



6 - 7
2010

SOCIÁLNE POISTENIE

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

2 € | 60,2520 Sk



Európska únia:

Zmeny v určovaní
príslušnosti právnych
predpisov v rámci EÚ

Téma mesiaca:

Zmeny pri platení poistného
na sociálne poistenie od 1. 7. 2010

Dôchodkové poistenie:

Ako si uplatniť nárok na
invalidný dôchodok

Poradňa:

Dávka v nezamestnanosti po
skončení rodičovskej dovolenky



SOCIÁLNA POISŤOVŇA



9 771337 984004 06

Tabuľka platenia poistného od 1. júla 2010

		Nemocenské poistenie	Dôchodkové poistenie		Poistenie v nezamestnanosti	Garančné poistenie	Úrazové poistenie 7)	Rezervný fond 8)	Spolu
			starobné	invalidné					
Zamestnanec	Sadzba poistného	1,4 %	4 %	3 % **	1 % ***				
	Maximálny VMZ 2)	1 116,75 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur				
	Suma poistného	15,60 eur	119,10 eur	89,30 eur	29,70 eur				253,70 eur
Zamestnávateľ	Sadzba poistného	1,4 %	14 %	3 % **	1 % ***	0,25 % *	0,8 6)	4,75 %	
	Maximálny VMZ 2)	1 116,75 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur	1 116,75 eur	neobmedzený	2 978,00 eur	
	Suma poistného	15,60 eur	416,90 eur	89,30 eur	29,70 eur	2,70 eur		141,40 eur	695,60 eur 7)
Povinne poistená SZČO 3)	Sadzba poistného	4,4 %	18 %	6 % **				2 %	
	Minimálny VMZ 1)	319,58 eur	319,58 eur	319,58 eur				319,58 eur	
	Suma poistného	14,00 eur	57,50 eur	19,10 eur				6,30 eur	96,90 eur
	Maximálny VMZ 2)	1 116,75 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur				2 978,00 eur	
	Suma poistného	49,10 eur	536,00 eur	178,60 eur				59,50 eur	823,20 eur
Dobrovoľne poistená osoba 4)	Sadzba poistného	4,4 %	18 %	6 % **	2 % ***			4,75 %	
	Minimálny VMZ 1)	319,58 eur	319,58 eur	319,58 eur	319,58 eur			319,58 eur	
	Suma poistného	14,00 eur	57,50 eur	19,10 eur	6,30 eur			15,10 eur	112,00 eur
	Maximálny VMZ 2)	1 116,75 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur	2 978,00 eur			2 978,00 eur	
	Suma poistného	49,10 eur	536,00 eur	178,60 eur	59,50 eur			141,40 eur	964,60 eur
Štát 5)	Sadzba poistného		18 %	6 %				2 %	
Sociálna poisťovňa	Sadzba poistného		18 %						
	Za poberateľov úrazovej renty do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasného starobného dôchodku								

1) minimálny vymeriavací základ = za obdobie od 1. januára 2010 do 31. decembra 2010 je určený pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu a dobrovoľne poistenú osobu vo výške 44,2 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na sociálne poistenie, t. j. 319,58 eur. Minimálny vymeriavací základ pre zamestnanca už s účinnosťou od 1. januára 2010 na účely sociálneho poistenia nie je upravený, avšak zamestnávateľ má naďalej podľa pracovnoprávných predpisov povinnosť odmeňovať zamestnanca v súlade s ustanoveniami zákona o minimálnej mzde zamestnanca

2) maximálny vymeriavací základ platný od 1. júla 2010

- nemocenské poistenie, garančné poistenie = 1 116,75 eur
- dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, rezervný fond solidarity = 2 978,00 eur

3) od 1. júla 2010, resp. od 1. októbra 2010 vzniká povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie tým samostatne zárobkovo činným osobám (SZČO), ktorých príjem (bez odpočítania výdavkov) bol za rok 2009 vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu (12 x 319,58 eur = 3 834,96 eur), teda vyšší ako 3 834,96 eur

4) dobrovoľne poistená osoba si vymeriavací základ v zákonom ustanovených hraniciach určuje sama a môže si vybrať všetky druhy poistenia alebo len jedno z nich; pokiaľ platí dobrovoľne dôchodkové poistenie, je povinná platiť aj poistné do rezervného fondu solidarity. Dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba a dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže zmeniť vymeriavací základ najskôr po uplynutí šiestich mesiacov od posledného určenia vymeriavacieho základu touto osobou, pričom poistné sa platí zo zmeneného vymeriavacieho základu od prvého dňa kalendárneho me-

siaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zmena vymeriavacieho základu písomne oznámila Sociálnej poisťovni.

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

- fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,
- fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom po dovŕšení šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR najdlhšie do 18 rokov jeho veku a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,
- fyzickú osobu s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok za opatrovanie a fyzickú osobu, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím najmenej 140 hodín mesačne, v rozsahu najviac 12 rokov a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tohto opatrovania alebo výkonu osobnej asistencie,
- povinne nemocensky poisteného zamestnanca a samostatne zárobkovo činnú osobu, v období, v ktorom sa im poskytuje materské

6) do 31. decembra 2011 platí zamestnávateľ poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8% z vymeriavacieho základu zamestnanca

7) k celkovej sume poistného je potrebné pripočítať aj poistné na úrazové poistenie, ktoré sa vypočíta zo skutočného vymeriavacieho základu zamestnanca, z dôvodu, že vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové poistenie zamestnávateľom nie je obmedzený najvyššou výškou,

8) sadzba poistného do rezervného fondu solidarity v období od 1. apríla 2009 do 31. decembra 2010 je pre povinne dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu 2 % z vymeriavacieho základu.

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

** invalidné poistenie neplatí: poistenc, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku a zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku

*** poistenie v nezamestnanosti sa nevzťahuje na:

- a) zamestnanca podľa osobitného predpisu (napríklad § 102 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudoch a prísediach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 517/2008; § 146 ods. 3 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakatloch),
- b) zamestnanca, ktorý je fyzická osoba vo výkone väzby a fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce,
- c) fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

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



OBSAH



> AKTUÁLNE	
Od 1. júla v Bratislave jedna pobočka	3
Do Sociálnej poisťovne sa dovoláte už ľahšie	4
> TÉMA MESIACA	
Zmeny pri platení poisťného na sociálne poistenie za obdobie od 1. júla 2010	5
> DÔCHODKOVÉ POISTENIE	
Ako si uplatniť nárok na invalidný dôchodok	10
Parametrické zmeny dôchodkového systému ...	12
Otvorená metóda koordinácie v oblasti poskytovania starobných dávok	13
> EURÓPSKA ÚNIA	
Zmeny v určovaní príslušnosti právnych predpisov v rámci EÚ od 1. mája 2010	14
Uplatnenie nároku na dávku v prípade choroby a materstva migrujúcich osôb v rámci EÚ	17
Dávky v nezamestnanosti a nové koordinačné nariadenia Európskej únie	19
Povinnosti súvisiace s voľným pohybom pracovníkov v kontexte pracovných úrazov a chorôb z povolania	22
Systém sociálneho poistenia v Lotyšsku (1)	23
> SOCIÁLNA POLITIKA	
Postavenie a úlohy odborov v sociálnom systéme	25
Systém sociálnej pomoci v niektorých krajinách Slovensko v Európe, Európa v kríze	26
> ÚRAZOVÉ POISTENIE	
Povinnosti zamestnávateľa v prípade pracovného úrazu svojho zamestnanca	29
> PORADŇA	
Dôchodkový vek a druhá pracovná kategória	31
Osobný mzdový bod za roky štúdia	31
Nárok na dávku v nezamestnanosti po skončení rodičovskej dovolenky ...	32
SZČO a nemocenské poistenie	34
Nárok na materské zo súbehu poistení	35
Nárok otca na ošetrovné, ak je matka v nemocnici	36
> SERVIS	
Slovensko-rakúsky deň v Bratislave priniesol cenné skúsenosti	37

Vážení čitatelia,

dovoľte mi, aby som sa vám opäť prihovarila a poskytla vám – v spleti často zavádzajúcich, klamlivých informácií zo strany opozičných politikov – relevantné informácie v súvislosti s dôchodkovým systémom.

Prioritou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR v oblasti sociálneho poistenia bolo pod mojím vedením v prvom rade presadenie opatrení zameraných na nápravu krívď bývalej vlády, ktorých sa dopustila pri zavádzaní dôchodkovej reformy a nového systému sociálneho poistenia na prelome rokov 2003 a 2004. Išlo o nápravu často nelogického a nespravodlivého právneho stavu, ktorý vznikol a pretrvával v dôsledku zavádzania už spomínanej reformy. Konkrétne mám na mysli najmä opätovné prehodnocovanie invalidných dôchodkov (nález Ústavného súdu SR č. 460/2006 Z. z. zo 7. júna 2006), benevolentné nastavenie podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok a zapojenie väčšieho počtu osôb do druhého piliera v porovnaní s pôvodnými predpokladmi bývalej vlády. Pritom pre veľké množstvo dotknutých osôb nemalo zapojenie do dôchodkového sporenia zmysel, resp. bolo až nevýhodné a v niektorých prípadoch tak došlo v dôsledku zavádzajúceho konania.

Vážnou krivdou bývalej vlády bolo tiež nastavenie takých podmienok nároku na invalidné dôchodky u ich súčasných poberateľov, ktoré by spôsobili veľkému množstvu poberateľov zánik nároku na túto dávku dosiahnutím dôchodkového veku. Okrem toho by im vznikol nárok na starobný dôchodok v omnoho nižšej sume alebo nárok na starobný dôchodok by im ani nevznikol a zostali by zo dňa na deň bez príjmu zo systému sociálneho poistenia.

Tieto, ale aj ďalšie nenaplnené predpoklady očakávané pri zavádzaní reformy vytvorili v systéme sociálneho poistenia „sekeru“ v objeme asi 2,9 mld. eur v priebehu rokov 2004 až 2011, s ktorou sa musela súčasná vláda a Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vysporiadať. Medzi nevyhnutné opatrenia zlepšujúce bilanciu Sociálnej poisťovne patrí napríklad zvýšenie maximálnych vymieravacích základov na platenie poisťného na dôchodkové poistenie, poisťného na poistenie v nezamestnanosti, poisťného do rezervného fondu solidarity z 3-násobku na 4-násobok priemernej mesačnej mzdy v národnom hos-

>>>

podárstve SR za účelom posilnenia solidarity medzi vysokoprájmovými a nízkoprájmovými poistencami. Takým opatrením bolo aj sprísnenie podmienok nároku na predčasný starobný dôchodok z dôvodu priblíženia sa k pôvodnému účelu zavedenia inštitútu predčasného starobného dôchodku, a to k ochrane poistencov, ktorí pred dovŕšením dôchodkového veku majú problém uplatniť sa na trhu práce. Predĺženie potrebného obdobia dôchodkového poistenia a starobného dôchodkového sporenia na nárok na starobný dôchodok a predčasný starobný dôchodok z 10 na 15 rokov malo za cieľ ochranu budúcich dôchodcov.

Museli sme prekonávať mnohé prekážky, riešiť krivdy, pomáhať tým, ktorí sú na pomoc najviac odkázaní. Zaviedli sme vianočný príspevok, posunuli termín valorizácie dôchodkov, zmiernili sme podmienky nároku na invalidný dôchodok, takže počet rokov dôchodkového poistenia na vznik nároku na invalidný dôchodok sa už zisťuje z obdobia pred vznikom invalidity, nielen z posledných 10 rokov. Zaviedli sme tzv. dvojstupňovú ochranu pre poberateľov invalidných dôchodkov a urobili ďalšie významné opatrenia.

Veľmi nemilo som bola prekvapená vyjadreniami niektorých politikov, ktorí bezhlavo idú za svojím cieľom – teda vyhrať voľby za každú cenu, i za cenu zavádzania verejnosti. Klamať občanov je veľmi krátkozraké riešenie. Veľmi „ľúbivou“ témou sa stal druhý dôchodkový pilier. Ako nedávno vyhlásil pán Kaník: „Obávame sa, že druhý pilier, ktorý je najväčším sociálnym programom v dejinách Slovenska, je ohrozený. Voľba o úspory občanov pokračuje. Pokračuje v nej premiér SR Robert Fico, ktorý už od začiatku volebného obdobia ve-

die nekompromisný zápas o to, aby získal tieto prostriedky.“ Chcem všetkých ubezpečiť, že nemusia mať žiadne obavy. Pokiaľ pán Kaník hovorí o najväčšom sociálnom programe v dejinách Slovenska, pravdepodobne si myslí, že dejiny sa začali a končia sa jeho pôsobením vo funkcii ministra práce, sociálnych vecí a rodiny.

Som presvedčená o tom, že v druhom pilieri sú sporitelia, ktorí doň vstúpili, určitý čas doň aj prispievali (niektorí iba jednorazovo), avšak na ich účty už žiadne nové poistné neprichádza. Títo sporitelia budú možno mať pri dovŕšení dôchodkového veku problémy so získaním potrebného obdobia poistenia. Závažnejším problémom druhého piliera je však skutočnosť, že napriek jeho dvojnásobnému otvoreniu z neho nevystúpili tí sporitelia, ktorí do dovŕšenia dôchodkového veku nezískajú aspoň 30 rokov sporenia; pre nich je dvojpilierová výstavba nevýhodnejšia.

Ale podme k plánu Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. V prvom rade treba zdôrazniť, že v oblasti dôchodkového systému je našou prioritou zabezpečenie primeranej úrovne dôchodkových dávok. Preto aj naďalej budeme uplatňovať spôsob zvyšovania dôchodkových dávok, ktorý v priaznivých makroekonomických podmienkach zaručí rast ich reálnej hodnoty. Zachováme dvojstupňovú ochranu poberateľov invalidného dôchodku vrátane nových, výhodnejších podmienok nároku na tento dôchodok. V oblasti nemocenských dávok bude našou snahou zvýšenie úrovne náhrad poskytovaných v súvislosti s chorobou a starostlivosťou o dieťa.

Jednou z priorit v oblasti sociálneho poistenia bude vytvorenie legislatívnych podmienok na pristúpenie k ratifikácii Európskeho zá-

konníka sociálneho zabezpečenia, čím sa všeobecne zvýši úroveň sociálneho zabezpečenia v oblasti nezamestnanosti, nemocenských dávok, pracovných úrazov a chorôb z povolania. Zároveň sa budeme snažiť zladit' súbeh povinného a dobrovoľného poistenia s požiadavkami právnej úpravy EÚ.

Ďalším cieľom v oblasti dôchodkového systému bude prehĺbenie miery solidarity v prvom pilieri, a to najmä vysokoprájmovej časti poistencov k tej nízkoprájmovej. Túto solidaritu možno prehĺbiť pri konštrukcii dôchodkových dávok. Výzvou do budúcnosti zostáva preskúmanie možností zvýšenia efektivity výkonu sociálneho poistenia, napríklad riešenie druhostupňového konania v dôchodkových veciach a jednotná lekárska posudková činnosť a príprava priestoru na vytvorenie všeobecného základného systému sociálneho zabezpečenia, poistenia s vytvorením nadstavbového systému, ktorý by v primeranej miere zohľadňoval riziká výkonu určitých povolání. Dali sme si za cieľ aj transformáciu vianočného príspevku na tzv. trinásť dôchodok.

V oblasti priebežne financovaného dôchodkového systému zostáva prioritou naďalej jeho finančná udržateľnosť. Faktom ohrozujúcim finančnú stabilitu súčasného dôchodkového systému je pretrvávajúca celosvetová hospodárska a finančná kríza. K stabilizácii finančnej udržateľnosti dôchodkového systému by výraznejším spôsobom mala prispieť realizácia projektu UNITAS (projekt zjednotenia výberu daní, cla a odvodov). Z dlhodobého hľadiska, v súvislosti s predpokladaným demografickým vývojom v SR, navrhujeme strategické kroky smerujúce k zlepšeniu finančnej situácie Sociálnej poisťovne.

Abý druhý pilier nemohol byť nástrojom na generovanie chudoby, mal by zaručovať, a to hlavne prostredníctvom systému garancií, primeranú mieru zhodnocovania vložených úspor v období najmä pred dovŕšením dôchodkového veku. V druhom pilieri bude potrebné prepracovať mechanizmus nákupu doživotných dôchodkov tak, aby bol čo najvýhodnejší pre sporiteľov.

Čo sa týka doplnkového dôchodkového sporenia (tretí pilier), tu musíme pokračovať v posilňovaní jeho významu, a to najmä prostredníctvom zvyšovania jeho atraktivity pre všetkých, ktorí naň prispievajú.

Vážení čitatelia, ďakujem Vám za prejavenu dôveru, sympatie, podporu, s ktorou som sa stretla počas môjho pôsobenia na poste ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny. Nesmierne si to vážim. Na stretnutiach s vami som sa presvedčila, že naša práca bola na prospech občanov, pretože svojou vďačnosťou ste mi dali najavo, že sme dokázali riešiť mnohé problémy a pomáhať tým, ktorí to najviac potrebujú. A to je našou prioritou aj naďalej

Viera Tomanová

ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR



Od 1. júla v Bratislave jedna pobočka

Sociálna poisťovňa v minulých dňoch informovala o zlúčení dvoch doterajších bratislavských pobočiek. O dôvodoch tohto kroku a o tom, ako sa dotknú občanov, sme sa porozprávali s Ing. Renátou Lajošovou, poverenou vykonávaním funkcie riaditeľky pobočky Sociálnej poisťovne v Bratislave.



■ Od 1. júla sa zlúčia dve doterajšie pobočky Sociálnej poisťovne – a to pobočka Bratislava-okolie a Bratislava do jednej pobočky. Prečo dochádza k tejto zmene?

Zlúčenie pobočiek Sociálnej poisťovne Bratislava a Bratislava-okolie sa realizuje v súlade s materiálom a postupmi, ktoré prerokovala a zobrala na vedomie Dozorná rada Sociálnej poisťovne 13. apríla 2010, a následne na základe príkazu generálneho riaditeľa Sociálnej poisťovne. K zlúčeniu pristúpila Sociálna poisťovňa z dôvodu, že doteraz boli v rámci mesta Bratislavy zriadené dve samostatné pobočky s kompletným priestorovým vybavením, materiálo-technickým a personálnym zabezpečením a obslužným servisom. Pobočka Bratislava-okolie doteraz mala svoje sídlo zriadené mimo svojej územnej pôsobnosti, ktorá je v Štatúte Sociálnej poisťovne ustanovená pre územné obvody Malacky, Pezinok a Senec. Jednou z priorít Sociálnej poisťovne je zriadenie plne funkčných vysunutých pracovísk v okresoch Malacky, Pezinok a Senec, ktoré patria medzi najväčšie a najrýchlejšie sa rozrastajúce okresy podľa počtu obyvateľov v Slovenskej republike. Sociálnej poisťovni sa tak dobudovaním plne funkčných vysunutých pracovísk podarí začleniť do okresných štruktúr štátnej a verejnej správy a miestnej samosprávy v týchto okresoch.

Vysunuté pracoviská sú zriadené s celotýždennou prevádzkou a proklientsky orientovanými službami tak, aby nároky klienta boli uspokojené včas a kvalitne priamo v mieste vysunutých pracovísk Sociálnej poisťovne a klienti už nemuseli cestovať do pobočky v Bratislave (vecná časť výkonu sociálneho poistenia je vysunutá do okresov, obslužné činnosti sú zabezpečované v riadiacej pôsobnosti pobočky Bratislava). Touto zmenou sa odstráni nevyvážená štruktúra pracovísk v Bratislavskom kraji a odstráni sa disproporcía v územnej pôsobnosti pôvodnej pobočky Bratislava-okolie.

■ Neoslabí sa tým však výkon Sociálnej poisťovne v hlavnom meste, kde je najviac platiteľov poistného?

Touto zmenou určite nedôjde k oslabeniu výkonu Sociálnej poisťovne v územnom obvode hlavného mesta, práve naopak. Podstatou zlučovania bolo v rámci bratislavského kraja prehodnotenie efektivity výberu poistného, ako aj efektivity spracovania dávok v rámci jednotlivých druhov sociálneho poistenia. Následne dôjde k prerozdeleniu jednotlivých kompetencií tak, aby bol posilnený výkon sociálneho poistenia najmä v rámci hlavného mesta na jednej strane a rovnako aby bola zabezpečená bezprostredná, jednoduchá a efektívna komunikácia s klientom na druhej strane. Za týmto účelom v zmysle naplňovania motívu a poslania proklientsky

založenej inštitúcie boli vytvorené uvedené vysunuté pracoviská, ktorých poslaním je zabezpečovať výkon sociálneho poistenia bližšie k miestu bydliska klientov.

■ Koľko pracovísk bude mať nová pobočka, kde ich občania nájdu a aké služby im budú poskytovať?

Nová pobočka bude mať 5 pracovísk, z toho spomínané 3 vysunuté pracoviská, ktoré budú pre klientov a odvádzateľov poistného zabezpečovať služby na týchto adresách:

V sídle pobočky Sociálnej poisťovne Bratislava na Záhradníckej ul. č. 31 sa bude vykonávať agenda v rámci územnej pôsobnosti Bratislava v oblastiach:

- výber poistného,
- vymáhanie pohľadávok,
- podateľňa,
- pokladňa,
- expozitúra.

Sociálna poisťovňa, pobočka Bratislava na **Záhradníckej ulici č. 153** zabezpečuje v rámci územnej pôsobnosti Bratislava túto agendu:

- nemocenské poistenie,
- dôchodkové poistenie,
- poistenie v nezamestnanosti,
- garančné poistenie,
- úrazové poistenie,
- lekársku posudkovú činnosť,
- podateľňu,
- pokladňu,
- expozitúru.

Na vysunutých pracoviskách budeme občanom poskytovať služby v oblastiach:

- **nemocenského poistenia** (dočasná pracovná neschopnosť, materské, ošetrovné, potvrdenia o výplate dávok...)
- **dôchodkového poistenia** (ELDZ, spísanie žiadostí o dôchodok),
- **garančného poistenia** (dávky z garančného poistenia),
- **poistenia v nezamestnanosti** (podpora v nezamestnanosti...),
- **výberu poistného** (odvody poistného, registrácia zamestnávateľov, registrácia zamestnancov, dobrovoľne poistených osôb a poistencov štátu, individuálne účty, elektronický kontakt s poisťovňou, potvrdenia o týkajúce sa výberu poistného...),
- **úrazového poistenia,**
- **lekárskej posudkovej činnosti,**
- **podateľne,**
- **pokladne.**

■ Ako sa organizačná zmena dotkla zamestnancov pobočiek?

Počty zamestnancov na pobočkách Bratislava a Bratislava-okolie ostávajú po zlúčení pobočiek nezmenené. V rámci zlúčení pobočiek však došlo k personálnemu posilneniu i posilneniu vecnej časti výkonu sociálneho poistenia na vysunutých pracoviskách Malacky, Pezinok, Senec. Taktiež došlo k presunu zamestnancov pobočky Bratislava-okolie z Lazaretskej ulice do budov na Záhradníckej ulici č. 31 a č. 153, kde nová pobočka naďalej poskytuje svoje služby občanom v rámci svojej územnej pôsobnosti v plnom rozsahu.

Ďakujeme za rozhovor

Do Sociálnej poisťovne sa dovoláte už ľahšie

Už niekoľko rokov si Sociálna poisťovňa vo vzťahu k občanom a v napĺňaní zámeru neustále skvalitňovať komunikáciu s nimi kladie za cieľ kvalitné a dostatočné poskytovanie informácií. Vzhľadom na široké spektrum problematiky a oblastí, ktoré zákon o sociálnom poistení zahŕňa, je to nevyhnutné nielen v záujme klienta Sociálnej poisťovne, ale aj samej inštitúcie. Dlhodobou ide najmä o zlepšovanie hlasovej komunikácie, teda poskytovanie telefonických informácií, a nastavenie takého systému, aby na jednej strane občan nemal problém dovolať sa do Sociálnej poisťovne a na druhej strane, aby mu pracovníci Sociálnej poisťovne boli ochotní a schopní poskytnúť v čo najkratšom čase požadovanú informáciu.



Nemožno povedať, že v minulosti neurobila Sociálna poisťovňa v tomto smere nič. Už dávnejšie boli zriadené dve klientske pracoviská – prvé na osobné a telefonické poskytovanie informácií v dôchodkovom poistení (je súčasťou sekcie dôchodkového poistenia), druhé, ktoré je súčasťou komunikačného odboru, na telefonické a elektronické poskytovanie všeobecných informácií, rozšírené časom o poskytovanie informácií o starobnom dôchodkovom sporení. Práve tento krok sa totiž v konkrétnom období a v konkrétnej chvíli javil ako nevyhnutnosť. Rovnako, ako sa v súčasnosti stalo nevyhnutnosťou rozšíriť služby hlasovej komunikácie o ďalšie oblasti a ďalších pracovníkov.

Pravda totiž je, že výsledkom doterajšieho snaženia nebola vždy zlepšujúca sa situácia, pričom ako najslabší bod hlasovej komunikácie sa už dlhší čas javila kapacita a priepustnosť telefonických liniek. Situácia sa nezlepšila ani po tom, čo sa v máji roku 2009 v oblasti informácií o dôchodkovom poistení a neskôr v októbri 2009 v oblasti poskytovania ďalších informácií zaviedla telefonická komunikácia s občanom prostredníctvom hlasovej komunikácie cez internet (tzv. IP telefónia) a zriadili sa hlasové služby. Skôr naopak, Sociálna poisťovňa začala zaznamenávať stále väčší počet sťažností, keď klientov zťažovali dlhé automatické úvodné privítania a ešte dlhšie čakanie na živý hovor. Neosvedčilo sa veľmi ani jednoduché kontaktné číslo. Pozitívom celého procesu však bolo, že Sociálna poisťovňa získala cenné skúsenosti, ktoré dnes premenila na efektívnejší prístup aj v rámci IP telefónie.

Od 24. mája 2010 pracovisko komunikačného odboru poskytujúce telefonické informácie klientom rozšírilo počet svojich pracovníkov zo šesť na pätnásť a čo je hlavné, rozšírilo aj počet telefonických liniek, na ktorých môže občan získať cenné informácie z konkrétnych oblastí. Na základe doterajších skúseností z telefonického aj elektronického kontaktu s klientmi zvolila Sociálna poisťovňa tie, o ktoré je dlhodobou najväčšou záujem. Ide však o otvorený systém, ktorý sa môže operatívne meniť.

Už po zavedení IP telefónie v októbri 2009 sa počet vybavených hovorov na pracovisku komunikačného odboru takmer zdvojnásobil. Očakávame, že po zavedení ďalších telefonických liniek sa počet hovorov bude ďalej zvyšovať. Ved' len za prvý týždeň v rozšírenom zložení sme na nových telefonických linkách zaznamenali vyše 500 vybavených hovorov (čo je opäť takmer dvojnásobok oproti doterajšiemu počtu). Predpokladáme, že sa bude naďalej zvyšovať aj pracovná pohotovosť pracovníkov, a to jednak pri vybavovaní telefonických, ale aj elektronických požiadaviek občanov. Napriek tomu, že noví pracovníci sú z radov Sociálnej poisťovne a väčšina z nich pracovala aj v prvom kontakte s klientom, potrebujú ešte zlepšovať svoje komunikačné zručnosti, získať istotu a skúsenosti v novej práci. Garantom ich odbornosti sú príslušné odborné referáty ústredia Sociálnej poisťovne.

Sociálna poisťovňa verí, že rozšírenie telefonických liniek a posilnenie ľudských kapacít prinesie očakávaný efekt v komunikácii s občanom a jeho spokojnosť. Týka sa to pracoviska komunikačného odboru, ale nevyhnutne aj pracoviska poskytujúceho informácie o dôchodkovom poistení, ktoré rady svojich pracovníkov podľa aktuálnych potrieb posilní v krátkom čase, a to jednak v osobnom, jednak v telefonickom kontakte. Do 30. júna 2010 plánuje toto pracovisko rozšíriť svoje rady o sedem zamestnancov zameraných na vyhotovovanie výpisov o dobách zamestnania, informácií o stave individuálneho účtu poistenca a reklamácií a na konzultácie v súvislosti s výpočtom dôchodkových dávok. Súčasne plánuje rozšíriť tuzemskú agendu o sedem zamestnancov a zahraničnú agendu o dvoch zamestnancov.

Telefónne čísla, na ktorých občan môže získať informácie o sociálnom poistení podľa jednotlivých oblastí:

Informácie o dôchodkoch, bezplatná linka
0800 123 123
Informácie o dôchodkoch
02/59 248 931
Informácie o nemocenskom poistení (nemocenské, materské)
02/59 248 969
Informácie o výbere poistného a informácie pre živnostníkov
02/59 248 965
Informácie o poistení a práci v zahraničí
02/59 248 967
Všeobecné informácie a informácie o druhom pilieri
02/59 248 989
Ústredňa
02/59 248 112

PhDr. Mária Ďurišová
komunikačný odbor
Sociálna poisťovňa, ústredie



Zmeny pri platení poistného od 1. júla 2010



**Maximálne vymeriavacie základy
za obdobie od 1. júla 2010**

Maximálny vymeriavací základ podľa § 138 ods. 10, 11, 13 a 14 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) je mesačne 4-násobok, resp. 1,5-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na jednotlivé druhy sociálneho poistenia, a v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na jednotlivé druhy sociálneho poistenia.

Suma všeobecného vymeriavacieho základu za príslušný kalendárny rok sa ustanovuje opatrením, ktoré vydáva Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Dňa 30. apríla 2010 nadobudlo účinnosť opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 164/2010 Z. z., ktorým sa ustanovuje suma všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok 2009 (ďalej len „opatrenie“). Podľa § 1 opatrenia suma všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok 2009 je 8 934 eur.

Na základe uvedeného v období od 1. júla 2010 do 30. júna 2011 je maximálny vymeriavací základ mesačne

- na platenie poistného na nemocenské poistenie a na platenie poistného na garančné poistenie

v sume 1 116,75 eura (v období od 1. júla 2009 do 30. júna 2010 bol v sume 1 084,55 eura),

- na platenie poistného na dôchodkové poistenie, na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti a na platenie poistného do rezervného fondu solidarity **v sume 2 978,00 eura** (v období od 1. júla 2009 do 30. júna 2010 bol v sume 2 892,12 eura).

Povinne poistený zamestnanec, ktorý platí poistné na sociálne poistenie z maximálnych vymeriavacích základov, t. j. jeho vymeriavací základ prevyšuje sumu 2 978,00 eura, platí poistné na sociálne poistenie v celkovej sume 253,70 eura mesačne, prvýkrát za obdobie júl 2010. Zamestnávateľ, ktorý platí poistné na sociálne poistenie z maximálnych vymeriavacích základov, t. j. jeho vymeriavací základ na platenie poistného na sociálne poistenie je vyšší ako 2 978,00 eura, platí za obdobie od júla 2010 poistné v sume 695,60 eura mesačne plus poistné na úrazové poistenie, pre ktoré vymeriavací základ nie je obmedzený najvyššou sumou. Povinne poistená samostatne zárobkovo činná osoba, ktorej vymeriavací základ na platenie poistného na sociálne poistenie je vyšší ako 2 978,00 eura, platí poistné na sociálne poistenie v celkovej sume 823,20 eura mesačne, prvýkrát za obdobie júl 2010, ktoré je splatné do 9. augusta 2010. Dobrovoľne nemocensky poistená osoba za obdobie od 1. júla 2010 platí poistné z maximálneho vymeriavacieho základu 1 116,75 eura v sume 49,10 eura mesačne. Dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba, ktorá platí poistné na starobné poistenie, poistné na invalidné poistenie a poistné do rezervného

ho fondu solidarity z maximálneho vymeriavacieho základu 2 978,00 eura, platí poistné na dôchodkové poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity v celkovej výške 856,00 eura mesačne od júla 2010. Dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti za obdobie od júla 2010 platí poistné na poistenie v nezamestnanosti z maximálneho vymeriavacieho základu 2 978,00 eura v sume 59,50 eura mesačne. Za obdobie od 1. júla 2010 dobrovoľne poistená osoba, ktorá je súčasne dobrovoľne nemocensky poistená, dobrovoľne dôchodkovo poistená a dobrovoľne poistená v nezamestnanosti platí poistné na sociálne poistenie z maximálnych vymeriavacích základov v sume 964,60 eura mesačne.

Je dôležité, aby zamestnávateľ povinní odvádzať poistné na sociálne poistenie aj za zamestnancov postrehli zmenu výšky maximálnych vymeriavacích základov. Mnohokrát totiž dochádza k situácii, že túto zmenu postrehnú neskôr a poistné na sociálne poistenie platia a odvádzajú ešte zo starých súm maximálnych vymeriavacích základov, čo má za následok vznik dlžných súm poistného na sociálne poistenie a možné sankcie.

Dobrovoľne sociálne poistená osoba si určuje a mení svoj vymeriavací základ sama. Na rozdiel od zmeny minimálneho vymeriavacieho základu, keď dochádza automaticky k zvýšeniu tohto vymeriavacieho základu u dobrovoľne poistenej osoby, ktorej vymeriavací základ je v sume nižšej ako platný minimálny vymeriavací základ, t. j. aj keď neoznámia zmenu tohto vymeriavacieho základu, je povinná platiť poistné na sociálne poistenie už z aktuálne platného minimálneho vymeriavacieho základu. Dobrovoľne poistenej osobe, ktorá platí poistné na sociálne poistenie z maximálneho vymeriavacieho základu, sa automaticky nemení, t. j. nezvyšuje vymeriavací základ na platenie poistného na sociálne poistenie zmenou hodnoty maximálneho vymeriavacieho základu. Napríklad ak dobrovoľne nemocensky poistená osoba platí poistné na nemocenské poistenie z vymeriavacieho základu 1 084,55 eura, čo je za obdobie do 30. júna 2010 maximálny vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, jej vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky poistenej osoby sa k 1. júlu 2010 automaticky nemení a nie je povinná platiť a odvádzať poistné na nemocenské poistenie z novej sumy maximálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie 1 116,75 eura. Táto dobrovoľne nemocensky poistená osoba má možnosť platiť poistné na nemocenské poistenie z novej sumy maximálneho vymeriavacieho základu od prvého dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom oznámila zmenu svojho vymeriavacieho

Príklad 1

Fyzická osoba, ktorá má oprávnenie prevádzkovať živnosť, t. j. má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby, a ktorej trvá povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činné osoby, dosiahla za rok 2009 príjem z podnikania v sume 2 598,96 eura. Tejto samostatne zárobkovo činné osobe povinné poistenie zaniká k 30. júnu 2010. Povinnosť odhlásiť sa z povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby má v zákonom stanovenej lehote do 8. júla 2010 na tlačive „Registračný list fyzickej osoby“ (odhláška).

Príklad 2

Živnostníkovi, ktorému netrvá povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činné osoby a za kalendárny rok 2009 dosiahol príjem z podnikania v sume 3 830,78 eura, nevzniká povinné sociálne poistenie samostatne zárobkovo činné osoby. Má však povinnosť predložiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne výpis z daňového priznania za rok 2009. Vznik povinného sociálneho poistenia samostatne zárobkovo činné osoby sa mu bude najbližšie posudzovať k 1. júlu 2011 na základe príjmov dosiahnutých za rok 2010. Dovtedy nemá povinnosť platiť a odvádzať poistné na sociálne poistenie ako samostatne zárobkovo činná osoba.

>>>

základu na sumu 1 116,75 eura, za predpokladu, že splnila podmienku ustanovenú zákonom o sociálnom poistení na možnosť zmeny svojho vymeriavacieho základu, t. j., že uplynulo šesť mesiacov od jej posledného určenia vymeriavacieho základu.

Z praktického hľadiska sa zmena sumy maximálnych vymeriavacích základov najmenej dotkne povinne poistenej samostatne zárobkovo činné osoby alebo samostatne zárobkovo činné osoby, ktorej povinné poistenie vznikne k 1. júlu 2010. Dôvodom je, že samostatne zárobkovo činná osoba, ktorej vzniká povinné poistenie k 1. júlu 2010, resp. ktorej toto poistenie nezaniká a trvá, si k 1. júlu 2010 určuje nový vymeriavací základ, z ktorého bude platiť poistné na sociálne poistenie, prvékrát za obdobie júl 2010. Takže pri určení vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činné osoby k 1. júlu 2010 sa už budú sledovať hodnoty nových maximálnych vymeriavacích základov, t. j. platných za obdobie od 1. júla 2010. To znamená, že určenie novej výšky vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činné osoby a nové sumy maximálnych vymeriavacích základov na platenie poistného na sociálne poistenie sa určujú jednotne za obdobie od 1. júla 2010.

Minimálny vymeriavací základ pre povinne nemocensky poistenú a povinne dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu, pre dobrovoľne nemocensky poistenú osobu, dobrovoľne dôchodkovo poistenú osobu a dobrovoľne poistenú osobu v nezamestnanosti je k 1. júlu 2010 v nezmenenej sume 319,58 eura, ktorá bola stanovená k 1. januáru 2010 a je platná za obdobie do 31. decembra 2010.

V časopise uverejňujeme tabuľku platenia poistného na sociálne poistenie za obdobie od 1. júla 2010.

Posúdenie vzniku, trvania a zániku povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činné osoby

Ustanovenie § 5 zákona o sociálnom poistení taxatívne vymenúva, ktoré fyzické osoby majú na účely sociálneho poistenia postavenie samostatne zárobkovo činné osoby. Postavenie samostatne zárobkovo činné osoby so sebou automaticky neprináša aj povinnosť platiť a odvádzať poistné na sociálne poistenie, a teda aj automatický vznik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia. Vznik tohto poistenia zákon o sociálnom poistení viaže na dosiahnutie určitej zákonom stanovenej výšky príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti. Jednou z dôležitých povinností samostatne zárobkovo činné osoby v sociálnom poistení je na zistenie výšky jej príjmov predložiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do 30. júna kalendárneho roka výpis z daňového priznania vrátane výpisu z opravného daňového priznania za predchádzajúci

kalendárny rok. Dodatočné daňové priznanie, ktoré má vplyv na vznik a zánik jej nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia v bežnom roku, je povinná predložiť do ôsmich dní od jeho predloženia správcovi dane. Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorej je predĺžená lehota na podanie daňového priznania podľa osobitného predpisu, je povinná predložiť do 30. septembra kalendárneho roka príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne výpis z daňového priznania vrátane výpisu z opravného daňového priznania za predchádzajúci kalendárny rok. **Povinnosť predložiť výpis z daňového priznania má fyzická osoba, ktorá má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby na účely sociálneho poistenia a vznikla jej povinnosť podať daňové priznanie podľa osobitného predpisu. To znamená, že túto povinnosť má aj za predpokladu, že výška jej príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti nedosiahla hranicu ustanovenú zákonom o sociálnom poistení pre vznik povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby.**

Tlačivo „Výpis z daňového priznania za rok 2009“ uverejňujeme ako prílohu.

Samostatne zárobkovo činná osoba vo výpise z daňového priznania za rok 2009 uvádza údaje o príjmoch a výdavkoch, údaj o čiastkovom základe dane z príjmov, počet mesiacov vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v roku 2009 a výšku príspevkov, ktoré zaplatila v roku 2009 na svoje doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie. Miestne príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne je pre samostatne zárobkovo činnú osobu pobočka Sociálnej poisťovne podľa miesta jej trvalého pobytu.

Podľa § 21 ods. 1 a 2 zákona o sociálnom poistení povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činné osoby vzniká od 1. júla kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, za ktorý jej príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu alebo výnos súvisiaci s podnikaním a s inou samostatnou zárobkovou činnosťou bol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu. Povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie jej zaniká 30. júna kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, za ktorý jej príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa osobitného predpisu alebo výnos súvisiaci s podnikaním a s inou samostatnou zárobkovou činnosťou (ďalej len „príjem“) nebol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu. Samostatne zárobkovo činné osoby, ktorej je predĺžená lehota na podanie daňového priznania podľa osobitného predpisu, vzniká povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie od 1. októbra kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, za ktorý jej príjem bol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho zákla-

du, a zaniká 30. septembra kalendárneho roka nasledujúceho po kalendárnom roku, za ktorý jej príjem nebol vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu.

Pri posudzovaní vzniku a zániku povinného sociálneho poistenia samostatne zárobkovo činné osoby podľa vyššie uvedeného k 30. júnu 2010 alebo k 1. júlu 2010, resp. k 30. septembru 2010 alebo k 1. októbru 2010, je hranica príjmu $12 \times 319,58$ eura (minimálny vymeriavací základ) = **3 834,96 eura**.

Povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá za rok 2009 dosiahla príjem v sume **3 834,96 eura a menej**, zaniká povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie 30. júna 2010, resp. 30. septembra 2010. Táto samostatne zárobkovo činná osoba je povinná sa odhlásiť z povinného nemocenského poistenia a z povinného dôchodkového poistenia do ôsmich dní od zániku týchto poistení, t. j. najneskôr do 8. júla 2010, prípadne do 8. októbra 2010, na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou „Registračný list fyzickej osoby“, na ktorom vyznačí odhlášku. Fyzickej osobe, ktorá má na účely sociálneho poistenia postavenie samostatne zárobkovo činné osoby, ale nie je povinne nemocensky a dôchodkovo poistená ako samostatne zárobkovo činná osoba, a za kalendárny rok 2009 dosiahla príjem z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti v sume 3 834,96 eura a menej, nevznikne k 1. júlu 2010, prípadne k 1. októbru 2010 povinné sociálne poistenie samostatne zárobkovo činné osoby. Vznik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia sa týmto samostatne zárobkovo činným osobám, ktorým k 30. júnu 2010, resp. k 30. septembru 2010 zaniklo povinné poistenie alebo im k 1. júlu 2010, resp. k 1. októbru 2010 toto poistenie nevzniklo, bude najbližšie posudzovať k 1. júlu 2011, resp. k 1. októbru 2011. Posudzovať sa bude na základe príjmov z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti alebo výnosov súvisiacich s podnikaním a s inou samostatnou zárobkovou činnosťou dosiahnutých za kalendárny rok 2010 za predpokladu, že k 1. júlu 2011, resp. k 1. októbru 2011, budú mať naďalej postavenie samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 zákona o sociálnom poistení. (Pozri príklad 1 a 2.)

Povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá za rok 2009 dosiahla príjem v sume **3 834,97 eura a viac**, povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie 30. júna 2010 alebo 30. septembra 2010 nezaniká, toto poistenie jej naďalej trvá, bez opätovnej prihlasovacej povinnosti. Fyzickej osobe, ktorá má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby, ale nie je povinne sociálne poistená ako samostatne zárobkovo činná osoba, a za rok 2009 dosiahla príjem v

Príklad 3

Fyzická osoba je viazaným finančným agentom, ktorému bolo vydané osvedčenie, t. j. má oprávnenie na vykonávanie činnosti podľa zákona č. 186/2009 Z. z. o finančnom sprostredkovaní a finančnom poradenstve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, a teda má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 písm. c) zákona o sociálnom poistení. Trvá jej povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činné osoby a dosiahla za rok 2009 príjem v sume 3 835,11 eura. Tejto samostatne zárobkovo činné osobe povinné sociálne poistenie k 30. júnu 2010 nezaniká, ale naďalej trvá, a táto samostatne zárobkovo činná osoba nie je povinná sa na toto poistenie opätovne prihlasovať.

Príklad 4

Znalec, zapísaný v zozname znalcov, tlmočníkov a predkladateľov podľa zákona č. 382/2004 Z. z. o znalcoch, tlmočníkoch a prekladateľoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 písm. c) zákona o sociálnom poistení, ale povinné sociálne poistenie samostatne zárobkovo činné osoby mu netrvá. Za kalendárny rok 2009 dosiahol príjmy v sume 4 569,25 eura. K 1. júlu 2010 mu vznikne povinné poistenie samostatne zárobkovo činné osoby, a teda aj povinnosť platiť a odvádzať poistné na sociálne poistenie ako samostatne zárobkovo činná osoba. Do 9. júla 2010 je povinný sa na toto poistenie prihlásiť v miestnej príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne na tlačive „Registračný list fyzickej osoby“ (prihláška).



Príklad 5

Fyzická osoba má oprávnenie prevádzkovať živnosť, ktoré jej zakladá postavenie samostatne zárobkovo činné osoby na účely sociálneho poistenia; povinné sociálne poistenie samostatne zárobkovo činné osoby jej netrvá. Za rok 2009 dosiahla podľa predloženého výpisu z daňového priznania za rok 2009 príjmy v celkovej sume 5 496,37 eura. Z toho príjmy zo živnosti v riadku 02 predstavujú sumu 3 255,87 eura a príjmy z použitia alebo z poskytnutia práv z priemyselného alebo z iného duševného vlastníctva v riadku 05 sumu 2 240,50 eura. Vzhľadom na to, že činnosť, z ktorej dosiahla fyzická osoba príjmy z použitia alebo z poskytnutia práv z priemyselného alebo iného duševného vlastníctva, nezakladá postavenie samostatne zárobkovo činné osoby na účely sociálneho poistenia, tieto príjmy sa nepovažujú za príjmy z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti, ktoré sa použijú na posúdenie vzniku, resp. trvania povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby. Na posúdenie vzniku povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby sa teda v tomto prípade berú do úvahy len príjmy zo živnosti v riadku 02 výpisu z daňového priznania za rok 2009, ktoré fyzická osoba dosiahla z činnosti, ktorá jej zakladá postavenie samostatne zárobkovo činné osoby. Keďže tieto príjmy v sume 3 255,87 eura sú v sume nižšej ako zákonom stanovená hranica na vznik povinného poistenia k 1. júlu 2010 (3 834,96 eura), tejto fyzickej osobe povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie k 1. júlu 2010 nevznikne a nie je povinná platiť a odvádzať poistné na sociálne poistenie ako samostatne zárobkovo činná osoba.

Príklad 6

Fyzická osoba má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 písm. e) zákona o sociálnom poistení ako športovec, ktorý vykonáva športovú činnosť zárobkovo na základe zmluvy, a do 30. novembra 2009 mala aj oprávnenie prevádzkovať živnosť. Povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činné osoby jej netrvá. Podľa predloženého výpisu z daňového priznania za rok 2009 dosiahla príjem zo športovej činnosti 900,03 eura a príjem zo živnosti v sume 4 555,47 eura. Aj keď táto fyzická osoba k 1. júlu 2010 má postavenie samostatne zárobkovo činné osoby len z postavenia športovca podľa § 5 písm. e) zákona o sociálnom poistení [postavenie samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 písm. b) zákona o sociálnom poistení na základe oprávnenia prevádzkovať živnosť jej zaniklo 30. novembra 2009], pri posudzovaní vzniku povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby k 1. júlu 2010 sa berú do úvahy aj príjmy zo živnosti, ktoré fyzická osoba dosiahla do 30. novembra 2009 z činnosti živnostníka, ktorá jej zakladala postavenie samostatne zárobkovo činné osoby. Tejto samostatne zárobkovo činné osobe teda k 1. júlu 2010 povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie vznikne. V prípade, že by táto fyzická osoba k 1. júlu 2010 už nemala ani postavenie samostatne zárobkovo činné osoby ako športovec podľa § 5 písm. e) zákona o sociálnom poistení, k 1. júlu 2010 sa jej neposudzuje vznik povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby, keďže táto fyzická osoba nemá už status samostatne zárobkovo činné osoby.

sume **3 834,97 eura a viac**, vzniká povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie od 1. júla 2010, prípadne od 1. októbra 2010. Táto samostatne zárobkovo činná osoba je povinná sa prihlásiť na nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie najneskôr do ôsmich dní od vzniku týchto poistení, t. j. najneskôr do 9. júla 2010 na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou „Registračný list fyzickej osoby“ (prihláška). (Pozri príklad 3 a 4.)

Pri posudzovaní vzniku, resp. zániku povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činné osoby sa použijú tie príjmy uvedené vo výpise z daňového priznania, ktoré samostatne zárobkovo činná osoba dosiahla z postavenia, ktoré jej zakladá, resp. zakladalo status samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 zákona o sociálnom poistení.

(Pozri príklad 5 a 6.)

V prípade **dodatčného daňového priznania alebo dodatčného platobného výmeru** vydaného správcom dane takto zistená hranica príjmu je rozhodujúca na vznik a zánik povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia len vtedy, ak má vplyv na aktuálne nemocenské poistenie a dôchodkové poistenie. Zmena poistenia sa vykoná od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bolo predložené dodatčné daňové priznanie správcovi dane alebo v ktorom správca dane vydal dodatčný platobný výmer. (Pozri príklad 7 a 8.)

Okrem zániku povinného poistenia samostatne zárobkovo činné osoby k 30. júnu, resp. k 30. septembru kalendárneho roka na základe dosiahnutého príjmu, ktorý je nižší ako zákonom ustanovená hranica príjmov na vznik povinného poistenia, v nasledujúcich prípadoch povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činné osoby **zaniká vždy**:

- samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá vykonáva poľnohospodársku výrobu vrátane hospodárenia v lesoch a na vodných plochách a je zapísaná do evidencie podľa osobitného predpisu, dňom odhlásenia sa z evidencie podľa osobitného predpisu,
- samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá má oprávnenie prevádzkovať živnosť, a samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá má oprávnenie na vykonávanie činnosti podľa osobitného predpisu, dňom zániku týchto oprávnení; samostatne zárob-

kovo činné osobe, ktorá má oprávnenie podľa osobitného predpisu, odo dňa vzniku pracovného pomeru, v ktorom na výkon činnosti je povinná mať oprávnenie podľa osobitného predpisu, ak od tohto dňa podľa svojho vyhlásenia nevykonáva činnosť samostatne zárobkovo činné osoby, ktorá má oprávnenie na vykonávanie činnosti podľa osobitného predpisu,

- samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá je spoločníkom verejnej obchodnej spoločnosti alebo komplementárom komanditnej spoločnosti, dňom vystúpenia z verejnej obchodnej spoločnosti alebo z komanditnej spoločnosti alebo dňom výmazu verejnej obchodnej spoločnosti a komanditnej spoločnosti z obchodného registra,
- samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá vykonáva športovú činnosť zárobkovo, dňom skončenia platnosti zmluvy, na ktorej základe vykonávala športovú činnosť,
- samostatne zárobkovo činné osobe, ktorá vykonáva činnosť obchodného zástupcu, dňom zániku obchodného zastúpenia.

Určenie vymeriavacieho základu povinne poistenej samostatne zárobkovo činné osoby

Vymeriavací základ povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činné osoby je polovica pomernej časti základu dane z príjmov fyzických osôb dosiahnutých vykonávaním podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti. Pomeraná časť základu dane je časť pripadajúca na jeden kalendárny mesiac výkonu podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti.

- **Vymeriavací základ samostatne zárobkovo činné osoby, ktorá podnikala celý kalendárny rok, t. j. 12 kalendárnych mesiacov, čiastkový základ dane = 2 : 12.**
- **Vymeriavací základ samostatne zárobkovo činné osoby, ktorá mala postavenie samostatne zárobkovo činné osoby len 8 kalendárnych mesiacov, t. j. samostatnú zárobkovú činnosť vykonávala len 8 mesiacov, čiastkový základ dane = 2 : 8.**

Suma vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činné osoby podľa toho, čo sme uviedli, sa zníži o výšku príspevkov zaplatených samostatne zárobkovo činnou osobou na svoje doplnkové

dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie v úhrne najviac v sume nezdaniteľnej časti základu dane podľa osobitného predpisu pripadajúcej na jeden kalendárny mesiac. Suma vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činné osoby sa zníži o sumu príspevkov zaplatených samostatne zárobkovo činnou osobou na svoje doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie, t. j. o sumu príspevkov, ktoré fyzická osoba zaplatila ako samostatne zárobkovo činná osoba v období, v ktorom mala postavenie samostatne zárobkovo činné osoby podľa § 5 zákona o sociálnom poistení.

Ak fyzická osoba nemala v príslušnom kalendárnom roku postavenie samostatne zárobkovo činné osoby celý kalendárny rok, vo výpise z daňového priznania uvádza len tú výšku príspevkov na svoje doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie, ktorú zaplatila ako samostatne zárobkovo činná osoba, t. j. ktorú zaplatila v období, v ktorom mala postavenie samostatne zárobkovo činné osoby. Vzhľadom na to, že samostatne zárobkovo činná osoba vyhlasuje vo výpise z daňového priznania, že všetky údaje, ktoré uviedla vo výpise, sú pravdivé, sumu príspevkov, uvedenú samostatne zárobkovo činnou osobou vo výpise z daňového priznania, považuje Sociálna poisťovňa za relevantnú a posudzuje ju za zaplatenú za obdobie jej postavenia samostatne zárobkovo činné osoby. Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá v roku 2009 podnikala 12 kalendárnych mesiacov a zaplatila príspevky na životné poistenie v sume 398,33 eura, si môže mesačne znížiť vymeriavací základ o 33,19416667 eura (398,33 eura : 12 = 33,19416667 eura).

Ak životné poistenie zanikne z dôvodov ustanovených osobitným predpisom (§ 11 ods. 13 zákona č. 595/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov) alebo pri nedodržaní podmienok ustanovených osobitným predpisom (§ 11 ods. 10 a 11 zákona č. 595/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov), suma vymeriavacieho základu sa zvýši o sumu príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie, platieb poistného na životné poistenie a platieb účelového sporenia, zaplatenú podľa osobitného predpisu a pripadajúcu na jeden kalendárny mesiac. Samostatne zárobkovo činná osoba je povinná zvýšiť vymeriavací základ na platenie poistného na sociálne poistenie o sumu poistného na životné poistenie

>>>

za celé obdobie, v ktorom platila poistné na sociálne poistenie zo zníženého vymeriavacieho základu. Z takto zvýšeného vymeriavacieho základu je povinná doplatiť rozdiel poistného na sociálne poistenie za každý kalendárny mesiac, v ktorom platila poistné na sociálne poistenie zo zníženého vymeriavacieho základu. (Pozri príklad 9.)

Vymeriavací základ povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby, ktorej bola predĺžená lehota na podanie daňového priznania podľa osobitného predpisu, je v období od 1. júla do 30. septembra kalendárneho roka vymeriavací základ, z ktorého platila poistné na nemocenské poistenie a poistné na dôchodkové poistenie do 30. júna kalendárneho roka.

Povinne poistená samostatne zárobkovo činnná osoba platí poistné na sociálne poistenie z vymeriavacieho základu v rozmedzí minimálneho vymeriavacieho základu a maximálnych vymeriavacích základov.

Minimálny vymeriavací základ za obdobie od 1. januára 2010 je pre povinne nemocensky poistenú a povinne dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnnú osobu mesačne najmenej 44,2 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné. Minimálny vymeriavací základ pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnnú osobu je za obdobie od 1. januára 2010 v sume **319,58 eura** (všeobecný vymeriavací základ za rok 2008 = 8 676,36 eura; $8\,676,36 : 12 = 723,03$; $44,2\% \text{ zo } 723,03 = 319,57926$, po zaokrúhlení na celé eurocenty nahor = 319,58 eura). Z minimálneho vymeriavacieho základu platí a odvádza poistné na sociálne poistenie každá povinne poistená samostatne zárobkovo činnná osoba, ktorej vymeriavací základ je menej ako 319,58 eura.

Maximálny vymeriavací základ pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnnú osobu za obdobie do 30. júna 2010 na platenie poistného na nemocenské poistenie je v sume **1 084,55 eura** a maximálny vymeriavací základ na platenie poistného na dôchodkové poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity je v sume **2 892,12 eura**. Maximálny vymeriavací základ pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnnú

osobu za obdobie od 1. júla 2010 na platenie poistného na nemocenské poistenie je v sume **1 116,75 eura** a maximálny vymeriavací základ na platenie poistného na dôchodkové poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity je v sume **2 978,00 eura**. Poistné na sociálne poistenie platí a odvádza z maximálnych vymeriavacích základov každá povinne poistená samostatne zárobkovo činnná osoba, ktorej určený vymeriavací základ je vyšší ako stanovené maximálne vymeriavacie základky.

Príklad vzniku povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby k 1. júlu 2010 a určenia vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činnnej osoby

Samostatne zárobkovo činnná osoba predloží Sociálnej poisťovni tlačivo „Výpis z daňového priznania za rok 2009“ do 30. júna 2010. Príjmy z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnnosti sú v sume **15 834,28 eura**, čiastkový základ dane je v sume **12 685,19 eura**, počet mesiacov vykonávania samostatne zárobkovej činnnosti je 12 a výška príspevkov zaplatených na doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie je v úhrne 0 eur.

Suma príjmu z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnnosti 15 834,28 eura sa posúdi s 12-násobkom minimálneho vymeriavacieho základu v sume 3 834,96 eura. Príjem samostatne zárobkovo činnnej osoby je vyšší ako zákonom ustanovená hranica príjmov, čiže od 1. júla 2010 vzniká tejto samostatne zárobkovo činnnej osobe povinné nemocenské a povinné dôchodkové poistenie samostatne zárobkovo činnnej osoby, samozrejme za predpokladu, že k 1. júlu 2010 má táto fyzická osoba naďalej postavenie samostatne zárobkovo činnnej osoby podľa § 5 zákona o sociálnom poistení.

Určenie vymeriavacieho základu tejto samostatne zárobkovo činnnej osoby od 1. júla 2010:

Keďže vymeriavací základ povinne nemocensky poistenej a povinne dôchodkovo poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby je polovica pomernej časti základu dane z príjmov fyzických osôb dosiahnutých vykonávaním podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnnosti a pomerná časť základu dane je časť pripadajúca na jeden kalendárny mesiac výkonu podnikania a inej samostatne zá-

robkovej činnnosti, pri určení vymeriavacieho základu sa postupuje takto:

12 685,19 eura : 2 : 12 = 528,549583333 eura.

Vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor, to znamená, že suma 528,549583333 eura sa zaokrúhľuje na sumu 528,55 eura, čo predstavuje vymeriavací základ tejto samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Z vymeriavacieho základu **528,55 eura** (táto suma je vyššia ako minimálny vymeriavací základ 319,58 eura platný do 31. decembra 2010 a nižšia ako maximálne vymeriavacie základky 1 116,75 eura a 2 978,00 eura, platné za obdobie od 1. júla 2010) sa vypočítajú jednotlivé sumy poistného na sociálne poistenie, ktoré sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nadol, takto:

- poistné na nemocenské poistenie 4,4 % z vymeriavacieho základu 528,55 eura = 23,2562 eura = po zaokrúhlení na desať eurocentov nadol **23,20 eura**,
- poistné na starobné poistenie 18 % z vymeriavacieho základu 528,55 eura = 95,139 eura = po zaokrúhlení na desať eurocentov nadol **95,10 eura**,
- poistné na invalidné poistenie 6 % z vymeriavacieho základu 528,55 eura = 31,713 eura = po zaokrúhlení na desať eurocentov nadol **31,70 eura**,
- poistné do rezervného fondu solidarity 2 % z vymeriavacieho základu 528,55 eura = 10,571 eura = po zaokrúhlení na desať eurocentov nadol **10,50 eura**.

Poistné na sociálne poistenie platí táto samostatne zárobkovo činnná osoba spolu v sume **160,50 eura**.

Na uľahčenie posúdenia zániku, trvania, resp. vzniku povinného poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby a následného určenia vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činnnej osoby Sociálna poisťovňa na svojej webovej stránke www.socpoist.sk zverejnila kalkulačku na informatívny výpočet poistného pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnnú osobu za obdobie od 1. júla 2010.

Mgr. Andrea Zahoranová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie

Príklad 7

Samostatne zárobkovo činnnej osobe vzniklo povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie k 1. júlu 2009 na základe príjmov dosiahnutých za rok 2008, ktoré boli vyššie ako zákonom stanovená hranica na posúdenie vzniku povinného poistenia (k 1. júlu 2009 bola táto hranica 3 546,00 eura). Dňa 4. novembra 2009 predložila táto samostatne zárobkovo činnná osoba správcovi dane dodatočné daňové priznanie, podľa ktorého za rok 2008 dosiahla príjmy v sume 3 100,55 eura, t. j. v sume nižšej ako zákonom stanovená hranica príjmov na vznik povinného poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby k 1. júlu 2009. Povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie zaniklo tejto samostatne zárobkovo činnnej osobe k 30. novembru 2009 na základe predloženia dodatočného daňového priznania, z ktorého bola zistená hranica príjmu, ktorá mala vplyv na vznik povinného sociálneho poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Príklad 8

Fyzickej osobe, ktorá má postavenie samostatne zárobkovo činnnej osoby, povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie k 1. júlu 2009 na základe príjmov dosiahnutých za rok 2008 nevzniklo, keďže boli nižšie ako zákonom stanovená hranica na posúdenie vzniku povinného poistenia (k 1. júlu 2009 bola 3 546,00 eura). Dňa 26. októbra 2009 predložila táto samostatne zárobkovo činnná osoba správcovi dane dodatočné daňové priznanie, podľa ktorého za rok 2008 dosiahla príjmy v sume 3 659,88 eura, t. j. v sume vyššej ako zákonom stanovená hranica príjmov na vznik povinného poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby k 1. júlu 2009. Povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie vzniklo tejto samostatne zárobkovo činnnej osobe k 1. novembru 2009 na základe predloženia dodatočného daňového priznania, z ktorého bola zistená hranica príjmu, ktorá mala vplyv na vznik povinného sociálneho poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby.

Príklad 9

Povinne poistená samostatne zárobkovo činnná osoba platila poistné na sociálne poistenie z vymeriavacieho základu zníženého o sumu príspevkov na životné poistenie od 1. júla 2008 doposiaľ a v júni 2010 došlo k zániku životného poistenia výpovedou. Samostatne zárobkovo činnná osoba je povinná zvýšiť vymeriavací základ na platenie poistného na sociálne poistenie o sumu poistného na životné poistenie za obdobie od júla 2008 do mája 2010 a z takto zvýšeného vymeriavacieho základu je povinná doplatiť rozdiel poistného na sociálne poistenie. Za obdobie jún 2010 už platí poistné na sociálne poistenie z nezníženého vymeriavacieho základu samostatne zárobkovo činnnej osoby.

VÝPIS

z Daňového priznania k dani z príjmov fyzickej osoby (typ: B) za rok 2009 podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“)

☐ daňové priznanie*

☐ opravné daňové priznanie*

☐ dodatočné daňové priznanie*

Daňové priznanie podané:

☐ v lehote na podanie daňového priznania (§ 49 ods. 2 zákona)* ☐ v predĺženej lehote na podanie daňového priznania (§ 49 ods. 3 zákona)*

Rodné číslo IČ pridelené Sociálnou poisťovňou:

Priezvisko Meno Titul

Adresa trvalého pobytu

Ulica Číslo

PSČ Obec Štát

Tabuľka č. 1 - prehľad príjmov (výnosov) a výdavkov (nákladov) podľa § 6 zákona v EUR

Druh príjmov (výnosov) podľa § 6 zákona		Príjmy (výnosy)	Výdavky (náklady)
		r. 1, stĺ. 1	r. 1, stĺ. 2
01	z poľnohospodárskej výroby, lesného a vodného hospodárstva		
		r. 2, stĺ. 1	r. 2, stĺ. 2
02	zo živnosti		
		r. 3, stĺ. 1	r. 3, stĺ. 2
03	z podnikania vykonávaného podľa osobitných predpisov		
		r. 4, stĺ. 1	r. 4, stĺ. 2
04	spoločníkov v.o.s. a komplementárov komanditnej spoločnosti		
		r. 5, stĺ. 1	r. 5, stĺ. 2
05	z použitia alebo z poskytnutia práv z priemyselného alebo z iného duševného vlastníctva		
		r. 6, stĺ. 1	r. 6, stĺ. 2
06	z činností, ktoré nie sú živnosťou ani podnikaním		
		r. 7, stĺ. 1	r. 7, stĺ. 2
07	znalcov a tlmočníkov za činnosť podľa osobitného predpisu		
		r. 8, stĺ. 1	r. 8, stĺ. 2
08	z činností sprostredkovateľov, ktoré nie sú živnosťou		
		r. 10, stĺ. 1	r. 10, stĺ. 2
09	z prenájmu nehnuteľností		
10	Čiastkový základ dane z príjmov podľa § 6 zákona	r. 59 daňového priznania typu B	

11	Počet mesiacov vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti v roku 2009	
12	Výška príspevkov zaplatených samostatne zárobkovo činnou osobou v r. 2009 na jej doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie v úhrne v EUR	

V roku 2009 som účtoval(a) v sústave: ☐ jednoduchého účtovníctva* ☐ podvojného účtovníctva*

Tento výpis slúži na účely posúdenia vzniku povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a na účely stanovenia vymeriavacieho základu na určenie poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity. Samostatne zárobkovo činná osoba je povinná predložiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do 30. júna 2010 výpis z daňového priznania vrátane výpisu z opravného daňového priznania za predchádzajúci kalendárny rok. Samostatne zárobkovo činná osoba, ktorej je predĺžená lehota na podanie daňového priznania podľa zákona je povinná predložiť do 30. septembra 2010 príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne výpis z daňového priznania vrátane výpisu z opravného daňového priznania za predchádzajúci kalendárny rok. Dodatočné daňové priznanie, ktoré má vplyv na vznik a zánik jej nemocenského poistenia a dôchodkového poistenia v bežnom roku, samostatne zárobkovo činná osoba je povinná predložiť do ôsmich dní od jeho predloženia správcovi dane.

Vyhlasenie daňovníka

Vyhlasujem, že všetky údaje, ktoré som uviedol(a) v tomto výpise sú pravdivé a že všetky zmeny v údajoch tohto výpisu písomne oznámim najneskôr do 8 dní odo dňa, keď zmena nastala. Uvedomujem si právne následky uvedenia nepravdivých údajov.

V dňa

čitateľný podpis daňovníka

* vyznačí sa X

Výpis platný pre rok 2010

Ako si uplatniť nárok na invalidný dôchodok

Konanie o priznanie invalidného dôchodku sa začína na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby (žiadateľ), ktorá si uplatňuje nárok na dôchodok a nárok na jeho výplatu. Žiadateľ je povinný preukázať skutočnosti rozhodujúce na nárok na invalidný dôchodok a jeho výplatu spôsobom určeným Sociálnou poisťovňou.

Za deň uplatnenia nároku na invalidný dôchodok a nároku na jeho výplatu sa považuje deň, keď žiadateľ prvýkrát požiadal príslušnú organizačnú zložku Sociálnej poisťovne (pozri ďalej) o spísanie žiadosti o priznanie tohto dôchodku. Spísaním žiadosti o priznanie dôchodku príslušnou organizačnou zložkou Sociálnej poisťovne sa považuje žiadosť za podanú.

Ak má žiadateľ z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti nárok na nemocenské alebo nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, o priznanie invalidného dôchodku je vhodné požiadať až vtedy, keď už je známy deň zániku nároku na uvedené dávky. Bez určenia tohto dňa nie je totiž možné určiť deň priznania a sumu dôchodku, a tým ani rozhodnúť o priznaní dôchodku.

Spísanie žiadosti

Žiadosť o priznanie invalidného dôchodku spisuje pobočka Sociálnej poisťovne príslušná podľa miesta trvalého pobytu žiadateľa.

Ak sa žiadateľ prechodne zdržiava mimo svojho trvalého pobytu a zo zdravotných dôvodov nie je schopný podať žiadosť v pobočke príslušnej podľa miesta trvalého pobytu,

žiadosť môže spísať pobočka príslušná podľa miesta prechodného pobytu.

Žiadateľ, ktorý je vo väzbe alebo vo výkone trestu odňatia slobody, žiadosť podáva prostredníctvom ústavu Zboru väzenskej a justičnej stráže v pobočke príslušnej podľa sídla tohto ústavu.

Ak žiadateľ nemá na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, žiadosť spisuje ústredie Sociálnej poisťovne.

Tlačivo žiadosti je vyhotovené tak, aby mohlo slúžiť ako podklad na posúdenie nároku na dôchodok a určenie jeho sumy. Žiadosť okrem identifikačných údajov žiadateľa obsahuje ďalšie údaje, ktoré priamo ovplyvňujú nárok a sumu dôchodku. Preto je žiadateľ povinný **na účely spísania žiadosti** o invalidný dôchodok predložiť doklady preukazujúce všetky potrebné údaje (originály alebo úradne overené kópie), aby sa zabezpečilo uvedenie pravdivých, platných a presných údajov v žiadosti.

Ide predovšetkým o tieto doklady potrebné na spísanie žiadosti o priznanie invalidného dôchodku:

- **platný preukaz totožnosti (občiansky preukaz alebo cestovný pas),**
- **tlačivo Prehliadka ZISŤOVACIA – KONTROLNÁ*, vyplnené a potvrdené ošetrovujúcim lekárom žiadateľa,**

- **doklad o ukončení vzdelania (výučný list, maturitné vysvedčenie, diplom a podobne) alebo potvrdenie školy o tom, odkedy a dokedy trvalo štúdium, ktoré nebolo ukončené predpísaným spôsobom,**
- **vojenskú knižku alebo doklad vydaný príslušnou vojenskou správou,**
- **rodné listy detí, prípadne rozhodnutie príslušného orgánu, na ktorého základe bolo dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, a v prípade úmrtia dieťaťa pred dosiahnutím 18. roku veku aj úmrtný list alebo výpis z matriky; ak dieťa bolo v starostlivosti inej osoby alebo ústavu, je potrebné predložiť aj doklad preukazujúci trvanie takéhoto obdobia (LEN AK SA ŽIADA O UZNANIE STAROSTLIVOSTI O DETI ALEBO VÝCHOVY DIEŤAŤA),**
- **rozhodnutie Sociálnej poisťovne o dôchodku manžela, ktorému bol dôchodok upravený z dôvodu jediného zdroja príjmu.**

Aby nárok na invalidný dôchodok, o ktorého priznanie sa žiada, mohla Sociálna poisťovňa posúdiť čo najrýchlejšie, je potrebné údaje uvedené v žiadosti preukázať hodnovernými dokladmi. Žiadosť nedoložená potrebnými dokladmi si vyžaduje dodatočné zisťovanie chýbajúcich údajov, čo má spravidla za následok, že o nej nie je možné včas rozhodnúť.

Ďalšie doklady

K žiadosti o invalidný dôchodok musia byť priložené ďalej tieto doklady:

- **potvrdenie o všetkých obdobiach**, v ktorých občan
 - bol evidovaný v evidencii nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie pred 1. januárom 2001,
 - poberal podporu v nezamestnanosti v čase od 1. januára 2001 do 31. decembra 2003,
- **hodnoverný doklad** (najmä evidenčný list dôchodkového zabezpečenia, potvrdenie zamestnávateľa, prípadne jeho právneho nástupcu), z ktorého je zrejmé, odkedy a dokedy trvalo zamestnanie.
- **potvrdenie zamestnávateľa o dobe zamestnania pred 1. májom 1990** v štátoch, s ktorými Slovenská republika nemá uzavretú medz štátnu zmluvu o sociálnom zabezpečení.

Okrem už uvedených dokladov sa predkla-





dajú aj ďalšie doklady, a to podľa toho, o preukázanie ktorých skutočností ide.

Na preukázanie obdobia dôchodkového poistenia a dosiahnutého vymeriavacieho základu je potrebné, aby žiadateľ o invalidný dôchodok, ktorý bude u toho istého zamestnávateľa naďalej zamestnaný aj po dátume, od ktorého žiada invalidný dôchodok priznať, mal predložený aj **evidenčný list dôchodkového poistenia**.

Aby mohol zamestnávateľ príslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne včas predložiť vyššie uvedené doklady (evidenčný list dôchodkového poistenia), oznamuje zamestnanec v týchto situáciách zamestnávateľovi, od ktorého dátumu žiada priznať invalidný dôchodok.

V aktuálnych prípadoch je potrebné pripojiť k žiadosti o invalidný dôchodok potvrdenie zamestnávateľa o období poberania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti žiadateľa za obdobie 52 týždňov pred dátumom spísania žiadosti o invalidný dôchodok, prípadne doklad o období poberania platu alebo služobného príjmu počas dočasnej pracovnej neschopnosti, taktiež za obdobie 52 týždňov pred dátumom spísania žiadosti o invalidný dôchodok.

K žiadosti o invalidný dôchodok poberateľa výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku je potrebné pripojiť potvrdenie o dobe služobného pomeru zhodnotenej na účely výsluhového dôchodku. Potvrdenie vydá príslušný útvar sociálneho zabezpečenia ministerstva alebo Vojenský úrad sociálneho zabezpečenia, ktorý výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok vypláca.

Ak žiadateľ získal aj obdobie výkonu služby príslušníka Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Železničnej polície, colníka, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchrannej služby, ako aj príslušníka ozbrojených síl, ktorý vykonáva profesionálnu službu, alebo vojaka, ktorý sa počas výkonu vojenskej služby v ozbrojených silách štúdiom alebo výcvikom pripravoval na výkon profesionálnej služby v ozbrojených silách, je potrebné pripojiť potvrdenie príslušného útvaru sociálneho zabezpečenia ministerstva alebo Vojenského úradu sociálneho zabezpečenia, či získanou dobou výkonu služby žiadateľ o starobný dôchodok spĺňa, resp. nespĺňa podmienky nároku na výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok.

Ak sa žiada priznať invalidný dôchodok späťne aj za obdobie, v ktorom sa žiadateľovi vyplácala dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke v hmotnej núdzi, k žiadosti o dôchodok je potrebné pripojiť doklad orgánu, ktorý tieto dávky vyplácal, o vyplatení sume dávok v hmotnej núdzi a príspevku k dávke v hmotnej núdzi.

Ak bol nariadený výkon rozhodnutia zrážkou zo mzdy (z iných príjmov) uznesením súdu alebo exekučným príkazom, je potrebné pripojiť k žiadosti príslušné uznesenie a potvrdenie o výške dosiaľ vykonaných zrážok.

Zamestnávateľ je povinný podľa § 231 ods. 1 písm. l) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení vydávať zamestnávateľom na ich žiadosť potvrdenia o rozhodujúcich skutočnostiach na účely sociálneho poistenia.

Výplata dôchodkov

Dôchodky sa vyplácajú v hotovosti alebo na účet v banke. Pokiaľ sa nežiada o iný spôsob výplaty dôchodku, je potrebné požiadať o zriadenie účtu na výplatu dôchodku v banke, s ktorou Sociálna poisťovňa uzatvorila zmluvu na bezhotovostné poukazovanie dávok na účet. Súčasne treba (s výnimkou, ak žiadateľovi Sociálna poisťovňa už vypláca dôchodok na účet) k žiadosti pripojiť tlačivo, ktoré vyplnil žiadateľ a potvrdila banka.

Poberateľovi dávky, ktorému sa poskytujú starostlivosť v zariadení sociálnych služieb a ktorý nepožiadala o iný spôsob výplaty, sa dôchodok vypláca prostredníctvom hromadného poukazu do tohto zariadenia.

Fyzickej osobe, ktorá je vo výkone väzby alebo vo výkone trestu odňatia slobody, sa dôchodok vypláca prostredníctvom tohto ústavu.

Upozornenie

Príjemca dôchodkovej dávky je povinný podľa § 227 ods. 3 a 4 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 555/2007 Z. z. oznámiť Sociálnej poisťovni **do ôsmich dní** každú zmenu v údajoch uvedených v žiadosti o dôchodok.

Poberateľka invalidného dôchodku je povinná oznámiť prípadnú zmenu počtu detí, ktorých podmienku výchovy spĺňa v čase priznania invalidného dôchodku [napr. ak po priznaní invalidného dôchodku splní podmienku výchovy dieťaťa (detí), ktoré nebolo (neboli) uvedené v žiadosti o dôchodok].

Vaša otázka

Mám 36 rokov a som dočasne práceneschopná a poberám nemocenské. Som krajčírka, ale podľa môjho ošetrojúceho lekára moje ochorenie nedovoľuje, aby som aj v budúcnosti vykonávala toto zamestnanie. Mám požiadať o invalidný dôchodok?

Naša odpoveď

Odporúčame, aby ste sa o tom, či váš zdravotný stav odôvodňuje priznanie invalidity, poradili so svojím ošetrojúcim lekárom. V kladnom prípade bude potrebné, aby ste o priznanie invalidného dôchodku požiadali, a

to v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa svojho trvalého pobytu.

Počas konania o nároku na dôchodok vyhodnotí váš zdravotný stav aj posudkový lekár sociálneho poistenia, ktorý stanoví, či vaše ochorenie spôsobuje zníženie schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť. V súlade s prílohou 4 k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov podľa druhu zdravotného postihnutia určí, či a o koľko percent sa znížila v porovnaní so zdravou osobou vaša schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť.

Invalidný dôchodok sa môže priznať, ak splníte podmienky nároku na invalidný dôchodok. **Podľa § 70 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov nárok na invalidný dôchodok má poistenec, ktorý**

- je invalidný,
- získal potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia,
- ku dňu vzniku invalidity nespĺnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav sa mu znížila schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav podľa § 71 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.

Ak poistenec ku dňu vzniku invalidity má vek nad 34 rokov a do 40 rokov, potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia je najmenej osem rokov a zisťuje sa z celého obdobia pred vznikom invalidity.

Píšete, že v súčasnosti ste dočasne pracovne neschopná. Podľa § 80 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ak poistenec má nárok na nemocenské z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá vznikla ešte pred dňom vzniku invalidity, invalidný dôchodok sa počas tohto obdobia nevypláca. Nárok na výplatu nemocenského vám zanikne buď dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo až uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. Bez znalosti tohto konkrétneho dňa nie je možné určiť dátum priznania dôchodku a v niektorých situáciách ani vypočítať sumu dôchodku.

Preto vám odporúčame o priznanie invalidného dôchodku požiadať až vtedy, keď ošetrojúci lekár vám bude môcť potvrdiť dátum ukončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, alebo krátko pred uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti.

JUDr. Timea Vörösová

odbor metodiky dôchodkového poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Parametrické zmeny dôchodkového systému v Českej republike od 1. januára 2010

V Českej republike sa už dlhší čas hovorí o nutnosti zásadne zmeniť dôchodkový systém, ktorý je založený na priebežnom financovaní a je tzv. dávkovo definovaný (PAYGO – DB). Z odborného pohľadu je nutné sa zaoberať otázkou, či je dnešný dôchodkový systém dlhodobu finančne udržateľný a či bude schopný v budúcnosti zabezpečiť starobu bez sociálneho ohrozenia obyvateľov závislých od jediného príjmu, teda dôchodku. Ide o veľmi citlivú až odborne zložitú tému (zmeny v systéme sú zamierené do ďalekej budúcnosti) a v neposlednom rade i politickú (preferujúcu kratšie ciele).

Často sme počúvali: Prečo robiť reformu, keď je dôchodkový účet prebytkový? Pritom sa v roku 2010 podľa schváleného štátneho rozpočtu počíta s deficitom dôchodkového účtu za všetky rezorty 16,7 mld. Kč. Skutočný deficit môže byť však ešte vyšší (odhaduje sa až úroveň cca 35 mld. Kč), lebo za rok 2009 skončil dôchodkový účet v deficite cca 30 mld. Kč. Je však potrebné pripomenúť, že prebytky v minulých rokoch boli spôsobené čisto „účtovým trikom“ od roku 2004, keď sa na jednej strane zvýšila sadzba dôchodkového poistenia z 26 % na 28 % (6,5 % zamestnanec a 21,5 % zamestnávateľ), ale o rovnaké 2 % došlo k zníženiu sadzby na štátnu politiku zamestnanosti, konkrétne z 3,6 % na 1,6 %. Celková sadzba sociálneho poistenia sa tak nezmenila. U samostatne zárobkovo činných osôb bola od rovnakého dátumu (teda od januára 2004) zavedená povinná účasť na dôchodkovom poistení v prípade, že živnosť je hlavným zdrojom príjmu. Touto zmenou sa na jednej strane zvýšil počet platcov do systému. To pozitívne prispelo k zvýšeniu príjmov dôchodkového systému, ktorý sa tak dostával do „mierneho“ prebytku, čo bolo sprevádzané aj pozitívnym ekonomickým rastom. Na druhej strane povinná účasť v systéme OSVČ (samostatne zárobkovo činných osôb) sa tak v budúcnosti pozitívne premietne do ich výšky dôchodku, ale negatívne do salda dôchodkového systému. Navyše populácia bude výrazne demograficky starnúť. Minulé prebytky boli tak len dočasné a ich čerpanie či vyčerpanie urýchlila aj súčasná hospodárska situácia.

Vláda Mirka Topolánka začala reformu dôchodkového systému. Prvú etapu vláda schválila svojím uznesením č. 124 dňa 11. februára 2008 a predložila ju Poslaneckej snemovni Parlamentu ČR. Prvá fáza tak bola schválená zákonom číslo 306/2008 Sb., ktorým sa mení zákon č. 155/1995 Sb., o dôchodkovom poistení v znení neskorších predpisov, zákon č. 582/1991 Sb. o organizácii a vykonávaní sociálneho zabezpečenia v znení neskorších predpisov a niektoré ďalšie zákony. Účinnosť týchto zásad-

ných parametrických zmien je od 1. 1. 2010. Úplné znenie zákona č. 155/1995 Sb. o dôchodkovom poistení, ako vyplýva z neskorších zmien, možno nájsť v Zbierke zákonov – čiastke č. 16 (z 16. 2. 2010), resp. zbierka č. 43/2010.

Hlavné parametrické zmeny

- **Postupné zvyšovanie dôchodkového veku** až na 65 rokov (pre mužov, bezdetné ženy a ženy, ktoré vychovali jedno dieťa) a 62 až 64 rokov pre ženy s viac deťmi. Dôchodkový vek tak dosiahne 65 rokov u mužov a bezdetných žien v roku 2030 pre osoby narodené v roku 1965. Ženy, ktoré vychovali deti, dosiahnu dôchodkový vek v roku 2031, s výnimkou žien, ktoré vychovali štyri deti – tie dosiahnu dôchodkový vek 62 rokov už v roku 2027. Pokračuje sa vo zvyšovaní dôchodkového veku rovnakým tempom ako doteraz, t. j. o dva kalendárne mesiace u mužov a o štyri kalendárne mesiace u žien za každý kalendárny rok až do dosiahnutia príslušného veku na odchod do dôchodku.
- **Postupné predlžovanie potrebného obdobia poistenia** zo súčasných 25 rokov až na 35 rokov (so započítaním náhradných období poistenia) vzniku nároku na starobný dôchodok, resp. na 30 rokov (bez započítania náhradných období). Tento parameter by nemal v skutočnosti nikoho ohroziť, a to ani pri zrušení zápočtu náhradného obdobia za štúdium.
- **Vylúčenie obdobia štúdia** z okruhu tzv. náhradných období poistenia, s výnimkou na posúdenie nároku na invalidný dôchodok (obdobie štúdia získané pred dátumom účinnosti zákona sa posudzuje a započítava podľa pôvodnej právnej úpravy).
- **Zvýšenie krátenia starobného dôchodku pri predčasnom odchode** do starobného dôchodku v prípade, že chýbajúca obdobia do dosiahnutia dôchodkového veku je dlhšie ako dva roky. Za každých začatých 90 kalendárnych dní sa znižuje výpočtový základ o 0,9 % za obdobie prvých 720 kalendárnych dní (t. j. 2 roky) a o

1,5 % za obdobie od 721. kalendárneho dňa.

- **Prehodnotenie definície plnej a čiastočnej invalidity** a zavedenie čiastočnej invalidity do troch stupňov s rozdielnou výškou invalidného dôchodku. Zmena by tak mala prispieť k modernizácii a k spresneniu posudkového procesu.

Znamená to, že invalidita I. stupňa po novom vzniká pri poklese pracovnej schopnosti najmenej o 35 %, avšak najviac o 49 %, II. stupňa pri poklese pracovnej schopnosti medzi 50 až 69 % a III. stupňa pri poklese pracovnej schopnosti najmenej o 70 %.

Výška invalidného dôchodku sa tak po novom odlišuje získaným percentom za rok poistenia: pri I. stupni ide o 0,5 % výpočtového základu, II. stupni – 0,75 % výpočtového základu (zodpovedá predtým vymeriavanému tzv. čiastočnému invalidnému dôchodku) a III. stupni – 1,5 % výpočtového základu (zodpovedá predtým vymeriavanému tzv. plnému invalidnému dôchodku). Priznaná výška invalidného dôchodku k 31. 12. 2009 bola zachovaná (pokiaľ po novom pôjde o invalidný dôchodok I. stupňa).

- **Transformácia invalidného dôchodku na starobný dôchodok** pri dovŕšení veku 65 rokov a postupné zjednotenie vekovej hranice žien a mužov na trvalý nárok na vdovský alebo vdovecký dôchodok.
- **Zvyšovanie percentuálnej výmery starobného dôchodku** pri jeho **plnom pobe- raní súčasne s vykonávaním zárobkovej činnosti tak**, že za každých 360 dní sa percentuálna výmera zvýši o 0,4 % výpočtového základu. Prepočet sa má uskutočniť najskôr po uplynutí dvoch rokov takejto zárobkovej činnosti alebo po jej skončení.
- **Výplata polovice starobného dôchodku pri súbežnej zárobkovej činnosti** s tým, že za každých 180 kalendárnych dní zárobkovej činnosti sa zvýši percentuálna výmera starobného dôchodku o 1,5 % výpočtového základu.
- **Bolo zrušené zamestnávanie dôchod-**

cov na určitú dobu s opakovaným uzatváraním pracovných zmlúv s možnosťou plného poberania dôchodkov. Po novom tak už nie je potrebné pri plnom poberaní dôchodku uzatvárať pracovnú zmluvu na dobu určitú (max. na jeden rok).

Je nevyhnutné zdôrazniť, že parametrické zmeny, ktoré sú platné od 1. 1. 2010, v žiadnom prípade neohrozujú terajších poberateľov dôchodku a ani tých, ktorí sa už v pred dôchodkovom veku nachádzajú. Všetky opatrenia tak smerujú do „ďalekej“ budúcnosti a rad navrhnutých opatrení sa bude zavádzať postupne.

Je potrebné si uvedomiť, že v prípade realizácie reformy je ohrozená stabilita systému (vrátane verejných financií ako celku) a životná úroveň dnešnej mladšej generácie (teda posledných silných populačných ročníkov zo 70-tych rokov). Čím ďalej sa systémová reforma bude odkladať, tým viac hrozí dvojaký trest pre mladú generáciu: súčasne vysoké odvody a budúce nízke dôchodky.

Záverom možno podotknúť, že zmeny súčasného dôchodkového systému v ČR budú i naďalej pokračovať. Minimálne preto, že 17. apríla 2010 vyhlásil Ústavný súd ČR Nález ústavného súdu (Pl. ÚS 8/07), keď dňom 30.

9. 2011 ruší tzv. redukčné hranice. Dovtedy musí nová vláda, ktorá vzíde z tohtoročných májových volieb, nájsť riešenie.

Ing. Jiří Vopátek, Ph.D.

Autor článku pracuje na Vysokej škole ekonomickej v Prahe, Fakulte managementu v Jindřichovom Hradci.

Poznámka: Pôvodný článok vyšiel v časopise Národný poisťovník č. 5/2008, ISSN 0323-2395. Článok autor upravil.

Otvorená metóda koordinácie v oblasti poskytovania starobných dávok

V dňoch 6. a 7. mája tohto roku sa v Berlíne uskutočnila medzinárodná konferencia pod názvom Dôchodky v Európe – otvorená metóda koordinácie v oblasti poskytovania starobných dávok – výsledky a perspektívy, ktorú zorganizoval Spolok Nemecké dôchodkové poistenie v Berlíne. Sociálnu poisťovňu na nej reprezentoval riaditeľ sekcie dôchodkového poistenia Dr. Dipl. Ing. Roman Chotár a vedúca oddelenia záležitostí Európskej únie PhDr. Katarína Karvašová.

Konferencia s medzinárodnou účasťou expertov z rôznych oblastí zameraných na dôchodky sa uskutočnila, aby si pripomenula 10 rokov, odkedy na summite v Lisabone v marci 2000 predstavila EÚ otvorenú metódu koordinácie (OMC). OMC slúži členským štátom ako jeden z nástrojov pri naplňaní cieľov Lisabonskej stratégie. Členské štáty sa prostredníctvom OMC delia o svoje skúsenosti v oblastiach, ktoré spadajú pod spoločný záujem. Na základe OMC sa dokážu učiť od seba navzájom, ako implementovať vlastné politiky. Je to nový, dobrovoľný nástroj medzivládnej spolupráce medzi jednotlivými členmi EÚ. Celý proces je viacstupňový. Zahŕňa predovšetkým stanovenie spoločných plánov a cieľov EÚ, ďalej zavedenie spoločných indikátorov ako prostriedkov na porovnanie osvedčenej praxe a procesov merania, následne prenesenie európskych plánov do národných, prípadne regionálnych politík a nakoniec analýzu, monitoring a hodnotenie. Na začiatku sa OMC vzťahovala len na oblasť zamestnanosti a ekonomickej politiky. Postupne sa rozrástla aj na investície do výskumu, ľudských zdrojov, sociálnej inklúzie, sociálnej ochrany, vzdelávania, imigrácie, kultúrnej a azylovej politiky.

Problematike OMC v oblasti sociálnej ochrany z aktuálneho pohľadu poskytovania dôchodkov bola venovaná berlínska konferencia. Podujatie otvoril prezident Spolku Nemecké dôchodkové poistenie Dr. Herbert Rische. Prvá časť konferencie mala za cieľ priblížiť dosiahnuté predbežné výsledky v oblasti dôchodkov z pohľadu nemeckej vlády, ktoré predstavil predstaviteľ nemeckého Federálneho ministerstva práce a sociálnych

záležitostí Dr. Christoph Schumacher-Hildebrand, ďalej z pohľadu nemeckého sociálneho zabezpečenia v prezentácii Dr. Franza Terweya, riaditeľa Európskej platformy sociálneho zabezpečenia (ESIP). OMC potom prezentovala z pohľadu spoločných správ a benchmarkingu predstaviteľka fínskej Rady pre sociálnu ochranu pani Carin Lindquistová-Virtanenová a predstaviteľ Európskej komisie – Generálneho riaditeľstva pre zamestnanosť a sociálne veci a rovné zaobchádzanie pánom Fritz von Nordheim Nielsen. O spôsobe poučenia z recenzii vedeckých prác, tzv. peer review, referoval predstaviteľ Európskej komisie z rovnakého riaditeľstva Dr. Jörg Peschner. Po prezentácii o spoločných ukazovateľoch pán Volker Schmitta z Rady pre sociálnu ochranu z Nemecka a pán Olivier Bontounta z Francúzska nasledovala diskusia, ktorá ukončila prvý deň podujatia.

Druhý deň konferencie mal za cieľ priblížiť budúce smerovanie OMC, vývoj a perspektívy. Na túto tému hovoril predstaviteľ Európskej komisie pán Georg Fischer a Dr. Sandra Krögerová z Univerzity v Bréme. Projekt Európa 2020, a reorientácia OMC boli témou prezentácie profesora z Univerzity Fridricha

Schillera v Jene pána Eberharda Eichenhofera..

Záver konferencie tvorila panelová diskusia venovaná okrem celkového smerovania OMC aj akútnym otázkam, najmä situácii v Grécku. Zaznelo množstvo kritických ohlasov týkajúcich sa prevažne neúčinnnej stratégie gréckej vlády v oblasti hospodárenia. Opatrenia, ktoré EÚ v súčasnosti prijíma na pomoc a ozdravenie gréckej ekonomiky, budú musieť mať dlhodobý charakter a ich vplyv na hospodárstva mnohých členských štátov EÚ bude v nasledujúcich rokoch citelný. Avšak EÚ ako celok zostáva solidárna, s cieľom podporiť a pomôcť a zároveň sa poučiť a v budúcnosti viesť podobným úskaliam predchádzať. OMC v tomto kontexte vystupuje ako účinný Európskej komisie, ktorý vie garantovať sociálne zabezpečenie prostredníctvom prijímania účinných opatrení a stratégií na posilnenie trhu práce, zvýšenie vzdelania a redukovania chudoby a celkového posilnenia voľného pohybu pracovníkov a služieb v rámci EÚ.

PhDr. Katarína Karvašová
vedúca oddelenia záležitostí EÚ
Sociálna poisťovňa, ústredie



Zmeny v určovaní príslušnosti právnych predpisov v rámci EÚ od 1. mája 2010

Ako sme už informovali v minulom čísle časopisu Sociálne poistenie, 1. mája 2010 nadobudli v oblasti koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia účinnosť nové nariadenia. Ide o nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 988/2009 (ďalej len „nariadenie“) a nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „vykonávacie nariadenie“).

Pravidlá, ktoré nariadenia obsahujú, boli prijaté za účelom zohľadniť jednak vývoj na úrovni spoločenstva a jednak zmeny právnych predpisov na vnútroštátnej úrovni. Tieto nariadenia nahradili a súčasne modernizovali a zjednodušili pravidlá upravené v nariadení Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva (ďalej len „nariadenie č. 1408/71“), a v nariadení Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972, ktorým sa stanovuje postup na vykonávanie nariadenia (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, pretože sa stávali príliš rozsiahlymi a komplikovanými. Nariadenie č. 1408/71 však zostalo v platnosti na účely nariadenia Rady (ES) č. 859/2003 zo 14. mája 2003, ktoré rozširuje ustanovenia nariadenia (EHS) č. 1408/71 a nariadenia (EHS) č. 574/72 na štátnych príslušníkov tretích krajín, na ktorých sa už nevzťahujú tieto ustanovenia výlučne z dôvodu ich štátnej príslušnosti, a na účely dohody o Európskom hospodárskom priestore (Európsky hospodársky priestor tvoria Nórsko, Lichtenštajnsko a Island) a dohody medzi Európskym spoločenstvom a jeho členmi na jednej strane a Švajčiarskou konfederáciou na druhej strane o voľnom pohybe osôb, ako aj na účely ostatných dohôd. **Základnými princípmi novej právnej úpravy aj naďalej ostávajú princíp spočítavania období, rovnosť zaobchádzania, zachovanie nadobudnutých práv a uplatniteľnosť právnych predpisov len jedného členského štátu.**

Osobný rozsah nariadenia bol oproti nariadeniu č. 1408/71, ktoré sa vzťahovalo na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a na študentov, rozšírený aj o neaktívne osoby.

Zmeny v oblasti výmeny informácií

V novej právnej úprave zmena spočíva aj v zavedení elektronickej výmeny údajov v oblasti sociálneho zabezpečenia – systému EESSI (Electronic Exchange of Social Security Information). Na elektronickej výmene údajov medzi členskými štátmi (príslušnými inštitúciami, resp. úradmi) slúži štruktúrovaný elektronický dokument (Structured Electronical



Dokument). Dotknutej osobe príslušná inštitúcia vydáva prenosný dokument (Portable Document), ktorý je v papierovej forme a ktorý umožňuje danej osobe presadzovať svoje práva v zmysle nariadenia a vykonávacieho nariadenia. Na účel príslušnosti právnych predpisov sa používa prenosný dokument A1. Má charakter osvedčenia, ktoré potvrdzuje skutočnosť, akým právnym predpisom sociálneho zabezpečenia podlieha v ňom uvedená osoba. Vydáva ho vždy ten členský štát, ktorého právne predpisy sa na danú osobu vzťahujú.

Vykonávacie nariadenie umožňuje členským štátom, aby využili prechodné obdobie na zavedenie elektronickej výmeny údajov, ktoré je najviac dva roky od nadobudnutia účinnosti vykonávacieho nariadenia, t. j. do 30. apríla 2012. Na tento účel Správna komisia pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia stanovila vo svojich rozhodnutiach E1, H1 praktické podmienky prechodného obdobia potrebné na zabezpečenie výmeny údajov pri uplatňovaní nariadenia a vykonávacieho nariadenia. Zaviedla tlačenej verzie SED namiesto E formulárov, ale zároveň umožnila aj naďalej používať E formuláre. Sociálna poisťovňa v oblasti určovania príslušnosti právnych predpisov aj naďalej používa formuláre E101 upravené podľa nariadenia a vykonávacieho nariadenia, pričom uznáva príslušné informácie na akom-

koľvek dokumente vydanom inou inštitúciou, a to aj keď je založený na zastaranom formáte, obsahu alebo štruktúre. Formuláre E101 vydané pred 1. májom 2010 naďalej zostávajú v platnosti, a to až do uplynutia lehoty ich platnosti alebo do ich zrušenia alebo nahradenia dokumentmi vydanými podľa nariadenia a vykonávacieho nariadenia.

Určenie príslušnosti právnych predpisov

Pravidlá určenia príslušnosti právnych predpisov sú v nariadení upravené v hlavě II v článkoch 11 až 16 a vo vykonávacom nariadení v článkoch 14 až 21. Uvedené pravidlá rovnako ako v nariadení č. 1408/71 vychádzajú z koordinačnej zásady uplatniteľnosti právnych predpisov len jedného členského štátu a majú kogentný charakter, to znamená, že nepripúšťajú, až na niektoré výnimky, možnosť výberu medzi „lepším“ a „horším“ systémom. **Nariadenie zavádza nové pravidlo, v ktorého zmysle osoby prijímajúce peňažné dávky na základe svojej činnosti ako zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby alebo ako dôsledok tejto činnosti sa považujú za osoby, ktoré túto činnosť vykonávajú. To sa nevzťahuje na starobné dôchodky, invalidné dôchodky, pozostalostné dôchodky alebo dôchodky v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania ani na nemocenské peňažné**



dávky týkajúce sa ošetrovania počas neobmedzeného obdobia.

Nová právna úprava aj naďalej aplikuje pravidlo *lex loci laboris*, to znamená, že na zamestnancov alebo na samostatne zárobkovo činné osoby vykonávajúcej svoju činnosť v členskom štáte sa vzťahujú právne predpisy tohto členského štátu. Výnimka z pravidla *lex loci laboris* sa týka kategórie štátnych zamestnancov, ktorí podliehajú právnym predpisom členského štátu, ktorého štátna správa ich zamestnáva. V tomto prípade sa štátnym zamestnancom vydáva osvedčenie – formulár E101 upravený o príslušné ustanovenia nariadenia a vykonávacieho nariadenia.

Nariadenie stanovuje všeobecné pravidlo štátu bydliska v prípade, že osoba podľa právnych predpisov štátu bydliska poberá dávku v nezamestnanosti.

Napokon na zamedzenie vzniku negatívnej kolízie, v ktorej dôsledkom by sa na osobu neaplikovali právne predpisy žiadneho členského štátu, určuje pravidlo, podľa ktorého sa na akúkoľvek osobu, na ktorú sa neaplikuje žiadne z uvedených pravidiel, uplatňujú právne predpisy členského štátu bydliska bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia nariadenia zaručujúce danej osobe dávku podľa právnych predpisov jedného alebo viacerých členských štátov.

Vyslanie

Výnimku z pravidla *lex loci laboris* tvoria aj pravidlá o vyslaní. **Podstatnou zmenou pri uplatňovaní tohto inštitútu podľa nariadenia, ktorá sa uplatňuje tak v prípade vysielaných zamestnancov, ako aj v prípade vysielaných samostatne zárobkovo činných osôb, je možnosť vysielania na územie iného členského štátu na obdobie nepresahujúce 24 mesiacov.** To znamená, že vysielajúci členský štát môže povoliť vyslanie až na 24 mesiacov, a teda do úvahy už neprichádza možnosť vyslania povolená vysielajúcim členským štátom maximálne na 12 mesiacov s možnosťou predĺžiť vyslanie v prípade nepredvídateľných okolností na ďalších 12 mesiacov na základe súhlasu členského štátu, do ktorého bola osoba vyslaná. Takýto súhlas sa udeľoval na formulári E102 do 30. apríla 2010. Nariadenie neobsahuje žiadne explicitné prechodné ustanovenie o sčítaní období vyslania dosiahnutých podľa nariadenia č. 1408/71 a nariadenia. Preto Správna komisia s cieľom zabezpečiť jednotné uplatňovanie pravidiel o vyslaní počas prechodného obdobia medzi nariadením č. 1408/71 a nariadením a vzhľadom na zabezpečenie právnej kontinuity medzi uvedenými nariadeniami vydala rozhodnutie, v ktorom určila, že pri výpočte neprerušenej doby vyslania podľa nariadenia sa vezmú do úvahy všetky obdobia vyslania dosiahnuté podľa nariadenia č. 1408/71 tak, aby celkové obdobie neprerušenej doby vyslania dosiahnuté podľa oboch nariadení neprekročilo 24 mesiacov. Aj naďalej platí, že keď sa zamestnancovi skončí obdobie vyslania, to znamená 24 mesiacov, možno mu povoliť nové obdobie vyslania v prípade toho istého vysielajúceho zamestnávateľa a pre ten istý členský štát až po uplynutí najmenej dvoch mesiacov od skončenia predchádzajúceho obdobia vyslania. Sociálna poisťovňa situáciu

Príklad 1

Zamestnávateľ vyslal zamestnanca na prácu do Rakúska v období od 1. júla 2009 do 30. júna 2010 a z tohto dôvodu mu bol podľa nariadenia č. 1408/71 vystavený formulár E101. Zamestnávateľ však chce, aby daný zamestnanec pracoval v Rakúsku aj po 30. júni 2010. V tomto prípade, vzhľadom na maximálne možné obdobie vyslania 24 mesiacov, môže byť danému zamestnancovi potvrdené vyslanie od 1. júla 2010 najviac do 30. júna 2011 na upravenom formulári E101.

(vyslanie) dotknutej osoby posúdi a vystaví formulár E101 podľa nariadenia účinného v období, za ktoré sa situácia posudzuje. To znamená, že pre posúdenie situácie nie je rozhodujúci dátum doručenia žiadosti o vyslanie, ale obdobie, kedy je (bola) osoba vyslaná do druhého členského štátu. (Pozri príklad 1.)

Vykonávacie nariadenie možnosť vysielania vzťahuje aj na zamestnancov prijatých do zamestnania na vyslanie do iného členského štátu. Podmienkou je, aby sa na danú osobu bezprostredne pred začatím zamestnania vzťahovali právne predpisy vysielajúceho členského štátu. Podmienka bezprostrednosti je splnená, ak dotknutá osoba najmenej jeden mesiac pred vznikom zamestnania podliehala právnym predpisom vysielajúceho členského štátu.

V novej právnej úprave aj naďalej ostáva podmienkou vyslania zamestnanca skutočnosť, že osoba nie je vyslaná, aby nahradila inú osobu. Platí definícia, že o nahradenie vyslaného zamestnanca ide, ak zamestnávateľ na základe pokračujúcej obchodnej zmluvy opakovanne vysiela iného zamestnanca na tú istú pozíciu a na ten istý účel.

Podmienkou vyslania samostatne zárobkovo činné osoby v zmysle nariadenia je, aby činnosť, ktorú samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva v druhom členskom štáte, bola podobná činnosti, ktorú zvyčajne vykonáva v prvom členskom štáte. Vykonávacie nariadenie, ktoré v tejto súvislosti vychádza zo skúseností súdnej praxe, stanovuje, že posúdenie, či činnosť, ktorú samostatne zárobkovo činná osoba vykonáva v druhom členskom štáte, je podobná činnosti obvykle vykonávanej v prvom členskom štáte, vykoná prvý členský štát (vysielajúci členský štát). Pri tom nie je rozhodujúca kvalifikácia danej činnosti druhým členským štátom buď ako činnosť zamestnanca, alebo ako činnosť samo-

Príklad 2

Osoba zvyčajne samostatne zárobkovo činná na Slovensku, ktorej predmetom podnikania je vykonávanie inštalatérskych prác, má uzatvorenú na 6 mesiacov pracovnú zmluvu s poľským zamestnávateľom, na ktorej základe má na území Poľska vykonávať inštalatérské práce. V tomto prípade Sociálna poisťovňa posudzuje skutočnú povahu činnosti danej osoby vykonávanej na Slovensku a v Poľsku, ktorá je v tomto prípade rovnaká, a posudzuje splnenie podmienok vyslania. Ak táto osoba spĺňa všetky ustanovenia podmienky vyslania, bude jej vydaný formulár E101, aj napriek skutočnosti, že danú činnosť bude vykonávať podľa právnych predpisov Poľska ako zamestnanec.

statne zárobkovo činné osoby, ale skutočná povaha činnosti. (Pozri príklad 2.)

Vyslanie zamestnanca a samostatne zárobkovo činné osoby z územia Slovenskej republiky sa preukazuje upraveným formulárom E101, ktorý vystavuje príslušná pobočka Sociálnej poisťovne na základe písomnej žiadosti o vyslanie. Následkom nevystavenia formulára E101 je, že dotknutý zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba podliehajú právnym predpisom členského štátu výkonu práce a v súlade so zásadou uplatniteľnosti právneho poriadku len jedného členského štátu zamestnávateľ a zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba nemôžu platiť poisťné na sociálne zabezpečenie podľa slovenských právnych predpisov. Podmienky a charakteristické znaky vyslania zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb, ako aj s nimi súvisiace postupy sa nezmenili.

Výkon činnosti v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch

Medzi ďalšie výnimky z pravidla *lex loci laboris* patria pravidlá súbehu, a to zvyčajného výkonu závislej činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch, zvyčajného výkonu samostatnej zárobkovej činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch a zvyčajného výkonu zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch. V tejto súvislosti je výraznou zmenou definícia „zvyčajnosti“, ktorá v nariadení č. 1408/71 chýbala.

Vykonávacie nariadenie osobu zvyčajne vykonávajúcu zamestnanie v dvoch alebo viacerých členských štátoch definuje ako osobu, ktorá

- udržiava činnosť v jednom členskom štáte a zároveň vykonáva inú činnosť v jednom alebo vo viacerých členských štátoch, a to bez ohľadu na dĺžku trvania alebo povahu tejto inej činnosti,**
- nepretržite striedavo vykonáva činnosti s výnimkou zanedbateľných činností v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch, a to bez ohľadu na početnosť alebo pravidelnosť tohto striedania.**

Osoba uvedenej situácie oznamuje príslušnej inštitúcii sociálneho zabezpečenia členského štátu, na ktorého území má bydlisko. V prípade, že má bydlisko na Slovensku, svoju situáciu aj naďalej oznamuje ústrediu Sociálnej poisťovni na príslušnej žiadosti prostredníctvom príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne. V prípade uplatniteľnosti slovenských právnych predpisov bude danej osobe vydaný formulár E101 upravený o príslušné ustanovenia nariadenia a vykonávacieho nariadenia. Nariadenie č. 1408/71 stanovovalo pravidlá príslušnosti právnych predpisov u osôb zvyčajne zamestnaných v dvoch alebo viacerých členských štátoch, ktoré prevádzkovali medzinárodné dopravné služby, odlišne od ostatných zamestnancov. V súčasnosti sa pravidlá zjednotili. Ďalšia zmena spočíva v určení právnych predpisov štátu bydliska. Kým podľa nariadenia č. 1408/71 na určenie právnych predpisov štátu bydliska postačovalo, aby zamestnanec alebo

>>>

samostatne zárobkovo činná osoba zvyčajne vykonávajúci svoju činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch v štáte bydliska vykonávali aspoň nejakú časť svojej činnosti, nová právna úprava vyžaduje, aby takýto zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba v štáte bydliska vykonávali podstatnú časť svojej činnosti. Právne predpisy štátu bydliska sa uplatňujú aj v prípade, že takýto zamestnanec má viacerých zamestnávateľov, ktorých sídlo alebo miesto podnikania sa nachádza na území rôznych členských štátov. V prípade, že zamestnanec v štáte bydliska nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti, podlieha právnym predpisom štátu sídla alebo miesta podnikania zamestnávateľa.

Ak má osoba vykonávajúca zamestnanie v dvoch alebo viacerých členských štátoch zamestnávateľa mimo územia únie a býva v členskom štáte, vzťahujú sa na ňu právne predpisy štátu bydliska, aj keď v danom štáte nevykonáva podstatnú časť svojej činnosti.

Pokiaľ ide o zvyčajné vykonávanie samostatnej zárobkovej činnosti v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch, vykonávacie nariadenie aj v tomto prípade definuje pojem „zvyčajnosť“, pod ktorým sa rozumie súbežné alebo striedavé vykonávanie jednej alebo viacerých samostatných zárobkových činností v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch, bez ohľadu na charakter týchto činností.

V prípade, že sa na osobu zvyčajne samostatne zárobkovo činnú v dvoch alebo vo viacerých členských štátoch nevzťahujú právne predpisy štátu bydliska, daná osoba podlieha právnym predpisom členského štátu, v ktorom sa nachádza centrum je záujmu. Centrum záujmu sa posudzuje na základe kritérií, ktoré stanovuje vykonávacie nariadenie.

V tejto súvislosti je potrebné odlišiť zvyčajný výkon zamestnania a zvyčajný výkon samostatnej zárobkovej činnosti od vyslania. Rozhodujúce je trvanie činnosti v jednom alebo vo viacerých členských štátoch – či ide o dočasnú činnosť alebo o činnosť stálej povahy.

Nariadenie č. 1408/71 v súvislosti so situáciou, keď mala osoba postavenie štátneho zamestnanca v niektorom členskom štáte a zároveň bola zamestnaná a/alebo samostatne zárobkovo činná v jednom alebo v niekoľkých členských štátoch, určovalo príslušnosť právnych predpisov toho členského štátu, v ktorom bola takáto osoba poistená v rámci osobitného systému pre štátnych zamestnancov. V súčasnosti v prípade takejto osoby nie je viazaná príslušnosť právnych predpisov na členský štát, v ktorom je osoba poistená v osobitnom systéme pre štátnych zamestnancov, ale na členský štát, ktorého štátna správa danú osobu zamestnáva.

Právne predpisy štátu zamestnania v prípadoch, keď je osoba zvyčajne zamestnaná a samostatne zárobkovo činná v odlišných členských štátoch, sa uplatňujú bezvýhradne. Aj v tomto spočíva zmena oproti nariadeniu č. 1408/71. Nariadenie č. 1408/71 pripúšťalo výnimku zo zásady jednej uplatniteľnej legislatívy, podľa ktorej osoba podliehala právnym predpisom dvoch členských štátov. V praxi to znamenalo, že ak fyzická osoba bola na Slovensku samostatne zárobkovo činná a zároveň bola aj zamestnaná v inom členskom štáte, z titulu výkonu samostatnej zárobko-

vej činnosti podliehala slovenským právnym predpisom a z dôvodu zamestnania podliehala právnym predpisom toho štátu, na ktorého území bola zamestnaná.

Nariadenie v prechodných ustanoveniach explicitne rieši situácie, keď osoba v dôsledku uplatňovania nariadenia podlieha právnym predpisom iného členského štátu, ako sú právne predpisy určené v súlade s hlavou II nariadenia č. 1408/71. Určuje, že právne predpisy stanovené podľa nariadenia č. 1408/71 sa ďalej uplatňujú, pokiaľ príslušná situácia osoby zostáva nezmenená, avšak najdlhšie počas 10 rokov odo dňa začatia uplatňovania nariadenia, ak daná osoba nepožiadala, aby podliehala právnym predpisom podľa nariadenia. Za zmenu situácie sa považuje najmä zmena statusu osoby, zmena bydliska, ukončenie činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby, zmena štátu výkonu činnosti. V prípade podania žiadosti príslušnej inštitúcii členského štátu, ktorého právne predpisy sa majú na dotknutú osobu vzťahovať, do 31. júla 2010, bude daná osoba podliehať právnym predpisom v súlade s nariadením od 1. mája 2010. V prípade podania žiadosti po uplynutí stanovenej lehoty zmena v uplatniteľných právnych predpisoch bude účinná od prvého dňa nasledujúceho mesiaca. (Pozri príklad 3.)

Do kategórie osôb, ktoré si môžu vybrať medzi právnymi predpismi niekoľkých členských štátov určených nariadením, patria zmluvní zamestnanci Európskych spoločenstiev, ktorými sú zamestnanci pracujúci na generálnych riaditeľstvách EK, v úradoch EK popri generálnych riaditeľstvách, v agentúrach, v zástupeniach a delegáciách komisie. Tieto osoby uplatňujú svoje právo voľby na upravenom formulári E103.

Dobrovoľné poistenie

Nová právna úprava aj naďalej umožňuje súbeh povinného dôchodkového poistenia v inom členskom štáte a dobrovoľného

Príklad 3

Osoba je samostatne zárobkovo činná na Slovensku a súčasne je zamestnaná v Českej republike. Podľa nariadenia č. 1408/71 sa na túto osobu do 30. apríla 2010 uplatňovali právne predpisy oboch štátov – povinnosť platenia poistného na sociálne zabezpečenie z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti sa posudzovala podľa právnych predpisov Slovenskej republiky a z výkonu zamestnania podľa právnych predpisov Českej republiky. U tejto osoby nedošlo k zmenám, osoba je aj po 30. apríli 2010 samostatne zárobkovo činná na Slovensku a zamestnaná v Českej republike. Táto osoba bude aj od 1. mája 2010 podliehať právnym predpisom oboch členských štátov, najdlhšie však do 30. apríla 2020, ak sa dovtedy jej situácia nezmení a ak daná osoba nepožiadala o zmenu príslušnú inštitúciu sociálneho zabezpečenia Českej republiky, aby sa na ňu podľa nariadenia uplatňovali výlučne právne predpisy Českej republiky – štát zamestnania. Ak táto osoba požiadala o uvedenú zmenu napr. 15. septembra 2010, zmena bude účinná od 1. októbra 2010.

dôchodkového poistenia podľa slovenských právnych predpisov. V tomto prípade zavádza novú podmienku, podľa ktorej osoba môže využiť inštitút dobrovoľného dôchodkového poistenia na Slovensku len v prípade, že v niektorej etape svojej kariéry podliehala slovenským právnym predpisom na základe činnosti ako zamestnanec alebo ako samostatne zárobkovo činná osoba alebo ako dôsledok činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činné osoby. Nariadenie aj naďalej pripúšťa možnosť výnimiek zo všetkých uvedených pravidiel. Predpokladom je, že dva členské štáty alebo viac členských štátov uzatvoria o tom spoločnú dohodu v záujme určitých osôb alebo určitých kategórií osôb.

JUDr. Anna Kučová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie



Uplatnenie nároku na dávku v prípade choroby a materstva migrujúcich osôb v rámci EÚ

Prvého mája 2010 nadobudlo účinnosť nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia č. 988/2009 (ďalej len „nariadenie“) a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „vykonávacie nariadenie“). Táto skutočnosť ovplyvní aj výkon nemocenského poistenia, najmä pokiaľ ide o postupy pri uplatnení nároku na peňažné dávky v prípade choroby a materstva osôb, na ktoré sa uvedené nariadenia vzťahujú, čiže tzv. migrujúcich osôb.

Nariadenie spolu s vykonávacím nariadením vo vzťahu k členským štátom Európskej únie nahradili doposiaľ používané nariadenie rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva (ďalej len „nariadenie č. 1408/71“) a jeho vykonávacie nariadenie – nariadenie Rady (EHS) č. 574/72. Nariadenie č. 1408/71 spolu s jeho vykonávacím nariadením však neboli definitívne zrušené a naďalej sa budú uplatňovať vo vzťahu k Nórsku, Lichtenštajnsku, Islandu a Švajčiarsku.

Osobný a vecný rozsah nariadenia a vykonávacieho nariadenia

V súvislosti s poskytovaním peňažných dávok v prípade choroby a materstva sa nariadenie a vykonávacie nariadenie vzťahujú na a) štátnych príslušníkov členského štátu, b) osoby bez štátnej príslušnosti, c) utečencov, ktorí majú bydlisko v členskom štáte a podliehajú alebo podliehali právnym predpisom jedného alebo viacerých členských štátov, ako aj na ich rodinných príslušníkov a ich pozostalých.

V Slovenskej republike sa na účely peňažných dávok v prípade choroby a materstva nariadenie a vykonávacie nariadenie v súlade so zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) vzťahuje na

- a) zamestnanca,
- b) povinne nemocensky poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu,
- c) dobrovoľne nemocensky poistenú osobu,
- d) fyzickú osobu, ktorej plynie ochranná lehota podľa zákona o sociálnom poistení po zániku nemocenského poistenia podľa právnych predpisov iného členského štátu, ak po návrate na územie Slovenskej republiky poberá dávku v nezamestnanosti podľa právnych predpisov Slovenskej republiky.

Pokiaľ ide o vecný rozsah nariadenia a vykonávacieho nariadenia, tieto právne predpisy sa v Slovenskej republike vo veci peňažných dávok v prípade choroby a materstva vzťahujú na tieto nemocenské

dávky podľa zákona o sociálnom poistení:

- a) nemocenské,
- b) ošetrovné,
- c) materské.

Nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva podľa právnych predpisov iného členského štátu, ak danej osobe vznikol dôvod na poskytnutie peňažnej dávky v prípade choroby a materstva na území Slovenskej republiky

Osoba, ktorej vznikol dôvod na poskytnutie peňažnej dávky v prípade choroby a materstva na území Slovenskej republiky, si nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva môže uplatniť podľa právnych predpisov toho členského štátu, v ktorom je nemocensky poistená, t. j. v zásade na ktorého území vykonáva svoju zárobkovú činnosť.

Nárok sa uplatňuje v príslušnej inštitúcii nemocenského poistenia daného členského štátu. Oproti predchádzajúcemu obdobiu sa zjednodušili administratívne postupy pri uplatňovaní takéhoto nároku. Nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva sa v zmysle nariadenia č. 1408/71 a jeho vykonávacieho nariadenia uplatňoval prostredníctvom formulárov série E100 (E115 až E118). S účinnosťou od 1. mája 2010 si migrujúca osoba môže uplatniť nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva predovšetkým prostredníctvom tlačiva vydaného podľa slovenských právnych predpisov.

Osoba, ktorej vznikol dôvod na poskytnutie peňažnej dávky v prípade choroby a materstva na území Slovenskej republiky, si nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva môže uplatniť v príslušnej inštitúcii nemocenského poistenia iného členského štátu takto:

1. Vznik dôvodu na poskytnutie dávky preukáže tlačivom

- a) „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“, druhý diel tlačiva – „Žiadosť o nemocenské“ pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- b) „Žiadosť o materské“ pri materstve a tehotenstve,
- c) „Žiadosť o ošetrovné“ – prvý diel – „Žiadosť o ošetrovné“ pri potrebe ošetrovania.



(Do 30. apríla 2010 sa používali formuláre E115 „Žiadosť o peňažné dávky za pracovnú neschopnosť“ a E116 „Lekárska správa o pracovnej neschopnosti“.)

2. Trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti preukáže tlačivom „Preukaz o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti“. (Do 30. apríla 2010 sa používal formulár E115 vyplnený v časti B.)

3. Zánik nároku na dávku preukáže tlačivom

- a) „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“ – štvrtý diel tlačiva – „Hlásenie zamestnávateľovi a pobočke Sociálnej poisťovne o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti“ pri dočasnej pracovnej neschopnosti,

- b) „Žiadosť o ošetrovné“ – druhý diel – „Potvrdenie o skončení potreby ošetrovania/starostlivosti“ pri potrebe ošetrovania. (Do 30. apríla 2010 sa používal formulár E118 „Oznámenie o neuznaní alebo skončení práceneschopnosti“.)

Uvedené tlačivá sú slovenskými vnútroštátnymi tlačivami preukazujúcimi tieto skutočnosti a vystavuje ich príslušný ošetrojúci lekár na území Slovenskej republiky.

V rámci prechodného obdobia, t. j. v rámci obdobia od 1. mája 2010 do zavedenia elektronickej výmeny údajov medzi príslušnými inštitúciami členských štátov, príslušná inštitúcia nemocenského poistenia iného členského štátu však môže, aj napriek tomu, že jej bolo predložené vnútroštátne tlačivo Slovenskej republiky na uplatnenie nároku na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva

>>>

va, požiadať pobočku Sociálnej poisťovne o vystavenie euroeuroformulárov. V takom prípade príslušná pobočka Sociálnej poisťovne vystaví potrebné euroformuláre s určitými odchýlkami podľa postupov používaných do 30. apríla 2010. Vystavené euroformuláre pritom musia byť upravené tak, aby z nich bolo zrejmé, že sa vystavujú na účely nariadenia a vykonávacieho nariadenia. Ak nebude súčasťou žiadosti o vystavenie euroformulárov aj žiadosť o vystavenie formulára E116, pobočka Sociálnej poisťovne vystaví iba formulár E115 a priloží originál vnútroštátneho tlačiva preukazujúceho dôvod na poskytnutie dávky. Obdobne sa postupuje aj pri trvaní a ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti, pri ktorej sa poskytuje peňažná dávka v prípade choroby.

O vystavenie euroformulárov na uplatnenie nároku na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva v inom členskom štáte môže v prechodnom období požiadať príslušná inštitúcia tiež prostredníctvom osoby, ktorej vznikol dôvod na poskytnutie takejto dávky na území Slovenskej republiky. Pobočka Sociálnej poisťovne vystaví formulár E115, ku ktorému priloží originál vnútroštátneho tlačiva preukazujúceho dôvod na poskytnutie dávky. Po vystavení formulára E115 ho zašle osobe, ktorá požiadala o jeho vystavenie, aby ho sama predložila príslušnej inštitúcii, ktorá bude nárok na dávku v prípade choroby a materstva posudzovať. Obdobne sa postupuje aj pri trvaní a skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, pri ktorej sa poskytuje peňažná dávka v prípade choroby.

Na vystavenie formulárov E115 a E118 je miestne príslušná pobočka Sociálnej poisťovne podľa miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu osoby, ktorá si uplatňuje nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva. Ak takto nemožno určiť miestnu príslušnosť pobočky Sociálnej poisťovne, euroformuláre vystaví pobočka Sociálnej poisťovne, v ktorej územnom obvode príslušný lekár uznal pracovnú neschopnosť oprávnenej osoby.

Nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, ak dôvod na poskytnutie peňažnej dávky v prípade choroby a materstva vznikol v inom členskom štáte

Osoba, ktorej vznikol dôvod na poskytnutie peňažnej dávky v prípade choroby a materstva na území iného členského štátu a ktorá je nemocensky poistená podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, si uplatňuje nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva priamo v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne prostredníctvom potvrdenia ošetrojúceho lekára vystaveného v inom členskom štáte, ktorý zhodnotil jej zdravotný stav a osvedčil jej práceneschopnosť. Takáto osoba si môže v prechodnom období uplatniť nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva aj prostredníctvom formulárov E115 a E116. Ak k formuláru

E115 nie je predložený formulár E116, ako náhradu za tento formulár môže oprávnená osoba predložiť potvrdenie ošetrojúceho lekára vystavené v inom členskom štáte.

V prípade, že ošetrojúci lekár v členskom štáte, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie peňažnej dávky v prípade choroby a materstva, nevydáva potvrdenie o pracovnej neschopnosti, osoba, ktorej vznikla pracovná neschopnosť, požiada inštitúciu na území iného členského štátu o vystavenie potvrdenia. Táto inštitúcia bezodkladne zabezpečí lekárske posúdenie práceneschopnosti a vystavenie potvrdenia, spravidla na SED-e S055 „Žiadosť o peňažnú dávku“, príp. vystaví formuláre E 115 a E116, ktoré sa zašlú Sociálnej poisťovni.

Ak si oprávnená osoba uplatnila nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva podľa právnych predpisov Slovenskej republiky na tlačive vystavenom podľa právnych predpisov iného členského štátu, na príslušných euroformulároch alebo papierovom SED-e S055, pobočka Sociálnej poisťovne zohľadní všetky skutočnosti uvedené na predmetných tlačivách. Po doručení takýchto tlačív predloží útvar nemocenského poistenia pobočky Sociálnej poisťovne formulár E116, papierový SED S055 alebo vnútroštátne tlačivo na overenie posudkovému lekárovi pobočky Sociálnej poisťovne.

V prípade, že podá žiadosť o dávku z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanec, u ktorého je potrebné posúdiť nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, pobočka Sociálnej poisťovne postúpi bezodkladne zamestnávateľovi:

- a) originál žiadosti, ak ide o dočasnú pracovnú neschopnosť, pri ktorej sa nebude posudzovať nárok na nemocenské (spravidla dočasná pracovná neschopnosť do 10 dní) alebo

- b) kópiu žiadosti, ak ide o dočasnú pracovnú neschopnosť, pri ktorej sa bude posudzovať nárok na nemocenské (spravidla dočasná pracovná neschopnosť nad 10 dní).

Ukončenie pracovnej neschopnosti preukazuje oprávnená osoba prostredníctvom potvrdenia ošetrojúceho lekára vystaveného v inom členskom štáte alebo prostredníctvom SED-u S047 „Informácia o skončení práceneschopnosti“ alebo formulára E118.

Po zabezpečení kompletnosti údajov posúdi útvar nemocenského poistenia pobočky Sociálnej poisťovne nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva.

Konanie o nemocenskej dávke sa začína dňom doručenia žiadosti, t. j. dňom doručenia potvrdenia ošetrojúceho lekára vystaveného v inom členskom štáte, ktoré preukazuje vznik pracovnej neschopnosti, dňom doručenia SED-u S055 alebo formulára E115. Ak pobočka Sociálnej poisťovne prizná nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva, rozhodne o tom písomným rozhodnutím, ktoré zašle oprávnenej osobe. Inštitúcii miesta bydliska alebo pobytu takéto rozhodnutie nezasiela. Ak pobočka Sociálnej poisťovne neprizná nárok na peňažnú dávku v prípade choroby a materstva, rozhodne o uvedenej veci na formulári E118, ktorý má všetky náležitosti rozhodnutia a ktorý aj s prílohou zašle oprávnenej osobe a inštitúcii miesta bydliska alebo pobytu.

Na konanie o nároku na nemocenskú dávku uplatnenom prostredníctvom vnútroštátneho tlačiva iného členského štátu, príp. euroformulárov alebo papierových SED-ov, je miestne príslušná pobočka Sociálnej poisťovne v zmysle zákona o sociálnom poistení.

JUDr. Katarína Cviková
Mgr. Katarína Dokupilová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie





Dávky v nezamestnanosti a nové koordinačné nariadenia Európskej únie

Nadobudnutie účinnosti nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 (ďalej len „nariadenie 883/2004“), ako aj nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „vykonávacie nariadenie 987/2009“), prinieslo zmeny v oblasti dávok v nezamestnanosti.

Nové koordinačné nariadenia sa aplikujú na členské štáty EÚ. Na štáty tvoriace Európsky hospodársky priestor (Island, Nórsko, Lichtenštajnsko) a Švajčiarsku konfederáciu sa nové koordinačné nariadenia budú aplikovať až po úprave dohôd, ktoré rozšíria platnosť nových koordinačných nariadení aj na tieto štáty.

V úvode je potrebné zdôrazniť, že právne predpisy EÚ nenahrádzajú národnú legislatívu, sú však priamo záväzné a ich úlohou je koordinovať systémy sociálneho zabezpečenia členských štátov.

Zásada sčítania období nadobudnutých v členskom štáte EÚ

Podľa článku 61 nariadenia 883/2004 príslušná inštitúcia členského štátu EÚ, ktorá bude o nároku na dávku v nezamestnanosti rozhodovať, zohľadní v potrebnom rozsahu obdobia poistenia, zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti dosiahnuté podľa právnych predpisov ktoréhokoľvek členského štátu EÚ, ako keby boli dosiahnuté podľa právnych predpisov štátu, kde sa nárok na dávku v nezamestnanosti uplatňuje.

Ak však právne predpisy v štáte posudzovania žiadosti o dávku v nezamestnanosti podmieňujú nárok na dávky dosiahnutím období poistenia, vtedy obdobia zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti dosiahnuté podľa právnych predpisov iného členského štátu sa zohľadnia iba vtedy, ak by sa takéto obdobia považovali za obdobia poistenia.

Na základe uvedeného sa pri posúdení nároku na dávku v nezamestnanosti zohľadnia obdobia poistenia, zamestnania alebo samostatnej zárobkovej činnosti nadobudnuté v inom členskom štáte EÚ, ako keby boli dosiahnuté podľa právnych predpisov členského štátu EÚ, v ktorom sa nárok na dávku v nezamestnanosti uplatňuje.

V Slovenskej republike sa v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) obdobie výkonu samostatnej zárobkovej činnosti nepovažuje za obdobie poistenia v nezamestnanosti. Obdobie výkonu samostatnej zárobkovej činnosti potvrdené zahraničnou inštitúciou sa pri posúdení nároku na dávku v nezamestnanosti podľa slovenskej legislatívy nezohľadní.

Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne, ktorá bude o nároku na dávku v nezamestnanosti rozhodovať, zohľadní v potrebnom rozsahu len

- obdobia poistenia v nezamestnanosti alebo
- obdobia zamestnania, ktoré by sa považovali

žovali za obdobia poistenia v nezamestnanosti dosiahnuté podľa legislatívy iného členského štátu EÚ, tak, ako keby boli dosiahnuté podľa slovenskej legislatívy,

- **v prípade, že obdobie výkonu samostatnej zárobkovej činnosti potvrdí zahraničná inštitúcia ako obdobie poistenia v nezamestnanosti, toto obdobie bude tiež zohľadnené pri posúdení nároku na dávku v nezamestnanosti.**

Dokumenty preukazujúce nadobudnutie období v inom členskom štáte EÚ

Na preukázanie období poistenia v nezamestnanosti, období zamestnania a období výkonu samostatnej zárobkovej činnosti nadobudnutých v členských štátoch EÚ slúžia v prechodnom období (od 1. mája 2010 do 30. apríla 2012) tieto dokumenty:

- Formulár E301 „Potvrdenie týkajúce sa období, ktoré sa majú zohľadniť na priznanie dávok v nezamestnanosti“, ktorý sa používal aj za účinnosti koordinačných predpisov účinných do 30. apríla 2010.
- Prenosný dokument PDU1 „Obdobia, ktoré treba zohľadniť na priznanie dávky v nezamestnanosti“ osvedčuje získané obdobia poistenia v nezamestnanosti, obdobia zamestnania a obdobia výkonu samostatnej zárobkovej činnosti, ako aj iných skutočností relevantných pre nárok na dávku v nezamestnanosti, ktoré boli získané v inom členskom štáte EÚ. Tento dokument vydá príslušná inštitúcia v prípade, že o dokument preukazujúci nadobudnutie období v inom členskom štáte EÚ žiada fyzická osoba.
- Štruktúrovaný elektronický dokument v papierovej verzii, tzv. papierový SED – U002 „Záznam o obdobiach poistenia“. Tento druh dokumentu vydá príslušná inštitúcia členského štátu, ak o takýto dokument požiada inštitúcia štátu, kde sa nárok na dávku v nezamestnanosti posudzuje.

Uplatnenie nároku na dávku v nezamestnanosti

V prvom rade treba pri uplatnení nároku na dávku v nezamestnanosti podľa nariadenia 883/2004 rozlišovať medzi dvoma základnými kategóriami osôb:

1. osoby, ktoré sú čiastočne alebo prerušovane nezamestnané,
2. osoby úplne nezamestnané.

Osoby, ktoré sú čiastočne alebo prerušovane nezamestnané

Osoba, ktorá je čiastočne alebo prerušovane nezamestnaná a ktorá vykonáva zamestnanie

alebo samostatne zárobkovú činnosť v jednom členskom štáte EÚ, pričom bydlisko má v inom členskom štáte EÚ, by mala zostať dispozíciou službám zamestnanosti v štáte poslednej zárobkovej činnosti a tu si uplatniť aj nárok na dávku v nezamestnanosti. Pretože u tejto osoby je predpoklad, že po pominutí nepriaznivej situácie, vyvolanej napr. dočasným zastavením výroby, môže byť opätovne zamestnaná v štáte poslednej zárobkovej činnosti, má sa takejto osobe poskytovať dávka v nezamestnanosti na náklady inštitúcie poslednej zárobkovej činnosti.

Úplne nezamestnané osoby

Úplne nezamestnaná osoba, ktorá vykonáva zamestnanie alebo samostatne zárobkovú činnosť v jednom členskom štáte EÚ, pričom bydlisko má v inom členskom štáte EÚ, by sa mala dať k dispozícii službám zamestnanosti štátu bydliska. V prípade vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti by dávku v nezamestnanosti vyplácala inštitúcia bydliska. Nariadenie 883/2004 umožňuje v tomto prípade nezamestnanej osobe ako doplnujúci krok prihlásiť sa v službách zamestnanosti aj v štáte poslednej zárobkovej činnosti. V tomto prípade však osoba musí dodržiavať kontrolné postupy podľa legislatívy oboch členských štátov EÚ a v prípade kolízie by malo prednosť dodržiavanie kontrolných postupov podľa legislatívy štátu bydliska.

Úplne nezamestnané osoby je možné rozdeliť na

1. cezhraničných pracovníkov,
2. iných ako cezhraničných pracovníkov.

Cezhraničný pracovník

Základnou podmienkou na vymedzenie osoby ako cezhraničného pracovníka je skutočnosť, že táto osoba vykonáva činnosť ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovú činnosť v jednom členskom štáte EÚ a bydlisko má v inom členskom štáte EÚ, do ktorého sa vracia spravidla denne alebo aspoň raz za týždeň. Rozhodnutie Správnej komisie pre koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia č. U2 vymedzuje aj ďalšie podmienky, na ktorých základe je možné osobu subsumovať pod pojem cezhraničný pracovník. Cezhraničný pracovník, ktorý sa stane nezamestnaným, by sa mal dať k dispozícii službám zamestnanosti štátu bydliska a mal by si uplatniť nárok na dávku v nezamestnanosti v štáte bydliska.

V prípade úplne nezamestnaného cezhraničného pracovníka, ktorý vykonával posled-

>>>

nú zárobkovú činnosť v inom členskom štáte EÚ a ktorý sa vráti na územie Slovenskej republiky (do štátu bydliska), bude o nároku na dávku v nezamestnanosti rozhodovať príslušná pobočka Sociálnej poisťovne, ktorá pri posúdení nároku na dávku v nezamestnanosti uplatní pravidlo sčítania období.

Iný ako cezhraničný pracovník

Konkrétne vymedzenie osoby inej ako cezhraničný pracovník koordinačné nariadenia neobsahujú. V zásade ide o osobu, ktorá nespĺňa podmienky na zaradenie do kategórie cezhraničných pracovníkov. Táto osoba má po skončení zárobkovej činnosti možnosť voľby:

- **môže sa vrátiť do štátu bydliska, kde sa dá k dispozícii službám zamestnanosti, a uplatniť si v tomto štáte nárok na dávku v nezamestnanosti, alebo**
- **môže zostať k dispozícii službám zamestnanosti štátu poslednej zárobkovej činnosti. Dávka v nezamestnanosti sa v tomto prípade poskytuje podľa legislatívy štátu poslednej zárobkovej činnosti.**

Za osoby iné ako cezhraniční pracovníci sa považujú osoby, ktoré skončili poslednú zárobkovú činnosť na území Slovenskej republiky a predtým vykonávali zárobkovú činnosť aj v inom členskom štáte EÚ. Príslušná pobočka Sociálnej poisťovne, ktorá bude o nároku na dávku v nezamestnanosti rozhodovať, uplatní aj v tomto prípade pravidlo sčítania období, t. j. sčíta obdobia poistenia v nezamestnanosti nadobudnuté na území Slovenskej republiky s obdobiami poistenia v nezamestnanosti získanými na území iného členského štátu EÚ.

Výpočet výšky dávky v nezamestnanosti

Podľa článku 62 nariadenia 883/2004 príslušná inštitúcia členského štátu, ktorého právne predpisy ustanovujú, že výpočet dávok na základe výšky predchádzajúceho platu alebo príjmu z vykonávania povolania zohľadní výlučne plat alebo príjem z vykonávania povolania, ktorý daná osoba mala v súvislosti so svojou poslednou činnosťou ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba podľa uvedených právnych predpisov.

Na základe toho sa pri výpočte dávky v nezamestnanosti vychádza z platu alebo príjmu z vykonávania povolania, ktorý daná osoba mala v súvislosti so svojou poslednou činnosťou ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba.

Výpočet dávky v nezamestnanosti cezhraničného pracovníka

V prípade cezhraničného pracovníka, ktorý sa po skončení poslednej zárobkovej činnosti v členskom štáte EÚ vráti na územie bydliska, vznikne po splnení zákonných podmienok nárok na dávku v nezamestnanosti. Pri výpočte sa zohľadní plat alebo príjem z vykonávania poslednej zárobkovej činnosti v členskom štáte EÚ.

Ak bude plat alebo príjem potvrdený zahraničnou inštitúciou v inej mene ako euro, vykoná sa prepočet referenčným kurzom, ktorý uverejňuje Európska centrálna banka. Zahra-

ničný príjem prepočítaný na euro sa zohľadní na výpočet výšky dávky v nezamestnanosti s obmedzením na maximálny vymeriavací základ na platenie poisťného na poistenie v nezamestnanosti podľa slovenských právnych predpisov, ktorý platil v období, za ktoré sa dosiahol.

Výpočet dávky v nezamestnanosti u iného ako cezhraničného pracovníka

Pri výpočte dávky v nezamestnanosti u osoby inej ako cezhraničný pracovník sa zohľadnia len vymeriavacie základy, ktoré daná osoba mala v súvislosti so svojím vlastným poistením v nezamestnanosti podľa právnych predpisov Slovenskej republiky za celé rozhodujúce obdobie. Na príjem a obdobie poistenia v nezamestnanosti, ktoré boli získané v inom členskom štáte, sa neprihliada.

Náhrada vyplatenej dávky v nezamestnanosti

Novým inštitútom v porovnaní s koordinacími nariadeniami účinnými do 30. apríla 2010 je inštitút náhrady vyplatenej dávky v nezamestnanosti.

Náhrada vyplatenej sumy dávky v nezamestnanosti prichádza do úvahy v tých prípadoch, keď sa nezamestnaná osoba po skončení poslednej zárobkovej činnosti v členskom štáte EÚ vráti na územie štátu bydliska, kde si uplatní nárok na dávku v nezamestnanosti. Dávku v nezamestnanosti vypláca na vlastné náklady inštitúcia štátu bydliska aj napriek tomu, že osoba, ktorá si uplatnila nárok na dávku v nezamestnanosti, do systému sociálneho poistenia štátu bydliska poisťné na poistenie v nezamestnanosti neodvádzala.

Inštitúcia štátu poslednej zárobkovej činnosti uhradí inštitúcii bydliska plnú výšku dávok v nezamestnanosti počas prvých 3 mesiacov. Náhrada však nemôže byť vyššia, ako je splatná výška v prípade nezamestnanosti podľa legislatívy štátu poslednej zárobkovej činnosti.

Obdobie náhrady sa môže predĺžiť až na 5 mesiacov, ak osoba, ktorá si uplatnila nárok na dávku v nezamestnanosti v štáte bydliska, dosiahla v štáte poslednej zárobkovej činnosti počas predchádzajúcich 24 mesiacov aspoň 12 mesiacov poistenia.

Nariadenie 883/2004 pripúšťa aj možnosť upustiť od všetkých náhrad medzi inštitúciami členským štátom EÚ, prípadne určiť iné postupy pri náhrade vyplatenej dávky v nezamestnanosti.

Export dávky v nezamestnanosti

Aj v prípade exportu dávky v nezamestnanosti dochádza k zásadným zmenám oproti predchádzajúcej právnej úprave obsiahnutej v koordinačných nariadeniach. Z ustanovení článku 64 nariadenia 883/2004 a článku 55 vykonávacieho nariadenia 987/2009 vyplýva, že exportovanú dávku v nezamestnanosti už nebude vyplácať inštitúcia členského štátu, kde si nezamestnaná osoba hľadá zamestnanie, a teda sa vyplatene sumy dávok ani následne nebudú refundovať. Inštitúcia, ktorá nárok na dávku v nezamestnanosti posúdi a prizná a povolí nezamestnanej osobe priznaný nárok na dávku v nezamestnanosti so sebou vyviezť,

bude túto dávku v nezamestnanosti **sama aj vyplácať formou priamych platieb oprávnenej osobe.**

Na to, aby vznikol nezamestnanej osobe nárok na exportovanie dávky do iného členského štátu s cieľom hľadať si tam zamestnanie, musí táto osoba kumulatívne spĺňať tieto podmienky:

- musí ísť o **úplne nezamestnanú osobu**, t. j. nie o osobu s krátkodobým prerušením zárobkovej činnosti alebo zachovaným prepojením na svojho zamestnávateľa, keďže takáto osoba sa považuje za čiastočne alebo prerušovane nezamestnanú, a preto musí naďalej zostať k dispozícii zamestnávateľovi alebo službám zamestnanosti v členskom štáte výkonu zárobkovej činnosti,
- musí jej **vzniknúť nárok na dávku v nezamestnanosti** a nárok na jej výplatu v členskom štáte, v ktorom sa poskytla službám zamestnanosti; zároveň tento nárok musí trvať ku dňu odchodu do iného členského štátu,
- o želaní odísť si hľadať prácu do iného členského štátu a exportovať si tam dávku v nezamestnanosti musí **informovať** inštitúciu členského štátu, z ktorého odchádza a podľa ktorého právnych predpisov jej vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti,
- mala by žiadať vystavenie formulára potvrdzujúceho, že má zachovaný nárok na dávku v nezamestnanosti,
- musí byť **4 týždne k dispozícii službám zamestnanosti pred odchodom** (v individuálnych prípadoch je možnosť povoliť odchod do inej krajiny pred uplynutím tejto lehoty),
- musí **sa zaevidovať** v službách zamestnanosti v členskom štáte, do ktorého odišla, a podrobiť sa tamojšej legislatíve a podmienkam pri hľadaní zamestnania,
- musí **dôjsť k zaevidovaniu do 7 dní odo dňa, keď prestala byť k dispozícii službám zamestnanosti v členskom štáte, z ktorého odišla** (v individuálnych prípadoch je možnosť túto lehotu na zaevidovanie sa predĺžiť); v takomto prípade nezamestnaná osoba spĺňa podmienku nároku na export dávky nepretržite už odo dňa, keď prestala byť k dispozícii službám zamestnanosti v štáte, z ktorého odišla.

Celým nariadením 883/2004, ako i vykonávacím nariadením 987/2009 sa tiahne zásada vzájomného informovania s cieľom uľahčiť voľný pohyb osôb a zachovať priznané nároky. Vzájomná informačná povinnosť sa týka inštitúcie členského štátu, z ktorého nezamestnaná osoba s exportovanou dávkou v nezamestnanosti odchádza, nezamestnanej osoby a inštitúcie členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať si zamestnanie.

Ako sme už uviedli, ak nárok na exportovanie dávky v nezamestnanosti vznikne, dávku v nezamestnanosti bude formou priamych platieb poskytovať inštitúcia, ktorá dávku v nezamestnanosti aj priznála. Táto inštitúcia vystaví nezamestnanej osobe formulár, v ktorom potvrdí

- **dátum, od ktorého nezamestnaná osoba prestala byť k dispozícii službám zamestnanosti príslušného štátu,**
- **lehotu na zaevidovanie sa v službách zamestnanosti v členskom štáte, do ktorého odišla (7, príp. viac dní),**

- obdobie, počas ktorého sa nárok na dávku v nezamestnanosti zachová (v zásade tri, resp. až šesť mesiacov),
- ďalšie prípadné informácie o skutočnostiach, ktoré môžu ovplyvniť nárok na dávku.

Tieto informácie poskytne inštitúcia členského štátu, z ktorého nezamestnaná osoba s exportovanou dávkou v nezamestnanosti odchádza, inštitúcii členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba prichádza, prostredníctvom nezamestnanej osoby, ktorej dokument s uvedenými údajmi vystaví pred odchodom a ktorý je nezamestnaná osoba povinná predložiť inštitúcii členského štátu, do ktorého odišla. **Výmena informácií sa odo dňa účinnosti novej koordinačnej úpravy uskutočňuje prostredníctvom**

- formulárov E303 (upravených),
- PDU2 „Zachovanie nároku na dávku v nezamestnanosti“; tento formulár vystaví oprávnenej osobe inštitúcia členského štátu, ktorá dávku v nezamestnanosti priznala, a preukazuje sa ním zachovanie nároku na dávku v nezamestnanosti,
- PD U3 „Okolnosti ovplyvňujúce nárok na dávku v nezamestnanosti“; týmto formulárom informuje inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať zamestnanie, inštitúciu, ktorá dávku v nezamestnanosti poskytuje, o relevantných skutočnostiach;

alebo štruktúrovanými dokumentmi v papierovej forme, tzv. SED-mi.

- SED U007 „Dožiadanie o exparte“; týmto formulárom žiada o poskytnutie informácií inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať zamestnanie,
- SED U008 „Potvrdenie o exparte“; relevantné informácie o exparte potvrdzuje a zasiela inštitúcii členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať zamestnanie, inštitúcia, ktorá dávku v nezamestnanosti poskytuje,
- SED U009 „Notifikácia registrácie – export“; týmto formulárom sa potvrdí dátum zaevidovania v službách zamestnanosti v členskom štáte, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať zamestnanie,
- SED U010 „Okolnosti ovplyvňujúce nárok“; týmto formulárom poskytuje informácie inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať zamestnanie,
- SED U011 „Vplyv na nárok“; týmto formulárom poskytuje informácie inštitúcia členského štátu, z ktorého nezamestnaná osoba odišla,
- SED U012 „Žiadosť o pravidelné zasielanie informácií“; týmto formulárom žiada o pravidelné zasielanie informácií inštitúcia členského štátu, z ktorého nezamestnaná osoba odišla,
- SED U013 „Mesačné zasielanie informácií“; týmto formulárom, vystaveným na základe SED U012, zasiela informácie v pravidelných mesačných intervaloch inštitúcia členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla,
- SED U014 „Notifikácia návratu“; týmto formulárom potvrdí inštitúcia členského štátu, ktorá dávku v nezamestnanosti vy-

plácala, dátum návratu nezamestnanej osoby,

- SED U015 „Predĺženie obdobia exportu“; týmto formulárom potvrdí inštitúcia členského štátu, ktorá dávku v nezamestnanosti vypláca, predĺženie doby zachovania nároku na dávku,
- SED U016 „Zánik nároku“; týmto formulárom sa potvrdzuje skončenie nároku na dávku.

Ak nezamestnanej osobe príslušný formulár vystavený nie je, zašle ho inštitúcia členského štátu, z ktorého nezamestnaná osoba odišla, priamo dotknutej inštitúcii.

Inštitúcia vyplácajúca dávku v nezamestnanosti musí byť informovaná o relevantných skutočnostiach ovplyvňujúcich nárok na exportovanú dávku v nezamestnanosti na jednej strane inštitúciou členského štátu, do ktorého nezamestnaná osoba odišla hľadať si zamestnanie, a na druhej strane samotnou nezamestnanou osobou. Inštitúcia členského štátu, do ktorého odišla nezamestnaná osoba hľadať si zamestnanie, bezodkladne informuje inštitúciu členského štátu, z ktorého nezamestnaná osoba odišla, o dátume zaevidovania sa v službách zamestnanosti a o aktuálnom pobyte nezamestnanej osoby. Zároveň je možné dohodnúť v pravidelných mesačných intervaloch výmenu informácií dotknutých inštitúcií.

Pretože v Slovenskej republike je výnimočná situácia v tom, že nárok na dávku v nezamestnanosti posudzuje príslušná pobočka Sociálnej poisťovne a evidencia uchádzačov o zamestnanie sa vedie na príslušných úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny, tieto subjekty sa musia o relevantných skutočnostiach navzájom informovať.

Nárok na exportovanú dávku v nezamestnanosti trvá maximálne počas troch mesiacov od dátumu, od ktorého fyzická osoba prestala byť k dispozícii službám zamestnanosti v členskom štáte, z ktorého odišla. Toto obdobie

však môže byť aj kratšie a dôjde k tomu v situácii, keď celkový exportovaný nárok na dávku v nezamestnanosti nedosahuje dĺžku troch mesiacov. Vo výnimočných prípadoch možno obdobie exportovania dávky v nezamestnanosti predĺžiť až na šesť mesiacov, toto obdobie však nesmie byť dlhšie, ako je celkové obdobie nároku na dávku v nezamestnanosti podľa legislatívy členského štátu, z ktorého sa dávka v nezamestnanosti exportuje.

Nezamestnaná osoba, ktorá si exportovala dávku v nezamestnanosti do iného členského štátu, má možnosť si nárok na dovýplácanie dávky v nezamestnanosti v pôvodnom členskom štáte zachovať v prípade, ak sa do tohto členského štátu vráti, a to v období poskytnutom na export. Ak sa nezamestnaná osoba v období poskytnutom na export do pôvodného členského štátu nevráti, stratí sa nárok na dobratie dávky v nezamestnanosti v pôvodnom členskom štáte (vo výnimočných prípadoch je možnosť predĺžiť túto lehotu).

Nová právna úprava koordinačných nariadení je účinná od 1. mája 2010. Na predĺženie novej právnej úpravy sa určili tieto pravidlá:

Podľa novej právnej úpravy sa postupuje v prípade, že bola dávka v nezamestnanosti priznaná do 30. apríla 2010, ale nárok na export sa uplatňuje najskôr od 1. mája 2010.

Už prebiehajúci export dávky v nezamestnanosti, ktorý bol umožnený pred 1. májom 2010 formulárom E303, dobehne aj za účinnosti nových koordinačných nariadení podľa starých pravidiel, t. j. nová právna úprava sa na takýto export nevzťahuje.

JUDr. Katarína Mészárosová
JUDr. Zuzana Kamenistá

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



Povinnosti súvisiace s voľným pohybom pracovníkov v kontexte pracovných úrazov a chorôb z povolania

Cieľom tohto článku je poskytnúť všetkým subjektom, ktoré využívajú možnosti slobody voľného pohybu osôb za prácou v rámci Európskej únie, všetky užitočné informácie, týkajúce sa oblasti pracovných úrazov a chorôb z povolania. S účinnosťou od 1. mája 2010 sa aj na túto oblasť začali aplikovať nové koordinačné nariadenia, a to Nariadenie (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a Nariadenie (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup na vykonávanie Nariadenia č. 883/2004 (ďalej len „koordinačné nariadenia“).

V rámci úrazového poistenia je potrebné zdôrazniť určité súvislosti medzi európskymi a národnými, teda slovenskými právnymi normami, ktorých spoločným prvkom je sociálne zabezpečenie migrujúcich pracovníkov v prípade pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Európskymi právnymi normami rozumieme spomenuté koordinačné nariadenia, ktoré upravujú predovšetkým poskytovanie vecných dávok v tejto oblasti, na rozdiel od slovenských právnych noriem, ktorých úlohou je regulovanie podmienok priznávania peňažných dávok pri vzniku poistnej udalosti tohto typu. V zmysle slovenskej legislatívy je to zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

Najčastejšou formou voľného pohybu pracovníkov je ich vyslanie za prácou do iného členského štátu. V súlade s koordinačnými nariadeniami môže slovenský zamestnávateľ vyslať svojho zamestnanca za prácou do iného členského štátu Európskej únie za predpokladu, že očakávané trvanie tejto práce nepresiahne 24 mesiacov a že daný zamestnanec nie je vyslaný s cieľom nahradíť inú osobu. V záujme určitej ochrany zamestnanca v prípade pracovného úrazu by malo vyslanie predchádzať splnenie povinnosti zamestnávateľa, spočívajúcej v podaní žiadosti o vystavenie formulára E101. Sociálna poisťovňa tak môže na základe tejto žiadosti preskúmať splnenie všetkých podmienok vyslania a následne vystaviť zamestnancovi predmetný formulár E101, určujúci definitívnu uplatniteľnosť slovenskej legislatívy.

Ak teda dôjde k pracovnému úrazu počas vyslania zamestnanca na území iného štátu, má tento zamestnanec nárok na vecné dávky poskytované zo systému uplatňovaného pre pracovné úrazy a choroby z povolania v danom členskom štáte. Vecnými dávkami v tomto prípade rozumieme lekárske vyšetrenia a ostatné zdravotné výkony v súvislosti s daným pracovným úrazom, poskytované v zmysle právnych predpisov daného členského štátu. Nárok na peňažné úrazové dávky upravujú právne predpisy príslušného štátu, teda slovenské právne predpisy, a to už spomínaný zákon o sociálnom poistení. Na rozdiel od vecných dávok v prípade pracovného úrazu, na ktoré vzniká nárok tak osobám zamestnaným, ako aj osobám samostatne zárobko-

vo činným, nárok na peňažné dávky majú v zmysle zákona o sociálnom poistení len osoby zamestnané, inak povedané zamestnanci v riadnom pracovnom pomere a osoby vykonávajúce práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov uvádza tri druhy týchto dohôd – dohodu o vykonaní práce, dohodu o pracovnej činnosti a dohodu o brigádnickej práci študentov. Samostatne zárobkovo činné osoby sú v zmysle § 16 a § 17 zákona o sociálnom poistení vylúčené z osobného rozsahu úrazového poistenia. Inak povedané, týmto osobám nevzniká nárok na úrazové dávky v rámci systému sociálneho poistenia v Slovenskej republike.

Zatiaľ čo peňažné dávky v súvislosti s pracovným úrazom poskytuje výlučne príslušná inštitúcia, teda v tomto prípade Sociálna poisťovňa, vecné dávky v súvislosti s pracovným úrazom poskytuje inštitúcia štátu, do ktorého bol daný zamestnanec vyslaný a kde utrpel predmetný úraz pracovného charakteru, v mene a na náklady príslušnej inštitúcie. V Slovenskej republike refunduje vecné dávky zdravotnej starostlivosti príslušná zdravotná poisťovňa, v ktorej je zamestnanec, resp. samostatne zárobkovo činná osoba povinne verejne zdravotne poistená. Podmienkou tejto refundácie je existencia formulára E101 a u osôb zamestnaných (ako sú vymedzené vyššie) aj potvrdenie Sociálnej poisťovne o uznaní pracovného charakteru úrazu, resp. choroby z povolania. Povinnosťou zamestnávateľa je teda nahlásiť predmetný úraz príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá následne posúdi, či tento úraz spĺňa charakteristické znaky pracovného úrazu v zmysle zákona o sociálnom poistení. Definitívne potvrdenie pracovného úrazu oznámi Sociálna poisťovňa príslušnej zdravotnej poisťovni, ktorá vystaví poškodenému zamestnancovi formulár E123 (náhrada vecných dávok v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania).

V prípade, že zamestnávateľ vyslal svojho zamestnanca za prácou do iného členského štátu Európskej únie bez toho, aby požiadal Sociálnu poisťovňu o vystavenie formulára E101, môže tak urobiť aj spätne, najmä v prípade že jeho zamestnanec utrpel počas obdobia vyslania pracovný úraz, resp. sa u neho zistila choroba z po-

volania. V tejto súvislosti je však potrebné zdôrazniť, že Sociálna poisťovňa nie je povinná vystaviť predmetný formulár, a to predovšetkým vtedy, ak zamestnávateľ nespĺnil podmienky vyslania. Táto skutočnosť by teda mala za následok, že na zamestnanca, ktorý utrpel pracovný úraz, by sa nevzťahovali slovenské právne predpisy. V konečnom dôsledku by tak nebolo možné realizovať náhradu vecných dávok poskytnutej zdravotnej starostlivosti zo strany príslušnej slovenskej zdravotnej poisťovne a poškodený zamestnanec by si súčasne ani nemohol uplatniť svoje nároky z úrazového poistenia jeho zamestnávateľa so sídlom na území Slovenskej republiky. Jediným možným riešením tejto pre zamestnanca mimoriadne nepriaznivej situácie by zostávalo už len využitie inštitútu výnimky v zmysle koordinačných nariadení. O udelení tejto výnimky rozhoduje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a až v prípade jej kladného vybavenia by sa na daného zamestnanca začali aplikovať slovenské právne predpisy.

Koordinačné nariadenia si okrem zjednotenia a zefektívnenia pravidiel koordinácie stanovili za cieľ aj zavedenie elektronickej výmeny údajov v oblasti sociálneho zabezpečenia, ktorá by sa mala uskutočniť počas dvojročného prechodného obdobia, počnúc dňom 1. mája 2010. So zavedením elektronickej výmeny údajov je spojená aj náhrada papierových euro formulárov elektronickými, čo v oblasti pracovných úrazov a chorôb z povolania znamená zrušenie už uvedených formulárov E101 a E123. Tieto papierové formuláre budú nahradené tzv. prenosnými dokumentmi, a to prenosným dokumentom A1 (namiesto E101) a prenosným dokumentom DA1 (namiesto E123).

Vzhľadom na uvedené skutočnosti je potrebné vopred zvážiť prípadné vysielanie samostatne zárobkovo činných osôb a súčasne splnenie povinností zamestnávateľa v súvislosti s vysielaním svojich zamestnancov, aby sa tak predišlo nežiaducim právnym následkom v prípade vzniku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

JUDr. Peter Hricko
odbor úrazového poistenia,
poistenia v nezamestnanosti
a garančného poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

System sociálneho poistenia v Lotyšsku (1)

System sociálneho poistenia v Lotyšsku organizuje Ministerstvo sociálnych vecí (Labklājības ministrija). Poistné sa odvádza prostredníctvom Štátneho daňového úradu a finančných úradov a všetky dávky spravuje Sociálna poisťovňa (Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra – VSAA) so svojimi 33 miestnymi pobočkami. Sociálne poistenie zahŕňa dávky v chorobe, materstve, pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania, v starobe, invalidite, pozostalostné dávky, ako aj rodinné dávky.



Dôchodkové poistenia

Dôchodkové poistenie v Lotyšsku sa riadi zákonom o štátnych dôchodkoch, ktorý je účinný od 1. januára 1996. Tvorí základ pre prvý pilier štátnych starobných dôchodkov. Zákom o štátnych kapitálovo krytých dôchodkoch zo 17. februára 2000 bol v Lotyšsku zavedený druhý pilier. Dávky z tohto piliera závisia od sumy nasporeného kapitálu na účte poistenca. Do prvého piliera patria všetky osoby, ktoré odvádzajú poistné. Účasť v druhom pilieri je povinná pre všetky osoby, ktoré k 1. júlu 2001 ešte nedovršili tridsať rokov veku. Vstup do druhého piliera je dobrovoľný pre osoby, ktoré v tomto období dovŕšili vek medzi 30. a 49. rokom. Okrem týchto dvoch pilierov existuje taktiež tretí pilier, v ktorom je účasť dobrovoľná. Tento pilier však nepatrí do systému štátneho sociálneho poistenia.

Dávky a ich výška závisia od odvedeného poistného a trvania obdobia dôchodkového poistenia. Zohľadňujú sa pritom aj obdobia

získané pred vznikom samostatnej Lotyšskej republiky. Jednotný systém sociálneho poistenia zahŕňa tak zamestnancov, ako aj samostatne zárobkovo činné osoby.

Za zamestnanca sa považuje fyzická osoba, ktorá na základe pracovnej zmluvy za dohodnutú odmenu vykonáva prácu pre zamestnávateľa a pod jeho dohľadom. Zamestnávateľ musí prijatie zamestnanca nahlásiť príslušnému finančnému úradu. Poistné do systému sociálneho poistenia činí spravidla 33,09 % mzdy, z čoho 9 % platí zamestnanec a 24,09 % zamestnávateľ. Z celkovej sumy tvorí 27,10 % starobné poistenie a 3,03 % invalidné poistenie. Zvyšné poistné tvorí nemocenské a úrazové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Poberatelia dôchodku sú v Lotyšsku nemocensky poistení.

Samostatne zárobkovo činné osoby musia byť tiež nahlásené v daňovom registri a štátnom registri finančnej správy. Vymeriavací základ na platenie poistného si môžu určiť sami, pričom sa každoročne stanovuje spodná a horná hranica, ktorú nemožno prekro-

čiť. V súčasnosti je spodná hranica 1 800 Lotyšských Latov (LVL) a horná, rovnako ako u všetkých povinne poistených osôb, 23 800 LVL. Poistné sa odvádza štvrtročne. Samostatne zárobkovo činné osoby podliehajú povinnému poisteniu, ak ich príjem z činnosti presiahne uvedenú najnižšiu hranicu. Poistná sadzba závisí od druhu samostatnej zárobkovej činnosti a veku poistenca a pohybuje sa medzi 27,29 % a 30,5 %. Samostatne zárobkovo činné osoby nie sú v Lotyšsku poistené proti pracovnému úrazu alebo pre prípad nezamestnanosti.

V Lotyšsku je možné sa dôchodkovo poistiť aj dobrovoľne od dovŕšenia 15 rokov veku až do dosiahnutia dôchodkového veku. Dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba musí mať pobyt v Lotyšsku a nesmie byť zároveň povinne poistená, napríklad ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba.

Dôchodkové poistenie v Lotyšsku pozná okrem všeobecného aj špeciálne systémy poistenia vzťahujúce sa určitý okruh osôb, napríklad príslušníkov ozbrojených síl, úradníkov a podobne. Poistenie týchto osôb je upravené osobitnými zákonmi.

Žiadosti o dôchodkové dávky je potrebné podávať bez zbytočného odkladu. Žiadosť o starobný dôchodok je napríklad potrebné podať pred vznikom nároku. Jej podanie po vzniku nároku môže mať za následok to, že sa bude vyplácať od neskoršieho dátumu, ako je deň dovŕšenia dôchodkového veku. Pozostalostná dávka sa poskytuje odo dňa úmrtia a podať žiadosť je možné najneskôr do konca dvanásteho mesiaca po tomto dni.

Dôchodkové dávky, ktoré nie sú viac ako trikrát vyššie než štátna sociálna dávka, sa zvyšujú každoročne v závislosti od vývoja cenovej hladiny v hospodárstve krajiny a príjmov, ktoré podliehajú povinnému sociálnemu poisteniu. Dôchodky, ktoré sú vyššie než trojnásobok, ale menšie než pätnásobok štátnej sociálnej dávky, sa zvyšujú podľa stúpajúcej cenovej úrovne. Ak sú dôchodky vyššie ako pätnásobok štátnej sociálnej dávky, zvýšeniu nepodliehajú. Všetky dôchodky, ktoré boli priznané do 31. decembra 1995, sú oslobodené od zdanenia. Dôchodky priznané po 1. januári 1996 sú premetom zdanenia, avšak v závislosti od druhu dôchodku existujú tiež sumy dôchodkov, ktoré sú od dane oslobodené.

>>>

Starobný dôchodok

Nárok na lotyšský starobný dôchodok vzniká dosiahnutím 62. roku veku, ak poistenec získal obdobie dôchodkového poistenia najmenej 10 rokov. Tento vek odchodu do dôchodku platí pre ženy od 1. júla 2008. Jeho pôvodná hranica bola 60 rokov veku. Od 1. júla 2004 sa zvyšovala postupne o šesť mesiacov za každý rok. Ak poistenec pracuje aj po dovŕšení dôchodkového veku, zvyšuje sa suma dôchodku z prvého piliera.

Dôchodok je možné poberať aj predčasne, najskôr však dva roky pred dosiahnutím riadneho veku odchodu do dôchodku. Okrem iného je potrebné na nárok na predčasný starobný dôchodok získať aj 30 rokov obdobia dôchodkového poistenia. Za určitých okolností je od 1. januára 2005 možné uplatniť si nárok na predčasný dôchodok až do piatich rokov pred dosiahnutím dôchodkového veku, ak sa napríklad okrem získania potrebného obdobia dôchodkového poistenia osoba stará o päť detí alebo o jedno zdravotne postihnuté dieťa až do ôsmeho roku jeho života.

Predčasný starobný dôchodok sa vypláca vo výške 80 % riadneho dôchodku. Po dovŕšení dôchodkového veku sa suma vyplácanej dávky zvýši na hodnotu riadneho starobného dôchodku. Počas poberania predčasného dôchodku však nemožno ďalej pracovať.

V Lotyšsku je možné poberať minimálny starobný dôchodok. Ak poistenec získal menej než 20 rokov obdobia dôchodkového poistenia, jeho minimálny starobný dôchodok predstavuje 1,1-násobok štátnej sociálnej dávky, teda 49,50 LVL. Pri období poistenia v rozsahu 20 až 30 rokov je to 1,3-násobok, čo je 58,50 LVL, v rozmedzí 30 a 40 poistných rokov 1,5-násobok, teda 67,50 LVL, a nad 40 rokov je to 1,7-násobok štátnej sociálnej dávky, čo činí 76,50 LVL. V roku 2005 bol zavedený tiež prídavok k dôchodku v prípade, že poistenec má nárok na starobný dôchodok, získal 30 rokov obdobia poistenia a suma dávky nedosahuje 135 LVL mesačne. Pri podmienke sumy mesačného dôchodku sa zohľadňujú aj ostatné lotyšské dávky, ako aj dávky z členských štátov Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska.

Invalidný dôchodok

Nárok na lotyšský invalidný dôchodok patrí, ak je poistenec invalidný a získal obdobie dôchodkového poistenia najmenej tri roky. Stupeň invalidity je rozdelený do troch kategórií. To, do ktorej kategórie poistenec patrí, určí expertná zdravotná komisia podľa zdravotného stavu, následkov poškodenia a predpokladaného času ich trvania.

Kategórie invalidity sú definované takto:

- 1. kategória: vysoký stupeň neschopnosti pracovať a závislosť od pomoci inej osoby,**
- 2. kategória: vysoký stupeň neschopnosti pracovať,**

3. kategória: stredný stupeň neschopnosti pracovať.

Aby mohol poistenec získať nárok na invalidný dôchodok, musí byť jeho schopnosť pracovať znížená najmenej o 25 % oproti zdravej fyzickej osobe. Dávku je možné poskytnúť najskôr od dovŕšenia 16. roku veku a najdlhšie do dosiahnutia dôchodkového veku. Výška dávky závisí od dosiahnutého stupňa invalidity, poistného, ktoré bolo odvedené, a obdobia dôchodkového poistenia. Popri dávke invalidného poistenia na základe 3. stupňa invalidity je možné súbežne poberať aj dávku v nezamestnanosti.

Pozostalostný dôchodok

Medzi pozostalé osoby, ktoré majú nárok na dávku, patria siroty, súrodenci, ktorí sú závislí od starostlivosti zomrelej osoby, alebo vnuci. Systém poistenia v Lotyšsku nepozná vdovský a vdovecký dôchodok, pretože manžel alebo manželka nepatria do okruhu osôb, ktoré majú nárok na pozostalostnú dávku po zomretom poistencovi.

Aby mohol vzniknúť nárok na pozostalostnú dávku, musí zomretý poistenec získať najmenej desať rokov obdobia dôchodkového poistenia a úmrtie muselo nastať aspoň desať rokov pred dovŕšením veku odchodu do starobného dôchodku.

Nárok na sirotsky dôchodok má dieťa, ktoré nedovŕšilo 18 rokov veku. Sirotsky dôchodok sa poskytne tiež vtedy, keď má dieťa menej ako 24 rokov a štúdiom sa pripravuje na po-

volanie. Nezávisle od veku vzniká nárok zdravotne postihnutému dieťaťu, ak bolo postihnuté ešte pred dovŕšením 18. roku veku. Nárok vzniká aj nevlastným deťom, ak ich nevyživujú vlastní rodičia. Súrodenci alebo vnuci, ktorí záviseli od starostlivosti zomreleho, môžu mať nárok na pozostalostnú dávku za rovnakých podmienok ako siroty. Avšak musia spĺňať podmienku navyše – nesmú mať žiadnych rodičov, ktorí by boli schopní vykonávať zárobkovú činnosť, a sami nie sú schopní pracovať.

Výška pozostalostnej dávky sa určuje na základe predpokladaného starobného dôchodku, ktorý by zomrelá osoba získala. Dieťa dostane 50 % takéhoto dôchodku. Ak sú dve deti, ktoré majú na dávku nárok, vypláca sa suma v celkovej výške 75 % dôchodku, u troch a viacerých detí 90 % dôchodku. Ak teda existujú viac ako traja pozostalí, vypláca sa najviac 90 % starobného dôchodku. Avšak najnižšia suma dávky, ktorú môžu pozostalé osoby poberať, je výška štátnej sociálnej dávky. Ak sirote nevznikne nárok na výplatu dávky, napríklad pre nesplnenie poistno-právnych podmienok, poskytne sa jej dávka vo výške štátnej sociálnej dávky. Ak je v tomto prípade sirôt viacero, rozdelí sa dávka pomerne pre každú z nich.

Mgr. Adrián Terek

oddelenie záležitostí EÚ
Sociálna poisťovňa, ústredie



Postavenie a úlohy odborov v sociálnom systéme

Sociálna politika zahŕňa spoločenskú činnosť zameranú na spoločenské systémy a vzťahy vytvorené medzi ľuďmi na základe dlhodobých skúseností a aplikovaním jej legislatívneho zakotvenia. Do oblasti sociálnej politiky patria predovšetkým spoločenské vzťahy v občianskej spoločnosti. Ústava SR č. 460/1992 Zb. zakotvuje v čl. 37 právo občanov slobodne sa združovať s inými na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov. Najvýznamnejšou organizáciou zastupujúcou záujmy zamestnancov a ich rodinných príslušníkov, ale aj všetkých občanov vo všeobecnosti, je v zmysle Ústavy SR a aplikačnej legislatívy sústava odborových organizácií. Rovnako aj väčšina ľudí považuje odborové organizácie a ich vrcholové orgány za reprezentantov ľudí práce, bez ohľadu na to, či sú členmi odborov alebo nie. Odborové organizácie vznikajú v zmysle Ústavy SR nezávisle od štátu, ktorý nemôže obmedzovať ich počet a ani zvyšovať niektoré z nich v podniku alebo odvetví. Súčasťou práva slobodného združovania na ochranu svojich hospodárskych a sociálnych záujmov je aj právo na štrajk. V rámci ochrany hospodárskych a sociálnych práv sú odbory a konkrétne aj Konfederácia odborových zväzov (KOZ) SR členom pripomienkového konania k zákonom a ďalším právnym predpisom, zmluvám a medzinárodnoprávnym dokumentom SR.

Ochranu sociálnych práv zamestnancov a všetkých ľudí práce uplatňuje KOZ SR pri príprave zákonov a ďalších významných dokumentov určujúcich spoločenské procesy v takých dôležitých oblastiach, ako je trh práce, pracovné a mzdové podmienky zamestnancov, ich sociálne poistenie, ako aj zabezpečenie občanov pri zákonom uznaných spoločenských udalostiach a v prípade neschopnosti zabezpečiť si svojou ekonomickou činnosťou potrebné životné podmienky.

Veľmi významným spoločenským inštitútom je sociálny dialóg medzi sociálnymi partnermi, ktorými sú vláda a zástupcovia zamestnancov, teda KOZ SR a ďalšie odborové združenia v SR a zástupcovia zamestnávateľov združení do Asociácie zamestnávateľských zväzov a združení (AZZZ) SR a Republikovej únie zamestnávateľov (RÚZ). Na pravidelných rokovaníach Hospodárskej a sociálnej rady, národného tripartitného orgánu, sa predkladajú všetky významné dokumenty upravujúce a ovplyvňujúce pracovné a životné podmienky občanov SR. Tripartita podčiarkuje význam spoločného postupu sociálnych partnerov v oblasti sociálnej politiky štátu uplatňovanej na pracoviskách, vo vzťahu k výkonu ekonomickej činnosti občanov, ale aj v živote jednotlivcov a rodín a ich zabezpečenia systémami sociálnej ochrany.

Dôležitou úlohou KOZ SR, zakotvenou aj v Programových tézach KOZ SR prijatých na VI. zjazde, je sociálna politika. V rámci sociálnej politiky presadzujú odbory záujmy svojich členov a všetkých zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v pracovnoprávných vzťahoch,

v sociálnom zabezpečení súvisiacom s výkonom práce alebo inej ekonomickej činnosti a s občianskym životom. Z oblasti sociálneho zabezpečenia presadzuje KOZ SR záujmy zamestnancov predovšetkým v nemocenskom a dôchodkovom poistení, v poistení v nezamestnanosti, v úrazovom poistení, ako aj v garančnom poistení. Všetky tieto činnosti vykonáva Sociálna poisťovňa. Úlohou Sociálnej poisťovne je zabezpečiť výber poistného na všetky uvedené druhy poistenia a vyplácať všetky priznané dávky v rámci systémov verejného sociálneho poistenia.

V rámci riadiacich a kontrolných orgánov Sociálnej poisťovne je zo zákona vytvorená Dozorná rada Sociálnej poisťovne ako dozorný orgán, v ktorom majú zastúpenie aj odbory ako zástupcovia zamestnancov. KOZ SR je zastúpená v dozornej rade tromi členmi.

V posledných rokoch prebiehajú reformy vo všetkých systémoch sociálnej ochrany v SR. V rámci týchto procesov presadzuje KOZ SR uplatnenie princípov a zásad európskeho sociálneho modelu. Tento model znamená jednoznačné zlepšenie sociálnych istôt občanov, najmä v pracovnoprávných vzťahoch, zamestnanosti, zabezpečení mladých rodín pri starostlivosti o deti, zdravotne postihnutých osôb, ale aj zabezpečení v chorobe, starobe a materiálnej odkázanosti.

Konkrétna úloha KOZ SR v oblasti sociálneho zabezpečenia vyplýva z charakteristiky tohto systému, ktorý je „súborom právnych, finančných a organizačných nástrojov a opatrení, ktorých cieľom je kompenzovať nepriaznivé finančné a sociálne dôsledky rôznych životných okolností a udalostí ohrozujúcich uznané sociálne práva alebo im predchádzať. Skladá sa zo sociálneho poistenia, sociálnej podpory a sociálnej pomoci“ (Gajdošíková, 1997). Aj Ústava SR č. 460/1992 Zb. zakotvuje v čl. 39 právo občanov na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu alebo pri strate živiteľa. Súčasne určuje, že každý, kto je v hmotnej núdzi, má právo na nevyhnutnú pomoc na zabezpečenie základných životných podmienok. Rovnaké práva pre občanov zakotvuje aj Listina základných práv a slobôd vo svojom čl. 30. Celý systém sociálnej ochrany vytvára sociálnu sieť ochraňujúcu každého občana štátu pred pádom do chudoby a sociálnej vylúčenosti. KOZ SR pri formulovaní svojich požiadaviek a vypracúvaní stanovísk k legislatívnym a programovým materiálom vlády a jednotlivých ministerstiev vychádza z týchto príslušných postulátov, aby životné, pracovné aj voľnočasové podmienky občanov kvalitatívne rástli a aby systém zabezpečil primerané podmienky všetkým občanom, bez ohľadu na ich status a pracovné zaradenie.

Vo vzťahu k Sociálnej poisťovni má KOZ SR dominantný záujem na finančnej stabilite tejto inštitúcie, aby bola schopná riadiť a zabezpečovať procesy v sociálnom poistení, aby bola schopná vyplácať dávky sociálne-



ho zabezpečenia v stanovenej výške a včas všetkým občanom SR. Politika predchádzajúcej pravicovej vlády a reforma dôchodkového zabezpečenia, ktorú vláda uviedla do života v rokoch 2003 až 2005, spôsobili, že základný systém starobného dôchodkového poistenia je sústavne v deficite, ktorý sa neustále zvyšuje. Súčasná celosvetová kríza finančného sektora tento deficit ešte viac prehĺbuje. KOZ SR preto presadzuje redefiníciu dôchodkového zabezpečenia, predovšetkým takú redukciiu odvodov na osobné účty poistencov v rámci starobného dôchodkového poistenia, aby sa dlhodobou stabilizovala situácia v priebežne financovanom pilieri a výplata starobných dôchodkov ich súčasným aj budúcim poberateľom bola zabezpečená včas a v primeranej výške, ako to ukladá Ústava SR. V oblasti invalidného poistenia KOZ SR od začiatku protestovala proti prehodnocovaniu a odoberaniu už priznaných invalidných dôchodkov. Nakoniec ústavný súd rozhodol, že reforma tohto systému bola uskutočnená v rozpore so zákonmi tohto štátu a Sociálna poisťovňa musela vrátiť veci do pôvodného status quo.

V oblasti sociálnej politiky KOZ SR považuje za svoju zásadnú úlohu ochraňovať zamestnancov a celú spoločnosť pred nekompetentnými a neodbornými zásahmi do systému sociálnej ochrany. Aj v budúcnosti chce presadzovať také opatrenia a zmeny, ktoré nebudú znamenať zníženie ochrany zamestnancov a ich rodinných príslušníkov a podkopávanie ich sociálnych istôt. Naopak, KOZ SR bude vždy presadzovať približovanie kvality systému sociálneho zabezpečenia k systémom v ekonomicky silných a rozvinutých štátoch, ktoré dávajú rozsiahlejšie a kvalitnejšie sociálne istoty svojim občanom a pracujúcim, než je to v súčasnosti na Slovensku.

Vladimír Mojš

viceprezident

Konfederácie odborových zväzov SR

System sociálnej pomoci v niektorých krajinách

Dnes sa často používajú pojmy sociálne zabezpečenie, sociálna pomoc a iné. Povieme si, aký je medzi nimi rozdiel a ako k nim pristupujú rôzne krajiny. Pojmy sociálne zabezpečenie a sociálna pomoc sú podobné, ale nie sú totožné. Pri ich používaní v ekonomickej vede sociálna pomoc zahŕňa aj sociálne zabezpečenie ako jej základnú časť a okrem toho zahŕňa garancie pri ochrane práce, zdravia, životného prostredia, minimálnu mzdu, ktoré zabezpečujú normálne podmienky na život ľudí.

Modely sociálnych štátov

Najlepšiu predstavu o rozdieloch, ktoré existujú v chápaní sociálnej pomoci vo svete, dáva klasifikácia britského vedca G. Espringa-Andersena. Vyčlenil tri základné modely sociálnych štátov: **liberálny, konzervatívny (korporatívny) a sociálnodemokratický.**

Formovanie liberálneho modelu, ktorý funguje v takých štátoch, ako sú USA, Kanada, Austrália a Veľká Británia, sa odohrávalo pri prevládaní súkromného vlastníctva, dominovaní trhových vzťahov a existencii liberálnej pracovnej etiky. Základnými podmienkami fungovania tohto modelu je minimálna zaangažovanosť štátu v trhových vzťahoch a obmedzené používanie opatrení štátnej regulácie, ktoré nevychádzajú za rámec makroekonomickej regulácie, v hrubom domácom produkte (HDP) má štát nie veľký podiel. Sociálna podpora občanov sa uskutočňuje vďaka rozvinutým systémom poistenia občanov, ktoré regulujú určité garancie. Veľkosť vyplácaných poistných súm nie je zvyčajne dosť veľká. Neveľké sú aj transferové platby, ktoré sa prevádzajú zo štátneho rozpočtu vďaka daňovým príjmom adresne pre rôzne sociálne skupiny v podobe dotácií a príspevkov. Pretože je pomoc adresná, poskytuje sa len na základe kontroly, či ten-ktorý jedinec ju potrebuje.

Vo sfére výrobných vzťahov sú vytvorené maximálne podmienky na rozvoj podnikateľskej aktivity. Majitelia podnikov nie sú obmedzení v prijatí samostatných rozhodnutí, ktoré sa týkajú zmien a reštrukturalizácie podnikania vrátane prepúšťania pracovníkov, ktorých nepotrebuje. Najviac sa tieto princípy prejavujú v USA, kde od roku 1948 existuje zákon o pracovných zmluvách alebo Wagnerov zákon, s ktorým v súlade vedenie podniku môže prepúšťať zamestnancov bez upozornenia alebo len na základe oznámenia dva či tri dni pred prepustením, a to bez ohľadu na kvalifikáciu alebo dĺžku praxe. Úlohou odborov v USA je preto ochrana záujmov zamestnancov s najdlhšou praxou.

Tento model celkom uspokojuje jej základné ciele v podmienkach ekonomickej stability, ale nie v prípadoch ekonomickeho poklesu, ktorý je sprevádzaný škrtmi v oblasti sociálnych programov. V situácii ohrozenia sa väčšinou nachádzajú mnohé sociálne skupiny, predovšetkým ženy, mládež a dôchodcovia.

Konzervatívny (korporatívny) model je charakteristický pre krajiny s trhov-



-sociálne orientovanou ekonomikou. Medzi ne patria krajiny kontinentálnej Európy, ako je Rakúsko, Nemecko, Taliansko a Francúzsko. Pozície štátu sú v týchto systémoch väčšie: platby na sociálne účely sú približne rovné platbám zamestnancov a zamestnávateľov. Základné kanály distribúcie finančných prostriedkov sa nachádzajú v rukách štátu alebo sú pod jeho kontrolou. Súčasne sa štát snaží prenechať svoje miesto systému poistenia. Vďaka tomu sa veľkosť sociálnej podpory nachádza v závislosti od príjmov v čase pracovného pomeru, a teda je závislá od platieb na poistné účely. Charakteristickou vlastnosťou týchto systémov je „samoregulácia“ systému poistných fondov (alebo pokladní), ktoré riadia majitelia podnikov spolu s odborními, ktoré zastupujú záujmy najatých zamestnancov. Veľkosť garantovaných platieb v prípade nezamestnanosti závisí od odpracovaných rokov a obdobia, v ktorom sa vypláca podpora, závisí od obdobia, počas ktorého zamestnanec prispieval do fondu. V mnohých krajinách sa zväčšuje obdobie platieb podpory pre osoby, ktoré sú staršie ako 50 rokov.

Sociálno-demokratický model (niekedy ho nazývajú solidárnym) predpokladá vedúcu úlohu štátu. Prioritnou úlohou štátnej sociálnej politiky je vyrovnanie úrovne príjmov obyva-

telstva a úplná zamestnanosť: Tento model našiel praktický odraz v krajinách, ako je Švédsko, Nórsko, Fínsko, Dánsko a tiež Holandsko a Švajčiarsko. Základom financovania sociálneho systému je rozvinutý štátny sektor ekonomiky, ktorého upevneniu pomáha vysoká úroveň zdanenia. Podiel verejných výdavkov v hrubom domácom produkte sa pohybuje v Švédsku, Dánsku a Fínsku od 50 % do 60 %. Väčšina z týchto výdavkov ide na uspokojenie výdavkov sociálneho charakteru. Veľmi veľkú časť medzi nimi majú transferové platby, vďaka ktorým sa pre rozdeľuje národný produkt v prospech menej zabezpečených vrstiev obyvateľstva.

Druhou charakteristickou črtou tohto modelu je rozvinutý systém demokracie v podnikoch, regulácia pracovných vzťahov na celonárodnej úrovni, a nie na úrovni samostatných podnikov alebo odvetví, používanie účinných nástrojov, ktoré minimalizujú úroveň nezamestnanosti.

Švédska doktrína

Najväčšiu známosť získala švédska doktrína sociálneho štátu, ktorá sa označuje ako egalitárna. Starostlivosť štátu o svojich obyvateľov sa stala národným kultom. Štát občanom zabezpečuje bezpečnosť, ochranu v situ-



áciách ohrozenia a tiež organizuje pomoc a riadi jej zabezpečovanie. Švédski nie sú závislí od príbuzných alebo od charity a už vôbec nie od trhu. Štát má nad nimi ochrannú ruku od kolísok po hrob.

Kvôli dosiahnutiu týchto cieľov bol vo Švédsku v roku 1977 reorganizovaný systém sociálnych inštitúcií a boli definované úlohy sociálnych služieb – sú chápané dosť široko, ale pre obyvateľstvo sú jasné. **Medzi mnohými sa dajú vymedziť štyri základné línie – garancia príjmov, opatrenia zamerané na služby a ochranu životného prostredia, starostlivosť (vrátane zdravotnej) a ochranu pracovného prostredia. Za každý zo smerov sociálnej politiky zodpovedá príslušná inštitúcia.**

Činnosť v každom zo smerov priniesla očividné plody. Najlepším príkladom je „politika solidárnej pracovnej mzdy“. Hodnotenie tejto politiky nie je jednoznačné ani v samotnom Švédsku a ani v zahraničí. Najprv bola práca odborov v tejto oblasti zameraná na to, aby sa postupne vyrovnali mzdy medzi pracovníkmi s rovnakou úrovňou vzdelania, ktorí sú však zamestnaní v rôznych sektoroch ekonomiky – verejnom a súkromnom. Odbory rokovali so zamestnávateľmi a arbitrom v rozhovoroch bola vláda. Odbory sa neuspokojili s dosiahnutým a ich ďalším cieľom bola rovnaká mzda za akúkoľvek prácu. Avšak politika rovnostárstva, ktorá pri mzdách nezohľadňuje individuálne schopnosti a úroveň vzdelania, sa v poslednom čase stala predmetom ostrej kritiky.

Tri modely, o ktorých sme hovorili, sa nikde nestretávajú v čistej podobe a neexistujú ani ideálne typy sociálneho štátu. V praxi sa dajú stretnúť prvky liberálneho, korporatívneho, ale aj sociálno-demokratického modelu, hoci v rôznych krajinách prevláda jeden z modelov. V Kanade napríklad existuje popri dôchodku na základe poistenia aj takzvaný ľudový dôchodok. Podobný model je v Austrálii. Aj v USA existuje množstvo foriem vyplácanej podpory, ktorá sa vypláca bez ohľadu na úspory v poisťovnom systéme. Existuje tam nie menej ako 100 programov hmotnej pomoci. Niektoré z nich sú krátkodobé a po ich skončení prichádzajú ďalšie – odlišujú sa veľkosťou, časom trvania a zdrojom financovania. Väčšinou ich riadia federálne ministerstvá (sociálnych služieb, zdravotníctva, bytovej výstavby, komunálneho rozvoja a vnútorných záležitostí). K nim sa dá zaradiť Ministerstvo záležitostí veteránov USA a iné inštitúcie.

Sociálna sféra a medzinárodné inštitúcie

Sociálna sféra na nachádza aj v pozornosti medzinárodných inštitúcií, ktoré sa venujú najmä otázkam medzinárodných a právnych aspektov. Napríklad v roku 1966 OSN prijalo Medzinárodnú dohodu o ekonomických, sociálnych a kultúrnych právach. Veľmi dôležitú úlohu hrá **Medzinárodná organizácia práce (MOP)**, ktorá zameriava svoje úsilie na praktické zavádza-

nie všeobecných princípov sociálnej spravodlivosti do zákonodarstva samostatných štátov. Má jeden z najdokonalejších systémov kontroly ratifikovaných dohôd.

V roku 1952 MOP prijala dohovor (konvenciu) číslo 102, ktorý obsahoval koncepciu sociálnej pomoci. Obsahuje právo občanov na vyplácanie sociálnej pomoci, ktorá by nemala závisieť od počtu odpracovaných rokov ani veľkosti zaplateného poistného. Vymedzuje desať oblastí, v ktorých sa má poskytovať pomoc: lekárske ošetrovanie, podpora v chorobe, podpora v nezamestnanosti, starobný dôchodok, úrazový dôchodok, podpora pri narodení dieťaťa, rodinné prídavky, invalidné dôchodky, vdovské dôchodky. Dohoda obsahuje základný princíp rovnoprávného prístupu pri poskytovaní sociálnej pomoci – všetky štáty, ktoré ju ratifikovali, sa zaviazali na svojom území poskytnúť túto pomoc aj občanom štátov, ktoré ratifikovali túto dohodu. Týka sa to aj utečencov a osôb bez štátneho občianstva.

Nie menší význam má aj **Európska sociálna charta**, ktorú prijali v roku 89 krajiny Európskej únie a bola doplnená v roku 1995. Tento dokument nemá právnu silu medzinárodnej zmluvy, ale má charakter odporúčania. Krajiny, ktoré sa pripojili k charte, sa zaviazali naplniť jej obsah dvojstrannými a mnohostrannými zmluvami.

Legislatíva a ďalšie opatrenia

V mnohých krajinách so sociálne orientovanou ekonomikou zákonodarstvo obsahuje zákon o minimálnom príjme (podpore) obyvateľov. Dánsko prijalo tento zákon v roku 1933, Veľká Británia v roku 1948, Nemecko v roku 1961, Holandsko v roku 1963, Belgicko v roku 1974, Írsko v roku 1977, Švédsko v roku 1982, Luxembursko v roku 1986 a Francúzsko v roku 1988. V súlade s medzinárodnými zmluvami je zákon účinný nielen vo vzťahu k občanom toho-ktorého štátu, ale aj vo vzťahu k cudzincom, ktorí v ňom prežili určitý čas. Podpora nemá charitatívny charakter. Na jej získanie treba splniť podmienky zákona. Základnou pod-

mienkou na získanie dávky je to, že suma súhrnného príjmu domácnosti musí byť nižšia ako určitý prah príjmov. Vo väčšine krajín sa do súhrnného príjmu nezapočítavajú materské príspevky, v iných dávky určené na zaplatenie nájmu či alimenty. V USA sa berú do úvahy aktuálne príjmy rodiny. Zákony niekedy určujú vekovú hranicu, od ktorej má obyvateľ nárok na získanie sociálnej pomoci.

V USA je indikátorom chudoby ukazovateľ, ktorý federálna vláda, presnejšie povedané ministerstvo sociálneho zabezpečenia, zaviedlo v roku 1964. Zohľadňuje príjem rodiny v súlade s počtom jej členov, vekom hlavy rodiny, počtom detí do 18 rokov a mal by zodpovedať minimálnej úrovni spotreby. Sumárny príjem rodiny sa skladá zo sumy miezd, čistého príjmu samostatne zárobkových osôb, platieb zo systému sociálneho zabezpečenia, peňažných dávok z federálnych programov, finančných výnosov z majetku, vyplácaných dividend, čistého príjmu z renty a iných finančných príjmov (napríklad z podnikania). Výdavky rodiny sa porovnávajú so spotrebiteľským košom a úrovňou výdavkov na potraviny, ktoré určuje ministerstvo poľnohospodárstva. Získaná suma sa násobila tromi, lebo podľa štatistických údajov len tretina výdavkov amerických domácností ide na potraviny,

V mnohých krajinách je mechanizmom sociálnej politiky pre občanov s nízkymi príjmami zákon o minimálnej mzde a jej pravidelnej indexácii pri raste spotrebiteľských cien. V Taliansku sa mechanizmus indexácie spúšťa pri raste cien o 1 %, v Dánsku o 3 %, v Belgicku o 2 %, v Luxembursku o 2,5 %. V niektorých krajinách ako USA, Kanada, Francúzsko, Švajčiarsko sa indexácia netýka celého obyvateľstva, ale len vybraných skupín zamestnancov.

V súčasnosti v mnohých krajinách Európskej únie existujú programy týkajúce sa príjmov rodiny, ktorá ich má nižšie, ako je určená úroveň. Programy sa financujú z verejných rozpočtov.

Vladimír Bačišin
publicista



Slovensko v Európe, Európa v kríze

“Nemôžeme zabrániť tomu, aby kríza nespôsobovala nezamestnanosť, ak však budeme konať hneď, môžeme zabrániť zániku pracovných miest a pomôcť miliónom ľudí nájsť novú a lepšiu prácu (predseda Európskej komisie José Manuel Barroso).

Finančná a hospodárska kríza, nezamestnanosť, rast sociálnej nerovnosti, neudržateľnosť súčasných modelov rastu, ktoré nadmerne zaťažujú životné prostredie, klimatické zmeny, energetická závislosť či zavádzanie nových informačných a komunikačných technológií – to sú výzvy, ktorým musia dnes čeliť krajiny Európskej únie vrátane Slovenska. Najmä globálna kríza zasiahla eurozónu mimoriadne citlivo. Rozsiahly a hlboký ekonomický prepád, slabnúca dôvera podnikov v ekonomiku a pokles ziskovosti sa prejavili v rapidnom poklese zamestnanosti. Slovensko s malou a otvorenou ekonomikou, jej proexportným charakterom, nízkou diverzifikáciou produkcie a závislosťou najmä od automobilového priemyslu, nebolo výnimkou.

Ekonomika naberaá obrátky

V poslednom období ekonomika našej republiky prešla zložitou etapou vývoja – od dosiahnutia rekordného rastu až po najhlbšiu recesiú v doterajšej histórii samostatnosti. Slovensko tento vývoj prekonalo pomerne úspešne, a to aj napriek výrazným komplikáciám, ktoré globálna kríza pre vývoj ekonomík vo všeobecnosti priniesla. Kým v roku 1999 nulový hospodársky rast bol spojený s viac než 19-percentnou mierou nezamestnanosti, tak takmer päťpercentný pokles v roku 2009 prebiehal v podmienkach, kde miera nezamestnanosti bola menšia než 13 percent. Znamená to, že ekonomika Slovenska sa stala nielen výkonnejšou, ale z hľadiska dosahov na obyvateľstvo aj odolnejšou voči dôsledkom hospodárskeho poklesu než to bolo v minulosti. Slovensko sa v roku 2010 zaradilo medzi najrýchlejšie rastúce ekonomiky eurozóny. Podľa Ernst & Young porastie hrubý domáci produkt (HDP) SR o 3 % a v roku 2011 o 4,4 %. Bude ju však pribrzďovať pomerne pomalý nástup hospodárskeho rastu eurozóny. Slovenskú republiku spájajú s krajinami európskej hospodárskej a menovej únie úzke obchodné a investičné väzby, takže recesia v eurozóne má na ňu výrazný vplyv. Pripomeňme si ešte, že Ernst & Young je celosvetovou organizáciou, ktorá poskytuje odborné poradenské služby v oblasti auditu a daňového, transakčného a podnikového poradenstva.

Kríza sa ešte neskončila

Pokles zamestnanosti zaznamenaný v minulom roku patrí medzi najvyššie v povojnovej histórii tak v USA, ako aj v eurozóne. Európska únia sa trápi s vysokou nezamestnanosťou; jej rast, ktorý sa blíži v priemere k 10 %, je niečo, čo straší každú vládu, ale predovšetkým EÚ ako celok. Napriek určitej odolnosti trhov sa očakáva, že Európa v rokoch 2009 – 2010 stratí viac ako 7 miliónov pracovných miest. Preto vo všeobecnosti prevláda názor, že kríza sa ešte neskončila, že bude spôsobovať ďalšie obete v podobe znižovania sociálneho štandardu v niektorých krajinách, prípadne v inej forme. Vláda SR sa však drží veľmi jasne zásady, že v žiadnom prípade sa nebude dotýkať dosiahnutého sociálneho štandardu občanov, pretože oni krízu nespôsobili. Na druhej strane sme už zaznamenali

aj určité pozitívne signály vo vývoji svetovej ekonomiky v druhej polovici minulého roku a na začiatku tohto roku. Podľa posledných analýz Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) hospodárske oživenie je poznačené i tým, že kríza znížila v priemere o 3 % potenciálnu produkciu krajín OECD. Znamená to, že dosahovanie hospodárskeho rastu v nastávajúcom období bude spojené s vyššími nákladmi a s nižšou dynamikou tvorby pracovných miest. S istým prejavom týchto tendencií musíme rátať aj na Slovensku.

Pomohli protikrizové opatrenia

Treba však povedať, že bez realizácie širokej palety protikrizových opatrení vlády by bola situácia podstatne horšia. Spomenúť možno napríklad príspevok na podporu udržania zamestnanosti či na vytvorenie nového pracovného miesta, na čo sa v roku 2009 čerpalo vyše 35 miliónov eur. Alebo príspevok na dochádzku za prácou, ktorého maximálna výška je až 135 eur, v závislosti od vzdialenosti dochádzania. V minulom roku bolo týmto príspevkom podporených 16 052 ľudí. Z pohľadu efektívnosti čerpania peňažných prostriedkov bol veľmi úspešný aj „Zateplovací program“, na ktorý išlo 71 miliónov eur, ďalej tzv. šrotovné v hodnote 50 miliónov eur a program „Obnovme si svoj dom“ za 6,6 milióna eur. V prvom štvrtroku 2010 bolo prostredníctvom protikrizových aktívnych opatrení na trhu práce prijatých 1261 žiadostí na vytvorenie alebo udržanie 8467 pracovných miest, resp. zamestnanosti uchádzačov o prácu, v celkovom objeme finančných prostriedkov 11,83 milióna eur. Miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku aj vďaka tomu v apríli 2010 klesla na 12,52 % a oproti marcu sa tak znížila o 0,36 %. Hlavné príčiny poklesu nezamestnanosti vidí generálny riaditeľ Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVR) Ján Sihelský v generovaní voľných pracovných miest. „V apríli mali nezamestnaní k dispozícii 30 040 voľných pracovných miest,“ konkretizoval.

Nevyhnutná koordinácia politík krajín EÚ

Svetová finančná a hospodárska kríza zvýraznila tiež nevyhnutnosť koncepčného prístupu k riešeniu otázok krátkodobého a dlhodobého rozvoja jednotlivých štátov. Názorne ukázala, že v globalizovanom veku už v Európe nemôže byť akčnou politickou jednotkou jednotlivý národ, ale iba regionálne integrované spoločenstvo. V podmienkach globálnych rizík nie sú izolované štáty ani funkčné, ani zvrchované a reálne môžu čeliť rizikám a ohrozeniam len združenou suverenitou EÚ. Zdôrazňuje sa to v Lisabonskej zmluve i v novej stratégii pre rast a zamestnanosť Európa 2020. Jej cieľom je, okrem iného, zvýšiť zamestnanosť z úrovne 69 % na 75 % celkovej pracovnej sily EÚ. Možno len súhlasiť s tým, čo povedal predseda Európskej komisie José Manuel Barroso, že nemôžeme zabrániť tomu, aby kríza nespôsobovala nezamestnanosť, ak však budeme konať hneď, môžeme zabrániť zániku pracovných miest a pomôcť miliónom ľudí nájsť novú a lepšiu prácu.

Pri vytýčení stratégie Európa 2020 sa viac-krát zdôrazňoval aj fakt, že je nevyhnutná koordinácia politík členských krajín EÚ, aby sa zabránilo rozdielom v raste, nezamestnanosti a predišlo sa vzniku ďalšej finančnej krízy. Treba si uvedomiť, že rozdiely medzi členskými štátmi majú priamy vplyv aj na iných. Sme od seba viac závislí a potrebujeme ekonomickú koordináciu viac ako kedykoľvek predtým.

Stabilita a konkurencieschopnosť

Ukazuje sa, že najúčinnnejšou cestou hospodárskej prosperity Slovenska je celková konvergencia jej ekonomiky k vyspelým krajinám EÚ. Ide vlastne o dlhodobé udržanie primeranej dynamiky hospodárskeho rastu, a tým aj zamestnanosti a dostatočnej úrovne sociálno-ekonomickej súdržnosti. Zabezpečenie tohto stavu je podmienené makroekonomickou stabilitou, priaznivým podnikateľským prostredím a rastom konkurencieschopnosti. Makroekonomická stabilita, daná vnútornou a vonkajšou rovnováhou a stabilitou cien, tak ovplyvňuje pokrízovú dynamiku vývoja HDP, ako aj charakter hospodárskeho rastu v ďalších obdobiach. Preto z pohľadu ďalšieho rozvoja bude dôležitá konsolidácia verejných financií a ich dlhodobá udržateľnosť. Pokiaľ ide o podnikateľské prostredie, z aspektu ďalšieho rozvoja je veľmi dôležité zachovanie jeho stability a kontinuálne zlepšovanie jeho kvality. Bude treba ďalej znižovať administratívnu záťaž podnikania, zlepšiť podmienky na vymáhateľnosť práva či eliminovať narastajúcu druhotnú platobnú neschopnosť. Čo sa týka konkurencieschopnosti Slovenska, tá závisí od schopných, vzdelaných, tvorivých a adaptabilných ľudí. Treba si tiež uvedomiť, že bez výrazného zvýšenia výdavkov na vedu a výskum a podstatne väčšej zainteresovanosti podnikateľskej sféry podieľať sa na týchto výdavkoch nebude možné dosiahnuť výrazný pokrok v inováciách a vo zvyšovaní konkurenčnej schopnosti ekonomiky. Podnikatelia v SR nedávajú do vedy a výskumu dnes takmer nič (0,1 % HDP), väčšina finanční teda pochádza čisto z verejných zdrojov. Podpora vede a výskumu zo strany súkromného sektoru dominuje napríklad v Luxembursku, Francúzsku i Nemecku a v USA predstavuje dokonca 2,7 % HDP. EÚ pritom požaduje, aby na tento účel putovalo percento z verejného a dve percentá zo súkromného sektora.

Udržanie primeranej dynamiky hospodárskeho rastu, a tým aj zamestnanosti bude klást' zvýšené nároky na koncipovanie hospodárskej politiky, založenej aj na efektívnom využívaní najnovších poznatkov. Znamená to, okrem iného, vytvoriť podmienky na celoživotné vzdelávanie, zvýšiť kvalitu vysokoškolského i stredoškolského štúdia či zlepšiť systém vzdelávania v odbornom školstve a zladíť ho s potrebami trhu práce. Rešpektovanie týchto skutočností môže byť kľúčom k prekonaniu dôsledkov hospodárskej krízy vrátane znižovania nezamestnanosti a k ďalšiemu posilneniu ekonomiky Slovenska v budúcom období.

Karol Palkovič
publicista

Povinnosti zamestnávateľa v prípade pracovného úrazu svojho zamestnanca

Nie každý úraz, ktorý utrpí zamestnanec v práci, sa v zmysle platných právnych predpisov považuje za pracovný úraz, z ktorého si poškodený zamestnanec môže uplatniť nárok na úrazové dávky. Či úraz zamestnanca spĺňa definíciu pracovného úrazu na účely úrazového poistenia a aké sú povinnosti zamestnávateľa v prípade, že jeho zamestnanec takýto úraz utrpí, si priblížme v nasledujúcich riadkoch.

Definícia pracovného úrazu

Pracovný úraz na účely úrazového poistenia je definovaný v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov („zákon o sociálnom poistení“). Podľa § 8 zákona o sociálnom poistení za pracovný úraz sa považuje poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré

a) zamestnanec utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi,

b) fyzická osoba uvedená v § 17 ods. 2 zákona [napr. žiak strednej školy alebo študent vysokej školy, ktorí utrpeli pracovný úraz pri praktickom vyučovaní v období odbor-

nej (výrobnej) praxe, dobrovoľný zdravotník Červeného kríža alebo inej právnickej osoby, ktorí utrpeli pracovný úraz pri výkone zdravotníckych služieb, atď.] utrpela pri činnostiach uvedených v tomto ustanovení alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami.

Za plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh sa považuje

a) výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovného pomeru alebo služobných povinností vyplývajúcich zo štátnozamestnaneckého pomeru alebo služobného pomeru,

b) iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa,

c) činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty alebo služobnej cesty.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh zamestnanca je

a) úkon potrebný na výkon práce a úkon počas práce zvyčajný alebo potrebný pred

začiatkom práce alebo po jej skončení (napr. čas potrebný na prezlečenie sa do pracovného odevu); tieto úkony nie sú cestou do zamestnania a späť, okrem cesty súvisiacej s vykonávaním služobnej pohotovosti podľa osobitného predpisu, stravovanie, ošetrenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení ani cesta na ne a späť, s výnimkou uvedenou v písmene b),

b) vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení vykonané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrenie v zdravotníckom zariadení pri prvej pomoci a cesta na ne a späť,

c) účasť zamestnanca na vzdelávaní, prehlbovaní kvalifikácie alebo na jej zvyšovaní, na ktorých sa zamestnanec zúčastnil na príkaz zamestnávateľa, vrátane školenia alebo vzdelávania organizovaného odborovou organizáciou alebo vyšším odborovým orgánom pre zamestnancov a pre funkcionárov výboru odborovej organizácie, ak sa na nich zúčastňujú so súhlasom alebo s vedomím zamestnávateľa,

d) povinná účasť zamestnanca na rekondičnom pobyte alebo v priamej súvislosti s ňou.

Zamestnanec je povinný bezodkladne oznámiť zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu, ak mu to jeho zdravotný stav dovoľuje. Nielen zamestnanec, u ktorého vznikol pracovný úraz, ale aj zamestnanec, resp. fyzická osoba, ktorá bola svedkom pracovného úrazu, majú povinnosť oznámiť vznik uvedenej udalosti zamestnávateľovi.

Existuje viacero právnych predpisov, ktoré upravujú povinnosti zamestnávateľa v súvislosti so vznikom pracovného úrazu. Je nevyhnutné upozorniť predovšetkým na dva z nich, a to **zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci** a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o BOZP“) a **zákon o sociálnom poistení**.

Zákon o BOZP

Zo zákona o BOZP vyplývajú zamestnávateľovi predovšetkým tieto povinnosti.

1. Zamestnávateľ je povinný vo svojom vnútornom predpise určiť, komu a akým spôsobom sa oznamuje vznik pracovného úrazu. Po oznámení pracovného úrazu je zamestnávateľ povinný bezodkladne vykonať potrebné opatrenia, aby nedošlo k ďalšiemu ohrozeniu života a zdravia. Stav pracoviska nemožno meniť do príchodu príslušných vyšetrovujúcich orgánov (napr. príslušného útvaru Policajného zboru ak zistené skutočnosti nasvedčujú tomu, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin). Za-



>>>

mestnávateľ môže vykonať len nevyhnutné opatrenia na ochranu života a zdravia alebo na zabránenie veľkej hospodárskej škody. Ak sa stav pracoviska mení v dôsledku vykonania nevyhnutných opatrení, zamestnávateľ je povinný vyhotoviť dokumentáciu o stave pracoviska pred zmenou, potrebnú na vyšetrovanie príčin vzniku takej udalosti.

2. Zamestnávateľ je **povinný registrovať pracovný úraz**, ktorým bola spôsobená pracovná neschopnosť zamestnanca trvajúca **viac ako tri dni alebo smrť zamestnanca**, ku ktorej došlo následkom pracovného úrazu (ďalej len "registrovaný pracovný úraz"), tak, že

a) zistí príčinu a všetky okolnosti jeho vzniku, a to za účasti zamestnanca, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný stav, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť; v prípade smrti, ťažkej ujmy na zdraví alebo ak **predpokladaná alebo skutočná dĺžka pracovnej neschopnosti je najmenej 42 dní (ďalej len "závažný pracovný úraz")**, zamestnávateľ je povinný prizvať k zisťovaniu príčin aj autorizovaného bezpečnostného technika,

b) spíše záznam o registrovanom pracovnom úraze **najneskôr do štyroch dní** po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu,

c) prijme a vykoná potrebné opatrenia, aby sa zabránilo opakovaniu podobného pracovného úrazu.

3. Po prijatí oznámenia je zamestnávateľ povinný bezodkladne oznámiť vznik

- registrovaného pracovného úrazu
- zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť,
- príslušnému útvaru Policajného zboru, ak zistené skutočnosti nasvedčujú, že v súvislosti s pracovným úrazom bol spáchaný trestný čin,
- príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru, ak ide o závažný pracovný úraz,

- b) bezprostrednej hrozby závažnej priemyselnej havárie, vznik závažnej priemyselnej havárie, choroby z povolania, ohrozenia chorobou z povolania príslušnému inšpektorátu práce.

4. Zamestnávateľ je zároveň povinný

a) záznam o registrovanom pracovnom úraze **do ôsmich dní** odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel,

- zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru,
- doručiť zamestnancovi, ktorý utrpel registrovaný pracovný úraz, alebo pozostalým, ak zamestnanec zomrel v dôsledku pracovného úrazu,

b) zaslať príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru správu o vyšetroaní príčin a okolností vzniku závažného pracovného úrazu a o prijatých a vykonaných opatreniach na zabránenie opakovaniu podobného pracovného úrazu **do 30 dní** odo dňa, keď sa o jeho vzniku dozvedel.

5. Ďalšou povinnosťou zamestnávateľa je viesť evidenciu

a) pracovných úrazov, v ktorej uvedie údaje je potrebné na spísanie záznamu o registro-



vanom pracovnom úraze, ak sa následky pracovného úrazu prejavia neskôr,

b) iných úrazov ako pracovných úrazov a nebezpečných udalostí, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku a o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie podobným úrazom a udalostiam,

c) priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.

Záznam o registrovanom pracovnom úraze spíše zamestnávateľ podľa vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 500/2006 Z. z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom. Záznam o registrovanom pracovnom úraze je zamestnávateľ povinný **uchovávať desať rokov od vzniku pracovného úrazu**. Rovnaká desaťročná lehota platí aj pre vedenie evidencie pracovných úrazov, iných úrazov a priznaných chorôb z povolania.

Zákon o sociálnom poistení

Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s nárokmi zamestnanca, resp. inej oprávnenej osoby, pre pracovný úraz sú upravené najmä v § 231 ods. 1 písm. h) a i) zákona o sociálnom poistení.

Zamestnávateľ je povinný podľa § 231 ods. 1 písm. h) písomne oznámiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz, ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, **najneskôr do troch dní** odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, **písm. i)** predkladať pobočke záznam o pracovnom úraze, ktorý podlieha evidencii a registrácii podľa osobitného predpisu, t. j. zákona o BOZP, **najneskôr do ôsmich dní** odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, a **výsledky vyšetrovania pracovných úrazov do ôsmich dní od ich doručenia**.

Zamestnávateľ oznamuje pracovný úraz **miestne príslušnej pobočke** Sociálnej poisťovne na tlačíve „Oznámenie poistnej udalosti“. Vzor tohto tlačíva je zverejnený na internetovej stránke Sociálnej poisťovne www.socpoist.sk v časti Úrazové poistenie, Formuláre. Tlačívo si však zamestnávateľia môžu vyzdvihnúť aj v každej pobočke Sociálnej poisťovne.

Mieste príslušnou pobočkou je pobočka, ktorej je zamestnávateľ povinný oznamovať a predkladať doklady týkajúce sa pracovného úrazu svojho zamestnanca a ktorá bude rozhodovať o konkrétnom nároku zamestnanca, resp. inej osoby, na dávku úrazového poistenia. Miestna príslušnosť sa určuje :

a) miestom útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd,

b) sídlom zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky, ak evidenciu miezd vedie iná právnická osoba alebo fyzická osoba alebo ak útvar, ktorý vedie evidenciu miezd, je mimo územia Slovenskej republiky,

c) miestom trvalého pobytu poistenca v ostatných prípadoch, ak tento zákon neustanovuje inak.

Pokuta za nesplnenie povinností

Zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti, ktoré mu ukladá zákon o sociálnom poistení v § 231.

V prípade, že zamestnávateľ povinnosti uložené v § 231 zákona o sociálnom poistení nesplní, t. j. nepredloží oznámenie s kompletnými údajmi nevyhnutnými na rozhodovanie o nárokoch na úrazové dávky, prípadne oznámenie obsahuje neúplné alebo nedostatočné údaje, pobočka Sociálnej poisťovne vyzve zamestnávateľa na odstránenie týchto nedostatkov a zároveň mu stanoví lehotu na ich odstránenie, resp. doplnenie. Podľa **§ 231 ods. 1 písm. g)** zákona zamestnávateľ je povinný poskytovať organizačným zložkám Sociálnej poisťovne súčinnosť pri vykonávaní sociálneho poistenia v rozsahu upravenom týmto zákonom bezplatne. V súlade s uvedeným ustanovením je zamestnávateľ povinný nedostatky odstrániť.

V prípade, že zamestnávateľ v uloženej lehote na výzvu Sociálnej poisťovne nereaguje, prípadne nedostatky odmieta odstrániť, môže mu Sociálna poisťovňa **uložiť pokutu až do výšky 16 596, 96 eura**. Pri ukladaní pokuty sa zohľadňuje závažnosť porušenia povinnosti ustanovenej týmto zákonom

Ing. Renáta Sabolčáková
odbor úrazového poistenia poistenia,
v nezamestnanosti a garančného poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Dôchodkový vek a druhá pracovná kategória

Som narodená 15. novembra 1953, doteraz som bola poistená celkovo 34 rokov. Z tohto obdobia som odpracovala viac ako 25 rokov v zamestnaní, ktoré bolo zaradené do druhej pracovnej kategórie. Som bezdetná a žijem sama.

Je pravda, že môžem mať priznaný starobný dôchodok ešte pred dosiahnutím dôchodkového veku? Kolegyne mi tvrdia, že starobný dôchodok mi môže byť priznaný skôr, pretože som pracovala v druhej pracovnej kategórii. Majú pravdu?

Podmienky nároku na starobný dôchodok stanovuje § 65 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 555/2007 Z. z. Nárok na starobný dôchodok vzniká získaním 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia a dovŕšením dôchodkového veku. Dôchodkový vek je podľa § 65 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. 62 rokov veku s tým, že § 65 ods. 4 až 8 zákona č. 461/2003 Z. z. osobitne, podľa počtu vychovaných detí, určuje dôchodkový vek niektorých žien. Žene, ktorá sa narodila 15. novembra 1953 a nevychovala ani jedno dieťa, vznikne nárok na starobný dôchodok dosiahnutím veku 62 rokov, tzn. najskôr 15. novembra 2015.

Zachovanie nárokov vyplývajúcich zo zaradenia zamestnania do zvýhodnenej pracovnej kategórie garantuje § 274 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. Nárokmi zo zaradenia zamestnania do zvýhodnenej pracovnej kategórie sú nároky, ktoré týmto osobám vznik-

li podľa právnych predpisov sociálneho zabezpečenia účinných pred 1. januárom 2003. Konkrétne je to nárok na zníženie dôchodkového veku a výhodnejšie zhodnotenie obdobia odpracovaného v prvej alebo druhej pracovnej kategórii na výpočet sumy dôchodku.

Nárok na zníženie dôchodkového veku mal poistenec podľa § 21 ods. 1 písm. a) až d) a § 174 zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov, ak bol zamestnaný v zamestnaní zaradenom do zvýhodnenej kategórie v rozsahu uvedenom priamo v spomínaných ustanoveniach. Nárok na zníženie dôchodkového veku poistencovi vznikol, iba ak vykonával v potrebnom rozsahu zamestnanie zaradené do prvej pracovnej kategórie. Ak ste boli zamestnaná v zamestnaní zaradenom do druhej pracovnej kategórie, ako píšete, nárok na zníženie dôchodkového veku vám nevznikol. Znamená to, že dôchodkový vek dosiahnete dovŕše-

ním 62 rokov veku.

Nárok zo zaradenia zamestnania do druhej pracovnej kategórie, ako to vyplýva z § 274 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z., predstavuje porovnanie sumy starobného dôchodku, pomerného starobného dôchodku a invalidného dôchodku určenej podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 100/1988 Zb. v znení neskorších predpisov. V praxi to znamená, že Sociálna poisťovňa vypočíta sumu starobného dôchodku jednak podľa zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov a jednak podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, následne obe sumy porovná a starobný dôchodok prizná v sume, ktorá je vyššia.

JUDr. Timea Vörösová

*odbor metodiky dôchodkového poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie*

Osobný mzdový bod za roky štúdia

Už ma v pobočke Sociálnej poisťovne informovali, že nárok na starobný dôchodok mi vznikne v decembri tohto roku. Chcem sa preto opýtať, aká bude suma osobného mzdového bodu za rok 1970, keď som začal pracovať. Do pracovného pomeru som nastúpil 10. novembra 1970 po skončení stredoškolského štúdia a pracujem doteraz. Nezamestnaný som nebol ani jeden deň. A ešte jednu otázku: Ak o priznanie dôchodku nepožiadam v roku 2010, ale až od januára 2011, zhodnotí sa mi na výpočet priemerného osobného mzdového bodu aj osobný mzdový bod dosiahnutý v roku 2010?

Právne predpisy umožňujú použiť na výpočet priemerného osobného mzdového bodu kalendárne roky počnúc rokom 1984. Na kalendárne roky pred rokom 1984 je možné prihliadať len vtedy, ak poistenec v rozhodujúcom období na výpočet priemerného osobného mzdového bodu nezískal aspoň 22 rokov, za ktoré je možné určiť osobný mzdový bod. Píšete, že v pracovnom pomere ste od roku 1970 doteraz. Z toho vyplýva, že v období od roku 1984 do roku 2009 budete mať aspoň 22 kalendárnych rokov, za ktoré je možné určiť osobný mzdový bod. Je preto možné povedať, že na výpočet vášho starobného dôchodku nebude potrebné prihliadnuť na roky pred rokom 1984, a preto ani rok 1970 sa vám nezohľadní pri výpočte priemerného osobného mzdového bodu.

Na určenie sumy starobného dôchodku majú vplyv len osobné mzdové body dosiahnuté v

rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím podľa § 63 ods. 7 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov v súčasnosti sú kalendárne roky od roku 1984 do kalendárneho roku, ktorý predchádza roku, v ktorom boli splnené podmienky nároku na dôchodok. Ak dôchodkový vek dosiahnete v roku 2010 a k tomuto dňu máte aspoň 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia, rozhodujúcim obdobím sú kalendárne roky 1984 až 2009.

Skutočnosť, že by ste pracovali až do konca kalendárneho roka 2010 a o starobný dôchodok požiadali od januára 2011, nebude mať vplyv na to, aby sa vám osobný mzdový bod za rok 2010 použil na výpočet priemerného osobného mzdového bodu, pretože kalendárny rok 2010 nepatrí do rozhodujúceho obdobia na určenie priemerného osobného mzdového bodu.

Ako sme už spomenuli, na výpočet priemer-

ného osobného mzdového bodu právne predpisy umožňujú použiť kalendárne roky počnúc rokom 1984. Na kalendárne roky pred rokom 1984 je možné prihliadať len vtedy, ak poistenec v rozhodujúcom období na výpočet priemerného osobného mzdového bodu nezískal aspoň 22 rokov, za ktoré je možné určiť osobný mzdový bod. Od roku 1970 ste v pracovnom pomere doteraz. Z toho vyplýva, že v období od roku 1984 do roku 2009 budete mať aspoň 22 kalendárnych rokov, za ktoré je možné určiť osobný mzdový bod. Je preto možné povedať, že na výpočet vášho starobného dôchodku nebude potrebné prihliadnuť na roky pred rokom 1984, a preto ani rok 1970 sa vám nezohľadní pri výpočte priemerného osobného mzdového bodu.

JUDr. Timea Vörösová

*odbor metodiky dôchodkového poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie*

Nárok na dávku v nezamestnanosti po skončení rodičovskej dovolenky. Ako sa zhodnotí obdobie rodičovskej dovolenky na účely nároku na dávku v nezamestnanosti?

V období, v ktorom zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku podľa osobitného predpisu, sa mu prerušuje povinné poistenie v nezamestnanosti. Týmto osobitným predpisom sú ustanovenia Zákonníka práce v časti upravujúcej materskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, a to v zmysle § 166, § 168 ods. 5 a § 169 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej len Zákonník práce).

Vznik prerušenia poistenia v nezamestnanosti sa posudzuje ako zánik povinného poistenia v nezamestnanosti. Počas prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti sa za zamestnanca neodváža poistné na poistenie v nezamestnanosti, teda napriek trvaní pracovného pomeru poistenec nie je povinne poistený v nezamestnanosti.

Obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti sa vo všeobecnosti nepočíta do obdobia poistenia v nezamestnanosti pri posudzovaní nároku na dávku v nezamestnanosti.

S účinnosťou od 1. februára 2010 bol však zákon o sociálnom poistení doplnený o nové ustanovenie § 104a, podľa ktorého sa do obdobia poistenia v nezamestnanosti na nárok na dávku v nezamestnanosti započítava aj obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa Zákonníka práce.

Teda u osoby, ktorá bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie po 31. januári 2010 a uplatnila si nárok na dávku v nezamestnanosti, sa v zmysle uvedenej novely zákona o sociálnom poistení na účely nároku na dávku v nezamestnanosti zohľadňuje aj obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky.

Napriek tomu, že uvedená zmena záko-

na o sociálnom poistení platí od 1. februára 2010, obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky sa započítava na účely nároku na dávku v nezamestnanosti aj vtedy, ak toto prerušenie vzniklo v období od 1. februára 2006 do 31. januára 2010.

Ak však počas obdobia prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa Zákonníka práce dôjde ku skončeniu pracovného pomeru, obdobím poistenia v nezamestnanosti je obdobie čerpania rodičovskej dovolenky do dňa skončenia tohto pracovného pomeru.

Obdobie starostlivosti o dieťa do troch rokov, resp. do šiesteho roku veku dieťaťa v zmysle zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov (v období od 1. februára 2006 do 31. decembra 2009 v zmysle zákona č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov) nie je z hľadiska splnenia podmienky obdobia poistenia v nezamestnanosti významné, ak počas tohto obdobia nemala osoba prerušené povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky. Samotné vyplácanie rodičovského príspevku ako štátnej sociálnej dávky, ktorou štát zabezpečuje oprávnenú osobu počas

riadnej starostlivosti o dieťa, nie je dôvodom na zohľadnenie tohto obdobia ako obdobia poistenia v nezamestnanosti na účely nároku na dávku v nezamestnanosti.

Ustanovenie § 104a sa vzťahuje len na obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky v súvislosti so zamestnaním na území Slovenskej republiky. To znamená, že obdobie rodičovskej dovolenky podľa právnych predpisov iného členského štátu EÚ sa v zmysle tohto ustanovenia nezohľadní. Takéto obdobie možno počítať do obdobia poistenia v nezamestnanosti iba v prípade, že príslušná inštitúcia iného členského štátu EÚ toto obdobie potvrdí na príslušnom formulári E301 ako obdobie poistenia v nezamestnanosti.

Na splnenie podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti je nevyhnutné preukázať najmenej 1095 dní poistenia v nezamestnanosti.

Výpočet výšky dávky v nezamestnanosti

Výška dávky v nezamestnanosti sa určuje ako 50 % denného vymeriavacieho základu.

Ak počas rozhodujúceho obdobia na určenie výšky dávky v nezamestnanosti mal poistenec vymeriavací základ na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti z povinného poistenia v nezamestnanosti za-

Príklad 1

Osoba by bola zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie 1. júna 2010. Posudzovaným obdobím by bolo obdobie posledných štyroch rokov pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, teda obdobie od 1. júna 2006 do 30. apríla 2010 a nie do 31. mája 2010?

Od 1. júna 2006 do 31. mája 2010 zamestnanie; v rámci tohto zamestnania:

- od 27. decembra 2006 do 9. júla 2007 poskytované materské počas pracovného pomeru,
- od 10. júla 2007 do 30. septembra 2009 prerušenie povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa Zákonníka práce.

Od 1. októbra 2009 návrat do zamestnania, ktoré bolo skončené 31. mája 2010.

Na účely splnenia podmienky obdobia poistenia v nezamestnanosti 1095 dní na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti by sa zohľadnilo obdobie zamestnania od 1. júna 2006 do 9. júla 2007 a od 1. októbra 2009 do 31. mája 2010. Na účely nároku na dávku v nezamestnanosti by sa takisto zohľadnilo aj obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky od 10. júla 2007 do 30. septembra 2009. Podmienka obdobia poistenia v nezamestnanosti potrebná na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti by v tomto prípade s počtom dní poistenia v nezamestnanosti 1461 bola splnená. Rozhodujúce obdobie na účely výpočtu výšky dávky v nezamestnanosti by bolo obdobie posledných troch rokov pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, teda obdobie od 1. júna 2007 do 31. mája 2010. Z rozhodujúceho obdobia sa vylučuje v zmysle § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení obdobie, počas ktorého sa poistencovi poskytuje materské.

Pri výpočte výšky dávky v nezamestnanosti by sa teda vychádzalo z vymeriavacích základov na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti za obdobie od 1. júna 2007 do 26. decembra 2006 a za obdobie od 1. októbra 2009 do 31. mája 2010. Denný vymeriavací základ by sa vypočítal ako podiel súčtu vymeriavacích základov za jednotlivé kalendárne mesiace v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ sa zaokrúhli na štyri desatinné miesta nahor. Výška dávky v nezamestnanosti za jeden deň je 50 % denného vymeriavacieho základu. Táto suma sa násobí počtom dní mesiaca, za ktorý dávka v nezamestnanosti patrí.



Príklad 2

Osoba čerpá rodičovskú dovolenku. Počas čerpania rodičovskej dovolenky sa má pracovný pomer skončiť z dôvodu zrušenia zamestnávateľa k 1. júnu 2010. Po skončení starostlivosti o dieťa do troch rokov veku sa osoba zarád 1. augusta 2010 do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Na účely nároku na dávku v nezamestnanosti posudzovaným obdobím by bolo obdobie od 1. augusta 2006 do 31. júla 2010. Ako obdobie poistenia v nezamestnanosti by sa zhodnotilo obdobie poistenia v nezamestnanosti zamestnanca a obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky od 1. augusta 2006 do 31. mája 2010, čo je 1 400 dní poistenia. Podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti by v takomto prípade boli splnené.

Keďže v rozhodujúcom období (v posledných troch rokoch pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie) osoba nemala žiaden vymeriavací základ na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti, výška dávky v nezamestnanosti by sa určila z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu platného ku dňu vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti. Pravdepodobný denný vymeriavací základ v období od 1. februára 2010 do 31. decembra 2010 v mesiaci, ktorý má 31 dní, je 10,3091 eur. Dávka v nezamestnanosti je 50% z denného vymeriavacieho základu, čiže 5,15455 eura. Výška dávky v nezamestnanosti v mesiaci, ktorý má 31 dní, by bola 159,80 eura.

mestnanca alebo dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti, výška denného vymeriavacieho základu sa určí ako podiel súčtu týchto vymeriavacích základov a počtu dní, za ktoré bol poistenec povinný platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti.

Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu poistenca je obdobie troch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti. V prípade, že v posledných štyroch rokoch pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistenec vykonával zamestnanie v pracovnom pomere len na dobu určitú, rozhodujúcim obdobím na účely výpočtu výšky dávky v nezamestnanosti je obdobie dvoch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti. (Pozri príklad 1.)

Ak poistenec nemal v rozhodujúcom období troch rokov, resp. dvoch rokov predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti, vymeriavací základ na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti, výška dávky v nezamestnanosti sa určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

Pravdepodobný denný vymeriavací základ je vymeriavací základ podľa § 138 ods. 9 zákona o sociálnom poistení, ktorý platí ku dňu vzniku nároku na dávku v nezamestnanosti s určením pripadajúcim na jeden deň podľa počtu kalendárnych dní v mesiaci, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti.

Podľa § 138 ods. 9 zákona v znení neskorších predpisov vymeriavací základ dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti je od 1. januára 2010 mesačne najmenej vo výške 44,2 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na poistenie v nezamestnanosti; t. j. 319,58 eura.

Ak počas obdobia prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky podľa Zákonníka práce bol poistenec dobrovoľne poistený v nezamestnanosti a platil poistné na dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti, výška denného vymeriavacieho základu sa určí ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých odviadol poistenec na dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti a počtu dní, za ktoré bol poistenec povinný platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti.

(Pozri príklad 2.)

Vaše otázky a naše odpovede

Momentálne som na rodičovskej dovolenke, ktorá sa mi skončí v júli 2010. Po skončení rodičovskej dovolenky však nebudem môcť z dôvodu zmeny bydliska nastúpiť do pôvodného zamestnania, a preto uvažujem, že pracovný pomer ukončím. Chcem sa opýtať, či budem mať nárok na dávku v nezamestnanosti, ak si nenájdem hneď po skončení rodičovskej dovolenky nové zamestnanie.

Na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti je potrebné okrem zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie splniť podmienku dosiahnutia obdobia poistenia najmenej 1095 dní v posledných štyroch rokoch pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Ako obdobie poistenia v nezamestnanosti by sa v tomto prípade zhodnotilo obdobie poistenia v nezamestnanosti zamestnanca (pred začatím čerpania rodičovskej dovolenky), ako aj obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, ktoré boli dosiahnuté v posledných štyroch rokoch pred dňom zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ak by toto obdobie bolo najmenej 1095 dní, nárok na dávku v nezamestnanosti by vznikol.

V októbri 2009 sa mi skončila rodičovská dovolenka, po jej skončení som dostala výpoveď z pracovného pomeru. Zaevidovala som sa na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny a uplatnila si nárok na dávku v nezamestnanosti. Nárok na dávku v nezamestnanosti mi však nevznikol, keďže som si počas rodičovskej dovolenky neplatila poistné na dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti. Dočítala som sa však, že od 1. februára 2010 je účinná novela zákona o sociálnom poistení, podľa ktorej sa obdobie prerušenia poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky zhodnocuje na účely nároku na dávku v nezamestnanosti. Môžem si dávku v nezamestnanosti uplatňovať späť?

Prvou podmienkou potrebnou na uplatnenie nároku na dávku v nezamestnanosti je zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Dátum zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie je rozhodný pre vznik ná-

roku na dávku v nezamestnanosti. K tomu dňu sa sleduje splnenie podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti a poistení, ktorý splnil podmienky nároku na dávku v nezamestnanosti, nárok na dávku vzniká odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Vzhľadom na to, že uvedená zmena zákona o sociálnom poistení o započítavaní obdobia rodičovskej dovolenky na účely nároku na dávku v nezamestnanosti je účinná od 1. februára 2010, aplikuje sa len pri žiadostiach o dávku v nezamestnanosti, v ktorých prípade došlo k zaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie po 31. januári 2010.

Z uvedeného teda vyplýva, že len ak je žiadateľ o dávku v nezamestnanosti zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie po 31. januári 2010, do obdobia poistenia v nezamestnanosti sa započíta aj obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, a to aj vtedy, ak toto prerušenie vzniklo v období od 1. februára 2006 do 31. januára 2010.

Na vašu situáciu sa vzťahuje ustanovenie § 293bm ods. 1 zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého ak dôvod na poskytnutie dávky v nezamestnanosti vznikol do 31. januára 2010, o dávke v nezamestnanosti sa rozhodne podľa zákona účinného do 31. januára 2010.

Na základe toho nie je možné nárok na dávku v nezamestnanosti k tomu istému dňu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie posúdiť opätovne a na základe novej právnej úpravy.

Od roku 2003 som zamestnaná v Českej republike. Od roku 2007 som na rodičovskej dovolenke, rodičovský príspevok sa mi vypláca z Českej republiky. Vznikne mi nárok na dávku v nezamestnanosti na Slovensku po skončení rodičovskej dovolenky podľa novej zákona o sociálnom poistení, ktorá zohľadňuje obdobie čerpania rodičovskej dovolenky?

Ak žiadateľ o dávku v nezamestnanosti v posledných štyroch rokoch vykonával zárobkovú činnosť v členskom štáte EÚ, obdobia poistenia v nezamestnanosti získané v tomto členskom štáte EÚ sa zohľadňujú, akoby boli obdobiami poistenia dosiahnutými podľa slovenských právnych predpisov. Tieto obdobia však musia byť potvrdené príslušnou inštitúciou iného členského štátu EÚ na formulári E301 používanom na tieto účely. Príslušnou inštitúciou na vystavenie formulá-

>>>

ra E301 v Českej republike je úrad práce príslušný podľa miesta posledného zamestnania. Formulár sa vystavuje na žiadosť osoby alebo na žiadosť príslušnej inštitúcie štátu, v ktorom osoba žiada o dávku v nezamestnanosti. Ak žiadateľ o dávku v nezamestnanosti formulár pobočky Sociálnej poisťovne nepredloží, pobočka Sociálnej poisťovne oň českú inštitúciu požiada.

To znamená, že ak ste počas pracovného pomeru v Českej republike čerpali rodičovskú dovolenku, potvrdenie týchto skutočností na účely konania o nároku na dávku v nezamestnanosti je v kompetencii príslušného českého úradu práce. Ak na vystavenom dokumente bude toto obdobie potvrdené ako obdobie poistenia v nezamestnanosti, zohľadní sa v súlade so zásadami úhrnu období poistenia v zmysle koordinačných predpisov.

Som samostatne zárobkovo činná osoba, avšak teraz sa starám o dieťa do troch rokov veku a poberám rodičovský príspevok. Ak by som po skončení poberania rodičovského príspevku bola nezamestnaná, budem mať nárok na dávku v nezamestnanosti? Započíta sa mi obdobie poberania rodičovského príspevku na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti?

Podľa § 128 ods. 10 zákona o sociálnom poistení, poistné na poistenie v nezamestnanosti platí

- a) zamestnanec,
- b) zamestnávateľ,
- c) dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti.

Podľa § 19 ods. 1 zákona o sociálnom poistení povinne poistený v nezamestnanosti je zamestnanec, ktorý je povinne nemocensky poistený.

Podľa § 19 ods. 2 zákona o sociálnom poistení dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže byť fyzická osoba po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, povolenie na prechodný pobyt alebo povolenie na trvalý pobyt.

Podľa § 104 ods. 6 zákona o sociálnom poistení obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti sa započítava na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti len vtedy, ak za toto obdobie poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na poistenie.

Z uvedeného vyplýva, že samostatne zárobkovo činná osoba nie je z dôvodu svojej činnosti povinne poistená v nezamestnanosti. Povinné poistenie v nezamestnanosti vzniká len zamestnancovi. Obdobie výkonu sa

mostatnej zárobkovej činnosti sa teda nezohľadňuje na účely nároku na dávku v nezamestnanosti. Samostatne zárobkovo činná osoba takisto nevzniká právo čerpať rodičovskú dovolenku podľa Zákonníka práce.

Každá fyzická osoba podľa § 19 ods. 2 zákona o sociálnom poistení však má možnosť prihlásiť sa ako osoba dobrovoľne poistená v nezamestnanosti. V tomto prípade sa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti započíta obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti za podmienky, že poistné na poistenie v nezamestnanosti bolo za toto obdobie zaplatené najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na poistenie.

Ak teda samostatne zárobkovo činná osoba nebola v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistená v nezamestnanosti ako osoba dobrovoľne poistená v nezamestnanosti, na účely nároku na dávku v nezamestnanosti sa nezohľadní výkon samostatnej zárobkovej činnosti ani obdobie poberania rodičovského príspevku podľa zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku.

Mgr. Martina Moyzesová

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

SZČO a nemocenské poistenie

Som živnostník, poistné na povinné nemocenské poistenie platím z minimálneho vymeriavacieho základu. Keby som ochorel, budem mať nárok na nejakú dávku? Ak áno, za akých podmienok a v akej výške? Mám možnosť prihlásiť sa aj na dobrovoľné nemocenské poistenie?

Ak povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnéj osobe vznikne dočasná pracovná neschopnosť, za predpokladu splnenia zákonom stanovených podmienok jej vznikne nárok na nemocenské. Jeho výška sa určí z denného vymeriavacieho základu (za prvé 3 dni dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu a od 4. dňa 55 % denného vymeriavacieho základu). Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých zaplatila poistné na nemocenské poistenie, a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

Podmienky vzniku nároku na nemocenské povinne nemocensky poistenej samostatne

zárobkovo činnéj osoby sú:

1. existencia nemocenského poistenia v čase vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti alebo plynutie ochrannéj lehoty po zániku nemocenského poistenia a

2. zaplatenie poistného na nemocenské poistenie najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenského, za obdobie od prvého vzniku nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnéj osoby do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenského, najviac za obdobie posledných desať rokov predchádzajú-

cich kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenského. Podmienka zaplatenia poistného sa považuje za splnenú, ak suma dlžného poistného je v úhrne nižšia ako 5 eur.

Ak by ste sa prihlásili na dobrovoľné nemocenské poistenie, na účel vzniku nároku na nemocenské z tohto nemocenského poistenia by ste museli splniť aj podmienku 270 dní nemocenského poistenia v období dvoch rokov pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti. V prípade, že by ste boli uznaný za dočasne práceneschopného z oboch nemocenských poistení a vznikol by vám nárok na nemocenské, nemocenské by sa určilo z úhrnu denných vymeriavacích základov, najviac však v sume denného vymeriavacieho základu určeného z maximálneho vymeriavacieho základu platného v mesiaci, v ktorom vznikne dôvod na poskytnutie nemocenského (do 30. júna 2010 je maximálny vymeriavací základ v sume 1 084,55 eura a od 1. júla 2010 do 30. júna 2011 v sume 1 116,75 eura).

Príklad

Samostatne zárobkovo činná osoba je povinne nemocensky poistená od 1. júla 2009. Poistné na nemocenské poistenie platí z minimálneho vymeriavacieho základu na platenie poistného na nemocenské poistenie (od 1. júla do 31. decembra 2009 to bola suma 295,50 eura). Dočasná pracovná neschopnosť jej vznikne 1. apríla 2010. Výška nemocenského sa určí takto:

Rozhodujúce obdobie (RO)	1. júl – 31. december 2009, t. j. 184 dní
Súčet vymeriavacích základov v RO	295,50 x 6 = 1773 eur
Denný vymeriavací základ	1773 : 184 = 9,6359 eur
Nemocenské za 1. až 3. deň	25 % z 9,6359 = 2,408975 eura za kalendárny deň
Nemocenské od 4. dňa	55 % z 9,6359 = 5,299745 eura za kalendárny deň

JUDr. Danica Bognárová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Nárok na materské zo súbehu poistení

Od 1. marca 2009 som zamestnaná. Pracovný pomer sa mi skončí k 31. júlu 2010. Dobrovoľne nemocensky poistená som od 30. marca 2010, toto poistenie neplánujem zrušiť. Som tehotná. Lekár mi stanovil očakávaný deň pôrodu na 25. decembra 2010. Chcem sa informovať o spôsobe výpočtu materského a o tom, či jeho výšku ovplyvní prípadná dočasná pracovná neschopnosť.



Predmetná problematika je upravená v druhej hlave prvej časti zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“).

Na to, aby vám vznikol nárok na materské z oboch nemocenských poistení, musíte splniť podmienky nároku na materské z každého poistenia samostatne.

Základnou podmienkou nároku na nemocenské dávky (t. j. aj na materské) je existencia nemocenského poistenia v období vzniku dôvodu na poskytnutie materského alebo plynutie ochrannej lehoty. Vychádzajúc z uvedených údajov, nárok na materské z poistenia zamestnanca sa posúdi z ochrannej lehoty zo skončeného nemocenského poistenia (vo vašom prípade je ochranná lehota 6-mesačná, pretože nemocenské poistenie vám zanikne v období tehotenstva) a z aktuálneho dobrovoľného nemocenského poistenia. Nárok na materské z ochrannej lehoty vám vznikne šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, t. j. od 13. novembra 2010. K tomuto dňu sa bude posudzovať aj splnenie podmienok nároku na materské, ak ďalej nie je uvedené inak.

Ďalšou podmienkou nároku na materské je u dobrovoľne nemocensky poistenej osoby zaplatenie poistného na dobrovoľné nemo-

censké poistenie v zákonom stanovenej lehote a výške. Vo vašom prípade sa bude posudzovať správnosť zaplatenia poistného za obdobie od 30. marca 2010 do 31. októbra 2010. U zamestnanca sa podmienka zaplatenia poistného nesleduje.

Spoločnou podmienkou nároku na materské zamestnanca a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby je existencia 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom. Z uvedeného vyplýva, že táto podmienka sa nesleduje ku dňu vzniku dôvodu na poskytnutie materského, ale ku dňu pôrodu. Pravidlom pritom je, že okrem obdobia poistenia, z ktorého sa posudzuje nárok na materské, sa do tohto obdobia môže započítavať aj akékoľvek ukončené nemocenské poistenie. Na účely nároku na materské z dobrovoľného nemocenského poistenia sa vám teda môže započítavať aj to obdobie ukončeného poistenia zamestnanca, ktoré nebolo započítané do obdobia 270 dní nemocenského poistenia na účely nároku na materské z ochrannej lehoty zo zamestnania.

Ak budete ku dňu vzniku nároku na materské poberať nemocenské z dôvodu dočasnej pracovnej neschopnosti a vznikne vám nárok na materské z oboch poistných vzťahov, dňom vzniku nároku na materské vám zanikne nárok na nemocenské.

Výška materského je 55 % denného vymeriavacieho základu, ktorým je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých bolo zaplatené poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Vo vašom prípade bude rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu z ukončeného poistného vzťahu zamestnankyne obdobie od 1. marca do 31. decembra 2009 a pri dobrovoľnom nemocenskom poistení obdobie od 30. marca do 31. októbra 2010.

Ako už bolo uvedené, nárok na materské sa posudzuje samostatne z každého nemocenského poistenia. Avšak ak splníte podmienky nároku na materské z oboch nemocenských poistení, materské sa vám vyplatí jedno, a to z úhrnu denných vymeriavacích základov.

Výšku materského neovplyvní skutočnosť, či budete pred vznikom dôvodu na jeho poskytnutie dočasne práceneschopná. Za predpokladu, že vám dočasná pracovná neschopnosť vznikne ešte počas poistenia a bude trvať aj po jeho ukončení, dni dočasnej pracovnej neschopnosti spadajúce do poistenia sa vám vylúčia z rozhodujúceho obdobia.

Mgr. Monika Siváčková
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie





Odborný mesačník Sociálne poistenie

Vydáva:

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

Adresa:

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

Zodpovedná za vydanie:

Mgr. Lýdia Výborná
Tel.: +421 59 248 525
e-mail: lydia.vyborna@socpoist.sk

Redakčná rada:

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

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

Jazyková úprava:

PhDr. Magdaléna Sedláčková

Dizajn, grafická úprava a tlač:

Graphic Media Group, a. s.

Použité snímky:

archív Sociálnej poisťovne, Stockexpert,
Fotolia, Adrián Terek, Ján Luky

Predplatné a inzercia:

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

Neobjednané rukopisy sa nevracajú.

Autorské práva vyhradené.

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

Nárok otca na ošetrovné, ak je matka v nemocnici

Mám doma triapolročného syna. Na Vianoce som bola v pôrodnici a manžel, ktorý je samostatne zárobkovo činnou osobou, sa o syna staral 5 dní. Chcela by som vedieť, či mu vznikol nárok na ošetrovné a či by dostal ošetrovné aj za Štedrý deň, prvý vianočný sviatok a potom za sobotu a nedeľu. Ak by mu vznikol nárok, môže si ho uplatniť aj po štyroch mesiacoch?

Nárok na ošetrovné má poistenec, ak sa stará o dieťa do desiatich rokov veku, ak fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa o dieťa nemôže starať. Dieťa na účely poskytnutia ošetrovného je vlastné dieťa alebo osvojené dieťa poistenca alebo jeho manžela (manželky).

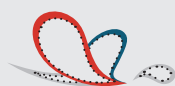
Poistencovi vzniká nárok na ošetrovné od prvého dňa potreby starostlivosti o uvedené dieťa a zaniká dňom skončenia potreby starostlivosti, najneskôr uplynutím desiateho dňa. Ošetrovné sa poskytuje za kalendárne dni.

Nárok na dávku nezaniká uplynutím času. Nárok na výplatu dávky sa premlčí uplynutím troch rokov odo dňa, za ktorý dávka patrila.

Váš manžel si teda môže uplatniť nárok na ošetrovné za obdobie, v ktorom ste boli prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia. Ak splní všetky podmienky nároku, t. j. bude nemocensky poistený, zaplatí poistné na nemocenské poistenie včas a v správnej výške, príslušná pobočka Sociálnej poisťovne mu dávku vyplatí aj za dni pracovného voľna a sviatkov.

Ing. Diana Ďurišová

odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Objednávam si mesačník Sociálne poistenie

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

Od čísla /..... v počte ks/mesačne

Meno a priezvisko:

Názov organizácie:

Dodacia adresa:

Ulica:

PSČ a obec:

Fakturačná adresa*:

Ulica:

PSČ a obec:

IČO: DIČ:

Číslo účtu:

Tel.:

Kontaktná osoba:

Dátum:

Podpis:

Pečiatka:

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

Slovensko-rakúsky deň v Bratislave priniesol cenné skúsenosti

V stredu 19. mája 2010 sa v priestoroch informačného a poradenského centra ústredia Sociálnej poisťovne na Ulici 29. augusta 8 – 10 uskutočnil slovensko-rakúsky poradenský deň v oblasti dôchodkového poistenia. Slovenskí a rakúski poistenci, dôchodcovia, ktorí získali obdobie poistenia v oboch krajinách, ale aj všetci ostatní, ktorí mali záujem o poskytnutie všeobecných informácií týkajúcich sa dôchodkového systému, mohli využiť prítomnosť špecialistov rakúskej Dôchodkovej poisťovne – Pensionsversicherungsanstalt na pôde Sociálnej poisťovne a poradiť sa o svojich dôchodkových nárokoch či získať odpovede na svoje otázky.

Bol to zároveň prvý poradenský deň v oblasti sociálneho poistenia so zahraničným partnerom, ktorý sa uskutočnil v Slovenskej republike a ktorého usporiadateľom bola Sociálna poisťovňa. O podujatí sa mohla verejnosť dozvedieť prostredníctvom všetkých pobočiek Sociálnej poisťovne, rakúskeho alebo slovenského veľvyslanectva alebo si túto informáciu mohla prečítať na oficiálnej webovej stránke poisťovne, v časopise Sociálne poistenie či si ju vypočuť v rádiu. Prevažnú časť klientov oslovili práve posledné dva spôsoby propagácie.

Na podujatí sa napokon zúčastnili dve desiatky záujemcov, z ktorých väčšina bola vopred prihlásená. Rady však dostali aj ostatní účastníci a niektorí záujemcovia využili aj možnosť získať informácie i telefonicky. K dispozícii boli dve poradenské skupiny a bezplatné služby tlmočníčiky. Napriek tomu, že rakúska poisťovňa Pensionsversicherungsanstalt je príslušná výlučne pre dôchodkové poistenie zamestnancov, boli odborníci z tejto inštitúcie pripravení poskytnúť poradenstvo aj osobám, ktoré v Rakúsku pracujú ako živnostníci, teda vykonávajú samostatne zárobkovú činnosť. Na tento účel mali možnosť vstúpiť do systému partnerskej rakúskej inštitúcie Sociálna poisťovňa pre živnostníkov – Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft, do ktorej pôsobnosti patrí práve tento okruh poistencov. Medzi klientmi, ktorí využili poradenské služby, boli najmä slovenskí občania pracujúci v Rakúsku a z nich prevažne živnostníci vykonávajúci opatrovateľské služby alebo poberatelia rakúskych dôchodkových dávok. Návštevníkov zaujímali najmä podmienky nárokov na dôchodkové dávky, postup pri uplatnení nároku na dávku, obdobia, ktoré sa hodnotia na dôchodkové účely, povinnosti poistencov vo vzťahu k nositeľom poistenia obidvoch krajín, prípadne iné špecifické záležitosti týkajúce sa konkrétneho nároku poistenca. Záujemcovia získali všetky potrebné informácie. Podujatie sa stretlo u návštevníkov s veľmi pozitívnym ohlasom, a preto môžeme tento deň považovať za úspešný.

Pre Sociálnu poisťovňu ako usporiadateľskú inštitúciu to bola príležitosť, ako získať cenné skúsenosti. Zástupcovia oboch krajín vyjadrili úmysel v tejto iniciatíve pokračovať. Dohodli sa na vzájomnom stretnutí, na ktorom dohodnú spoločnú stratégiu ďalších podujatí na základe doterajších skúseností. Obidve poisťovne chcú v budúcnosti poskytnúť poradenstvo širšiemu okruhu poistencov.

Mgr. Adrián Terek
oddelenie záležitostí EÚ



prinášame fantáziu v 3D priestore

(grafické návrhy, vizualizácie interiérov a exteriérov na mieru)

