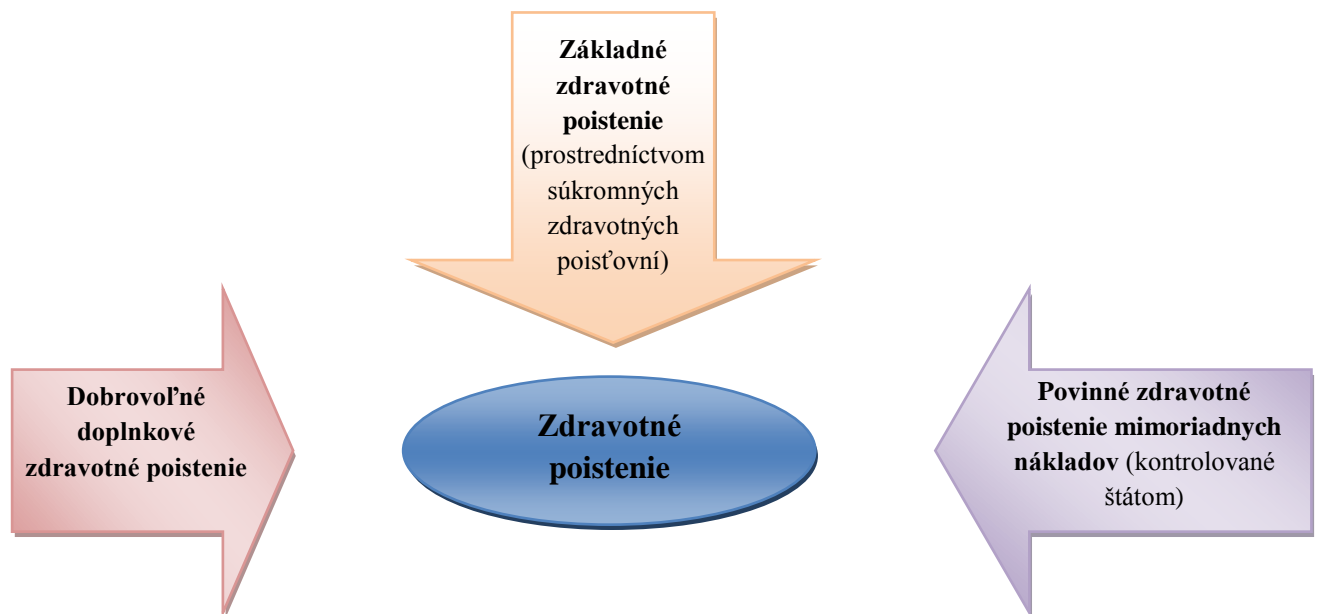
³⁰ Rievajová, E., a kolektív: Sociálne zabezpečenie, Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM 2013, s.257. ISBN 978-80-225-3631-8.

³¹ Björnberg, A. - Cebolla, B.- Lindblad, S. *Euro Health Consumer Index 2009 Report*. Brusel: Health Consumer Powerhouse, 2009. 66 str. [cit. 1.4. 2011] Dostupné na internete: <http://www.healthpowerhouse.com/files/Report%20EHCI%202009%20091005%20final%20with%20cover.pdf>

poistenie zvyšnú časť obyvateľstva, t.j. 35 %, ktorú tvorili najmä bohatší obyvatelia a ich rodiny.³²

V roku 2006 vstúpili do platnosti viaceré opatrenia súvisiace s reformou zdravotnej starostlivosti v Holandsku, ktorá zmenila postavenie štátu v zdravotníctve z pozície nákupcu a poskytovateľa zdravotnej starostlivosti do úlohy regulátora a kontrolného orgánu. Pritom došlo aj k zmenám v štruktúre zdravotného poistenia, ktoré sa v súčasnosti skladá z troch zložiek, ktoré sú prehľadne zobrazené na nasledujúcom obrázku.

Schéma 1. Zdravotné poistenie v Holandsku



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov Ministry of Health, Welfare and Sport

Financovanie bežnej zdravotnej starostlivosti sa uskutočňuje zo zdrojov súkromného základného zdravotného poistenia, ktoré sa odvádza zdravotným poisťovniam. Základné zdravotné poistenie je povinné a kombinuje tri zdroje:

- nominálne poistné, ktoré si určuje každá poisťovňa samostatne,
- odvody podľa výšky príjmu, ktoré sa odvádzajú do Fondu zdravotného poistenia, odkiaľ sa potom rozdeľujú zdravotným poisťovniam podľa rizikovej

³² Schäfer, 2010: Schäfer W, Kroneman M, Boerma W, van den Berg M, Westert G, Devillé W and van Ginneken E. The Netherlands: Health system review. Health Systems in Transition, 2010; 12(1):1–229.

štruktúry poistencov. Výška odvodov zamestnancov je 6,5 % (podľa maximálneho ročného vymeriavacieho základu),

- spoluúčasť pacienta/štátny príspevok za poistencov do 18 rokov.

Bežná zdravotná starostlivosť krátkodobého charakteru je hrazená z 50 % zdrojmi od zamestnávateľov, 45 % od poistencov a 5 % vládou. Deťom do 18 rokov hradí zdravotné poistenie štát. V roku 2009 bolo financovaných 41 % celkových výdavkov v zdravotníctve z tohto poistenia.³³

Hlavnou zásadou v holandskom systéme je, že výška poistného nemôže byť závislá od zdravotného stavu alebo veku poistenca. Obyvatelia, ktorí majú nízke príjmy majú nárok na príspevok na zdravotné poistenie od štátu. Holandský systém je dobrým príkladom efektívneho fungujúceho pluralitného modelu zdravotných poisťovní. Na jednej strane prísna regulácia zo strany štátu, ktorá zabraňuje diskriminácii chronicky chorých alebo starých občanov spolu s účinnou kompenzáciou za tieto skupiny poistencov. Na druhej strane, nízka regulácia výšky nominálneho poistného umožňuje konkurenčné prostredie medzi zdravotnými poisťovňami. V SR je výška poistných odvodov určená zákonom taxatívne.

Do roku 2007 v holandskom zdravotnom systéme fungoval bonus, ktorý umožnil vrátenie časti nominálneho poistného do výšky 255 € za rok, tým poistencom, ktorí mali nízky objem spotrebovanej zdravotnej starostlivosti. Od roku 2008 bol tento bonus nahradený excendentnou spoluúčasťou vo výške 150 €, t.j. náklady na zdravotnú starostlivosť do 150 € si hradí poistenec sám, ak prekročí túto hranicu, náklady platí poisťovňa. Ako protihodnotu ziskava poistenec zľavu na poistnom.³⁴

Ostatné zdroje financovania tvoria dane (14 %), platby v hotovosti (9 %), rôzne formy doplnkového zdravotného poistenia a iné zdroje. Doplnkové poistenie predstavuje príplatok nad rámec univerzálneho poistenia na vybrané služby, napr. zubná starostlivosť, ktorá nie je zahrnutá v základnom zdravotnom poistení.

Tí, ktorí v Holandsku žijú alebo pracujú, musia uzatvoriť zdravotné poistenie (ziektekostenverzekering). Existuje základné všeobecné poistenie, v rámci ktorého lekárske

³³ Statistics Netherlands, Den Haag/Heerlen 3-4-2011[cit. 1.4. 2011] Dostupné na internete: <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLEN&PA=71914eng&D1=1-13,25-31&D2=%28I-2%29-I&LA=EN&VW=T>

³⁴ Stredoeurópsky inštitút pre zdravotnú politiku: *Zdravie je luxus. Vieme ako ho financovať?* Bratislava: HPI, 2008. Str.15

výdavky hradia súkromní poisťovatelia. Osoby s nízkymi príjmami majú nárok na tzv. „príspevok na starostlivosť“ (zorgtoeslag). Samostatne žijúcim vzniká nárok na tento príspevok od príjmu vo výške 30 939 €/rok, osobám v spoločnej domácnosti od 42 438 €/rok. Presné podmienky nájdete na webstránke www.belastingdienst.nl.

Z dôvodu, že vyššie uvedené poistenie pokrýva len položky základnej starostlivosti, odporúča sa v rámci kompenzácie nákladov na pravidelnú starostlivosť o chrup, fyzioterapiu a dlhodobé liečenie, uzatvoriť aj tzv. „dodatkové poistenie“, pričom nie je podmienkou, aby ste tak urobili v rovnakej poisťovacej spoločnosti ako v prípade základného poistenia.³⁵

³⁵ http://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=67

2 Cieľ práce

Odvody do zdravotnej a sociálnej poisťovne sú povinné pre zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohody alebo sú v pracovnom pomere. Odvody do zdravotnej poisťovne sa netýkajú študentov a žiakov do zákonom stanovenej výšky. Za nich odvody hradí štát. Odvody do sociálnej poisťovne vznikajú pri vzniku pracovného pomeru. V každej krajine sú rozdielne odvody do systému sociálneho a zdravotného zabezpečenia.

Na Slovensku sa neplatia odvody za zamestnancov ak sú v podniku zamestnaný cez personálne agentúry. Agentúry nemajú povinnosť platiť za zamestnancov odvody. Odvody nemusia platiť ani študenti, ktorý nedosahujú príjem vyšší ako 200€. Ak prekročia danú sumu platia odvody len z tej časti, ktorá presahuje danú sumu. Neplatia však také vysoké odvody ako zamestnanci, ktorí sú v podniku zamestnaní na základe pracovnej zmluvy. Odvody do sociálnej poisťovne sú rozdielne pre študenta, zamestnanca, ktorý je v 1.pilieri dôchodkového systému, zamestnanca v 2. pilieri dôchodkového systému, zamestnanca, ktorý je v starobnom dôchodku(invalidnom, výsluhovom) a samostatne zárobkovo činné osoby, ktorá odvádza do sociálnej poisťovne odvody len za seba. Za ostatných do sociálnej poisťovne putujú odvody aj za zamestnanca aj za zamestnávateľa z hrubých miezd svojich zamestnancov. Odvody do zdravotnej poisťovne sú pre všetkých zamestnancov percentuálne rovnaké, vo výške 14 % (spolu za zamestnanca aj zamestnávateľa). Okrem študentov a žiakov, ktorí neplatia zdravotné poistenie vôbec, pretože za nich platí štát, ak nepracujú alebo ich príjem neprekročí zákonom stanovenú sumu.

V Holandsku sú rôzne sadzby na platenie odvodov do sociálnej poisťovne. Odvody na sociálne poistenie tu tvoria: odvody do dôchodkového poistenia vo výške 17,9 % (AOW), pohrebné poistenie 1,1 %(ANW) a poistenie dodatočných liečebných nákladov v prípade chronických chorôb 12,5 %(AWBZ). Okrem zrážok do sociálnej poisťovne si každý zamestnanec musí vo vlastnej réžii platiť povinné zdravotné poistenie. Základné poistenie predstavuje náklady približne 90-100€ mesačne.

Hlavným cieľom diplomovej práce je realizovať porovnanie (komparáciu) odvodov na sociálne a zdravotné poistenie za jednotlivých zamestnancov v danom podniku na Slovensku a odvody za pracovníkov v Holandsku. Z daného cieľa nám vyplývajú aj čiastkové ciele, ktorými sú:

- rozdiely v sociálnom a odvodovom zabezpečení medzi danými krajinami,
- metódy výpočtu použité v daných podnikoch,
- dávky, ktoré môžu byť vyplatené z daných odvodov.

Komparáciu realizujeme v 2. vybraných podnikoch za rok 2015. Z porovnania vyvodíme závery a odporúčania pre potenciálnych zamestnancov a podnikateľov.

3 Metodika a metódy skúmania

Z dôvodu zisťovania aké druhy odvodov sa platia do sociálnej a zdravotnej poisťovne za zamestnávateľa a zamestnanca v podniku pôsobiacom na území Slovenskej republiky a podniku, ktorý má sídlo v Holandsku, je potrebné oboznámiť sa z odvodovým systémom z teoretického hľadiska.

Aby sme dosiahli splnenie stanoveného cieľa, bude potrebné získať potrebné informácie, zaoberajúce sa problematikou odvodového systému vo vybranej krajine a na Slovensku. Potrebné informácie sme získali z viacerých prístupných zdrojov.

V prvej časti práce sme si ako prvé určili aké druhy podnikov sa nachádzajú v Holandsku a na Slovensku, a aké je prostredie na podnikanie v danej krajine. V ďalšej časti sa zaoberáme sociálnym zabezpečením. Určili sme si, aké druhy sociálneho zabezpečenia rozlišujeme a, v akých prípadoch poskytuje pomoc ľuďom sociálne zabezpečenie. Rozlišujeme množstvo definícií, ktoré opisujú čo to sociálne zabezpečenie vlastne je.

V ďalšej podkapitole si približujeme historický vývoj systému sociálneho zabezpečenia v rámci EÚ. Po danej podkapitole nasleduje sociálne a zdravotné poistenie na Slovensku. Je tu rozpracované aké druhy poistenia odvádzajú zamestnanci a zamestnávateľa do zdravotnej a sociálnej poisťovne. Aké dávky sa poskytujú zamestnancom z jednotlivých odvodov, kedy ich môže zamestnanec využiť. Orgánom, do ktorého prispievajú zamestnanci formou sociálnych odvodov je Sociálna poisťovňa. Na zdravotné poistenie, môže využiť viaceré druhy poisťovní.

Nasleduje podkapitola sociálne a zdravotné poistenie v Holandsku. Sú tu rozpracované odvody platené zamestnancom a zamestnávateľom. Povinnosť poistenia sa v zdravotnej poisťovne. Taktiež sú tu spomenuté dávky, ktoré sa vyplácajú zamestnancom zo sociálneho zabezpečenia. Výška odvodov do sociálnej poisťovne sa v danej krajine môže líšiť, podľa toho aký má zamestnanec príjem, akú činnosť vykonáva, alebo a akom je rodinnom stave.

Potrebné informácie na vypracovanie teoretickej časti sme získali z platných zákonov, učebného materiálu, z rôznych článkov, internetových stránok a informácii od pracovníkov, ktorí pracujú v daných spoločnostiach. Na výpočet jednotlivých odvodov sme využili informácie získané z platných zákonov na daný rok. Odvody za zamestnávateľa

a zamestnanca vo vybranom podniku na Slovensku sme aplikovali na zamestnanca, ktorý je zamestnaný v danom podniku a je v 1.pilieri dôchodkového systému. Ďalším zamestnancom je pracovník, ktorý je v 2.pilieri dôchodkového systému. Potom sme uviedli príklad na študenta, ktorý pracuje v danej spoločnosti a pracovníka, ktorý je v dôchodkovom veku, ale naďalej pracuje v danej spoločnosti. Poslednou osobou je pracovník, ktorý pracuje na základe živnostenského oprávnenia a odvody platí len sám sa seba. Na podnik, ktorý sa nachádza v Holandsku sme si uviedli príklad len na dvoch zamestnancov. Prvým je študent, ktorý nedosahuje vek 23 rokov a pracuje cez personálnu agentúru a druhou osobou je zamestnanec, ktorý pracuje priamo cez danú spoločnosť. Informácie na pracovníkov, ktorí pracujú v danom podniku sme si zistili z výplatných pásov daných zamestnancov.

Teoretická časť danej práce nám poslúžila na vypracovanie praktickej časti. Pochopenie teoretickej časti je pri zisťovaní výšky odvodov veľmi dôležité. Na výpočet odvodov je takisto dôležité zistiť výšku maximálneho a minimálne vymeriavacieho základu.

4 Výsledky práce a diskusia

4.1 Charakteristika spoločnosti na Slovensku

Praktickú časť svojej práce som aplikovala na spoločnosti Mondéléz, a. s., ktorá sídli v Bratislave. Spoločnosť založil nemecký výrobca cukrovíniiek Stollwerck pod názvom „Cisársko-kráľovská rakúsko-uhorská dvorná továreň na čokoládu bratov Stollwerckovcov.“ V roku 1944 bola továreň poškodená náletmi a v apríli v roku 1945 sa stala vojnovou korisťou. Našťastie už v júli 1945 ju Červená armáda odovzdáva do rúk štátu. V roku 1948 sa stáva súčasťou podniku „Slovenské závody na čokoládu, cukrovinky a ovocné výrobky“.

V roku 1958 je bratislavský závod premenovaný na FIGARO a zlučuje sa so závodmi v Trnave a Piešťanoch. V roku 1960 sa výroba mení. Spoločnosť spracováva kakaové boby, vyrába polotovary, čokoládové, cukrárske a tukové polevy. Prestávajú vyrábať náročné kolekcie, duté figúrky, žuvačky a oplátky. V roku 1963 sa stáva súčasťou kolosu Československé čokoládovne.

V roku 1992 je založená akciová spoločnosť Figaro, kde 67 % akcií získava Jacobs Suchard, ktorý sa v roku 1993 spojil s Kraft General Foods Europe. Dnes je nespochybniteľnou jednotkou vo výrobe sušienok a čokoládových cukrovíniiek na českom a slovenskom trhu. Spoločnosť patrí medzi najväčšie svetové potravinárske veľmoci v sortimente snackov, cukrovíniiek a rýchleho občerstvenia. Ako druhá najväčšia spoločnosť na svete, vyrába vynikajúce produkty pre svojich spotrebiteľov vo viac ako 165 krajinách sveta.

V roku 2007 dospela spoločnosť k akvizícii divízie trvanlivého pečiva Danone Biscuit, čo znamenalo pre spoločnosť spojenie s najväčším výrobcom sušienok a snackov, spoločnosťou Opavia. Tá obohatila doterajšie portfólio o ďalšie obľúbené značky.

Spoločnosť Kraft Foods Inc, ktorá patrí medzi najväčšie potravinárske veľmoci, sa v roku 2012 rozdelila na dve samostatné spoločnosti. Kým podnik, ktorý pôsobí na severoamerickom kontinente bude naďalej používať doterajšie pomenovanie Kraft Foods, tak spoločnosti, ktoré sa nachádzajú v Európe, budú využívať nový názov Mondéléz International. Zmena názvu nadobudla právoplatnosť v roku 2013. Spoločnosť dosiahla v roku 2012 obrat približne 35 mld. amerických dolárov.

V súčasnej dobe sú na českom a slovenskom trhu k dispozícii nasledujúce značky z produkcie spoločnosti Mondéléz Slovakia a. s.: 3Bit, BeBe Brumík, BeBe Dobré ráno, BeBe Rodinné, Carte Noire, Dadák, Disko, Fidorka, Figaro, Figaro Čokopiškoty, Halls, Horalky, Jacobs, Kolonáda, Milka, Millicano, Miňonky, Oreo, Piškoty, Siesta, Tassimo, Tatranky, TUC, Zlaté.

Spoločnosť Mondéléz International sa dlhodobo venuje projektom spadajúcich do oblasti spoločenskej zodpovednosti. Medzi hlavné priority podniku patrí boj proti hladu (potravinová pomoc), zdravý životný štýl, pomoc pri katastrofách a podpora udržateľného rozvoja.

Spoločnosť zamestnáva v bratislavskej pobočke takmer 1300 zamestnancov. Sesterskou spoločnosťou Kraft Foods Slovakia, a. s. na Slovensku je Shared Services centrum s oficiálnym názvom European Business Shared Services Centre s. r. o. Centrum bolo založené v roku 2005 a v rámci svojich služieb poskytuje servis 26-tim prevažne európskym krajinám. V tejto chvíli zamestnáva viac ako 500 profesionálov v oblasti financií, logistiky, nákupu a momentálne sa sústreďuje na rozšírenie aktivít aj v oblasti IS.

Stáli zamestnanci spoločnosti pracujú priamo na jednotlivých výrobných strediskách a na podporných oddeleniach zabezpečujúcich chod výroby (logistika, nákup, kontroling, Business Development, ľudské zdroje, výskum a vývoj) a aj v oblasti predaja. Okrem interných (kmeňových) zamestnancov pracujú v spoločnosti aj externí zamestnanci, ktorí vykonávajú upratovacie práce, inštalatéri, údržbári, požiarnici, ochranka a iní.

Spoločnosť exportuje do zahraničia vyše 80 % svojej produkcie, prevažne do európskych krajín. Spoločnosť ročne vyrobí až 35 000 ton čokolády. Spoločnosť si vytvára dlhodobé vzťahy so svojimi zákazníkmi. Snaží sa vyhovieť každému spotrebiteľovi. Hlavné požiadavky, ktoré sú kladené so strany zákazníkov sú: kvalita výrobkov, splnenie požadovanej doby dodávky, trvanlivosť, rozmanitosť (rôzne chute, konzistencie,...). Spoločnosť vyrába pestré portfólio výrobkov, aby tak uspokojil požiadavky všetkým zákazníkom.

Výrobky vyrábajú podľa presne stanovených noriem. Výrobky sú podstupené na rôzne expertízy, či neobsahujú škodlivé látky ohrozujúce zdravie človeka. Suroviny, ktoré vstupujú do produktov najskôr prechádzajú rôznymi testami v laboratóriách. Tam zisťujú či sú zdravotne nezávadné a až potom ich môžu uvoľniť do výroby.

Spoločnosť sa usiluje o dobrú spoluprácu so svojimi dodávateľmi aj zákazníkmi. Snaží sa vyhovieť širokému spektru zákazníkov. Pre prácu so zákazníkmi je určená skupina pracovníkov, ktorá sa nimi zaoberá. Je to skupina špecializovaných pracovníkov, ktorá v pravidelných intervaloch absolvuje školenia zamerané na poznávanie zákazníkov.

4.2 Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne

Každý zamestnávateľ musí odvádzať za zamestnanca odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Ak zamestnávateľ zamestná zamestnanca z úradu práce, ktorý bol dlhodobo nezamestnaný, môže si uplatniť odpustenie platenia odvodov na jeden rok.

Zamestnanci, ktorí pracujú v spoločnosti cez personálne agentúry, dostávajú vyššie mzdy z toho dôvodu, že personálne agentúry nemajú povinnosť odvádzať za zamestnancov odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Minimálna mzda je najnižšia mzda, ktorú musí zamestnávateľ vyplatiť zamestnancovi za plný pracovný úväzok. Zamestnávateľ vypláca zamestnancom aj stravné. Buď im zabezpečí stravu, alebo im poskytne stravné lístky. Okrem toho má zamestnanec nárok aj na dovolenku.

Tabuľka č.2: Minimálna mzda v SR za roky 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Index 2015/2011
Minimálna mzda	317,00€	327,20€	337,70€	352,00€	380,00€	1,1987

Zdroj: zákon o minimálnej mzde (vlastný prepočet)

Minimálny vymeriavací základ je zákonom určenou tzv. povinnou minimálnou sumou, z ktorej je odvedené poisťné (Min. VZ 380,00€).

Maximálny VZ je zákonom stanovená suma, z ktorej je platiteľovi „dovolené“ odvieť poisťné za všetky kalendárne mesiace daného roka, počas ktorých mal platiteľ povinnosť platiť poisťné. Maximálny vymeriavací základ v roku 2015 predstavuje 4120,00€.

Tabuľka č. 3: Zamestnanec v pracovnom pomere, ktorý si zakladá nárok na pravidelný mesačný príjem – na mzdu a odpracuje celý mesiac, zapojení iba do 1. piliera dôchodkového systému.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	10 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 38,00€ max. VZ 4120,00€ - 412,00€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	14 %
NP	1,4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 5,32€ max. VZ 4120,00€ - 57,68€	1,4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 5,32€ max. VZ 4120,00€ - 57,68€	2,8 %
StP 1. pilier	14 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 53,20€ max. VZ 4120,00€ - 576,80€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	18 %
IP	3 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 11,40€ max. VZ 4120,00€ - 123,60€	3 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 11,40€ max. VZ 4120,00€ - 123,60€	6 %
ÚP	0,8 % min. VZ 380,00€ - 3,04€ z neobmedz. VZ zamestnanca	neplatí	0,8 %
PvN	1 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 3,80€ max. VZ 4120,00€ - 41,20€	1 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 3,80€ max. VZ 4120,00€ - 41,20€	2 %
GP	0,25 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 0,95€	neplatí	0,25 %

	max. VZ 4120,00€ - 10,30€		
RFS	4,75 % z VZ zamestnanca	neplatí	4,75 %
	min. VZ 380,00€ - 18,05€		
	max. VZ 4120,00€ - 195,70€		
Celkom	35,2 %	13,4 %	48,6 %

Zdroj: Vlastné spracovanie

Príklad č. 1:

Zamestnanec Peter M. pracuje v pracovnoprávnom pomere. Zakladá si nárok na pravidelný mesačný príjem a je zapojený iba do 1. piliera dôchodkového systému. Zamestnanec má mesačný hrubý príjem vo výške 850 €. Má 2 nepľnoleté deti, na ktoré si uplatňuje daňový bonus.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	85,00€	34,00€	119,00€
NP	11,90€	11,90€	23,80€
StP – 1. pilier	119,00€	34,00€	153,00€
IP	25,50€	25,50€	51,00€
ÚP	6,80€	-	6,80€
PvN	8,50€	8,50€	17,00€
GP	2,12€	-	2,12€
RFS	40,37€	-	40,37€
Celkom	299,19€	113,90€	413,09

Zamestnanec dostane z Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny daňový bonus na svoje nepĺnoleté deti vo výške 42,82€ (2 x 21,41€). Výška odvodov, ktorú zamestnanec platí zo svojej hrubej mzdy je vo výške 113,90€. Zamestnávateľ platí za zamestnanca odvody vo výške 299,19€

Tabuľka č. 4: Zamestnanec s odvodovou úľavou v prípade zamestnania dlhodobo nezamestnanej osoby v pracovnom pomere, ktorý zakladá nárok na pravidelný mesačný príjem (oslobodenie maximálne na obdobie 12 kalendárnych mesiacov trvania pracovného pomeru.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	neplatí	neplatí	-
NP	neplatí	neplatí	-
StP – 1.pilier	neplatí	neplatí	-
IP	neplatí	neplatí	-
ÚP	0,8 % min. VZ 380,00€ - 3,04€ z neobmedz. VZ zamestnanca	neplatí	0,8 %
PvN	neplatí	neplatí	-
GP	0,25 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 0,95€ max. VZ 4120,00€ - 10,30€	neplatí	0,25 %
RFS	neplatí	neplatí	-
Celkom	1,05 %	-	1,05 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Príklad č. 2:

Pani Janka H. bola dlhodobo nezamestnaná. Do zamestnania nastúpila 1. februára 2015. Zamestnávateľ si uplatňuje možnosť oslobodenia od platenia odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne. Za zamestnanca platí len úrazové a garančné poistenie. Zamestnankyňa mesačne dosahuje hrubý príjem vo výške 490€.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	-	-	-
NP	-	-	-
StP – 1.pilier	-	-	-
IP	-	-	-
ÚP	3,92€	-	3,92€
PvN	-	-	-
GP	1,22€	-	1,22€
RFS	-	-	-
Celkom	5,14€	-	5,14€

Zamestnanec neplatí počas prvého roka žiadne odvody. Zamestnávateľ za zamestnanca odvádza len úrazové a garančné poistenie, ktoré je vo výške 5,14€. Zamestnancovi sa zo mzdy platí len daň.

Tabuľka č. 5: Zamestnanec v pracovnom pomere, ktorý zakladá nárok na pravidelný mesačný príjem, ak odpracuje celý mesiac, zapojený do 2. piliera dôchodkového systému.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
-----------	---------------	-------------	--------

ZP	10 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 38,00€ max. VZ 4120,00€ - 412,00€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	14 %
NP	1,4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 5,32€ max. VZ 4120,00€ - 57,68€	1,4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 5,32€ max. VZ 4120,00€ - 57,68€	2,8 %
StP – 1.pilier	10 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 38,00€ max. VZ 4120,00€ - 412,00€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	14 %
StP – 2.pilier	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	neplatí	4 %
IP	3 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ – 11,40€ max. VZ 4120,00€ - 123,60€	3 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ – 11,40€ max. VZ 4120,00€ - 123,60€	6 %
ÚP	0,8 % min. VZ 380,00€ - 3,04€ z neobmedz. VZ zamestnanca	neplatí	0,8 %
PvN	1 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 3,80€ max. VZ 4120,00€ - 41,20€	1 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 3,80€ max. VZ 4120,00€ - 41,20€	2 %
GP	0,25 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 0,95€	neplatí	0,25 %

max. VZ 4120,00€ - 10,30€

RFS	4,75 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 18,05€ max. VZ 4120,00€ - 195,70€	neplatí	4,75 %
Celkom	35,2 %	13,4 %	48,6 %

Príklad č. 3:

Zamestnanec Peter N. je zapojený do 2. piliera dôchodkového systému. Do priebežného piliera odvádza zamestnávateľ za zamestnanca 10 % z VZ a zvyšné 4 % odvádza do súkromnej dôchodkovej správcovskej spoločnosti, v ktorej má zamestnanec otvorený účet. Zamestnanec dosahuje hrubý mesačný príjem vo výške 1250€.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	125,00€	50,00€	175,00€
NP	17,50€	17,50€	35,00€
StP – 1.pilier	125,00€	50,00€	175,00€
StP – 2.pilier	50,00€	-	50,00€
IP	37,50	37,50	75,00€
ÚP	10,00€	-	10,00€
PvN	12,50€	12,50€	25,00€
GP	3,12€	-	3,12€
RFS	59,37€	-	59,37€
Celkom	439,99€	167,50€	607,49€

Výška odvodov, ktoré zamestnanec platí je vo výške 167,50. Zamestnávateľ za zamestnanca platí odvody vo výške 439,99€, z toho 10% čo predstavuje 125,00€ ide do 1.piliera dôchodkového poistenia a 4% čo je 50,00€, putuje do 2.piliera dôchodkového systému.

Tabuľka č. 6: Zamestnanec v pracovnom pomere, ktorý dosahuje pravidelný mesačný príjem a je poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	10 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 38,00€ max. VZ 4120,00€ - 412,00€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	14 %
NP	1,4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 5,32€ max. VZ 4120,00€ - 57,68€	1,4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 5,32€ max. VZ 4120,00€ - 57,68€	2,8 %
StP 1.pilier	– 14 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ – 53,20€ max. VZ 4120,00€ - 576,80€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	18 %
IP	neplatí	neplatí	-
ÚP	0,8 % min. VZ 380,00€ - 3,04€ z neobmedz. zamestnanca	neplatí VZ	0,8 %
PvN	neplatí	neplatí	-
GP	0,25 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 0,95€	neplatí	0,25 %

	max. VZ 4120,00€ - 10,30€		
RFS	4,75 % z VZ zamestnanca	neplatí	4,75 %
	min. VZ 380,00€ - 18,05€		
	max. VZ 4120,00€ - 195,70€		
Celkom	31,2 %	9,4 %	40,6 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Príklad č. 4:

Pani Helena M. dovšila dôchodkového veku v minulom roku a ďalej je v pracovnom pomere. Jej hrubý príjem je vo výške 550€.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	55,00€	22,00€	77,00€
NP	7,70€	7,70€	15,40€
StP – 1.pilier	77,00€	22,00€	99,00€
IP	-	-	-
ÚP	4,40€	-	4,40€
PvN	-	-	-
GP	1,37€	-	1,37€
RFS	26,12€	-	26,12€
Celkom	171,59€	51,70€	223,29€

Zamestnankyňa je v dôchodkovom veku, ale stále pracuje v danej spoločnosti. Výška jej odvodov predstavuje 51,70€. Platí si len zdravotné poistenie, nemocenské poistenie a starobné poistenie. Zamestnávateľ za ňu odvádza odvody vo výške 171,59€. Odvádza do zdravotnej poisťovne, na nemocenské poistenie, starobné poistenie, úrazové poistenie, garančné poistenie a do rezervného fondu solidarity.

Tabuľka č. 7: Zamestnanec pracujúci na základe dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti, poberateľ invalidného dôchodku, poberateľ výsluhového dôchodku, žiak a študent nad 18 rokov do 26 rokov na základe dohody o brigádnickej práci študentov s príjmom nad 200€.

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	neplatí	neplatí	-
NP	neplatí	neplatí	-
StP – 1.pilier	14 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ – 53,20€ max. VZ 4120,00€ - 576,80€	4 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 15,20€ max. VZ 4120,00€ - 164,80€	18 %
IP	3 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ – 11,40€ max. VZ 4120,00€ - 123,60€	3 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ – 11,40€ max. VZ 4120,00€ - 123,60€	6 %
ÚP	0,8 % min. VZ 380,00€ - 3,04€ z neobmedz. VZ zamestnanca	neplatí	0,8 %
PvN	neplatí	neplatí	-
GP	0,25 % z VZ zamestnanca min. VZ 380,00€ - 0,95€	neplatí	0,25 %

	max. VZ 4120,00€ - 10,30€		
RFS	4,75 % z VZ zamestnanca	neplatí	4,75 %
	min. VZ 380,00€ - 18,05€		
	max. VZ 4120,00€ - 195,70€		
Celkom	22,80 %	7 %	29,8 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Príklad č. 5:

Študentka Júlia K. pracuje na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Je študentkou vysokej školy denného štúdia. Jej výška hrubého príjmu je vo výške 350€. Suma, z ktorej odvádza zamestnávateľ za zamestnanca odvody sú zo sumy presahujúcej 200€, ktoré sú oslobodené od platenia odvodov, okrem odvodov do GP a ÚP. VZ, z ktorého platí odvody je 150€ (350€-200€).

Poistenie	Zamestnávateľ	Zamestnanec	Celkom
ZP	-	-	-
NP	-	-	-
StP – 1.pilier	21,00€	6,00€	27,00€
IP	4,50€	4,50€	9,00€
ÚP	1,20€	-	1,20€
PvN	-	-	-
GP	0,37€	-	0,37€
RFS	7,12€	-	7,12€

Celkom	34,19€	10,50€	44,69€
---------------	--------	--------	--------

Študentka, ktorá pracuje v danej spoločnosti, si platí odvody na starobné a invalidné poistenie. Platí si len odvody zo sumy, ktorá presiahne 200€, čo predstavuje 10,50€. Zamestnávateľ za ňu platí odvody na starobné poistenie, invalidné, úrazové, garančné a poistenie do rezervného fondu solidarity, čo predstavuje 34,19€. Ak študentka mesačne nepresiahne sumu 200€ neplatí žiadne odvody, zamestnávateľ za ňu platí len úrazové a garančné poistenie.

V spoločnosti sú tiež zamestnaní zamestnanci cez rôzne personálne agentúry. Za nich zamestnávateľ neodvádza žiadne odvody. Takýmito zamestnancami sú pracovníci, ktorí pracujú cez upratovaciu firmu. Väčšinu takýchto zamestnancov, tvorí lacná pracovná sila, ktorá pochádza z Ukrajiny alebo Rumunska. Personálne agentúry nemusia platiť odvody za zamestnancov, ktorým sprostredkovávajú prácu. Tým pádom zarobia viac, ako zamestnanci, ktorí sú zamestnaní priamo cez spoločnosť. Zamestnanci, ktorí sú zamestnaní priamo cez firmu, za nich zamestnávateľ musí odvádzať odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Spoločnosť tiež zamestnáva externých pracovníkov, ktorými sú rôzni údržbári, požiarnici, bezpečnostná služba. Títo pracovníci pracujú na základe živnostenského oprávnenia. Patria medzi SZČO.

Tabuľka č. 8: SZČO – povinne nemocensky, dôchodkovo a zdravotne poistená osoba od 1.1.2015 do 30.6.2015, ktorej príjem za rok 2013 bol vyšší ako 4830€.

Poistenie	SZČO
ZP	14 % min. VZ 412,00€ – 57,68€ max. VZ 4120,00€ – 576,80€
NP	4,4 % min. VZ 412,00€ – 18,12€ max. VZ 4120,00€ - 181,28€

StP	18 % min. VZ 412,00€ – 74,16€ max. VZ 4120,00€ - 741,60€
IP	6 % min. VZ 412,00€ – 24,72€ max. VZ 4120,00€ - 247,20€
ÚP	neplatí
PvN	neplatí
GP	neplatí
RFS	4,75 % min. VZ 412,00€ – 19,57€ max. VZ 4120,00€ - 195,70€
Celkom	47,15 %

Zdroj: vlastné spracovanie

Príklad č. 6:

Pán Filip T. dosiahol v roku 2013 čiastkový základ dane vo výške 15750€. Vymeriavací základ pre zdravotné poistenie je 1387,96€ a pre sociálne poistenie je vo výške 1289,06€. Je pracovníkom, ktorí pracuje na základe živnostenského oprávnenia (SZČO).

Poistenie	SZČO
ZP	194,31€
NP	56,71€
StP	232,03€

IP	77,34€
ÚP	-
PvN	-
GP	-
RFS	61,23€
Celkom	427,31€

Zamestnanec, ktorý pracuje v danej spoločnosti je samostatne zárobkovo činnou osobou, to znamená, že odvody si platí zamestnanec sám za seba. Zamestnanec si platí odvody na zdravotné poistenie, nemocenské, starobné, invalidné poistenia a poistenie do rezervného fondu solidarity. Neplatí si odvody na úrazové poistenie, poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie. Výška odvodov bola vo výške 427,31€.

4.3 Charakteristika spoločnosti v Holandsku

Vroegop-Windig je rodinný podnik s bohatou históriou. V roku 1940 začal prácu ako veľkoobchodník pre potravinové centrum v Amsterdame. Po niekoľkých rokoch sa k práci pridali aj jeho synovia a veľkoobchod bol pomenovaný Vroegop & Sons. Ak chceli uspokojiť potrebu svojich zákazníkov, museli svoju ponuku rozšíriť aj cez hranice.

V roku 1966 sa spoločnosť spojila s firmou Ruhe, špecialistom na citrusové plody a banány. Okrem dovozu a predaja, zohrávajú logistické služby stále väčšiu úlohu. V roku 2006 bolo otvorené ultra – moderné distribučné centrum v Bleiswijk, z ktorých sa stali maloobchodní odberatelia. Spoločnosť dokázala, že je solídnu firmou, ktorá sa prispôbuje meniacim sa okolnostiam a vzájomná účasť vytvára úzku spoluprácu medzi zamestnancami, zákazníkmi a partnermi.

Vroegop Windig je známy ako veľkoobchod a dovozca zemiakov, zeleniny, ovocia, bio produktov. Vďaka nadšeniu pre profesiu a dlhoročné skúsenosti, si získala veľa trhov a hlavne znalostí o produktoch a vybuodovala si dobré vzťahy s pestovateľmi, odberateľmi a je vývozcom nie len v Holandsku ale aj v ďalších krajinách. To spoločnosti umožňuje ponúknuť

celoročne široký sortiment vysoko kvalitných výrobkov za konkurencieschopné ceny. Zabezpečuje optimálne množstvo produktov a ich optimálnu čerstvosť. Svojich zákazníkov informujú o nových produktoch, zmenách cien a ďalších dôležitých informáciách. Má úzku spoluprácu s trhom.

Spoločnosť tiež poskytuje kompletný sortiment rezanej zeleniny (rôzne druhy šalátov). Svoje výrobky dodáva odberateľom vlastnými dopravnými prostriedkami, ale odberatelia si môžu výrobky vyzdvihnúť priamo vo firme vo Food Centre Amsterdam, kde spoločnosť pôsobí aj s inými spoločnosťami.

Spoločnosť denne dostáva zo všetkých kútov výrobky, ktoré spĺňajú najvyššie štandardy kvality, pokiaľ ide o čerstvosť a hygienu. Dáva prednosť hlavne miestnym pestovateľom. Vďaka ich dlhoročným skúsenostiam, slúžia pre supermarket, Foodservice, pohostinstvá, zdravotníctvo, maloobchod, veľkoobchod a palubné občerstvenie.

Vroegop – Windig je v najlepšom a najzdravšom odvetví. Našťastie stále viac a viac ľudí, si je vedomý toho, že ovocie a zelenina je lepšia pre zdravie. Majú vášeň pre ovocie a zeleninu, a chcú aby všetci v Holandsku by mali možnosť plne využívať tieto skvelé produkty. Preto spoločnosť ponúka iba vkusné a kvalitné výrobky.

Základnými hodnotami spoločnosti je:

- Spôľahlivosť: je spoľahlivým partnerom. Dohoda je dohoda, robíme to, čo hovoríme a ak nastane nejaký problém, budeme ho riešiť. Môžete sa na nás spoľahnúť ako na vášho partnera.
- Nezávislosť: Vroegop-Windig je rodinný podnik, ktorý nie je viazaný zo žiadnou treťou stranou.
- Inovatívnosť: spoločnosť je inovatívna a pozerá sa smerom dopredu.
- Zdravie: je zdravá spoločnosť rôznymi spôsobmi: podnik má dobrú finančnú situáciu, zaoberá sa zdravým a zabezpečuje zdravé životné prostredie pre svojich zamestnancov.

V spoločnosti pracuje viac ako 800 zamestnancov. Zamestnanci sú tvorení kmeňovými pracovníkmi, ktorí sú zamestnaný priamo cez spoločnosť a ďalšími pracovníkmi, ktorí sú tvorení pracovníkmi pochádzajúcimi zo zahraničia, ktorí pracujú cez agentúry na kontrakty. Všetci zahraniční pracovníci musia spočiatku pracovať cez nejakú agentúru, kým

nezískajú sofi number danej krajiny. Po skončení kontraktu, môže spoločnosť zamestnať zamestnanca priamo cez podnik, alebo musí pracovník po skončení určitého obdobia prerušiť pracovný čas v danej krajine na asi pol roka a potom môže znova uzavrieť kontrakt cez agentúru a pracovať v danej krajine.

Vo Food Centrum Amsterdam pôsobia aj sesterské spoločnosti Vroegop-Windig, ktorými sú: DeKWEKER, NARTUDIS, Kroon, Banafood services a 020stadsdistributie. Vroegop-Windig má veľmi rozmanité zákaznícke základne. Patria sem dodávatelia ovocia a zeleniny, špecializované obchody, Foodservice a supermarkety. Prostredníctvom týchto klientov obslúži všetky predajne spotrebiteľov.

Produkty sú nakupované priamo od pravidelných pestovateľov, ktoré dostávajú denne čerstvé. V ich sortimente nájdete napríklad výrobky z domova i zo zahraničia, nespracovaných a spracovaných, sezónne a miestne produkty. Kladieme veľký dôraz na kvalitu výrobkov: chuť, sviežosť a bezpečnosť sú najdôležitejšie kritériá. V ich sortimente sú: zemiaky, zelenina, ovocie, exotika, jedlé kvety a žerucha, huby, sušené ovocie a orechy.

4.4 Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne

Minimálna mzda v Holandsku je určená až od veku 23 rokov. V zásade sa minimálna mzda upravuje dvakrát ročne v súlade s vývojom tarifných platov v rámci kolektívnych zmlúv. V Holandsku je bežné sa na hrubej mzde dohodnúť. Mzda sa môže vyplácať raz mesačne, každé 4 týždne alebo týždenne.

Výplatná páska, ktorú dostanete od Vášho zamestnávateľa, musí obsahovať minimálne tieto nasledujúce údaje:

- výška hrubej mzdy,
- štruktúra hrubej mzdy (základný plat, výkonnostný bonus, ap.),
- zrážky zamestnávateľa zo mzdy, týkajúce sa daní a odvodov do sociálneho zabezpečenia,
- zákonom stanovená minimálna mzda a minimálny príspevok na dovolenku, ktoré sa na Vás vzťahujú,
- meno zamestnávateľa a zamestnanca,
- časové obdobie, na ktoré sa platba vzťahuje (uvádza sa konkrétny mesiac a rok),
- počet pracovných hodín stanovených v zmluve.

Na základe výplatných pásov si môžete sami skontrolovať vyplatenú mzdu, preto si ich dobre uschovajte.

Tabuľka č. 9: Minimálna mzda v Holandsku za roky 2011-2015

	2011	2012	2013	2014	2015	Index 2015/2011
Min. mzda	1424,40€	1446,60€	1469,40€	1492,00€	1501,80€	1,0543

Zdroj: Zákon o minimálnej mzde (vlastné spracovanie)

Odvody platí zamestnávateľ aj zamestnanec. Ich výška je cca 20€/týždenne. Pri 100 % priemernej mzde platí zamestnanec odvody vo výške 15,6 % a zamestnávateľ odvádza z jeho hrubej mzdy 10,5 %. Poistenie v nezamestnanosti platia len zamestnávatelia, a to vo výške 4,15 % z hrubých príjmov zamestnanca. Platia tiež 1,41 % z hrubých príjmov zamestnancov do priemyselného fondu určeného na vyplácanie odstupného. Zamestnanci, ktorí majú menej ako 23 rokov, zarobia podstatne menej (aj o polovicu ako pracovníci, ktorí majú nad 23 rokov).

Príklad č. 7:

Zamestnankyňa Erika L. je študentkou, ktorá pracovala v podniku počas letných prázdnin. Má 20 rokov. Zamestnankyňa je zamestnaná cez agentúru OTTO workforce.eu. Mzda je za obdobie 21.1.2015 – 18.2.2015.

Osobné číslo	Číslo BSN	Dátum nar.	Pohlavie	Dátum prijatia	Fáza týždeň	+	Minimálna mzda	ZW	WIA	SF
00037732	78423557	xx.xx.xxxx	pani	21.6.2014	A gewerkt	4wkn	5,00	Áno	Áno	Áno
Daňová tabuľka	Úpravy daní	Ročná mzda	BT	Zmluva				WW	ZVW	
4-týždne/Áno		13,141	33,45	Fase A met beding				Áno	Áno	

Základ mzdy	Počet	Hod. mzda	Percento	NT bežná	tarif BT	Mzda
Zložky hrubej mzdy						
Spoločnosť: Interchicken						
Príplatok za dni				1,26		1,26
Odprac. hod.	18,75	5,85		109,68		109,68
Príplatok za prerušenie prac. dňa	6,75		50,00		19,77	19,77
Spoločnosť: Vroegop-Windig						
Príplatok za dni				6,48		6,48
Odprac. hodiny	96,00	5,85		561,60		561,60
Nadčasy PO-PI	1,75				10,24	10,24
Príplat. za nadčasy	1,75		25,00		2,56	2,56
Spoločnosť: W. Heemskerk B.V						
Príplatok za dni				0,37		0,37
Odprac. hodiny	5,00	6,49		32,45		32,45
Príplatok za prerušenie prac. dňa	0,70		40,00		1,82	1,82

Zložky hrubej mzdy spolu			746,23
Mzda oslobodená od zdanenia týkajúca sa ubytovania	102,60	34,39	136,99
Odvody/poplatky			
WG-odvody ZWG (609,24)	7,05	42,95	42,95
Daň zo mzdy			
Tabuľka (652,19)	52,15		52,15
Čistá mzda (652,19-52,15-42,95)			557,09
Zrážka za ubytovanie			53,91
Vedenie a poist. proti			8,00
Prepočet nom. pr. ZWG			72,00
Zrážka za prac. obuv			15,00
K úhrade			408,18
Zraz. zálohy			260,00
Na úhradu			148,18

Odpracované za obdobie 19.2.2015 – 15.3.2015

Osobné číslo	Číslo BSN	Dátum nar.	Pohlavie	Dátum prijatia	Fáza týždeň	+	Minimálna mzda	ZW	WIA	SF
00037732	78423557	xx.xx.xxxx	pani	21.6.2014	A gewerkt	8wkn	5,02	Áno	Áno	Áno
Daňová tabuľka	Úľavy daní	Ročná mzda	BT	Zmluva				WW	ZVW	
4-týždne/Áno		13,141	33,45	Fase A met beding				Áno	Áno	

Základ mzdy	Počet	Hod. mzda	Percento	NT bežná	tarif BT	Mzda
Zložky hrubej mzdy						
Spoločnosť: Vroegop-Windig						
Príplatok za dni				10,82		10,82
Odprac. hodiny	160,00	5,85		936,00		936,00
Nadčasy PO-PI	8,00				46,80	46,80
Príplat. za nadčasy	8,00		25,00		11,68	11,68
Zložky hrubej mzdy spolu						1005,30
Mzda oslobodená od zdanenia týkajúca sa ubytovania				132,80	58,48	191,28
Odvody/poplatky						

WG-odvody ZWG (814,02)	7,05	57,38	57,38
Daň zo mzdy			
Tabuľka (871,40)		96,69	96,69
Čistá mzda (871,40-57,38-96,69)			
Zrážka za ubytovanie			67,52
Prepočet nom. pr. ZWG			
			72,00
Zrážka za prac. obuv			15,00
K úhrade			
			577,81
Zraz. zálohy			400,00
Na úhradu			
			177,81

Výpočty		Predošlí zostatok	Plus		Nový zostatok
gewerktre uren (odpracované hodiny)		121,50	168,00		289,50
Rezervy	Percento	Predošlí zostatok	Plus	Mínus	Nový zostatok
Dovolenka (euro)	8,30	48,57	64,98	0,00	113,55

Dovolenkové peniaze	8,00		50,04	66,96	0,00	117,00
Sviatočné (euro)	dni 2,60		0,00	0,00	0,00	0,00
Kort (euro) krátkodobá absencia	verzuim 0,60		0,00	0,00	0,00	0,00

Kumulácie

Fiškálne dni	Mzda hotovosti	v	Mzda naturáliách	v	Mzda spolu	Dôchodok	Mzda pred zdanením/Daň zo mzdy	Čistá mzda
40,00	1423,26				1423,26	0,00	1523,59	1274,42
ZVW wg	ZVW wn		WW wn		Pracovná zľava	Uspor. mzda	Vrát. nákl.	Cest. nákl.
100,33	100,33				53,91			

Celková výška odvodov na sociálne zabezpečenie za zamestnanca je vo výške 100,33€. Mesačná výška odvodov je percentuálne 7,05 %. Zdravotné poistenie si zamestnanec platí sám a výška je daná podľa toho, čo všetko si zamestnanec chce poistiť.

Príklad č. 8:

Zamestnanec Miroslav D. pracuje v spoločnosti Vroegop-Windig. Zamestnanec pochádza zo Slovenskej republiky a v spoločnosti pracuje ako kmeňový zamestnanec už 5 rokov.

Salarisberekening – výpočet miezd

Looncomponent	-	Bruto	-	WGA verz. Loonheff.	Netto	-
mzda		hrubá		- poistenie	čistá	

Salaris - plat		1932,87	-9,80	-390,92	1532,15
Pensioen AFG - dôchodok		-71,89	0,36	31,23	-40,30
Overuren 150% - nadčas		23,85	-0,12	-10,52	13,21
Toeslag 25% - príplatok		74,70	-0,24	-21,03	26,43
Aanwezigheidspremie - prémia		386,57	-1,96	-170,46	214,15
Totaal periode		2319,10	-11,76	-561,70	1745,64

Aantallen - čísla

Bedragen - suma

Omschrijving definícia	- Deze periode - obdobia	T/m deze periode	Omschrijving	Deze periode	T/m deze periode
SV dagen - dni	20	20	Fiscaal loon – základ dane	2307,34	2307,34
Overuren 150 % - nadčas	1,25	1,25	Loonheffing - zamestnanec	561,70	561,70
Toeslag 25 % - príplatok	15	15	Arbeidskorting	170,77	170,77
			SV loon - mzda	2307,34	2307,34
			Salaris – tarifný plat	1932,87	1932,87
			Reserverurine cum.(Vak.	154,63	154,63

toesl.) -
prázdninové

Zamestnancom sa zo mzdy zrážajú dávky do dôchodkového fondu, sociálnej poisťovne a daň z príjmu. Zamestnanci sú tiež povinný sa poistiť v zdravotnej poisťovni, čo si musia vybaviť sami. Výška na zdravotné poistenie závisí od toho, čo všetko si zamestnanec poistí. Mesačne sa môže poistenie do zdravotnej poisťovne vyšplhať aj na cca 120 €.

Tabuľka č. 10: Porovnanie zamestnanca pracujúceho v Holandsku a na Slovensku

Ukazovateľ	Slovensko	Holandsko
Hrubá mzda	2319,10	2319,10
Odvody	310,75	561,70
Základ dane	2008,35	2307,34
Daň	381,58	170,77
Čistá mzda	1626,77	1745,64

Podľa porovnania v danej tabuľke môžeme vidieť, že pracovník, ktorý pracuje v Holandsku dosahuje vyššiu mzdu oproti pracovníkovi, ktorý pracuje na Slovensku. Rozdiel však nie je príliš vysoký, ale na druhej strane, zamestnanec na takej istej pozícii na Slovensku nedosahuje takú výšku mzdy, ako pracovník v Holandsku.

4.5 Diskusia

Spoločnosť Mondeléz Slovakia, a. s. pôsobí na slovenskom trhu od roku 1992 a je najväčšou potravinárskou spoločnosťou na svete. V bratislavskej pobočke sídli aj administratívne a finančné centrum potravinárskej spoločnosti Mondeléz pre pobočky v 14 krajinách Európy. Nachádzajú sa tu pracovníci nielen zo Slovenska, ale aj zo zahraničia. Zaoberajú sa účtovaním obrátov, fakturáciou prijatých alebo odoslaných faktúr.

Spoločnosť sa snaží dosahovať čo najlepšie výsledky. Vyrába stále viac nových výrobkov, aby uspokojila potreby svojich zákazníkov. Spoločnosť na to zamestnáva špecializovaných zamestnancov, ktorý sa zaoberajú vývojom nových produktov. Spoločnosť

motivuje svojich zamestnancov. Organizuje podujatia pre svojich pracovníkov, uskutočňuje súťaže, pri ktorých môžu získať hodnotné ceny.

Spoločnosť Mondeléz sa zapája aj do pomoci ľuďom, ktorí sú v ťažkej situácii. Angažuje sa už dlhšie obdobie v projektoch spadajúcich do oblasti spoločenskej zodpovednosti. Hlavnými prioritami je boj proti hladu, zdravý životný štýl, pomoc pri katastrofách a podpora udržateľného rozvoja.

V danej spoločnosti pôsobia ako kmeňoví zamestnanci, tak aj pracovníci z personálnych agentúr. Pracovníci z personálnych agentúr pôsobia väčšinou ako upratovací personál, ale môžu tiež zaujímať miesto vo výrobnom procese. Pracovníci, ktorí pracujú ako upratovací personál, sú z väčšej časti zahraniční pracovníci, ktorí pochádzajú z Ukrajiny alebo Rumunska. Je to lacná pracovná sila, ktorej nemusia platiť takú hodinovú sadzbu ako pracovníkom, ktorí pochádzajú zo Slovenska. Týmto pracovníkom sa tiež neplatia odvody do sociálnej poisťovne, pretože pracovníci, ktorí sú zamestnaný cez personálne agentúry nemajú povinnosť sa nich odvádzať odvody. Čo podľa nášho názoru nie je v konečnom dôsledku až tak výhodné, aj keď tak zarobia viac, pretože sa im zo mzdy nestrhávajú odvody. Ale zase ak sa im niečo stane, nemajú také výhody, ako zamestnanci, za ktorých odvádzajú zamestnávateľia odvody do sociálnej poisťovne. Zdravotné poistenie tiež nemusia mať povinne uzatvorené, ale môžu si odvádzať do zdravotného systému na základe vlastného uváženia.

Externí pracovníci, ktorí pracujú na základe živnostenského oprávnenia (požiarnici, údržbári,...). Títo zamestnanci si odvádzajú odvody sami za seba, neodváža za nich zamestnávateľ, pretože sú to SZČO. Za kmeňových zamestnancov spoločnosť riadne odvádzajú všetky odvody, či už do sociálnej alebo zdravotnej poisťovne. Spoločnosť svojim zamestnancom prispieva aj na stravovanie vo forme stravných lístkov, ktoré môžu využiť na stravovanie priamo v spoločnosti, alebo na nákup potravín v supermarketoch. Na stravovanie sa im prispieva so sociálneho fondu, do ktorého zamestnávateľ pravidelne mesačne prispieva. Ak niektorý zamestnanec zostane práce neschopný, tak mu zamestnávateľ platí nemocenskú dávku za prvých 10 dní, ostatné dni mu hradí sociálna poisťovňa, maximálne mu je hradené poistenie zo sociálnej poisťovne 1 rok. Spoločnosť tiež odvádzajú dávky do garančného poistenia pre prípad straty platobnej schopnosti.

Zamestnanci, ktorí pracujú v danej spoločnosti môžu okrem povinných odvodov do sociálnej a zdravotnej poisťovne uzavrieť aj dobrovoľné poistenie. Dobrovoľne môžu uzatvoriť životné alebo úrazové poistenie, alebo tiež môžu prispievať na dôchodkové poistenie v súkromných správcofských spoločnostiach. Dôchodkové poistenie môžu odvádzať do 1. piliera dôchodkového systému alebo do 2. piliera, kde ale časť musí ísť do priebežného systému (1.piliera).

Spoločnosť chce zrušiť výrobné oddelenia v bratislavskej pobočke. Chce na Slovensku vyrábať len hmoty potrebné k výrobe čokolády. Spoločnosť už spravila predbežné opatrenia a prepustila hromadne okolo 60 pracovníkom, ktorým poskytla odstupné približne vo výške 13 mesačných platov.

Druhá spoločnosť Vroegop-Windig, ktorá pôsobí na území Holandska, má sídlo v Amsterdame. Je to podnik z bohatou históriou. Svoju tradíciu začala v roku 1940. V priebehu niekoľkých rokov dokázala, že je to solídna firma, ktorá je schopná sa prispôbiť meniacim sa okolnostiam a vzájomnou účasťou vytvára úzku spoluprácu medzi zamestnancami, zákazníkmi a partnermi. Vášaň pre znalosť trhu a výrobkov môžete nájsť v danej spoločnosti všade.

Spoločnosť nakupuje produkty priamo od ich pravidelných pestovateľov, ktoré dostávajú denne vždy čerstvé, chutné a hlavne zdravé. V ich sortimente nájdete výrobky z domova ale aj zo zahraničia. Spoločnosť kladie veľký dôraz na kvalitu výrobkov: chuť, sviežosť a bezpečnosť sú najdôležitejšie kritériá. Ponúkajú tieto druhy výrobkov: zemiaky, zelenina, ovocie, exotika, jedlé kvety a žeruchu, huby, sušené ovocie a orechy.

Spoločnosť má veľmi rozmanité zákaznícke základne. Patria sem dodávatelia ovocia a zeleniny, špecializované obchody, foodservice a supermarkety. Prostredníctvom týchto klientov obslúžia všetkých spotrebiteľov.

V danej spoločnosti nepôsobia len pracovníci pochádzajúci z Holandska, ale väčšinou sú tu zamestnaný pracovníci, ktorými sú zahraniční pracovníci. Holandsko je krajinou, kde je najviac národností na svete. Každý zahraničný pracovník, ktorý chce pracovať v danej spoločnosti alebo niekde inde v danej krajine, musí si nájsť prácu cez pracovnú agentúru a získať tak SOFI NUMBER danej krajiny (identifikačné číslo – daňové). Ak pracovník získal dané číslo a skončí sa mu kontrakt, môže ho zamestnávateľ zamestnať priamo cez spoločnosť alebo si predĺži kontrakt na dobu určitú a po určitom čase ak mu skončí kontrakt,

musí byť cca 6 mesiacov práceneschopný. Po tomto čase sa môže opätovne zamestnať cez agentúry v danej spoločnosti alebo pôjde pracovať niekde inde.

Zamestnávateľ povinne odvádza odvody na dôchodkové poistenie a odvody do sociálneho fondu. Zdravotné poistenie si platí zamestnanec sám. Výška zdravotného poistenia závisí od toho, či má pracovník len základné poistenie, ktoré je povinné, alebo sa poistil nad rámec základného poistenia. Základné poistenie vyjde pracovníka mesačne okolo 90-100€.

Zamestnanci, ktorí sú zamestnaný cez agentúry, taktiež odvádzajú do sociálnej poisťovne odvody. Zamestnanci, ktorí pracujú v danej krajine majú vyššie mzdy ako pracovníci na Slovensku, ale zase život v danej krajine si vyžaduje vyššie životné náklady.

ZÁVER

Odvody do sociálnej a zdravotnej poisťovne sú dôležitou súčasťou každej krajiny. Zamestnávateľia odvádzajú za svojich zamestnancov odvody z ich hrubej mzdy pravidelne každý mesiac. Do zdravotnej poisťovne nie sú povinní platiť študenti do určitej výšky stanovenej zákonom. Za študentov, ktorí nepracujú platí zdravotné poistenie štát. Dobrovoľne nezamestnaný človek si platí poistenie sám, ale nie je to povinnosť, avšak ak sa mu stane nejaký úraz musí si hradiť všetky náklady sám.

Z odvodov, ktoré si platia zamestnanci a zamestnávateľia za svojich zamestnancov, sa vyplácajú rôzne dávky, ktoré vyplývajú z daných odvodov. Nie je však všetko hrazené z odvodov a preto sa môžu zamestnanci aj pripoistiť v súkromných poisťovniach. Zamestnanci si môžu prispievať na doplnkové dôchodkové poistenie v súkromných správcofských spoločnostiach, uzavrieť životné poistenie alebo úrazové poistenie.

Na Slovensku môžu byť zamestnanci v 1. pilieri dôchodkového systému, 2. pilieri dôchodkového systému alebo v 3. pilieri dôchodkového systému, ktorým je doplnkové pripoistenie. Ak je zamestnanec v 1. pilieri odvádza do priebežného systému na výplaty súčasných dôchodcov. V 2. pilieri si odvádza časť do dôchodkovej správcofskej spoločnosti a časť postupuje do priebežného systému na výplaty súčasných dôchodcov (1. piliera). Do 3. piliera si zamestnanec sporí na osobný účet.

V Holandsku je vysoko kvalitný, spoľahlivý a široko dostupný dôchodkový systém, ktorý je modelom mnohých európskych krajín. Holandský dôchodkový pilier je tiež založený na troch pilieroch, ako dôchodkový systém na Slovensku. Dôchodkový vek v Holandsku je 65 rokov. Mnohí zahraniční pracovníci, ktorí dosiahnu dôchodkový vek vo svojej krajine a sú na tom zdravotne dobre, chodia za prácou do Holandska. Pracovníkovi stačí odrobiť v danej krajine 5 rokov a má nárok na dôchodok z danej krajiny.

Každý pracovník, ktorý nastúpi do pracovného pomeru, mu vzniká povinnosť odvádzania príspevkov do sociálnej poisťovne. Tento nárok zaniká ak zamestnanec ukončí pracovný pomer. Spoločnosti na Slovensku si môžu uplatniť úľavu, ak zamestnajú pracovníka, ktorý bol dlhodobo práceneschopný, nemusia platiť za zamestnanca odvody do sociálnej poisťovne. Odvody platí len zamestnávateľ na úrazové a garančné poistenie.

Odvodmi sa v každej krajine zabezpečuje zdravotná starostlivosť a dávky, ktoré sú vyplácané zo sociálnej poisťovne v prípade vzniku potreby.

Na základe našej analýzy môžeme konštatovať, že v Holandsku je systém odvodov stabilizovaný. Zamestnanec, ktorý pracuje v Holandsku dosiahne vyššiu čistú mzdu, ako pracovník, ktorý pracuje na Slovensku.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

DOBŠOVIČ, D. Odvody poistného od 1.1.2015

GÁŠPÁROVÁ, E. Odvodová výnimka pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných občanov. In Personálny a mzdový poradca podnikateľa. - Žilina : Poradca podnikateľa, 2014. ISSN 1335-1508, 2014, č. 8

KOVALEV, A. Sociálne poistenie. In Podnikanie v malých a stredných podnikoch : modelové príklady. - Bratislava : KARTPRINT, 2014. ISBN 978-80-89553-21-1

KREBS, V. a kolektív. Praha 2010. Sociální politika. Wolters Kluwer 2010. ISBN 978-80-7357-585-4

MAČUHA, M. Zvýšenie minimálnej mzdy od 1. januára 2015. In Personálny a mzdový poradca podnikateľa. - Žilina : Poradca podnikateľa, 2014. ISSN 1335-1508, 2015, č. 2-3

MAJDUCHOVÁ, H.;NEUMANNOVÁ, A. – Podnik a podnikanie, Bratislava 2014, Sprint, ISBN 978-80-89710-04-1

MATLÁK, J. Bratislava 1996. Právo sociálneho zabezpečenia v historickom, súčasnom a európskom kontexte. Vydavateľské oddelenie PraF UK, 1996, ISBN 80-7160-012-1

MATLÁK, J. Zdravotné, sociálne poistenie a fond zamestnanosti : Komentár. Red. Draga Inovecká. 1. vyd. Bratislava : Eurounion, 1996. 189 s. ISBN 80-85568-69-1

PASTORKOVÁ, L. Sociálne poistenie v Európskej únii : *Holandsko*. In Národné poistenie : odborný časopis Sociálnej poisťovne. - Bratislava : PERFEKT, 2008. ISSN 1335-4795, 2008, roč. 40, č. 5

PECHOVÁ, M. et al. Bratislava 2010. Sociálna politika : semináre a cvičenia.. Vydavateľstvo EKONÓM, 2010.. ISBN 978-80-225-3026-2.

RIEVAJOVÁ, E. – a kol. Bratislava 2013. Sociálne zabezpečenie. Ekonóm 2013. ISBN 978-80-225-3631-8

RUŽIČKA, V. Bratislava 2008. Sociálna politika. Inštitút vzdelávania. Interný študijný materiál

ŠKROVÁNKOVÁ, L. Bratislava 2013. Zdravotné a nemocenské poistenie. Ekonóm 2013. ISBN 978-80-225-3590-8

ŠKROVÁNKOVÁ, L. - ŠKROVÁNKOVÁ, P. Dôchodkové poistenie. 2. vyd. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2015. ISBN 978-80-225-4064-3

ŠÚBERTOVÁ, E. Zdravotné poistenie. In Podnikanie v malých a stredných podnikoch : modelové príklady. - Bratislava : KARTPRINT, 2014. ISBN 978-80-89553-21-1

Zákon č. 557/2004 Z. z. o rozsahu zdravotnej starostlivosti uhrádzanej na základe verejného zdravotného poistenia a o úhradách za služby súvisiace s poskytovaním zdravotnej starostlivosti.

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.

Internetové stránky:

<http://karierainfo.zoznam.sk/cl/1000164/1434369/Rebricek-najlepsich-krajin-na-podnikanie--Na-Slovensku>

<http://www.podnikajte.sk/start-podnikania/c/52/category/sro/article/charakteristika-sro.xhtml>

<http://www.euraxess.sk/sk/main/menu2/socialne-zabezpecenie/socialne-zabezpecenie-v-sr/socialne-poistenie>

<http://www.vroegop.nl/klanten-2/>

http://www.eures.sk/clanok_detail.php?id=67

<http://www.socpoist.sk/nemocenske/1292s>

http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Netherlands_sk.pdf

<http://www.cas.sk/clanok/211758/narok-na-osetrovne-s-dietatom-mate-pravo-zostat-doma-10-dni.html>

<http://najmama.aktuality.sk/clanok/235536/materske-a-rodicovske-prispevky-2015-kolko-dostanete-a-co-sa-meni/>

<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLEN&PA=71914eng&D1=1-13,25-31&D2=%281-2%29-1&LA=EN&VW=T>