



SOCIÁLNE POISTENIE

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

09
2009

1€ | 30,1260 Sk

Téma mesiaca:

Zamestnanci a ich pohyb
v rámci Európskeho spoločenstva

Aktuálne:

Vymeriavací základ a odmena
pri odchode do starobného dôchodku

Servis:

Úrazové dávky

Ako a kto môže požiadať
o odpustenie penále



10. AUGUSTA 2009

(venované tým, ktorí si to už nikdy neprečítajú a nebudú počuť, ich rodinám, kolegom, priateľom a známym)

Tam hlboko v zemi
Sú ukryté
drobné radosti
Aj veľké tragédie

Žiariace oči
Na zauhlenej tvári
Po vyfárani

Chlapské horké slzy
Za mŕtvymi druhmi

Tam hlboko v zemi
Klíčia a sú pochované
Želania a túžby
o tom čo sa stane
o budúcnosti

Svätá Barbora sa hnevá
Odniesli to tí nepraví
Smútia rodiny
Druhovia
VŠETCI
Žialia aj permoníci

Príroda je krutá
Denne nám to dokazuje
So zaťatost'ou mulice
Nepoddajná, vzdorujúca
Niekedy sa správa
Ako žiadaná žena

Smútok prebolí
Rany sa však hoja roky
A vracajú sa potajomky

Ako zabudnuté milienky

Všade na svete
sú pietne miesta
Dnes však to najtrúchlivejšie
je
Handlovský cintorín

V plynutí času
Spomenieš si
Že dvadsiati baníci
Už nikdy nevyfárajú

S ľútosťou

Ivan Seifert





OBSAH



> KOMUNIKÁCIA / AKTUÁLNE

Klient nie je nepriateľ, klient je partner!	2
Vymeriavací základ a odmena pri odchode do starobného dôchodku	3
Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR	4

> TÉMA MESIACA

Zamestnanci a ich pohyb v rámci Európskeho spoločenstva	5
---	---

> LEGISLATÍVA V PRAXI

Prepočet valorizácie dôchodkov za rok 2005	10
Dohoda o zmene Zmluvy medzi SR a Ukrajinou o sociálnom zabezpečení	12

> EURÓPSKA ÚNIA / ZO SVETA

Sociálne zabezpečenie na Malte (1)	13
Sociálne zabezpečenie v čase krízy	15

> SERVIS

Jednorazové odškodnenie, pozostalostná úrazová renta a náhrada nákladov spojených s pohrebom	16
Za akých podmienok a kto môže požiadať o odpustenie penále	19
Udeľovanie výnimiek	20
Kde nás nájdete v Košickom kraji	22

Vážení čitatelia,

Sociálna poisťovňa sa vo svojej stratégii na najbližšie obdobie prezentuje víziou proklientskej inštitúcie. Slovo klient je v stratégii jedným z najfrekvencovanejších slov. Nie je to nič ojedinelé, viaceré inštitúcie a dokonca štátna správa sa v poslednom období venujú práve orientácii na klienta. Táto orientácia vyplýva z poslania inštitúcií, ktoré spravujú verejné financie, a súvisí s uvedomením občanov, že štát a inštitúcie sú tu pre občana a nie naopak.

Stále častejšie počuť otázku: Ja platím – a čo za to dostávam?

Víziou Sociálnej poisťovne je teda stať sa modernou, proklientsky orientovanou inštitúciou. V preklade to znamená nastaviť procesy a zmeniť postoje zamestnancov tak, aby klient vybavil v čo najkratšom čase to, čo vybaviť chcel.

Klientom Sociálnej poisťovne je doslova každý občan. Za povinne či dobrovoľne odvedené poistné právom očakáva nielen určitú dávku, ale aj zjednodušené povedané „servis“. Čo teda očakáva v prvom rade? Minimálne profesionálny prístup.

Súčasťou profesionálneho prístupu je všetko, čím inštitúcia dáva najavo, že klient je v nej vítaný a že aj napriek tomu, že mu podľa zákona napríklad nevznikne nárok na dávku, dostane sa mu zaslúženej pozornosti a nestrávi chodením po inštitúcii celý deň.

Súčasťou je empatický zamestnanec, ktorý si plne uvedomuje, že aj vďaka klientom dostáva pravidelnú výplatu.

Súčasťou je aj prístup, pri ktorom nehľadáme vinníka, ale riešenie.

Z pohľadu profesionálnej komunikácie s klientom je potrebné robiť opatrenia, ktoré vedú k znižovaniu faktorov pôsobiacich na zvyšovanie agresivity, opatrenia preventívneho charakteru. Opatrením preventívneho charakteru je napr. také nastavenie procesov, aby mohol občan – klient na jednom mieste vybaviť čo najviac úkonov potrebných na plnenie zákonných povinností, také zariadenie kontaktných pracovísk, aby vytvárali pocit bezpečia, dôvery a ústretovosti zo strany inštitúcie, ktorá je zriadená pre občana, alebo vyškolenie zamestnancov na profesionálnu komunikáciu s klientom, lebo o slušnú komunikáciu sa snažia bezpochyb všetci.

Mgr. Svetlana La Garde
odbor ľudských zdrojov
Sociálna poisťovňa, ústredie

Viac o zásadách profesionálnej komunikácie s klientom čítajte na str.2

Klient nie je nepriateľ, klient je partner!

K téme profesionálnej komunikácie načrtnutej v úvodníku možno dodať, že sú dve kategórie opatrení, ktoré nazveme rečou moderného človeka:

HARD – na úrovni procesov
SOFT – na úrovni komunikácie

HARD patrí do kompetencie procesných auditorov, **SOFT** je komunikácia, teda participácia a spolupráca medzi inštitúciou a klientom.

Nemožno nekomunikovať. Všetko nesie v sebe informáciu a je dôležité v kontakte s iným človekom – zovňajšok, vôňa, spôsob reči, hlas, čo a ako partner v komunikácii hovorí. Všetko vplyva na naše pocity a aj zdanlivé maličkosti hrajú v komunikácii veľmi dôležitú úlohu, zvlášť v profesionálnej komunikácii dvoch napohľad nerovných partnerov. Inštitúcia komunikuje svojimi činmi, samotnou povestou, akú v spoločnosti má, imidžom, vonkajším „vzhladom“, t. j. v akej budove sídli, ako je prispôsobená tomu, aby vybavila klientov nie z pozície inštitucionálnej moci, ale ako partnera vo vzťahu obojstrannej povinnosti.

Hlavné zásady komunikácie z pohľadu inštitúcie pri prvom kontakte.

Proklientsky orientovaná inštitúcia komunikuje „imidžom“, vonkajším vzhladom. Výsledkom takejto komunikácie má byť pocit klientov, že sa cítia dobre a sú vítaní. Do imidžu patrí: dostupnosť inštitúcie pre klientov, viditeľné označenie a ústretový informátor, resp. jasná a prehľadná orientačná tabuľa. Múdre inštitúcie majú oboje, lebo vedia, že človek je taký tvor, ktorý napriek logike napísanému občas nerozumie, občas nevidí a občas aj nepočuje. Na vybavenie miest prvého kontaktu sa odporúča odstrániť bariéry medzi klientom a úradníkom. Bariérou je všetko, čo sa nachádza medzi oboma zúčastnenými. Vysoké pulty a sklenené okienka patria minulosti. Bezpečnosť úradníkov sa dá zabezpečiť oveľa efektívnejšími prostriedkami, ktoré nie sú voči klientom nepriateľské. V prípade ojedinelých agresorov sklo neochráni, ale signalizačné zariadenie napojené na strážnu službu by malo. Rovnako sa odporúča, aby bolo pracovisko zariadené tak, aby zamestnanec – úradník na prvom kontakte mohol, v prípade veľmi direktívneho prejavu klienta, ktorý stojí, využiť možnosť vstať a zaobchádzať s klientom ako rovný s rovným. Hlavná zásada je komunikácia z očí do očí. Buď obaja partneri sedia, alebo obaja partneri stoja, ak to charakter práce dovoľuje. Tieto základné technické opatrenia sú dôležité práve ako prevencia proti agresivite klienta. Klienti štátnych úradov a verejnoprávnych inštitúcií pochádzajú z tej istej vzorky ako klienti nemocníc, obchodov, bánk, z radov nás, občanov. Sú miesta, kde sa správame viac agresívne ako inde.

Hlavné zásady komunikácie z pohľadu zamestnanca

Hlavné zásady sa dajú zhrnúť do niekoľkých bodov. Podstatná je snaha o preukázanie rešpektu a úcty klientovi. Na dešpekt a zníženie sebaúcty je citlivý každý človek. Ako sa to dá zabezpečiť? Pri komunikácii s klientom je potrebné riadiť sa týmito odporúčaniami:

1. Klienta osloviť priezviskom. Na Slovensku sa „nosiť“ aj titul; v prípade, že klient má titul, môže sa pri oslovení použiť.
2. Každý klient si zaslúži náš pohľad. Ak sa o niekoho zaujímate, hľadíme mu do tváre. V opačnom prípade neuverí, že je pre mňa dôležitý.
3. Uvítanie klienta slušným „prosím“ sa už tiež nenosiť. Budte proaktívny, vyjdite v ústrety a použite slová profesionála „Čo môžem pre vás urobiť?“ alebo „S čím vám môžem pomôcť?“. Rovnako nevhodné je „Čím poslužím?“. Dôvod je jednoduchý. V komunikácii zamestnanca – úradníka s klientom nieta sluhov ani nadriadených. Sú partneri, ktorí sa vzájomne ctia a rešpektujú.
4. Klienta nevychovávať! Dnes je už jedno, čo mal, mohol, musel urobiť a neurobil. Venujte sa tomu, čo s existujúcim stavom viete urobiť tu a teraz, resp. do budúcnosti, či ešte existuje nejaký opravný prostriedok.

5. Pýtajte sa klienta. Viac otázok musí, paradoxne, položiť zamestnanec – úradník. Pozná problematiku, vie, aké sú riziká, má skúsenosť, čomu klienti často neporozumejú. Kontrolná otázka typu „Rozumeli ste?“ nie je na mieste. Je slušná, ale neprofesionálna. Profesionál sa opýta „Vysvetlil som to dostatočne?“ Klient nemá v náplni klientskej roly všetkému rozumieť, ale úradník má v náplni svojej práce všetko zrozumiteľne vysvetliť a overiť si pochopenie toho, čo povedal. Úradník je tu kvôli klientovi, nie klient kvôli úradníkovi.
6. Prejavte svoju empatiu, skúste sa vžiť do roly práve toho klienta, ktorý prišiel k vám ako k jedinej a poslednej nádeji.
7. Rozlúčte sa s úsmevom a želaním pekného dňa.

Agresívny klient

Keď napriek odporúčeniam a napriek profesionálnemu postojú a prístupu sa nedarí a emócia klienta ako reakcia na zamietnutú požiadavku stúpa, hrozí útok a nablízku nie je žiadne signalizačné zariadenie, odporúča sa nasledujúci postup:

1. **Zachovať pokoj.**
Emócia vyvoláva emóciu. Agresivita je rovnako nákazlivá ako smiech. Nedajte sa strhnúť. Uvedomte si, že je nahnevany na systém, na svoj osud, na zákon, na svet – no nie na vás! Ste iba osoba, ktorá mu v jeho hneve prišla do cesty ako prvá. Je to súčasť vašej profesie. Budte pokojný, nereagujte hneď, urobte pauzu.
2. **Vystupovať sebaisto.**
Ak sedíte, postavte sa (ak je to možné). Uznajte mu právo na emóciu. Slovom „Nekričte mi tu.“ si nepomôžete, práve naopak. Ako by bolo vám, keby ste sa ocitli v podobnej situácii?
3. **Preukázať rešpekt útočníkovi.**
Povedzte mu, že rozumiete jeho emóci. Oslovujte ho menom. Ak človeka premôžu emócie, nerád



Snímka: Ján Luky

vystupuje z anonymity. Je lepšie kričať a nadávať ako „nejaký klient“ ako napr. pán Mrkvička. Pozerať mu do tváre (nie prudko do očí, to je rovnako agresívne a posilňuje to agresiu aj u partnera).

4. **Slušne ho pozdraviť a hovoriť s ním.**
Ak kričí skôr, ako poznáte jeho meno a dôvody, začnite postup od jednotky. Zachovajte pokoj, pozdravte ho, i keď on tak neurobil, predstavte sa a požiadajte o jeho meno. Správajte sa s rešpektom a spýtajte sa ho, s čím mu môžete pomôcť.
5. **Empatia a sympatia.**
Prejavte spoluúčasť. Každý klientov problém je váš problém. Povedzte mu, že vy by ste asi v podobnej situácii boli rovnako našťvaný. Odhalte klientovi svoje emócie.

6. **Snažiť sa pomôcť.**
Urobte všetko, čo je vo vašich silách a v zákonných možnostiach. Dajte k tomu nejakú pridanú hodnotu v podobe pochopenia, rady, odporúčenia. Úradník nesmie byť iba prostredníkom medzi zákonom a klientom. Ak nedá tomuto procesu pridanú hodnotu, je zbytočný a môže ho nahradiť počítač.

7. **Konať zrelo.**
Konať zrelo znamená konať so zodpovednosťou. Nieť osobnú zodpovednosť za to, čo poviem a urobím, nevyhovárať sa na zákon, inštitúciu, štát, vládu. Každý je súčasťou nejakého celku a nesie podiel zodpovednosti za to, čo ten jeho celok robí.

8. **Byť „niekým“.**
Byť niekým neznamená vyvyšovať sa. Byť niekým znamená byť si vedomý svojich právomocí a zodpovedností, úspechov a omylov, svojich silných stránok i svojich slabostí ako človeka aj ako zamestnanca. Znamená tešiť sa slovami vďaka dobre vybaveného klienta za pomoc a radu, ale aj znášať dôsledky za chybné rozhodnutia, a rešpektovať to aj u druhých.

Klient nie je nepriateľ, klient je partner!

Mgr. Svetlana La Garde
odbor ľudských zdrojov
Sociálna poisťovňa, ústredie



Vymeriavací základ a odmena pri odchode do starobného dôchodku

Zákonom č. 449/2008 Z. z., ktorým sa novelizoval zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), boli v ustanovení § 138 ods. 2 zákona o sociálnom poistení z okruhu príjmov, ktoré sa nezahŕňajú do vymeriavacieho základu zamestnanca, vylúčené odmeny pri odchode do starobného dôchodku.

Legislatívna úprava, ktorá bola vykonaná, nebola podľa názoru Sociálnej poisťovne dostatočná na to, aby odmena, ktorá je zamestnancovi vyplatená pri odchode do starobného dôchodku bola považovaná za vymeriavací základ. Pre určenie, či určitý druh príjmu je vymeriavací základ zamestnanca, nie je postačujúce, že nie je výslovné uvedené medzi príjmami, ktoré sa do vymeriavacieho základu nezahŕňajú (§ 138 ods. 2 zákona o sociálnom poistení). Aby príslušný príjem bol považovaný za vymeriavací základ, musí spĺňať podmienky ustanovené v § 138 ods. 1 zákona o sociálnom poistení.

Jednou z podmienok nevyhnutných pre možnosť zohľadnenia príjmu ako vymeriavacieho základu pre platenie poistného na sociálne poistenie (ďalej len „poistné“) a následne aj na určenie dávky je, že ide o plnenie, ktoré bolo poskytnuté zamestnancovi zamestnávateľom **za vykonanú prácu**.

Sociálna poisťovňa zastávala názor, že odmena pri odchode do starobného dôchodku takúto podmienku nespĺňa, pretože svojím charakterom a dôvodom, pre ktorý je vyplatená, nie je plnením, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi za vykonanú prácu, a preto nepovažovala od 1. januára 2009 poskytnutú odmenu pri odchode do starobného dôchodku za vymeriavací základ zamestnanca.

Keďže mediálne oddelenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky prezentovalo právny názor, podľa ktorého sa odmena pri odchode do starobného dôchodku na základe zákona č. 449/2008 Z. z. s účinnosťou od 1. januára 2009 zahŕňa do vymeriavacieho základu, Sociálna poisťovňa požiadala o oficiálne stanovisko v predmetnej veci.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky vo svojom stanovisku zo 17. júna 2009 vyjadrilo právny názor, že výklad pojmu vymeriavací základ vo vzťahu k podmienke „príjem zamestnanca za vykonanú prácu“ je potrebné realizovať do praxe rozširujúcou metódou, pretože bez jej použitia by niektoré druhy príjmov nemohli byť kvalifikované ako vymeriavací základ. Na základe uvedeného prezentuje právny názor, že odmena pri odchode do starobného dôchodku je vymeriavací základ zamestnanca podľa § 138 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení.

Na základe rozhodnutia Sociálnej poisťovne sa **postup podľa stanoviska Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky zo 17. júna 2009 uplatní spätne od 1. januára 2009**.

To znamená, že tí zamestnávateľia, ktorí v období od 1. januára 2009 odmenu pri od-

chode do starobného dôchodku zamestnancovi poskytnú, zahrnú ju do vymeriavacieho základu zamestnanca a zamestnávateľa, predložia príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne opravný výkaz poistného a príspevkov a doplatia rozdiel medzi pôvodne zaplateným poistným a poistným vykazaným v opravnom výkaze.

Pri poskytovaní peňažného plnenia v súvislosti s odchodom zamestnanca do starobného dôchodku je **nevyhnutné rozlišovať** na účely určenia vymeriavacieho základu medzi plnením poskytnutým **vo forme odmeny pri odchode do starobného dôchodku** a plnením poskytnutým **vo forme odchodného**.

Pri prvom skončení pracovného pomeru po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok, ak pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je viac ako 70 %, **patrí** podľa § 76 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce zamestnancovi **odchodné** najmenej v sume jeho priemerného mesačného zárobku, ak požiadala o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo bezprostredne po jeho skončení. Obdobná právna úprava o odchodnom je ustanovená aj v § 105a zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o štátnej službe“). Výška odchodného je stanovená na minimálnu čiastku jedného priemerného mesačného zárobku zamestnanca.

Odmena pri odchode do starobného dôchodku nie je odchodným poskytnutým zamestnávateľom podľa § 76 Zákonníka práce a podľa § 105a zákona o štátnej službe. **Odchodné** sa naďalej aj po 31. decembri 2008 **nezahŕňa do vymeriavacieho základu** zamestnanca podľa § 138 ods. 2 zákona o sociálnom poistení.

Podľa § 94 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi možno poskytnúť **odmenu pri prvom skončení štátnej služby** po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok najviac v sume trojnásobku jeho posledného funkčného platu.

Zamestnávateľom vyplatená odmena pri príležitosti prvého skončenia štátnej služby po nadobudnutí nároku na starobný dôchodok podľa § 94 ods. 1 písm. d) zákona o štátnej službe štátnemu zamestnancovi v rozhodujúcom období trvania štátnej služby, má charakter odmeny pri odchode do starobného dôchodku a zahŕňa sa do vymeriavacieho základu zamestnanca.

Zamestnávateľ je preto povinný na účely určenia vymeriavacieho základu zamestnanca rozlišovať, ktorú formu peňažného plnenia v súvis-

Príklad 1

Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi **odchodné** podľa § 76 ods. 6 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce zamestnancovi. Podľa § 138 ods. 2 zákona o sociálnom poistení sa odchodné **nezahŕňa do vymeriavacieho základu** zamestnanca.

Príklad 2

Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi **odmenu pri odchode do starobného dôchodku** vo vyúčtovaní mzdy za mesiac máj 2009. Zamestnanec skončil pracovný pomer 25. mája 2009. Odmena pri odchode do starobného dôchodku je **vymeriavacím základom** zamestnanca za mesiac máj 2009.

Príklad 3

Zamestnávateľ poskytol zamestnancovi **odmenu pri odchode do starobného dôchodku** vo vyúčtovaní mzdy za mesiac máj 2009. Zamestnanec skončil **pracovný pomer 30. apríla 2009**. Podľa § 138 ods. 2 zákona o sociálnom poistení sa plnenie poskytnuté zamestnávateľom po skončení pracovného pomeru nezahŕňa do vymeriavacieho základu zamestnanca. Keďže táto odmena je plnením poskytnutým po skončení pracovného pomeru, preto **nie je vymeriavacím základom** zamestnanca za mesiac máj 2009.

losti s odchodom do starobného dôchodku zamestnancovi poskytol a vyplatil. Ak teda zamestnávateľ poskytol zamestnancovi odchodné podľa § 76 ods. 6 Zákonníka práce a podľa § 105a zákona o štátnej službe, takto poskytnuté peňažné plnenie sa nezahŕňa do vymeriavacieho základu zamestnanca. Ak zamestnávateľ poskytol zamestnancovi v súvislosti s jeho odchodom do starobného dôchodku odmenu podľa osobitného predpisu alebo podľa vlastného vnútorného predpisu, takto poskytnuté peňažné plnenie je vymeriavací základ zamestnanca.

JUDr. Oľga Doháňošová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie

Stanovisko Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Právna úprava § 138 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov upravuje vymeriavací základ zamestnanca, z ktorého je povinný platiť poisťné. Vzhľadom na rozsiahle zmeny v právnych predpisoch upravujúcich odmeňovanie, ktoré nastali v uplynulom období, je potrebné prehodnotiť znenie § 138 ods. 1 a 2 o sociálnom poistení a navrhnúť do budúcnosti jeho zmenu. Do realizácie tohto zámeru je však potrebné zabezpečiť aplikáciu súčasného znenia ustanovenia zákona o sociálnom poistení v praxi.



Ilustračná snímka: Stockexpert

Súčasnú znenie § 138 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení ustanovuje príjem, ktorý sa zahŕňa do vymeriavacieho základu zamestnanca na účely platenia poisťného na sociálne poistenie, v zásade ako príjem zamestnanca za vykonanú prácu, ktorý podlieha dani z príjmov fyzických osôb podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

Odmeňovanie zamestnancov upravuje najmä Zákonník práce, ktorý deklaruje právo zamestnanca na mzdu za „vykonanú prácu“. Oblasť odmeňovania upravuje napr. aj zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a zákon č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch niektorých ústavných činiteľov Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov. Spomenuté predpisy upravujú odmeňovanie štátnych zamestnancov a ústavných činiteľov Slovenskej republiky bez toho, aby odmeňovanie spájali s výkonom práce, ako to vyžaduje zákon o sociálnom poistení.

Vzhľadom na to je potrebné vymeriavací základ podľa zákona o sociálnom poistení, vo vzťahu k podmienke „príjmu zamestnanca za vykonanú prácu“, v praxi vyloučiť rozširujúcou metódou. Bez jej použitia by niektoré druhy príjmov nemohli byť kvalifikované ako vymeriavací základ. Preto nosnou časťou § 138 ods. 1 písm. a) je podmienka, aby posudzovaný príjem podliehal dani z príjmov fyzických osôb podľa zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov. V § 138 ods. 2 zákon o sociálnom poistení taxatívne vymedzuje okruh príjmov, ktoré podliehajú dani z príjmov, a napriek tomu sa do vymeriavacieho základu nezahŕňajú.

S účinnosťou do 31. decembra 2008 boli v taxatívnom výpočte uvedené aj odmeny pri odchode do starobného dôchodku. Zákom č. 449/2008 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov, s účinnosťou od 1. januára 2009 boli odmeny pri odchode do starobného dôchodku vypustené zo znenia § 138 ods. 2 zákona o sociálnom poistení. Účelom ich vypustenia bolo odmeny pri

odchode do starobného dôchodku a odmeny pri odchode do predčasného starobného dôchodku, prípadne iné plnenia, ktoré poskytol zamestnávateľ zamestnancovi v súvislosti s odchodom do predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, zahrnúť do vymeriavacieho základu.

Zahrnutie plnení poskytovaných zamestnávateľom z titulu nadobudnutia nároku na starobný dôchodok do vymeriavacieho základu v rámci pripomienkového konania k návrhu novely zákona o sociálnom poistení navrhlo Ministerstvo financií Slovenskej republiky, aby sa vymeriavací základ zamestnanca rozšíril, a tým priblížil k daňovému základu. Tento krok v konečnom dôsledku predstavuje zvyšovanie nárokov zamestnancov z dôchodkového poistenia, a preto ministerstvo práce túto pripomienku akceptovalo.

Mediálny odbor

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky



Ilustračná snímka: Stockexpert

Zamestnanci a ich pohyb v rámci Európskeho spoločenstva

V nadväznosti na príspevok uverejnený v čísle 6/2009 pod názvom Príslušnosť k právnym predpisom pri výkone činnosti v členských krajinách Európskej únie sa v tomto príspevku venujeme sociálnemu zabezpečeniu zamestnancov pohybujúcich sa v rámci Európskeho spoločenstva (štáty EÚ, Európsky hospodársky priestor a Švajčiarsko).

V úvode treba pripomenúť, že koordinačné nariadenia, a to **nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71** zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, v znení neskorších zmien a doplnkov (nariadenie) a jeho vykonávacie nariadenie, **nariadenie Rady (EHS) č. 574/72 z 21. marca 1972**, sú aplikovateľné tak na samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO), ktoré sa pohybujú v rámci Európskeho spoločenstva, **ako aj na zamestnancov.**

Ako sme už spomenuli, základnou úlohou nariadenia je určiť uplatniteľnú legislatívu, ktorá sa v oblasti sociálneho zabezpečenia bude na pracovníkov, teda na zamestnancov a SZČO, počas výkonu činnosti v rámci Európskeho spoločenstva vzťahovať. Uplatniteľná legislatíva sa v jednotlivých situáciách určuje na základe všeobecných a osobitných pravidiel ustanovených v nariadení. Ich cieľom je vyhnúť sa situáciám, v ktorých ako dôsledok cezhraničného pohybu medzi členskými štátmi by sa na pracovníkov neuplatnila žiadna legislatíva alebo by boli uplatniteľné legislatívy viacerých členských štátov. Tieto pravidlá určujú, ktorý národný systém sociálneho zabezpečenia je uplatniteľný. Keďže majú výhradný účinok, neumožňujú, aby si dotknutá osoba mohla vybrať výhodnejší systém sociálneho zabezpečenia. Je možné, že výsledkom ich uplatnenia bude zamestnanec pokrytý systémom sociálneho zabezpečenia členského štátu s menej výhodnými podmienkami, aké sú v štáte jeho bydliska či štátu sídla zamestnávateľa.

Uplatňovanie pravidiel určujúcich uplatniteľnú legislatívu sa vzťahuje na oblasť sociálneho zabezpečenia, ktorá je podľa platných právnych predpisov na území Slovenskej republiky (Slovensko) upravená osobitnými zákonmi upravujúcimi **sociálne poistenie a zdravotné poistenie.**

Komunikácia medzi jednotlivými inštitúciami sociálneho zabezpečenia členských štátov sa uskutočňuje prostredníctvom systému štandardných európskych formulárov, tzv. **E formulárov**, ktoré sú v oblasti sociálneho zabezpečenia potrebné na určenie príslušnosti k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia, na uplatnenie nároku na dávky, uvedenie počtu a typu poistných období, oznámenie stupňa pracovnej neschopnosti, ohlásenie výšky vyplácaných dávok a podobne. Všetky formuláre schvaľuje Európska komisia, sú zoradené do siedmich sérií. E formuláre sú identické a každý členský štát ich používa vo svojom štátnom jazyku. Preto sa neprekladajú do jazyka iného členského štátu.



Snímka: Ján Luky

Príslušnosť k systému sociálneho zabezpečenia daného členského štátu sa potvrdzuje formulárom **E 101 – potvrdenie o uplatniteľnej legislatíve**. Formulár E 101 je potvrdením, že osoba, ktorej bol vystavený, **podlieha v oblasti sociálneho zabezpečenia** legislatíve členského štátu, ktorý formulár E 101 vystavil. Zároveň oslobodzuje danú osobu od povinnosti platiť príspevky na sociálne zabezpečenie v členskom štáte, resp. v členských štátoch, v ktorých vykonáva svoju činnosť. Formulár E 101 sa vystavuje v situáciách vyslania a v iných situáciách, kedy sa určuje príslušnosť k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia podľa osobitných pravidiel ustanovených v nariadení. V ďalšej časti príspevku sa budem podrobnejšie venovať jednotlivým situáciám.

Dôležitou skutočnosťou je, že formulár **E 101 je pre všetky členské štáty záväzný až do doby**, kým ho členský štát, ktorý ho vystavil, vyhlási za zrušený alebo neplatný. Preto okrem prípadov, keď osoba musí formulár E 101 vrátiť, si ho ponechá, najmä pre prípadné kontroly vykonávané v oblasti sociálneho zabezpečenia. Formulár E 101 nie je možné nahradiť iným potvrdením.

Všeobecné pravidlo určujúce uplatniteľnú legislatívu a inštitút vyslania

Podľa **všeobecného pravidla** určujúceho uplatniteľnú legislatívu ustanoveného v článku **13 nariadenia** sa na osobu zamestnanú na území **jedného** členského štátu vzťahujú právne predpisy členského štátu, na ktorého území vykonáva činnosť aj vtedy, ak sa jej bydlisko či sídlo zamestnávateľa nachádza na území iného členského štátu. V tomto prípade je legislatíva určená jednoznačne a **formulár E 101 sa nevystaví**. Z dôvodu uľahčenia voľného pohybu osôb a odstránenia zdĺhavých administratívnych postupov pri registrácii osôb v každom členskom štáte, v ktorom vykonávajú svoju činnosť, nariadenie ustanovuje výnimky z tejto všeobecnej zásady.

Z dôvodu uľahčenia voľného pohybu osôb a odstránenia zdĺhavých administratívnych postupov pri registrácii osôb v každom členskom štáte, v ktorom vykonávajú svoju činnosť, nariadenie ustanovuje výnimky z tejto všeobecnej zásady.

Jednou z výnimiek je inštitút **vyslania** ustanovený v článku **14 (1) (a)** nariadenia. Uplatne-

Príklad 1

Zamestnávateľ so sídlom na Slovensku vykonáva významné ekonomické činnosti na Slovensku a spĺňa podmienky na uplatnenie inštitútu vyslania. Príslušnú zmluvu so zahraničným subjektom, nemeckým objednávateľom, uzatvorila spoločnosť so sídlom na území Českej republiky, ktorá je dodávateľom. Česká spoločnosť uzatvorila so slovenským zamestnávateľom obchodnú zmluvu, ktorej predmetom je výkon montážnych prác v nemeckej spoločnosti, resp. na stavbách, ktoré realizuje nemecká spoločnosť v Nemecku. Slovenský zamestnávateľ teda neuzatvoril priamo zmluvu s nemeckou spoločnosťou. Aj v prípade, že slovenský zamestnávateľ nemá uzatvorenú priamo zmluvu s nemeckým subjektom (je subdodávateľom), na zamestnancov vykonávajúcich činnosť v Nemecku sa môže uplatniť inštitút vyslania.

Príklad 2

Slovenský zamestnávateľ vyslal zamestnancov do Španielska vykonávať činnosť na obdobie 12 mesiacov. Keďže splnil podmienky vyslania, zamestnancom boli vystavené formuláre E 101. V desiatom mesiaci vyslania španielsky subjekt oznámil vysielajúcemu zamestnávateľovi, že je potrebné, aby aj po ukončení 12-mesačnej doby vyslania vykonávali zamestnanci činnosť v Španielsku ešte štyri mesiace. V toto prípade sa slovenský zamestnávateľ uchádza v španielskej inštitúcii o udelenie súhlasu s predĺžením doby vyslania na obdobie štyroch mesiacov na formulári E 102 v slovenskom jazyku. Ak španielska inštitúcia tento súhlas neudelí, zamestnanci budú podliehať štyri mesiace španielskemu systému sociálneho zabezpečenia.

Príklad 3

Slovenský zamestnávateľ má uzatvorenú zmluvu s holandským subjektom na výkon prác v Holandsku v trvaní 17 mesiacov. Keďže je pred vyslaním vopred známe, že doba vyslania bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov, zamestnávateľ sa bude uchádzať o udelenie výnimky podľa článku 17 nariadenia. Po udelení výnimky pobočka vystaví zamestnancom formuláre E 101 v zmysle článku 17 nariadenia. Ak výnimka nebude udelená, zamestnanci budú podliehať holandským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia.

ním tohto inštitútu bude zamestnanec aj naďalej podliehať systému sociálneho zabezpečenia členského štátu, v ktorom zvyčajne vykonáva svoju činnosť (vysielajúci štát), ak ho zamestnávateľ dočasne vyslal vykonávať činnosť na územie iného členského štátu (prijímajúci štát), aby tam vykonával prácu pre tohto zamestnávateľa, za predpokladu, že predpokladané trvanie tejto práce neprekročí 12 mesiacov a že nie je vyslaný s cieľom nahradiť iného zamestnanca, ktorý ukončil dobu svojho vyslania. Zamestnávateľ môže uplatniť inštitút vyslania za predpokladu, že spĺňa charakteristické znaky a podmienky vyslania.

Problematiku vysielania pracovníkov (zamestnancov a SZČO) upravuje **Rozhodnutie** Správnej komisie Európskych spoločenstiev pre sociálne zabezpečenie migrujúcich pracovníkov **č. 181 z 13. decembra 2000**, ktoré sa týka výkladu článkov nariadenia o legislatíve vzťahujúcej sa na vyslaných pracovníkov. Uvedené rozhodnutie implementuje interpretácie Európskeho súdneho dvora týkajúce sa inštitútu vyslania.

Charakteristické znaky vyslania, a to najmä vo vzťahu vysielajúceho zamestnávateľa a vysielaného zamestnanca, ako aj podmienky, za ktorých sa zamestnávateľa môžu domáhať uznania článku o vyslaní, spresňuje Kódex osvedčenej praxe, ktorý je rozšírením 10. bodu uvedeného rozhodnutia. Jeho účelom je poskytnúť účinný pracovný nástroj na rôznych výkonných a administratívnych úrovniach podieľajúcich sa na vykonávaní koordinačných nariadení Európskeho spoločenstva.

Hlavnými charakteristickými znakmi vo vzťahu vysielajúceho zamestnávateľa a vysielaného zamestnanca je najmä:

- trvanie pracovnoprávneho vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom počas celej doby vyslania,
- existencia väzieb medzi vysielajúcim zamestnávateľom a štátom, v ktorom má zamestnávateľ registrované sídlo; možnosť uplatniť inštitút vyslania sa preto obmedzuje na zamestnávateľov, ktorý zvyčajne vykonávajú významné ekonomické činnosti na území vysielajúceho štátu
- právo skončiť pracovnoprávny vzťah má iba vysielajúci zamestnávateľ,
- právo vysielajúceho zamestnávateľa určiť charakter práce, ktorú vykonáva vyslaný zamestnanec (toto právo sa nevzťahuje na určenie podrobností týkajúcich sa druhu práce a podmienok jej výkonu alebo rozhodnutia o konečnom produkte alebo o hlavnej službe vo všeobecnosti),
- mzdu za vykonanú prácu počas doby trvania vyslania vypláca vysielajúci zamestnávateľ; tento charakteristický znak vyslania je splnený aj vtedy, ak časť mzdy vypláca aj zamestnávateľ, ku ktorému sú zamestnanci dočasne vyslaní; poisťné na sociálne zabezpečenie však musí vykázať a odvieť vysielajúci zamestnávateľ aj z časti mzdy, ktorú vyplatil zamestnávateľ, ku ktorému boli zamestnanci dočasne vyslaní,
- dočasný výkon činnosti zamestnancov na území iného členského štátu, nie však dlhší



Snímka: Ján Luky

ako 12 mesiacov.

Ako sme už uviedli, uplatnenie inštitútu vyslania vyžaduje, aby zamestnávateľ na území vysielajúceho členského štátu vykonával pred vyslaním zamestnancov, ako aj počas vyslania významné ekonomické činnosti. Tie sú charakterizované najmä týmito prvkami:

- výkonom predmetu ekonomických činností a riadiacich činností v registrovanom sídle vysielajúceho zamestnávateľa a zároveň registráciou zamestnávateľa na účely sociálneho zabezpečenia po určitú dobu; na Slovensku najmenej dva mesiace pred vyslaním zamestnancov; ak je toto obdobie kratšie, výkon významných ekonomických činností sa posúdi v jednotlivých prípadoch s prihliadnutím na všetky ostatné okolnosti a so zreteľom zabrániť obchádzaniu právnych predpisov sociálneho zabezpečenia,
- výkonom činnosti vysielajúceho zamestnávateľa prostredníctvom 10 % zamestnancov z celkového počtu zamestnancov na Slovensku počas vyslania ostatných zamestnancov,
- predpokladaným 25 % obratom, ktoré z celkového obratu dosiahne zamestnávateľ na Slovensku v nasledujúcich 12 mesiacoch odo dňa vyslania zamestnancov,
- miestom, kde vysielajúci zamestnávateľ uzatvára pracovnoprávne vzťahy s vysielajú-



nými zamestnancami,

- miestom, kde v prijímajúcom štáte vykonávajú činnosť vyslaní zamestnanci,
- uzatváraním väčšej časti zmlúv podľa slovenských právnych predpisov,
- právom uplatniteľným na zmluvy, ktoré vysielajúci zamestnávateľ uzatvoril so svojimi zamestnancami na jednej strane a so zákazníkmi na druhej strane.

Výpočet podmienok a charakteristických znakov vyslania nie je úplný, avšak na uplatnenie článkov o vyslaní je nevyhnutné jeho podmienky splniť. Vzhľadom na rôznorodosť činností, ktoré vykonávajú vysielajúci zamestnávateľia na Slovensku, sa v niektorých prípadoch môžu z objektívnych dôvodov líšiť prvky, na ktorých základe sa posúdi výkon významných ekonomických činností. Preto sa v niektorých prípadoch posudzujú podmienky vyslania s prihliadnutím na osobitnosti prípadu. Je to napríklad aj pri zmene spôsobu výkonu činnosti zo samostatne zárobkovo činnejšej na obchodnú spoločnosť, napr. v prípade tlmočníkov, informatikov, ak sú v obchodnej spoločnosti jedinými zamestnancami.

Uplatnenie inštitútu vyslania vyžaduje, aby zamestnávateľ **plnil odvodové povinnosti** pred vyslaním aj počas vyslania. Inštitút vyslania môže

uplatniť aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva fyzické osoby na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, za predpokladu, že spĺňa všetky podmienky, ako aj charakteristické znaky vyslania. Inštitút vyslania sa uplatní aj v prípade, **ak vyslanie trvá len jeden deň**, napr. účasť na konferencii, seminároch, výstavách, obchodných rokovaniach atď.

Zamestnávateľ, ktorý chce vyslať zamestnancov na územie iného členského štátu a zaoberá sa **výlučne činnosťami súvisiacimi s vnútorným manažmentom** (zabezpečovanie vnútorného chodu organizácie), sa nemôže dovoliavať uplatnenia inštitútu vyslania. O vyslanie nejde v prípadoch, ak zamestnávateľ nevykonáva významné ekonomické činnosti – ide len o organizáciu zriadenú formálne za účelom obchádzania právnych predpisov sociálneho zabezpečenia. Zamestnávateľ, ktorý je agentúrou dočasného zamestnávania, alebo zamestnávateľ, ktorý vysielá zamestnancov do svojej **organizáčnej zložky**, môžu uplatniť inštitút vyslania, ak spĺňajú jeho podmienky. Tieto musia zachovať počas celej doby vyslania zamestnancov. Existencia priameho vzťahu medzi vysielajúcim zamestnávateľom a vyslaným zamestnancom je zachovaná aj v prípade, ak zamestnanca počas doby vyslania odmeňuje organizačná zložka vysielajúceho zamestnávateľa, avšak poisťné na sociálne zabezpečenie je povinný vykázať a odviesť vysielajúci zamestnávateľ aj z tohto príjmu vyslaného zamestnanca.

Ďalším dôležitým právnym predpisom v oblasti vysielania zamestnancov je **Smernica** Európskeho parlamentu a Rady ES **o vysielaní pracovníkov** v rámci poskytovania služieb zo 16. decembra 1996, č. 96/71 ES. Uplatňuje sa na zamestnávateľov etablovaných v členskom štáte, ktorí v rámci poskytovania nadnárodných služieb vysielajú zamestnancov na územie iného členského štátu. Smernica o. i. definuje aj vzťahy a podmienky zamestnania, v ktorých zmysle musia členské štáty zabezpečiť, aby zamestnávateľia zaručili zamestnancom vyslaným na územie iného členského štátu pracovné podmienky platné v členskom štáte, do ktorého sú vyslaní, a to zakotvením týchto podmienok v zákonoch, vnútroštátnych právnych predpisoch, administratívnych opatreniach alebo v kolektívnych zmluvách vyhlásených za všeobecne uplatniteľné. Medzi tieto pracovné podmienky patrí najmä maximálna dĺžka pracovného času a minimálna doba odpočinku, minimálna ročná dĺžka platenej dovolenky, minimálne mzdové tarify, vrátane sadzby za nadčasy, čo sa však nevzťahuje na zamestnanecké systémy doplnkového dôchodkového poistenia, podmienky prenájmu pracovníkov, najmä dodanie pracovníkov agentúrami pre dočasné zamestnávanie, zdravie, bezpečnosť a hygiena pri práci, ochranné opatrenia týkajúce sa podmienok zamestnávania tehotných žien alebo žien, ktoré nedávno porodili, detí a mladistvých, rovnaké zaobchádzanie medzi mužmi a ženami a iné antidiskriminačné ustanovenia.

Príklad 4

Zamestnanec s bydliskom na Slovensku vykonáva obvykle činnosť na území Slovenska a Čiech pre dvoch zamestnávateľov, ktorí majú sídlo na území týchto štátov na základe pracovnoprávneho vzťahu. Keďže zamestnanec vykonáva časť svojej činnosti na území bydliska, podľa článku 14 (2) (b) nariadenia podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Český zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti podľa slovenských právnych predpisov sociálneho zabezpečenia.

Príklad 5

Zamestnanec s bydliskom na Slovensku vykonáva činnosť obchodného zástupcu obvykle na území Slovenska, Čiech a Nemecka pre zamestnávateľa so sídlom na Slovensku. Keďže zamestnanec vykonáva svoju činnosť aj na území bydliska, podľa článku 14 (2) (b) nariadenia podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Uvedené platí aj v prípade, ak by zamestnanec vykonával svoju činnosť v týchto štátoch pre zamestnávateľa so sídlom v Čechách.

Príklad 6

Osoba s bydliskom na Slovensku je konateľom slovenskej spoločnosti s ručením obmedzeným. Na území Poľska má uzatvorený pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom so sídlom v Poľsku. Keďže osoba vykonáva činnosť konateľa pre slovenskú spoločnosť na Slovensku, podľa článku 14 (2) (b) nariadenia podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia a poľský zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti v zmysle slovenských právnych predpisov sociálneho zabezpečenia.

Príklad 7

Zamestnanec vykonáva svoju činnosť pre slovenského zamestnávateľa na Slovensku, kde je jeho bydlisko. V českej spoločnosti vykonáva činnosť konateľa. Takáto osoba podľa článku 14 (2) (b) nariadenia podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Keďže konateľ spoločnosti sa nepovažuje na účely sociálneho poistenia za zamestnanca, česká spoločnosť nie je povinná registrovať sa ako zamestnávateľ. Povinnosti v oblasti zdravotného poistenia bude plniť česká spoločnosť na Slovensku podľa zákona upravujúceho zdravotné poistenie.

Príklad 8

Zamestnanec s bydliskom na Slovensku vykonáva činnosť pre nemeckého zamestnávateľa na území Čiech, Poľska a Maďarska. Keďže zamestnanec nemá bydlisko na území ani jedného členského štátu, v ktorom vykonáva činnosť, podľa článku 14 (2) (b) nariadenia podlieha legislatíve štátu, v ktorom má sídlo zamestnávateľ, teda nemeckej legislatíve. Svoju situáciu však zamestnanec podľa vykonávacieho nariadenia oznámi Sociálnej poisťovni (inštitúcia štátu bydliska), ktorá informuje nemeckú inštitúciu o príslušnosti k nemeckému systému sociálneho zabezpečenia.

Príklad 9

Osoba vykonáva činnosť zamestnanca pre slovenského zamestnávateľa na Slovensku. Na základe živnostenského oprávnenia vydaného v Rakúsku vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť v Rakúsku. Táto osoba podľa článku 14c (a) nariadenia podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Z príjmu dosiahnutého zo samostatne zárobkovej činnosti v Rakúsku bude platiť poistné na sociálne zabezpečenie podľa slovenských právnych predpisov. Ak vznikne SZČO povinné sociálne poistenie, pri určovaní poradia povinnosti platiť poistné na sociálne poistenie sa bude postupovať podľa zákona o sociálnom poistení, keďže na túto osobu sa prihliada tak, akoby celú svoju činnosť vykonávala na území jedného členského štátu, teda na území členského štátu, ktorého legislatíve podlieha. V zdravotnom poistení plní daná osoba povinnosti SZČO odo dňa platnosti formulára E 101.

Príklad 10

SZČO vykonáva činnosť na základe slovenského živnostenského oprávnenia na Slovensku. Činnosť zamestnanca vykonáva pre českého zamestnávateľa v Čechách. Táto osoba podlieha v oblasti sociálneho zabezpečenia právnym predpisom oboch členských štátov, pretože Slovenská republika je uvedená v prílohe č. VII. nariadenia. Prípady uvedené v prílohe VII sú jedinou výnimkou, keď sa na osobu vzťahujú právne predpisy dvoch štátov. Uvedená osoba je povinná plniť povinnosti vyplývajúce jej z právnych predpisov oboch členských štátov osobitne. Formulár E 101 sa v tomto prípade nevystavuje.

Postup pri uplatňovaní inštitútu vyslania zamestnávateľmi

Na Slovensku sú na uplatňovanie článkov o vyslaní vecne príslušné pobočky Sociálnej poisťovne (pobočka). Ak chce zamestnávateľ využiť inštitút vyslania, so žiadosťou o vystavenie formulára E 101 z dôvodu vyslania zamestnanca (žiadost') sa obráti na pobočku.

Zamestnávateľ a zamestnanec podávajú spoločnú žiadosť v dostatočnom časovom predstihu pred začiatkom vyslania. Jej vzor je uverejnený na internetovej stránke Sociálnej poisťovne, v časti Poistenie a zárobková činnosť v EÚ. K žiadosti zamestnávateľ predkladá pracovnú zmluvu zamestnanca a príslušný dokument, na ktorého základe sa uskutočňuje vyslanie zamestnancov, identifikujúci miesto vyslania, dobu vyslania a činnosť, ktorú vykonávajú vyslaní zamestnanci. Keďže ide o zmenu štátu výkonu činnosti zamestnanca, zamestnávateľ túto skutočnosť oznámi pobočke na formulári „Registračný list fyzickej osoby“.

Pobočka posúdi splnenie podmienok vyslania a ak ich zamestnávateľ spĺňa, vystaví formulár E 101, ktorý zašle zamestnávateľovi poštovou prepravou. Vystavené formuláre E 101 si môže zamestnávateľ prevziať v pobočke aj osobne. Originál formulára E 101 odovzdá zamestnávateľ zamestnancom, ktorý sa ním preukazuje v prípade kontrol vykonávaných na území prijímajúceho členského štátu. Ako sme už uviedli, formulár E 101 potvrdzuje príslušnosť k systému sociálneho zabezpečenia štátu, ktorý ho vystavil, a zároveň oslobodzuje zamestnanca a jeho zamestnávateľa od platenia príspevkov na sociálne zabezpečenie v štáte, v ktorom zamestnanec dočasne vykonáva prácu.

Formuláre E 101 z dôvodu vyslania sa vystavujú najviac na obdobie 12 mesiacov. Vyslanie však môže trvať aj krátkodobu. V niektorých prípadoch nie je možné v dostatočnom časovom predstihu požiadať o vystavenie formulára E 101 z dôvodu vyslania, napr. pri krátkodobých služobných cestách. Aj v týchto prípadoch zamestnávateľ okrem zákonnej povinnosti oznámiť zmenu štátu výkonu práce zamestnanca požiada aj o vystavenie formulára E 101 z dôvodu vyslania. Formulár E 101 je možné vystaviť aj počas doby vyslania, aj po jeho ukončení. V týchto prípadoch má retroaktívny účinok.

Zmeny vo vyslaní, doba vyslania a prípady keď sa vyslanie neuplatní

Zamestnávateľ a zamestnanec oznamujú každú zmenu vo vyslaní prostredníctvom oznámenia. Vzor tohto oznámenia je uverejnený na internetovej stránke Sociálnej poisťovne. Ide najmä o tieto zmeny:

- > ak sa vyslanie, resp. predĺženie vyslania, o ktoré sa žiadalo, neuskutočnilo,
- > ak sa vyslanie zamestnanca ukončilo pred uplynutím platnosti formulára E 101 (napr. ukončenie pracovnoprávného vzťahu zamestnanca pred ukončením doby vyslania alebo pred ukončením doby predĺženia vyslania),
- > ak sa vyslanie preruší na viac ako dva mesiace,

> ak vyslaného zamestnanca vysielajúci zamestnávateľ preradil na Slovensku k inému zamestnávateľovi, najmä v prípade fúzie alebo prevodu podniku alebo jeho časti, a pod.

V týchto prípadoch zamestnávateľ a zamestnanec spolu s oznámením vrátiť pobočke originál formulára E 101.

Počas doby vyslania môžu nastať aj situácie, keď sa zamestnanec z rôznych dôvodov musí vrátiť späť na územie vysielajúceho štátu, napr. z rodinných dôvodov, v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti, z dôvodu čerpania dovolenky, prípadne krátkodobého výkonu činnosti na území Slovenska. Ak táto doba nepresiahne dva mesiace, nepovažuje sa táto situácia za prerušenie vyslania a neviaže sa k nej oznamovacia povinnosť oznámiť zmenu vo vyslaní ani zmenu štátu výkonu činnosti zamestnanca.

Ak zamestnanec ukončil svoje prvé obdobie vyslania, ktoré trvalo 12 mesiacov, nemožno mu povoliť ďalšie obdobie vyslania tým istým zamestnávateľom a do toho istého členského štátu skôr ako po uplynutí aspoň dvoch mesiacov od ukončenia predchádzajúceho vyslania. V prípade nepredvídateľných okolností, ak je potrebné, aby zamestnanec aj naďalej vykonával prácu v prijímajúcom štáte, zamestnávateľ požiada o predĺženie doby vyslania prostredníctvom formulára E 102.

Často nastane situácia, že zamestnávateľ vysielala zamestnanca na kratšie obdobia trvania vyslania. Ak je medzi jednotlivými vyslaniami do toho istého členského štátu obdobie kratšie ako dva mesiace, obdobia vyslania sa spočítavajú. Ak však medzi dvoma vyslaniami je obdobie dlhšie ako dva mesiace, druhé obdobie vyslania sa považuje za nové vyslanie, ktoré môže trvať najviac 12 mesiacov.

Existujú aj situácie, keď nemožno uplatniť inštitút vyslania. Ide najmä o prípady:

- > ak zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec vyslaný, poskytne zamestnanca k dispozícii inému zamestnávateľovi v prijímajúcom štáte,
- > ak je vyslaný zamestnanec do členského štátu daný k dispozícii inému zamestnávateľovi nachádzajúcemu sa na území iného členského štátu,
- > ak je zamestnanec prijatý do zamestnania na Slovensku preto, aby ho zamestnávateľ, ktorý sa nachádza na území iného členského štátu, vyslal k zamestnávateľovi do tretieho členského štátu,
- > ak zamestnanec u zamestnávateľa so sídlom na území Slovenska čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy a v prijímajúcom štáte vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu k inému zamestnávateľovi.

Dôvody, ktoré v týchto prípadoch viedli ku kategorickému vylúčeniu možnosti uplatňovať vysielanie, sú zjavné. Je to najmä zložitá povaha vybudovaných vzťahov. V týchto prípadoch totiž nie je nezaručená existencia základného sporenia medzi vyslaným zamestnancom a vysielajúcim zamestnávateľom a navyše je v príkrom rozpore s cieľom ustanoveným zásadami o vysielaní, ktorým je zabrániť administratívnym



komplikáciám a narušeniam prebiehajúceho sociálneho zabezpečenia.

Ak zamestnávateľ nespĺní podmienky na uplatnenie inštitútu vyslania, resp. ak nepožiadá o jeho uplatnenie, v súlade so zásadou jednej uplatniteľnej legislatívy sú zamestnanci a zamestnávateľ povinní zaregistrovať sa v systéme sociálneho zabezpečenia štátu, v ktorom zamestnanci vykonávajú činnosť. Príspevky na sociálne zabezpečenia sú povinní platiť podľa národnej legislatívy tohto štátu. Takýto zamestnanec nemôže byť registrovaný v slovenskom systéme sociálneho zabezpečenia, pretože podľa všeobecného pravidla určujúceho uplatniteľnú legislatívu podlieha legislatíve štátu miesta výkonu práce. V týchto prípadoch je zamestnávateľ povinný okrem zákonnej povinnosti oznámenia zmeny štátu výkonu práce zamestnanca odhlásiť zamestnanca z povinného sociálneho poistenia a podať odhlášku z verejného zdravotného poistenia zamestnanca. V prípade nesplnenia tejto povinnosti pobočka vydá zamestnancovi rozhodnutie o zániku povinného sociálneho poistenia podľa slovenských právnych predpisov. O tejto skutočnosti pobočky informujú príslušné inštitúcie na Slovensku, ako aj v štáte miesta výkonu činnosti zamestnanca.

Predĺženie doby vyslania – formulár E 102

Nariadenie umožňuje po vyčerpaní celkovej novej 12-mesačnej doby vyslania, ktorá bola potvrdená formulárom E 101, túto dobu predĺžiť, najviac však na ďalších 12 mesiacov. Ak je teda z dôvodu neočakávaných okolností nevyhnutné predĺžiť prvotnú dobu vyslania, zamestnávateľ sa v dostatočnom predstihu pred ukončením platnosti formulára E 101 obráti na príslušný úrad alebo určenú inštitúciu členského štátu v štáte vyslania so žiadosťou o súhlas s predĺžením vyslania. Žiadosť sa podáva na formulári E 102 v slovenskom jazyku, v štyroch vyhotoveniach pre každého zamestnanca zvlášť. Formulár E 102 je uverejnený na internetovej stránke Sociálnej poisťovne. Príslušná inštitúcia prijímajúceho štátu udeľuje súhlas s predĺžením doby vyslania na formulári E 102. Aj v týchto prípadoch platí, že všetky zmeny, ktoré nastanú počas doby predĺženia vyslania, sa oznamujú inštitúcii, ktorá udeľila súhlas s predĺžením doby vyslania.

Súhlas s predĺžením doby vyslania môže byť aj zamietnutý. V tomto prípade potom zamestnanec podlieha právnym predpisom členského štátu, na ktorého území vykonáva činnosť, a povinnosť registrácie zamestnanca a zamestnávateľa v systéme sociálneho zabezpečenia tohto štátu platí rovnako. Aj v tomto prípade je zamestnávateľ povinný odhlásiť zamestnanca zo slovenského systému sociálneho zabezpečenia. Uplatňovanie inštitútu vyslania je teda jednou z možností, aby počas výkonu činnosti zamestnancov v inom členskom štáte zostalo zachované ich sociálne zabezpečenie. Avšak ak sa o jeho uplatnenie nepožiadalo alebo nie sú splnené podmienky na jeho uplatnenie, príslušná inštitúcia v štáte, v ktorom zamestnanci vykonávajú činnosť, je oprávnená požadovať platenie príspevkov na sociálne zabezpečenie podľa legislatívy daného členského štátu.

Vyslanie zamestnanca dočasne vykonávať činnosť súčasne na územie dvoch členských štátov nebráni uplatneniu inštitútu vyslania. Práve preto je v niektorých prípadoch obťažné posúdiť, či ide o vyslanie zamestnanca alebo o obvyklý výkon činnosti zamestnanca na území dvoch alebo viacerých členských štátov. V každom prípade ak osoba vykonáva svoju činnosť na území dvoch alebo viacerých členských štátov s určitou pravidelnosťou a počas obdobia dlhšieho ako 12 mesiacov, už nemôžeme hovoriť o vyslaní. Avšak ak osoba vykonáva svoju činnosť obvykle na území dvoch alebo viacerých členských štátov aj kratšie ako 12 mesiacov, je možné určiť uplatniteľnú legislatívu podľa osobitných pravidiel ustanovených v článku 14 (2) a nasl. nariadenia.

Osobitné pravidlá určujúce uplatniteľnú legislatívu, ak osoby obvykle vykonávajú závislú činnosť na území dvoch alebo viacerých členských štátov

Osoba, ktorá má bydlisko na Slovensku a ktorá

- obvykle vykonáva zamestnanie na území dvoch alebo viacerých členských štátov alebo pre viaceré podniky (zamestnávateľov), ktorí majú svoje sídla alebo miesta podnikania na území rôznych členských štátov, alebo
 - ktorá súčasne vykonáva zamestnanie na území jedného členského štátu a samostatnú zárobkovú činnosť na území druhého členského štátu, alebo
 - je zamestnaná v medzinárodnej preprave, oznamuje svoju situáciu inštitúcii štátu bydliska. Na Slovensku ju dané osoby oznamujú Sociálnej poisťovni. Vzory tlačív na oznamovanie takýchto situácií sú uverejnené na internetovej stránke Sociálnej poisťovne v časti Poistenie a zárobková činnosť v EÚ, tlačivá súvisiace s vystavením formulárov E 101. Žiadosti sa predkladajú príslušnej pobočke, ktorá žiadosť postúpi ústrediu Sociálnej poisťovne (ústredie), ktoré je v týchto situáciách vecne príslušné na vystavovanie formulárov E 101.
- V tejto súvislosti je potrebné dodať, že nariadenie definuje bydlisko na účely uplatňovania ustanovení určujúcich uplatniteľnú legislatívu ako centrum, kde sa sústreďuje väčšia časť životných záujmov danej osoby, napr. miesto kde žije s rodinou, kde deti navštevujú školu, kde sa nachádza jej majetok atď.

V uvedených situáciách sa určuje príslušnosť k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia na základe žiadostí vzťahujúcich sa na jednotlivé situácie. Ak po posúdení a určení príslušnosti k právnym predpisom osoba podlieha slovenskému systému sociálneho zabezpečenia, táto skutočnosť bude potvrdená formulárom E 101 SK.

Pri určení uplatniteľnej legislatívy podľa osobitných pravidiel sa posudzujú definícia zamestnanca alebo SZČO podľa legislatív jednotlivých členských štátov, v ktorých daná osoba súčasne vykonáva svoju činnosť. Pri následnom určovaní povinnosti platiť poistné na sociálne zabezpečenie aj z činnosti vykonávanej na území druhého členského štátu sa vychádza zo skutočnosti, či daná osoba podľa slovenských právnych pred-

Príklad 11

Zamestnanec, ktorý má bydlisko na Slovensku a vykonáva činnosť vodiča v jednotlivých členských štátoch pre slovenského zamestnávateľa prevádzkujúceho medzinárodnú prepravu, podľa článku 14 (2) (a) nariadenia podlieha slovenským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia.

Príklad 12

Zamestnanec má bydlisko v Maďarsku. Činnosť vodiča medzinárodnej dopravy vykonáva pre slovenského zamestnávateľa na území rôznych členských štátov, avšak najmä v Maďarsku, kde má bydlisko. Zamestnanec podlieha podľa článku 14 (2) (a) (ii) nariadenia, maďarským právnym predpisom sociálneho zabezpečenia. Slovenský zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti podľa maďarských právnych predpisov sociálneho zabezpečenia.

pisov sociálneho zabezpečenia patrí do kategórie platiteľov poistného.

Posúdením konkrétnej situácie na základe pravidiel určujúcich uplatniteľnú legislatívu sa stanovujú nielen povinnosti danej osoby v oblasti sociálneho poistenia a zdravotného poistenia, ale zároveň použitie týchto pravidiel zaručí danej osobe aj právo na uplatnenie nárokov zo systému sociálneho zabezpečenia štátu, ktorého legislatíva daná osoba podlieha.

Článok 17 nariadenia

Nariadenie ustanovuje ešte jednu výnimku zo všeobecných a osobitných pravidiel určujúcich uplatniteľnú legislatívu. Na žiadosť zamestnanca alebo zamestnávateľa môžu príslušné úrady dvoch alebo viacerých členských štátov spoločnou dohodou upraviť výnimky z pravidiel určujúcich uplatniteľnú legislatívu. Na území Slovenska je na uzatváranie dohôd podľa článku 17 nariadenia vecne príslušné Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR). Na uplatnenie tohto článku neexistuje právny nárok.

Ustanovenie tohto článku sa však uplatní v každom prípade vtedy, ak pred vyslaním zamestnanca je vopred známe, že vyslanie bude trvať dlhšie ako 12 mesiacov. V týchto prípadoch sa zamestnávateľ a zamestnanec so žiadosťou o udelenie výnimky obrátia priamo na MPSVR SR.

Ak sa zamestnancovi udelí výnimka, na základe oznámenia o jej udelení a na základe podanej žiadosti o vystavenie formulára E 101 z dôvodu udelenia výnimky pobočka vystaví formulár E 101 v zmysle článku 17 nariadenia.

Bc. Žaneta Tarcsiová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie

Prepočet valorizácie dôchodkov za rok 2005

Ustanovenie § 293e ods. 1 až 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 244/2005 Z. z., ktoré upravovalo zvýšenie dôchodkov v roku 2005, stratilo účinnosť na základe nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky č. 204/2008 Z. z. dňom 13. júna 2008.



Ilustračná snímka: Stockexpert

Dôchodky priznané po 12. júni 2008 preto nemohli byť za rok 2005 valorizované, aj keď boli priznané späť od dátumu spadajúceho pred 1. január 2006.

Na základe uvedeného bol novelizovaný zákon o sociálnom poistení. Valorizovať dôchodky, ktoré za rok 2005 valorizované neboli, a navyše aj prepočítať už priznanú valorizáciu za rok 2005 umožňuje § 293az

zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. Toto ustanovenie ukladá zvýšiť dôchodky späť od zániku účinnosti ustanovenia o valorizácii dôchodkov v roku 2005, od 13. júna 2008. Dôchodky priznané po 12. júni 2008 s dátumom priznania pred 1. júnom 2005 sa zvýšia o 8,85 % od 1. júla 2005 a dôchodky s dátumom priznania v období od 1. júla 2005 do 31. decembra 2005 sa zvýšia odo dňa priznania.

Opätovné určenie sumy zvýšenia dôchodku za rok 2005 náleží len dôchodkom, ktoré neboli v tomto roku valorizované, resp. boli valorizované nižšou sadzbou. Dôchodky, ktoré boli valorizované v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, teda boli zvýšené o 8,85 % v roku 2005, nepodliehajú zvýšeniu na základe predmetného nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky, pretože už o percento určené ako súčet jednej polovice percenta medziročného rastu spotrebiteľských cien a jednej polovice percenta medziročného rastu priemernej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zvýšené boli. Na zvýšenie dôchodku za rok 2005 nemá nárok ani poistenec, ktorému nárok na dôchodok a jeho výplatu zanikol pred 13. júnom 2008.

Dôchodky, ktoré sa zvyšujú

- Starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok alebo sirotský dôchodok vyplácaný 1. júla 2005 v sume vyššej ako 10 938 Sk mesačne, ak nárok na jeho výplatu trvá po 12. júni 2008.
- Starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok alebo sirotský dôchodok priznaný v období od 1. júla 2005 do 31. decembra 2005 v sume vyššej ako 10 938 Sk mesačne, ak nárok na jeho výplatu trvá po 12. júni 2008.
- Vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok alebo sirotský dôchodok vymeraný zo starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, ktorý nebol v roku 2005 zvýšený o 8,85 %, ak nárok na jeho výplatu trvá po 12. júni 2008.
- Dôchodky, o ktorých sa rozhodlo po 12. júni 2008 a na ktoré nárok vznikol pred 1. januárom 2006.

Príklad 1: dôchodok nebol za rok 2005 valorizovaný

■ Poistencovi bol starobný dôchodok priznaný od 1. júla 2004 v sume 14 800 Sk mesačne. V súčasnosti sa mu vypláca v sume 668,10 eura mesačne. Suma starobného dôchodku 1. júla 2005 bola 15 916 Sk mesačne. V roku 2005 nebol starobný dôchodok zvýšený, pretože podľa § 293e ods. 2 písm. g) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 244/2005 Z. z. sa dôchodkové dávky vyplácané 1. júla 2005, ktorých suma je vyššia ako 15 824 Sk mesačne, nezvyšujú. Od 1. júla 2006 sa starobný dôchodok zvýšil o 5,95 %, čo je o 948 Sk, na 16 864 Sk mesačne. Od 1. júla 2007 sa zvýšil o 6,25 %, čiže o 1 054 Sk, na 17 918 Sk mesačne. Starobný dôchodok sa 13. júna 2008 vyplácal v sume 17 918 Sk mesačne.

■ Pretože poistencovi sa dôchodok 1. júla 2005 vyplácal v sume vyššej ako 10 938 Sk mesačne, má podľa § 293az ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. nárok na opätovné určenie sumy zvýšenia starobného dôchodku za rok 2005 o 8,85 %.

■ Suma starobného dôchodku po zvýšení o 8,85 %, čo je o 1 409 Sk, je 17 325 Sk mesačne.

■ Opätovne sa určí aj suma zvýšenia

- za rok 2006 o 5,95 %, čo je o 1031 Sk, na 18 356 Sk mesačne a

- za rok 2007 o 6,25 %, čo je o 1 148 Sk, na 19 504 Sk mesačne.

Starobný dôchodok sa od 13. júna 2008 zvýši zo 17 918 Sk mesačne na 19 504 Sk mesačne.

■ Starobný dôchodok sa ďalej zvýši

- za rok 2008 o 5 %, čiže o 976 Sk, na 20 480 Sk mesačne, čo po prepočítaní konverzným kurzom (1 EUR = 30,1260 SKK) je 679,90 eura mesačne, a

- za rok 2009 o 6,95 %, čo je o 47,30 eura, na 727,20 eura mesačne.

■ Suma starobného dôchodku v auguste 2009 bude 727,20 eura mesačne.



Príklad 2: dôchodok bol za rok 2005 valorizovaný nižšou sadzbou

- Poistencovi bol priznaný invalidný dôchodok od 2. januára 2005 v sume 12 500 Sk mesačne. V súčasnosti sa mu vypláca v sume 564 eur mesačne. Invalidný dôchodok sa od 1. júla 2005 zvýšil podľa § 293e ods. 2 písm. e) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 244/2005 Z. z. o 7,5 %, čiže o 938 Sk, na sumu 13 438 Sk mesačne. Od 1. júla 2006 sa zvýšil o 5,95 %, čo je o 800 Sk, na 14 238 Sk mesačne. Od 1. júla 2007 sa zvýšil o 6,25 %, čiže o 890 Sk, na 15 128 Sk mesačne. Starobný dôchodok sa 13. júna 2008 vyplácal v sume 15 128 Sk mesačne.
- Pretože poistencovi sa dôchodok 1. júla 2005 vyplácal v sume vyššej ako 10 938 Sk mesačne, má podľa § 293az ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. nárok na opätovné určenie sumy zvýšenia starobného dôchodku za rok 2005 o 8,85 %.
- Suma invalidného dôchodku po zvýšení o 8,85 %, čiže o 1 107 Sk, je 13 607 Sk mesačne.
- Opätovne sa určí aj suma zvýšenia
 - za rok 2006 o 5,95 %, čo je o 810 Sk, na 14 417 Sk mesačne a
 - za rok 2007 o 6,25 %, čo je o 902 Sk, na 15 319 Sk mesačne.
- **Starobný dôchodok sa od 13. júna 2008 zvýši z 15 128 Sk mesačne na 15 319 Sk mesačne.**
- Starobný dôchodok sa ďalej zvýši
 - za rok 2008 o 5 %, čiže o 766 Sk, na 16 085 Sk mesačne, čo po prepočítaní konverzným kurzom (1 EUR = 30,1260 SKK) je 534 eur mesačne a
 - za rok 2009 o 6,95 %, čo je o 37,20 eura, na 571,20 eura mesačne.
- Suma starobného dôchodku v auguste 2009 bude 571,20 eura mesačne.

Príklad 3: pozostalostný dôchodok vymeraný z dôchodku, ktorý bol za rok 2005 valorizovaný nižšou sadzbou

- Poistenke bol priznaný vdovský dôchodok od 30. augusta 2006 v sume 9 227 Sk mesačne. V súčasnosti sa jej vypláca v sume 365,60 eura mesačne. Vdovský dôchodok bol vymeraný zo starobného dôchodku zomretého manžela, ktorého suma 1. júla 2005 bola 13 500 Sk mesačne. Preto sa starobný dôchodok zvýšil podľa 293e ods. 2 písm. e) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 244/2005 Z. z. o 7,5 %, čo je o 1013 Sk, na 14 513 Sk mesačne. Od 1. júla 2006 sa starobný dôchodok ďalej zvýšil o 5,95 %, čiže o 864 Sk, na 15 377 Sk mesačne. Z tejto sumy bol vymeraný vdovský dôchodok (60 % zo sumy 15 377 Sk) v sume 9 227 Sk mesačne. Vdovský dôchodok sa 13. júna 2008 vyplácal v sume 9 804 Sk mesačne.
- Pretože vdovský dôchodok bol vymeraný zo starobného dôchodku, ktorý bol v roku 2005 zvýšený o nižšiu sadzbu, suma vdovského dôchodku sa v súlade s § 293az ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. určí znovu, a to zo sumy starobného dôchodku zvýšenej o 8,85 %.
- Suma starobného dôchodku po zvýšení o 8,85 % je 14 695 Sk mesačne. Starobný dôchodok sa ďalej zvýši od 1. júla 2006 o 5,95 %, čo je o 875 Sk, na 15 570 Sk mesačne.
- Novourčená suma vdovského dôchodku je potom 60 % zo sumy 15 570 Sk, čo je 9 342 Sk mesačne. Opätovne sa určí aj suma zvýšenia
 - za rok 2007 o 6,25 %, čo je o 584 Sk, na 9 926 Sk mesačne.
- **Vdovský dôchodok sa od 13. júna 2008 zvýši z 9 804 Sk mesačne na 9 926 Sk mesačne.**
- Vdovský dôchodok sa ďalej zvýši
 - za rok 2008 o 5 %, čiže o 497 Sk, na 10 423 Sk mesačne, čo po prepočítaní konverzným kurzom je 346 eur mesačne a
 - za rok 2009 o 6,95 %, čo je o 24,10 eura, na 370,10 eura mesačne.
- Suma vdovského dôchodku v auguste 2009 je 370,10 eura mesačne.

Dokedy sa zvýšia dôchodky

Dôchodok sa vyplácal 13. júna 2008 v sume vyššej ako 13 405 Sk mesačne

Sociálna poisťovňa rozhodne bez žiadosti poberateľa dôchodku, najneskôr do 31. decembra 2009. Vzhľadom na zložitost' problemati-

ky Sociálna poisťovňa môže dôchodky prepočítavať len manuálne a postupne. To znamená, že nie je možné zabezpečiť, aby rozhodnutie o zvýšení všetkých uvedených dôchodkov bolo vydané v jeden deň, tak ako sa vykonáva každoročná valorizácia dôchodkov, a preto sa ani nedá určiť nejaký konkrétny dátum vydania rozhodnutia.

O zvýšení dôchodkov Sociálna poisťovňa rozhoduje v závislosti od dátumu narodenia poberateľov dôchodku a zložitosti prípadu. To znamená, že najskôr rozhoduje o nárokoch skôr narodených poberateľov dôchodku. O vykonanom zvýšení dostanú poberatelia dôchodkov písomné rozhodnutie. Bez ohľadu na dátum vydania rozhodnutia, časť dôchodku zodpovedajúca obdobiu od 13. júna 2008 do začiatku pravidelnej výplaty po vydaní rozhodnutia o zvýšení dôchodku sa doplatí vždy spätne, od 13. júna 2008.

Do konca augusta 2009 Sociálna poisťovňa vydala približne 26 412 rozhodnutí o zvýšení dôchodkov a zostáva posúdiť ešte približne 500 dôchodkov.

Ak sa dôchodok vypláca na účet v banke, aj časť dôchodku zodpovedajúca obdobiu od 13. júna 2008 do začiatku pravidelnej výplaty po vydaní rozhodnutia o zvýšení dôchodku podľa § 293az zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. Sociálna poisťovňa poukáže na účet v banke.

Ak sa dôchodok vypláca v hotovosti, aj časť dôchodku zodpovedajúca obdobiu od 13. júna 2008 do začiatku pravidelnej výplaty po vydaní rozhodnutia o zvýšení dôchodku podľa § 293az zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z. Sociálna poisťovňa poukáže na výplatu poštovým peňažným poukazom.

Dôchodok sa vyplácal 13. júna 2008 v sume nižšej ako 13 405 Sk mesačne

Sociálna poisťovňa rozhodne len na základe žiadosti poberateľa dôchodku, a to najneskôr do 60 dní od podania žiadosti, v mimoriadne zložitých prípadoch možno túto lehotu predĺžiť najviac o 60 dní. O zvýšení dôchodku stačí požiadať listom. Poberatelia dôchodku dostanú písomné rozhodnutie o žiadosti o zvýšenie dôchodku poštou. Bez ohľadu na dátum vydania rozhodnutia časť dôchodku zodpovedajúca obdobiu od 13. júna 2008 do začiatku pravidelnej výplaty po vydaní rozhodnutia o zvýšení dôchodku sa doplatí vždy spätne, od 13. júna 2008.

Ak o zvýšení dôchodku požiada poberateľ dôchodku, ktorý nespĺňa podmienky na zvýšenie sumy dôchodku určené ustanovením § 293az ods. 1 a 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 449/2008 Z. z., Sociálna poisťovňa vydá písomné rozhodnutie o zamietnutí žiadosti.

Mgr. Lucia Vöröšová

odbor metodiky dôchodkového poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Ilustračná snímka: Stockexpert

Dohoda o zmene Zmluvy medzi Slovenskou republikou a Ukrajinou o sociálnom zabezpečení

Dohoda o zmene Zmluvy medzi Slovenskou republikou a Ukrajinou o sociálnom zabezpečení (ďalej len „dohoda“), ktorú dlho očakávali reoptanti* z Ukrajiny, nadobudla platnosť 1. júla 2009. Znenie dohody bolo publikované v Zbierke zákonov Slovenskej republiky, a to v prílohe oznámenia Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 211/2009 Z. z.

Táto dohoda mení a dopĺňa Zmluvu medzi Slovenskou republikou a Ukrajinou o sociálnom zabezpečení (ďalej len „zmluva“), ktorá je v platnosti od 1. januára 2002 a ktorá vzťahy v oblasti sociálneho zabezpečenia medzi Slovenskou republikou a Ukrajinou upravila na princípoch nariadenia Rady (EHS) 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnané osoby, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov pohybujúcich sa v rámci Spoločenstva v znení neskorších predpisov. Ide predovšetkým o princíp **proporcionality, čo znamená, že zmluvné štáty priznávajú a vyplácajú proporcionálny (čiastkový) dôchodok len za doby zabezpečenia (poistenia) získané na svojom území.** Znenie zmluvy bolo publikované v Zbierke zákonov Slovenskej republiky, a to oznámením Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky č. 53/2002 Z. z.

Ak štátny občan Slovenskej republiky alebo štátny občan Ukrajiny (ďalej len „poistenec“) **nezíska potrebný počet rokov dôchodkového poistenia** podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, pri posudzovaní nároku na dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky sa **bude prihliadať aj na dobu zabezpečenia (poistenia), ktorá sa tomuto poistencovi bude započítavať na dôchodkové účely podľa právnych predpisov Ukrajiny** (rovnako pri posudzovaní nároku na dôchodok z dôchodkového zabezpečenia Ukrajiny Dôchodkový fond Ukrajiny v prípade potreby **príhliadne aj na doby dôchodkového poistenia**, ktoré sa poistencovi **započítajú na dôchodkové účely podľa právnych predpisov Slovenskej republiky**). Každý štát následne poistencovi vypláca sumu dôchodku zodpovedajúcu dobe zabezpečenia (poistenia), ktorá bola získaná podľa jeho právnych predpisov.

Ak poistenec získa potrebný počet rokov doby zabezpečenia (poistenia) podľa právnych predpisov Slovenskej republiky alebo Ukrajiny, pri posudzovaní nároku na dôchodok sa **na dobu zabezpečenia (poistenia) získanú podľa právnych predpisov druhého zmluvného štátu neprihliadne, suma dôchodku sa vypočíta len z doby zabezpečenia (poistenia) získanej podľa právnych predpisov tohto zmluvného štátu.**

Treba poznamenať, že právne vzťahy sociálneho zabezpečenia medzi Slovenskou republikou a Ukrajinou **až do 31. decembra 2001 upravovala Dohoda medzi Československou republikou a Zväzom sovietskych socialistických republík o sociálnom zabezpečení z 2. decembra 1959**, ktorou po pristúpení Slovenskej republiky do zmlúv bývalej Českej a Slovenskej Federatívnej republiky a po pristúpení Ukrajiny k zmluvám bývalého Zväzu sovietskych socialistických republík bola viazaná tak Slovenská republika, ako aj Ukrajina. Táto dohoda je založená na princípe teritoriality, čo znamená, že štát trvalého pobytu štátneho občana jedného zo zmluvných štátov prizná a vypláca dôchodok aj za doby zabezpečenia druhého zmluvného štátu. Dohoda je

naďalej platná a upravuje napríklad právne vzťahy sociálneho zabezpečenia medzi Slovenskou republikou a Ruskou federáciou.

Reoptanti z Ukrajiny sa na územie terajšej Slovenskej republiky vrátili najmä v rokoch 1986 až 1997 (po havárii reaktora v Černobyľskej atómovej elektrárni). Vtedy platná Dohoda medzi Československou republikou a Zväzom sovietskych socialistických republík o sociálnom zabezpečení im v tom čase zaručovala, že doby zabezpečenia získané na území Ukrajiny im zhodnotí štát, na ktorého územie sa presťahovali. A práve na túto právnu úpravu dôchodkového zabezpečenia platnú v čase ich presídlenia sa dlhé obdobie rokov 2002 až 2007 neustále odvolávali jednotliví presídlenci, ale aj občianske združenie Koordinačný výbor reoptantov v Slovenskej republike, ktoré ich združuje.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky bolo nútené už od platnosti zmluvy, čiže od 1. januára 2002, zaoberať sa množstvom podaní jednotlivých reoptantov, ktorým bol za približne 25 – 30 rokov doby zabezpečenia (poistenia) v Ukrajine priznaný a vyplácaný veľmi nízky dôchodok od Dôchodkového fondu Ukrajiny a samozrejme aj nízky dôchodok za krátku dobu zabezpečenia (poistenia) v Slovenskej republike. **Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky sa usilovalo riešiť problém nízkych dôchodkov reoptantov, a to formou uzatvorenia** už v úvode spomínanej dohody. Bola podpísaná v Bratislave 11. októbra 2007, avšak platnosť nadobudla až prvým dňom tretieho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom boli vymenené ratifikačné listiny (1. júla 2009).

Podstatná zmena pre všetkých dotknutých poistencov **nastala v tom, že doby zabezpečenia (poistenia) získané do 31. decembra 2001 tak podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, ako aj podľa právnych predpisov Ukrajiny sa považujú za doby zabezpečenia (poistenia) toho zmluvného štátu, na ktorého území mal dotknutý poistenec 31. decembra 2001 trvalý pobyt (článok 23 ods. 3 zmluvy v znení dohody).**

Na základe tejto právnej úpravy **poberatelia dôchodkov, ktorí mali 31. decembra 2001 trvalý pobyt na území Slovenskej republiky** a ktorým dôchodky priznala Sociálna poisťovňa a zároveň Dôchodkový fond Ukrajiny pred 1. júlom 2009 podľa zmluvy, **môžu požiadať Sociálnu poisťovňu o prepočet priznaných dôchodkov.** Prepočítanie dôchodku znamená, že Sociálna poisťovňa vypočíta novú sumu dôchodku tak, že dobu zabezpečenia (poistenia) získanú pred 1. januárom 2002 podľa právnych predpisov Ukrajiny zhodnotí rovnako, ako keby išlo o dobu poistenia podľa právnych predpisov Slovenskej republiky. K prepočítanej sume dôchodku však patria všetky zvýšenia, prípadne úprava podľa osobitného predpisu, ktoré boli priznané pred 1. júlom 2009, v pôvodne priznanej sume. Ak nová suma dôchodku bude nižšia, ako je suma dôchodkov, kto-

ré sa poberateľovi dôchodku vyplácajú k 1. júlu 2009, dôchodky sa budú naďalej vyplácať v pôvodnej sume. Nárok na výplatu prepočítanej sumy dôchodku vzniká najskôr od nadobudnutia platnosti uvedenej dohody, čo je od 1. júla 2009, a to aj vtedy, ak žiadosť o prepočet dôchodku bude podaná najneskôr do 30. júna 2012.

Ako požiadať o prepočet dôchodku?

O prepočet dôchodku je potrebné požiadať písomne. Sociálna poisťovňa na ulahčenie postupu žiadateľov pripravila tlačivo Žiadosť o prepočet dôchodku. Je k dispozícii na stiahnutie na webovej stránke Sociálnej poisťovne (www.socpoist.sk) v časti dôchodkové poistenie, formuláre, ako aj vo všetkých pobočkách Sociálnej poisťovne.

K žiadosti je **potrebne pripojiť hodnoverné doklady**, ktoré zodpovedajú čestnému vyhláseniu v žiadosti:

➤ **ak žiadateľ bol 31. decembra 2001 štátnym občanom Ukrajiny**, je potrebné pripojiť **potvrdenie Policajného zboru, oddelenia cudzineckej polície**, (ktorý udelil povolenie na trvalý pobyt cudzinca pred 1. januárom 2002) **o trvalom pobyte na území Slovenskej republiky 31. decembra 2001**,

➤ **ak žiadateľ bol 31. decembra 2001 štátnym občanom Slovenskej republiky**, trvalý pobyt na území Slovenskej republiky 31. decembra 2001 preukáže,

- 1) platným občianskym preukazom vydaným pred 1. januárom 2002 alebo
- 2) potvrdením o trvalom pobyte na území Slovenskej republiky 31. decembra 2001, ktoré vydá okresné riaditeľstvo Policajného zboru.

Vyplnenú žiadosť o prepočet dôchodku je potrebné zaslať Sociálnej poisťovni, ústrediu, na adresu Ul. 29. augusta 8 – 10, 813 63 Bratislava.

Ak o prepočítanie dôchodku požiada poistenec, ktorý 31. decembra 2001 mal trvalý pobyt na území Ukrajiny, Sociálna poisťovňa jeho žiadosť postúpi na rozhodnutie Dôchodkovému fondu Ukrajiny, ktorý je príslušný o nej rozhodnúť.

Od 1. júla 2009 Sociálna poisťovňa bolo doručených celkovo 143 žiadostí o prepočet dôchodku podľa článku 23 ods. 3 až 6 zmluvy v znení dohody.

Iveta Rizikyová
odbor metodiky dôchodkového poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

* Zmena štátnej príslušnosti uskutočnená na základe slobodného rozhodnutia sa nazýva opcia a presídlenci optanti. Obvykle je spojená so zmenou politickej hranice alebo presídlením. Na základe dohody o opcii medzi Československom a ZSSR z júla 1946 sa na Ukrajinu presídlilo okolo 8500 občanov prevažne zo severovýchodného Slovenska. Domov sa mohli vrátiť až v polovici 60. rokov 20. storočia a v druhej vlne po havárii v Černobyľskej atómovej elektrárni. Spätne presídlenie na Slovensko a navrátenie štátnej príslušnosti vytvorilo sociálnu skupinu reoptantov. Je sústredená predovšetkým na východnom Slovensku, ale jej členovia sú rozptýlení po celom území Slovenskej republiky.

Sociálne zabezpečenie na Malte (1)

Malta leží južne od Sicílie a geograficky patrí k Európe. Ostrovny štát bol pôvodne britskou kolóniou a svoju nezávislosť získal až v roku 1964. Po štyridsiatich rokoch sa 1. mája 2004 stal členom EÚ.



Ilustračná snímka: Stockexpert

Nositelom sociálneho zabezpečenia na Malte je Úrad sociálneho zabezpečenia so sídlom v hlavnom meste Valletta. Príspevky vyberá Daňový úrad, ale vykonávateľom sociálneho poistenia je Úrad sociálneho zabezpečenia. Funkciu štátneho dozoru plní Ministerstvo rodiny a sociálnej solidarity. Výnimku tvoria vecné dávky a dávky zdravotnej starostlivosti, ktoré patria do pôsobnosti Ministerstva zdravotníctva, dávky pomoci starým a komunitárnej pomoci. Okrem výkonu sociálneho poistenia pre všetky typy peňažných dávok patrí do pôsobnosti Úradu sociálneho zabezpečenia aj všeobecné poradenstvo a informovanie verejnosti.

Na Malte existujú dva rôzne systémy sociálneho zabezpečenia – poistný systém a nepríspevkový systém sociálneho zabezpečenia.

➤ Poistný systém

V tomto systéme sú zúčastnení všetci zamestnanci vrátane štátnych zamestnancov a SZČO. Tento systém poskytuje rôzne dávky:

- dôchodky
- dávky v nezamestnanosti
- nemocenské dávky
- úrazové dávky

➤ Nepríspevkový systém

Dávky z nepríspevkového systému môžu pobrať osoby s pobytom na území Malty, ak spĺňajú kritériá pre stav hmotnej núdze. Dávky z tohto systému sa delia na starobné dôchodky a dáv-

ky sociálnej pomoci. Do oblasti sociálnej pomoci zaraďujeme:

- dávky pre zrakovo postihnutých
- dávky pre ťažko zdravotne postihnutých
- dávky na pomoc v hmotnej núdzi
- dávky z dôvodu ochorenia na tuberkulózu a lepru.

Zdravotné zaopatrenie pre obyvateľov Malty spravidla nezávisí od platenia poistného, je teda bezplatné.

Dôchodkový systém

Osoba zúčastnená na maltskom dôchodkovom systéme musí medzi 16. a 65. rokom veku platiť zákonom stanovenú sumu poistného. Existujú dve poistné triedy. V prvej poistnej triede sú zaradení zamestnanci a do druhej poistnej triedy patria SZČO. Skutočná výška platenia poistného závisí tiež od výšky príjmu a môže byť v každej z týchto poistných tried rôzna. Týmto poistným sa nefinancujú iba dôchodkové dávky, ale aj dávky v nezamestnanosti, dávky z dôvodu pracovného úrazu, ako aj rodinné dávky. Ak poistený dosiahne dôchodkový vek a jeho príjem zo zárobkovej činnosti neprekročí zákonom stanovenú sumu, poistné už platiť nemusí.

V systéme dôchodkového poistenia na Malte rozlišujeme dva typy starobných dôchodkov, a to paušálny starobný dôchodok a tzv.

dvojtretinový dôchodok. Dôchodkový vek je pri oboch typoch dôchodku rovnaký. Reforma dôchodkového systému však dôchodkový vek zmenila. Ženy mali nárok na dôchodok vo veku 60 rokov a muži vo veku 61 rokov. Po prijatí novely zákona o sociálnom zabezpečení z roku 2006, ktorá je právnym rámcom zmien dôchodkového systému, to platí už len pre osoby, ktoré sa narodili pred 31. decembrom 1951. Pre osoby s dátumom narodenia od r. 1952 do r. 1955 novela stanovila dôchodkový vek 62 rokov, pre osoby s dátumom narodenia od r. 1956 do r. 1958 je dôchodkový vek 63 rokov a osoby narodené medzi rokmi 1959 a 1961 dosiahnu dôchodkový vek v 64 rokoch. Účelom reformy bolo zvýšiť dôchodkový vek na 65 rokov, čo sa dotkne len osôb narodených po 1. januári 1962. Nárok na dôchodok si môže poistený uplatniť, ak splní dôchodkový vek a ďalej uvedené podmienky. Pre nárok na dôchodok sa zohľadňujú okrem skutočných dôb poistenia aj náhradné doby, ktoré sa považujú za rovnocenné dobám poistenia. Medzi náhradné doby patrí:

- doba dočasnej práceneschopnosti
- doba nezamestnanosti
- doba invalidity
- doba poberania vdovského, resp. vdoveckého
- doba starostlivosti o dieťa

Doby starostlivosti o dieťa sa zohľadnia vtedy, ak poistená osoba prerušila prácu za účelom starostlivosti o dieťa. Tieto doby starostlivosti o dieťa sa zohľadnia pre nárok najviac v rozsahu dvoch rokov a v prípade invalidity dieťa najviac v rozsahu 4 rokov. Tieto doby môžu byť rozdelené medzi rodičov. Rodič, ktorý o túto dobu žiada, musí dosiahnuť najmenej dobu zamestnania alebo dobu samostatnej zárobkovej činnosti, ktorá zodpovedá požadovanej dobe. V tejto súvislosti reforma zmenila osobný rozsah pre osoby narodené po 1. januári 1962, keďže sa táto doba starostlivosti o dieťa zohľadní aj osobám, ktoré majú v zákonnej alebo pestúnskej starostlivosti deti mladšie ako 6 rokov, resp. v prípade invalidity dieťa do 10 rokov.

➤ Paušálny starobný dôchodok

Tento dôchodok zaručuje poistencom dôchodkovú dávku pre prípad staroby. Výška dôchodku závisí od rodinného stavu a získanej doby poistenia. Doba poistenia potrebná na získanie nároku na paušálny dôchodok je najmenej 156 týždňov. Ak osoba preukáže v priemere dobu poistenia 50 týždňov pripadajúcu na rok poistenia, má nárok na starobný dôchodok v plnej výške. Ak je však priemerná doba

>>> poistenia pripadajúca na jeden rok iba 20 až 40 týždňov, vzniká nárok na čiastočný dôchodok. Systém dôchodkového poistenia na Malte pozná aj minimálnu a maximálnu výšku dôchodku, ktorá závisí od rodinného stavu.

Výška dôchodkov podľa rodinného stavu		
	Slobodná osoba	Manželský pár
Minimálny dôchodok	83,03 eura	114,14 eura
Maximálny dôchodok	213,23 eura	213,23 eura

➤ Dvojtretinový dôchodok

Tento dôchodok zaručuje poistencom, ktorí dosiahli dôchodkový vek, dávku vo výške dvoch tretín z vymeriavacieho základu. Aby poistenec mohol poberať dvojtretinový dôchodok, musí byť minimálne 10 rokov zárobkovo činný a mať zaplatené poistné za 156 týždňov. Ak poistenec naposledy vykonával závislú činnosť, je vymeriavacím základom na výpočet dôchodku čistý príjem za tri po sebe nasledujúce kalendárne roky v období 10 rokov pred začiatkom poberania dôchodku, v ktorých získal najvyššiu čistú mzdu. Ak bol poistenec naposledy samostatne zárobkovo činný, je vymeriavacím základom na výpočet dôchodku priemer čistého príjmu za posledných desať rokov pred začiatkom poberania dôchodku. Aj tu platí výška maximálneho dôchodku, ktorá je 208 eur.

Pre osoby narodené po 1. januári 1962 platia v súvislosti s určením rozhodujúceho vymeriavacieho základu iné pravidlá. U týchto osôb sa už nerozlišuje, či vykonávali závislú činnosť alebo vykonávali samostatnú zárobkovú činnosť. Vymeriavacie základy sa určujú podľa 10 najlepších rokov z obdobia 40 rokov, kto-

ré predchádzali odchodu na dôchodok, alebo z obdobia 40 rokov, ktoré predchádzali invalidite. Výška nároku na dôchodok stanovená pre tieto osoby je 60 % z priemerného príjmu.

➤ Predčasný starobný dôchodok

Predčasný starobný dôchodok je novozavedeným typom dôchodku, ktorý vznikol v súvislosti s procesom predlžovania dôchodkového veku. Predčasný starobný dôchodok možno poberať po dosiahnutí minimálneho veku 61 rokov. Druhou podmienkou je získanie potrebného počtu zaplatených príspevkov alebo príspevkov náhradnej doby medzi 18. rokom života a dôchodkovým vekom. Pre osobu narodenú po roku 1961 je to 2080 týždňov (to zodpovedá 40 rokom príspevkov). Pokiaľ ide o osobu narodenú pred rokom 1961, stačí 1820 týždňov zaplatených príspevkov alebo príspevkov náhradnej doby (to zodpovedá 35 rokom príspevkov).

➤ Invalidný dôchodok

Podmienkou na vznik nároku na invalidný dôchodok je trvalá neschopnosť vykonávať prácu na plný úväzok alebo na čiastočný úväzok, aj 250 týždňov platených príspevkov bez ohľadu na to, či ide o zamestnanca alebo SZČO. Ročný priemer musí dosiahnuť najmenej 50 týždňov platených príspevkov alebo príspevkov náhradnej doby. Pre získanie príspevkov náhradnej doby platí to, čo pri starobnom dôchodku. Poistený pritom musel byť zamestnaný na trvalý alebo čiastočný pracovný pomer po dobu najmenej 12 mesiacov pred podaním žiadosti. Možno získať aj čiastočný invalidný dôchodok, ak poberateľ nespĺnil podmienku 50-týždňového ročného priemeru, ale splnil aspoň 20-, resp. 15-týždňový ročný priemer.

■ Nepríspevkové dávky pre prípad invalidity

Malta poskytuje aj nepríspevkové dávky rodičom detí postihnutých invaliditou. Tieto nepríspevkové dávky sú nahradené invalidným dôchodkom po 16. roku veku dieťaťa, ak je ťažko

zdravotne postihnuté, resp. po 14. roku veku dieťaťa, ak je zrakovo postihnuté.

■ Pozostalostné dávky

Maltský právny systém pri smrti poistenca poskytuje dávky nielen pre pozostalého manžela, manželku a deti, ale za určitých podmienok aj pre pozostalých rodičov zosnulého.

■ Vdovský a vdovecký dôchodok

Systém sociálneho zabezpečenia Malty stanovuje, že osoba má v každom prípade nárok na tento typ dôchodku, ak získala aspoň 156 týždňov doby poistenia, ak bola bezprostredne pred smrťou poistenca vyživovaná zosnulým a nebola zárobkovo činná. Druhou podmienkou je ročný priemer 50 týždňov platených príspevkov alebo príspevkov náhradnej doby. Ak bola osoba pred smrťou poistenca zárobkovo činná, má na tento pozostalostný dôchodok nárok, iba ak

- sa stará od dieťa mladšie ako 18 rokov alebo
- ak dovŕšila vek 65 rokov alebo
- má príjem nižší, ako zákonom stanovená minimálna mzda.

Výška vdovského, resp. vdoveckého dôchodku je 5/6 dôchodku zosnulého, na ktorý mal alebo by mal zosnulý nárok. Čiastočný vdovský alebo vdovecký dôchodok možno získať, ak poberateľ nespĺnil podmienku 50-týždňového ročného priemeru, ale splnil aspoň 20- až 49-týždňový ročný priemer. V prípade opätovného uzavretia manželstva nárok na vdovský, prípadne vdovecký dôchodok zaniká uplynutím 5 rokov od dátumu uzavretia ďalšieho manželstva.

■ Sirotský dôchodok

Dieťa mladšie ako 21 rokov má v prípade úmrtia oboch rodičov nárok na sirotský dôchodok. Svoj nárok stráca v prípade, že vykonáva zárobkovú činnosť s príjmom vyšším ako zákonom stanovená minimálna mzda. V prípade, že nedosahuje ani minimálnu mzdu, vzniká kombinovaný model príjmu zo zárobkovej činnosti a sirotského dôchodku tak, aby celkový príjem zodpovedal zákonom stanovenej minimálnej mzde. Podmienkou je, aby aspoň jeden z rodičov mal najmenej 1 týždeň platenia príspevkov do poistného systému v čase smrti.

■ Pozostalostná dávka pre rodičov

Pozostalostná dávka pre rodičov prichádza do úvahy, ak poistenec zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Okrem toho musel zosnulý ako jediný svojím príjmom pred smrťou vyživovať rodičov. Ak obaja rodičia ešte žijú, poskytuje sa im dávka vo výške 108 eur týždenne. Ak žije iba jeden z rodičov, poberá dávku 90 eur týždenne.

Mgr. Jakub Začka

odbor záležitostí EÚ a zahraničných vzťahov
Sociálna poisťovňa, ústredie



Ilustračná snímka: Stockexpert



Sociálne zabezpečenie v čase krízy

V dňoch 23. až 25. apríla 2009 bol v Ženeve tzv. technický seminár, ktorý v spolupráci s oddelením sociálneho zabezpečenia Medzinárodnej organizácie práce (MOP) zorganizovala Medzinárodná asociácia sociálneho zabezpečenia (MASZ) pod názvom Sociálne zabezpečenie v čase krízy: vplyv, výzvy a odpovede.

Technický seminár sa zaoberal detailným skúmaním vplyvu krízy na sektor sociálneho zabezpečenia, analýzou prijatých opatrení s cieľom mierniť vplyv krízy, úlohami sociálneho zabezpečenia pri ochrane zraniteľných skupín obyvateľstva, ako aj prijatím proaktívneho prístupu s konečným cieľom redukovať sociálne dôsledky krízy.

Seminár otvorila prezidentka MASZ pani Corazon de la Paz–Bernardo spolu s generálnym sekretárom MASZ Hansom-Horstom Konkolewským. V rámci programu podujatia odznelo viacero prezentácií, z ktorých dve možno považovať za kľúčové, a to prezentáciu profesora François Morina z Medzinárodného me nového fondu (MMF) a prezentáciu pána Michela Cichona z MOP. Obe boli zamerané na posúdenie vzniknutej situácie a kritickú analýzu súčasného stavu z pohľadu inštitúcií zodpovedných za poskytovanie predovšetkým starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov a pozostalostných dôchodkov, ale aj dávok v chorobe a materstve, dávok v nezamestnanosti, úrazových dávok a rodinných dávok.

V priebehu dvoch dní na seminári odzneli príspevky od viacerých predstaviteľov inštitúcií celého sveta (Jordánsko, Ghana, Kanada, Austrália, Dánsko, USA, Brazília, Švajčiarsko, Rusko, Južná Afrika), ktoré sa venovali jednak vzniknutej situácii, ale aj perspektíve ďalšieho vývoja.

Ako ukázala analýza údajov (na účely vypracovania prieskumu ich poskytlo 47 svetových inštitúcií sociálneho zabezpečenia), ktorú vypracovala MASZ v spolupráci s MOP a ktorá tvorila obsah prezentácie pána Cichona, väčšina respondentov potvrdila stratu v príjmoch, najmä v dôsledku poklesu vo výbere poisťného, v príjmoch z investovania, v štátnych dotáciách a pri krízových dotáciách medzi jednotlivými systémami. Celkovo sa rezervy sociálneho zabezpečenia zmenšili. Napriek tomu výdavky na sociálne zabezpečenie značne stúpajú, najmä v dôsledku zvýšeného rastu počtu nezamestnaných a ľudí odkázaných na sociálnu pomoc a dávky súvisiace s bývaním. Rovnako alarmujúce sú aj indikátory, ktoré odzrkadľujú rast nákladov na zdravotnú starostlivosť súvisiacich s nepriaznivými účinkami krízy na zdravie ľudí. Narastajúci tlak zaviazal inštitúcie sociálneho zabezpečenia prijať opatrenia na zvýšenie efektivity a zodpovednosti nielen pokiaľ ide o investovanie fondov sociálneho zabezpečenia, ale aj pri dennej

administratívne programov sociálneho zabezpečenia, vrátane poskytovania dávok a výkono v oblasti implementácie platnej legislatívy.

Poskytovanie krátkodobovo zvýšených dávok najmä v oblasti sociálnej pomoci pre najzraniteľnejšie skupiny by mohlo viesť k vážnej finančnej nerovnováhe v rámci programov a inštitúcií sociálneho zabezpečenia. Rovnako sa za riešenie nedá považovať ani zastavenie plánovaného postupného zvýšenia odvodov či zníženie terajších odvodov. V krátkodobom horizonte by tieto opatrenia priniesli efekt, ale v dlhodobej perspektíve by prispeli k finančnej nestabilite.

Aké sú teda návrhy na stratégiu sociálnej ochrany? Ako vyplynulo z viacerých prezentácií, predovšetkým vlády by mali poskytnúť prostriedky na pomoc sociálnemu zabezpečeniu na posilnenie a zlepšenie programov nezamestnanosti, zaviesť nové typy dávok sociálneho zabezpečenia, zjednodušiť podmienky na získanie dávok, investovať do programov rekvalifikácie a preškolovania, znížiť daňové zaťaženie, investovať do domácej infraštruktúry, do finančnej pomoci podnikom a uvoľniť obmedzenia pri získavaní štátnych pôžičiek.

Veľa systémov fungujúcich na priebežnom systéme financovania (PAY – GO) zaznamenalo negatívny výkon v oblasti investovania, hoci pri porovnávaní fondov sociálneho zabezpečenia v rozvojových krajinách sa výkon v oblasti investovania neprejavil tak negatívne ako v industriálne rozvinutých krajinách. Dôvodmi pomerne dobrej situácie v rozvojových krajinách je nemožnosť investovať v zahraničí a investovanie do stálych domácich príjmových aktív.

Pokiaľ ide o dôchodkové systémy, existujú buď tzv. dávkovo definované (DD), kde dávky poskytované z tohto systému sú založené na dĺžke zamestnania, výške príjmu a výpočtový vzorec zahŕňa mieru rastu, alebo sú tzv. príspevkovo definované (PD), kde sú dávky založené výlučne na množstve príspevkov a výnose z investovania počas doby prispievania. Systémy DD sú nastavené lepšie a dokážu čeliť vplyvu krízy podstatne stabilnejšie, hoci nepriamy dosah súvisiaci so spomalením ekonomik a oslabením trhu práce má za následok oslabenie kapacity výberu poisťného.

Pokiaľ ide o druhý pilier dôchodkových systémov, systémy PD sú krízou postihnuté najviac. Predpokladá sa, že dôchodky poskytované z takýchto systémov budú oveľa nižšie. Podľa odhadov fiškálnych analytikov potrvá približne 14 rokov, kým sa dôchodkové fondy zotavia a dostanú do takeého stavu, v akom sa nachádzali pred krízou.

Dôsledky krízy na trh práce sú rovnako veľmi hmatateľné. Opatrenia, ktoré boli prijaté, sú vo všeobecnosti cieľné na zvýšenie dávky v nezamestnanosti, predĺženie doby pobrania dávky, priznávanie výnimočných dávok, prispôbenie podmienok nároku, zriaďovanie nových podmienok na uzatváranie pracovných zmlúv, poskytovanie školení a rekvalifikácie, stimuláciu zamestnanosti prostredníctvom zníženia odvodového zaťaženia, rozšírenie krytia zdravotnej starostlivosti na nezamestnaných. Dôležitým stimulom je aj predchádzanie zneužívania dávok v chorobe, ale najmä v invalidite. Práve v tejto oblasti bol zaznamenaný rast poberania dávok.

V rámci odporúčaní, ktoré odzneli v záverečnej debате okolo okrúhleho stola, na ktorej sa zúčastnili zástupcovia MASZ, MOP, MMF, OECD a Svetovej banky spolu účastníkmi seminára, sa za najpriateľnejšie riešenia považuje:

- zvýšenie kredibility inštitúcií sociálneho zabezpečenia, ktorá predpokladá úzku a bezproblémovú komunikáciu s príslušnými ministertvami;
- sociálne programy, ktoré budú stimulovať ľudí do práce – skupiny ľudí v blízkosti dôchodkového veku, ale aj ľudí, ktorí inklinujú k hľadaniu východiska v poberaní invalidných dávok;
- zlepšenie systému sociálnej pomoci;
- analýza údajov súvisiacich s oprávnenými osobami, nachádzanie spôsobu, ako komunikovať o situácii a nachádzať východiská.

Seminár bol jednoznačne prínosom. Umožnil inštitúciám sociálneho zabezpečenia celého sveta vzájomne poznať situáciu a zároveň hľadať riešenia. Tie sa opierajú o nadobudnuté skúsenosti, ako aj o analýzy a odporúčania, ktoré vypracovali experti v organizáciách, ako sú MASZ, MOP, MMF, OECD alebo Svetová banka.

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



Jednorazové odškodnenie, pozostalostná úrazová renta a náhrada nákladov spojených s pohrebom.

V súvislosti s banským nešťastím v Bani Handlová z 10. augusta 2009, po ktorom zostalo veľa pozostalých, ktorí majú nárok na príslušné dávky poskytované z úrazového poistenia, venujeme pozornosť relevantných dávkam, ktorými sú: jednorazové odškodnenie, pozostalostná úrazová renta a náhrada nákladov spojených s pohrebom.



Ilustračná snímka: Stockexpert

Nárok na výplatu úrazových dávok vzniká splnením podmienok nároku na ne podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) a podaním žiadosti o ich priznanie na miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, pričom k žiadosti je žiadateľ povinný priložiť doklady preukazujúce jeho nárok na príslušnú dávku.

Podmienky nároku ako i poskytovania jednorazového odškodnenia sú uvedené v § 94 zákona o sociálnom poistení, pozostalostnej úrazovej renty v § 92 zákona o sociálnom poistení a náhrady nákladov spojených s pohrebom v § 101 zákona o sociálnom poistení. Tlačivá žiadosti o predmetné dávky možno získať na pobočkách Sociálnej poisťovne

alebo z internetovej stránky www.socpoist.sk v adresári Úrazové poistenie, Formuláre.

Podmienky a uplatnenie nároku na jednorazové odškodnenie

Podľa § 94 ods. 1 zákona o sociálnom poistení majú nárok na **jednorazové odškodnenie** manželka (manžel) a **nezaopatrené dieťa** poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Dávka sa poskytuje na preklenutie nepriaznivej finančnej situácie rodiny, ktorá je spôsobená stratou príjmu poškodeného.

Nárok na výplatu jednorazového odškodnenia vzniká splnením podmienok nároku na jednorazové odškodnenie podľa záko-

na o sociálnom poistení a podaním žiadosti na formulári tlačiva Žiadosť o jednorazové odškodnenie, ku ktorej je žiadateľ povinný priložiť doklady preukazujúce oprávnenosť osoby žiadateľa, ako je sobášny list, rodinný list dieťaťa, doklad preukazujúci, že dieťa je nezaopatrené, nakoľko sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom (§ 254 zákona o sociálnom poistení). Keďže pri určení sumy jednorazového odškodnenia pobočka vychádza z údajov o dennom vymeriavacom základe (DVZ) poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu a z počtu nezaopatrených detí poškodeného, je potrebné k žiadosti priložiť Potvrdenie zamestnávateľa o výške DVZ poškodeného (ak údaj o DVZ nebol uvedený už v Oznámení poistnej udalosti).



Príklad 1

oškodený zomrel v dôsledku pracovného úrazu dňa 15. mája 2009. Nárok na jednorazové odškodnenie má jeho manželka a 3 nezaopatrené deti. Rozhodujúcim obdobím pre určenie DVZ je rok 2008. Suma vymeriavacích základov, ktoré uviedol zodpovedný zamestnávateľ zomrelého za rozhodujúce obdobie je 365 000 Sk.

Postup pri výpočte:

- prepočet sumy vymeriavacích základov na eurá a výpočet DVZ:
 $365\ 000 : 30,1260$ (konverzný kurz) = 12 115,78038909 EUR (medzivýpočet na osem desatinných miest bez zaokrúhľovania), $12\ 115,78038909 : 365 = 33,19391887$ EUR po zaokrúhlení na štyri desatinné miesta nahor je DVZ 33,1940 EUR,
- výpočet jednorazového odškodnenia manželky: $730 \times 33,1940 = 24\ 231,62000000$ EUR po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor predstavuje 24 231,70 EUR,
- výpočet jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí: polovica jednorazového odškodnenia manželky $24\ 231,70 : 2 = 12\ 115,85$ EUR, po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor predstavuje jednorazové odškodnenie jedného nezaopatreného dieťaťa 12 115,90 EUR, suma jednorazového odškodnenia pre 3 nezaopatrené deti: $12\ 115,90 \times 3 = 36\ 347,70$ EUR,
- na základe uvedeného výpočtu manželka a 3 nezaopatrené deti zosnulého poškodeného budú mať z úrazového poistenia priznané dávky jednorazového odškodnenia v celkovej sume 60 579,40 EUR.

Určenie sumy jednorazového odškodnenia

Základným atribútom pre výpočet jednorazového odškodnenia je údaj o DVZ poškodeného, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Suma jednorazového odškodnenia manželky alebo manželky je 730-násobok DVZ. Od 1. januára 2009 do 31. decembra 2009 je táto suma najviac 45 109,47 eura. Suma jednorazového odškodnenia každého nezaopatreného dieťaťa je polovica sumy jednorazového odškodnenia manžela alebo manželky poškodeného. Úhrn súm jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí nesmie presiahnuť podľa platných právnych predpisov o roku 2009 sumu 45 109,47 eura.

Ak by úhrn súm jednorazového odškodnenia všetkých nezaopatrených detí, ktoré majú nárok na jednorazové odškodnenie po poškodenom, určený podľa prechádzajúceho odseku presiahol sumu 45 109,47 eura, suma jednorazového odškodnenia každého dieťaťa sa pomerne zníži tak, aby úhrn súm jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí nepresiahol zákonný limit.

Podmienky a uplatnenie nároku na pozostalostnú úrazovú rentu

Podľa § 92 zákona o sociálnom poistení má nárok na **pozostalostnú úrazovú rentu**, fyzická osoba, voči ktorej mal poškodený, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, v čase úmrtia vyživovaciej povinnosti určenú súdom.

Nárok na pozostalostnú úrazovú rentu majú teda pozostalí, ktorým poškodený (zosnulý, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania) poskytoval alebo bol povinný poskytovať ešte za života výživu určenú súdom v súlade so zákonom č. 36/2005 Z. z. o rodine a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o rodine“). Považujeme za potrebné zdôrazniť, že podľa ustanovenia § 93 ods. 3 zákona o sociálnom poistení **nárok na pozostalostnú úrazovú rentu** nevzniká fyzickej osobe, ktorej z dôvodu smrti poškodeného vznikol nárok na jednorazové odškodnenie. Znamená to, že nárok na túto dávku nemôže vzniknúť manželke/manželovi a nezaopatreným deťom, ktorí majú zo zákona o sociálnom poistení prednostne nárok na jednorazové odškodnenie

Okruh osôb bude závislý od zistenia, či a v akom rozsahu im zosnulý poskytoval výživu na základe súdneho rozhodnutia. Túto podmienku musí preukázať osoba, ktorá si uplatňuje nárok na pozostalostnú úrazovú rentu podaním žiadosti na formulári tlačiva Žiadosť o pozostalostnú úrazovú rentu. K žiadosti je potrebné priložiť právoplatné a vykonateľné rozhodnutie príslušného súdu o výživnom alebo o príspevku na výživu. (Pokiaľ sa jedná o otázky týkajúce sa vyživovacej povinnosti určenej súdom, podrobnejšie vysvetlenie je uvedené v zákone o rodine.)

Účelom pozostalostnej úrazovej renty je nahradiť škodu fyzickým osobám, voči ktorým mal poškodený v čase smrti vyživovaciej povinnosti určenú súdom. Z uvedeného dôvodu sa suma pozostalostnej úrazovej renty určuje sumou výživného alebo príspevku na výživu a dĺžka obdobia jej poskytovania sa určuje dĺžkou obdobia, počas ktorého mala trvať vyživovacia povinnosť. Môže ísť o bývalú manželku, rodičov a pod., ktorým poškodený poskytoval alebo bol povinný poskytovať výživný alebo príspevok na výživu na základe rozsudku súdu.

Určenie sumy pozostalostnej úrazovej renty

Pre určenie sumy **pozostalostnej úrazovej renty** sú rozhodujúce:

- a) výška výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol poškodený povinný platiť ku dňu svojej smrti uvedenom v rozsudku súdu,
- b) suma úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený nárok pri 100%-nej strate pracovnej schopnosti, a to aj vtedy, ak bol poškodený poberateľ úrazovej renty z dôvodu nižšieho percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti,
- c) a) na účely určenia sumy úrazovej renty poškodeného podľa písm. b) rozsah zodpovednosti zamestnávateľa podľa § 196 Zákonníka práce alebo právnickej osoby podľa § 214 a 215 Zákonníka práce za poško-

Príklad 2

Poškodený zomrel v dôsledku pracovného úrazu dňa 15. mája 2009. Nárok na jednorazové odškodnenie má jeho manželka a 4 nezaopatrené deti. Rozhodujúcim obdobím pre určenie DVZ je rok 2008. Suma vymeriavacích základov, ktoré uviedol zodpovedný zamestnávateľ zomrelého za rozhodujúce obdobie je 365 000 Sk.

Postup pri výpočte:

- prepočet sumy vymeriavacích základov na eurá a výpočet DVZ:
 $365\ 000 : 30,1260$ (konverzný kurz) = 12 115,78038909 EUR (medzivýpočet na osem desatinných miest bez zaokrúhľovania), $12\ 115,78038909 : 365 = 33,19391887$ EUR, po zaokrúhlení na štyri desatinné miesta nahor je DVZ 33,1940 EUR,
- výpočet jednorazového odškodnenia manželky: $730 \times 33,1940 = 24\ 231,62000000$ EUR po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor predstavuje sumu 24 231,70 EUR,
- výpočet jednorazového odškodnenia nezaopatrených detí:
 polovica jednorazového odškodnenia manželky $24\ 231,70 : 2 = 12\ 115,85$ EUR, po zaokrúhlení na desať eurocentov nahor predstavuje jednorazové odškodnenie jedného nezaopatreného dieťaťa sumu 12 115,90 EUR a suma jednorazového odškodnenia pre 4 nezaopatrené deti: $12\ 115,90 \times 4 = 48\ 463,60$ EUR; nakoľko úhrn súm jednorazového odškodnenia všetkých nezaopatrených detí presahuje aktuálny zákonný limit 45 109,47 EUR, je potrebné jednorazové odškodnenie každého nezaopatreného dieťaťa pomerne znížiť nasledovne:
 suma platného limitu sa podelí počtom nezaopatrených detí $45\ 109,47 : 4 = 11\ 277,3675$ EUR; pretože štvornásobok tejto sumy zaokrúhlenej ako dávka na najbližších desať eurocentov nahor by presiahol daný limit, zníži sa určená suma rovnako pre každé dieťa tak, aby ich úhrn neprekročil sumu platného limitu – tzn. na sumu 11 277,30 EUR,
- na základe uvedeného výpočtu manželka a 4 nezaopatrené deti zosnulého poškodeného budú mať z úrazového poistenia priznané dávky jednorazového odškodnenia v celkovej sume 69 340,90 EUR.

>>> denie zdravia alebo za smrť poškodeného v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, znížený o mieru zavinenia poškodeného.

Suma pozostalostnej úrazovej renty alebo úhrn súm pozostalostných úrazových rent po tom istom poškodenom, nesmie presiahnuť sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený nárok pri 100 %-nej strate pracovnej schopnosti. To platí aj vtedy, ak poškodený bol poberateľ úrazovej renty z dôvodu nižšieho percentuálneho poklesu pracovnej schopnosti.

Ak výška výživného alebo príspevku na výživu, ktorú bol poškodený povinný platiť jednému oprávnenému ku dňu jeho smrti presahuje sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený nárok pri 100 %-nej strate pracovnej schopnosti, suma pozostalostnej úrazovej renty bude vyplácaná v sume zníženej na sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený nárok.

Ak úhrn súm výživného alebo príspevku na výživu, ktoré bol poškodený povinný platiť viacerým oprávneným osobám ku dňu jeho smrti presahuje sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený nárok pri 100 %-nej strate pracovnej schopnosti, zní-

žia sa sumy určených pozostalostných úrazových rent pre každého oprávneného tak, aby úhrn súm pozostalostných úrazových rent po tom istom poškodenom nepresiahol sumu úrazovej renty, na ktorú mal alebo by mal poškodený nárok pri 100 %-nej strate pracovnej schopnosti.

Podmienky a uplatnenie nároku na náhradu nákladov spojených s pohrebom

Nárok na výplatu náhrady nákladov spojených s pohrebom sa uplatňuje podaním žiadosti na formulári tlačiva Žiadosť o poskytnutie náhrady nákladov spojených s pohrebom. K žiadosti je žiadateľ povinný priložiť doklady o vynaložených nákladoch a doklady preukazujúce oprávnenosť osoby.

Podľa § 101 ods. 1 zákona o sociálnom poistení má ten, kto uhradil náklady spojené s pohrebom po poškodenom, ktorý zomrel v dôsledku pracovného alebo choroby z povolania nárok na ich náhradu.

Za náklady spojené s pohrebom považujú najmä náklady účtované pohrebnou službou, ktorá poskytla služby spojené so zabezpečením pohrebu, náklady na spolnenie, ak nie sú súčasťou nákladov účto-

vaných pohrebnou službou, cintorínske poplatky, náklady na zriadenie pomníka alebo náhrobnej tabule, náklady na úpravu hrobu. Suma uvedených náhrad nákladov spojených s pohrebom od 1. januára 2009 je maximálne 2 255,56 EUR.

Podľa § 101 ods. 4 zákona o sociálnom poistení má fyzická osoba, ktorá s poškodeným, ktorý zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, žila ku dňu jeho smrti v domácnosti, a nezaopatrené dieťa poškodeného (aj ktoré nežilo s poškodeným v domácnosti) majú nárok na náhradu jednej tretiny výdavkov vynaložených na smútočné ošatenie najviac v sume 99,59 EUR pre každú fyzickú osobu a nezaopatrené dieťa, a cestovných výdavkov vynaložených na ich prepravu z miesta trvalého pobytu na miesto pohrebu a späť. Suma náhrady uvedených výdavkov pre všetky fyzické osoby a nezaopatrené deti od 1. januára 2009 je najviac 2 255,56 EUR.

Suma náhrad výdavkov uvedených v predchádzajúcich odsekoch pre všetky fyzické osoby a nezaopatrené deti môže byť v úhrne najviac podľa limitu platného v čase vzniku nároku, t. j. ku dňu vynaloženia nákladov súvisiacich s pohrebom poškodeného.

Náklady spojené s pohrebom môžu vzniknúť najskôr smrťou poškodeného. Oprávneným osobám nevzniká nárok na náhradu tých nákladov, ktoré boli vynaložené ešte počas života (napríklad vybudovanie spoločného pomníka manželov a teda náklady na jeho zriadenie). Nárok na náhradu nákladov na smútočné ošatenie nevzniká, ak boli vynaložené až po pohrebe.

Suma náhrady nákladov spojených s pohrebom zodpovedá súčtu súm predložených dokladov o ich vynaložení. Suma náhrady nákladov však môže byť v úhrne najviac v sume limitu platného v čase vzniku nároku, t. j. ku dňu vynaloženia nákladov.

Oprávneným osobám sa na určenie sumy priznaného nároku na náhradu nákladov spojených s pohrebom použijú limity platné v príslušnom kalendárnom roku. Príslušným kalendárnym rokom na tieto účely je rok, v ktorom boli náklady spojené s pohrebom skutočne vynaložené, t. j. môže to byť aj obdobie nasledujúce po roku uskutočnenia pohrebu, ak zriadenie pomníka alebo náhrobnej tabule nebolo možné uskutočniť okamžite po pohrebe poškodeného, z toho dôvodu môžu byť tieto náklady vynaložené aj v neskoršom období.

Ing. Viera Kokavecová
Ing. Renáta Sabolčáková
odbor úrazového poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Ilustračná snímka: archív Sociálnej Poisťovne

Za akých podmienok a kto môže požiadať o odpustenie penále

Prvého júna 2009 nadobudol účinnosť zákon č. 192/2009, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Zákon paragrafom 293 bj novelizoval zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a opätovne otvoril možnosť fyzickým a právnickým osobám, ktoré sú aktívne zúčastnené na sociálnom poistení, t. j. ktorým trvá povinnosť odvádzať poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, podať si na vecne a miestne príslušnej pobočke – podľa miesta registrácie povinného (žiadateľa) – žiadosť o odpustenie povinnosti zaplatiť penále.

O žiadosti rozhoduje pobočka individuálne, na odpustenie povinnosti zaplatiť penále nie je právny nárok. Proti rozhodnutiu o odpustení povinnosti zaplatiť penále nie je prípustné odvolanie.

Odpustiť je možné len penále za obdobie pred 1. júnom 2009, ak v deň doručenia žiadosti mal žiadateľ (povinný) zaplatené dlžné sumy poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie a ak žiadateľ (povinný) v období odo dňa doručenia žiadosti do dňa vydania rozhodnutia o žiadosti odvádza poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie včas a v správnej sume. Žiadosť o odpustenie povinnosti zaplatiť penále podľa prvej vety môže byť podaná najneskôr do 31. decembra 2009. O odpustení povinnosti zaplatiť penále rozhoduje pobočka v nedávkom konaní do 60 dní od doručenia žiadosti. Súčasťou žiadosti sú doklady, ktoré si vyžadujú predpisy o štátnej pomoci. Všetky informácie vrátane potrebných tlačív sú k dispozícii v pobočkách Sociálnej poisťovne.

Podmienky na odpustenie povinnosti zaplatiť penále:

a) písomná žiadosť povinnej osoby o odpustenie penále (ďalej len „žiadosť“),
b) zaplatenie dlžnej sumy poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie ku dňu podania žiadosti a odvádzanie poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie odo dňa podania žiadosti do dňa vydania rozhodnutia o žiadosti včas a v správnej sume,

c) zaplatenie všetkých ďalších nedoplatkov voči Sociálnej poisťovni (t. j. pokuty, poplatky za nesplnenie oznamovacej povinnosti, zvýšeného poistného) s výnimkou penále, ktoré je predmetom žiadosti.

To znamená, že žiadateľ musí mať zaplatené v deň podania žiadosti poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ale podmienkou vyhovenia žiadosti je zaplatenie aj

všetkých ďalších nedoplatkov (pokuty, poplatky za nesplnenie oznamovacej povinnosti, zvýšeného poistného) s výnimkou penále, ktoré je predmetom žiadosti, a v čase od podania žiadosti do dňa vydania rozhodnutia musí odvádzať poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie včas a v správnej sume.

Ak ide o penále viažuce sa na poistné za obdobie roku 1993, Sociálna poisťovňa môže odpustiť povinnosť zaplatiť penále len so súhlasom Ministerstva financií Slovenskej republiky. V uvedenom prípade súhlas sprostredkuje miestne príslušná pobočka Sociálnej poisťovne.

Penále je možné odpustiť len žiadateľovi, ktorý je evidovaný ako aktívny odvádzateľ poistného, t. j. v čase podania žiadosti až do vydania rozhodnutia o žiadosti musí byť odvádzateľom poistného za príslušný kalendárny mesiac. Pri posudzovaní žiadosti sa skúma splnenie podmienok z dôvodu **poskytnutia štátnej pomoci** ako celok za všetky typy registrácií. Odpustiť povinnosť zaplatiť penále alebo znížiť penále **nie je možné**, ak povinná osoba nie je v čase doručenia žiadosti do dňa vydania rozhodnutia osobou povinnou platiť poistné, napr. v dôsledku zániku zamestnávateľa alebo zániku povinného poistenia povinnej osoby alebo zániku dobrovoľného poistenia dobrovoľne poistej osoby.

Z uvedeného vyplýva, že **nejde o tzv. „generálny pardon“**, ale pobočky Sociálnej poisťovne musia zhodnotiť každú žiadosť individuálne.

Ak žiadateľ žiada odpustiť penále, ktoré nie je ešte predpísané právoplatným rozhodnutím, pobočka Sociálnej poisťovne z toho dôvodu preruší konanie podľa § 193 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Vzhľadom na skutočnosť, že pri odpúšťaní povinnosti zaplatiť penále ide aj o posky-

tnutie štátnej pomoci, je nutné pri odpúšťaní povinnosti zaplatiť penále postupovať podľa predpisov EÚ. Štátnu pomoc je možné podľa súčasne platnej legislatívy poskytnúť ako priamu notifikáciu prostredníctvom Európskej komisie alebo ako minimálnu pomoc do výšky 200 000 eur (vrátane sektoru poľnohospodárskej druhovýroby), do stropu 100 000 eur sektoru dopravy a 7 500 eur sektoru poľnohospodárskej prvovýroby. Oznamenie Komisie (ES) č. 2009/C16/01 – Dočasný rámec Spoločenstva pre opatrenia štátnej pomoci na podporu prístupu k financovaniu v období súčasnej finančnej a hospodárskej krízy a schéma pre dočasné poskytovanie malej pomoci v Slovenskej republike počas trvania finančnej a hospodárskej krízy umožnili Sociálnej poisťovni dočasne (do 31. decembra 2010) v rámci Nariadenia Komisie (ES) č. 1998/2006 z 15. decembra 2006 o uplatňovaní článkov 87 a 88 Zmluvy na pomoc de minimis odpustiť penále žiadateľom až do výšky 500 000 eur za predpokladu, že žiadateľ nebol v ťažkostiach k 1. júlu 2008. Schéma sa vzťahuje na všetky odvetvia hospodárstva s výnimkou pomoci v oblasti rybného hospodárstva, pomoci na vývoz alebo pomoci, ktorá uprednostňuje domáce výrobky pred dovážanými výrobkami, a pomoci podnikateľom pôsobiacim v poľnohospodárskej prvovýrobe poľnohospodárskych výrobcov. Schéma je zverejnená na stránke Ministerstva financií Slovenskej republiky.

Žiadosť o odpustenie povinnosti zaplatiť penále podľa prvej vety možno podať najneskôr do 31. decembra 2009. Žiadosť podaná pred účinnosťou novely zákona (pred 1. júnom 2009), vzhľadom na nemožnosť retroaktívneho pôsobenia zákona, je potrebné vybaviť podľa dovtedy platnej právnej úpravy.

Odbor pohľadávok
Sociálna poisťovňa, ústredie

Udeľovanie výnimiek z povinnosti zamestnávateľa zasielať registračný list elektronicky prostredníctvom elektronického zberu údajov bez časového obmedzenia od 1. septembra 2009

S účinnosťou od 1. septembra 2009 určila Sociálna poisťovňa zamestnávateľovi, ktorý zamestnáva 5 a viac zamestnancov, zasielať registračný list fyzickej osoby (RLFO) a výkaz poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie (ďalej len „výkaz poistného a príspevkov“) miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne elektronicky prostredníctvom elektronického zberu údajov (EZU).

Zamestnávateľ môže v odôvodnených prípadoch písomne požiadať pobočku Sociálnej poisťovne o udelenie výnimky z povinnosti zasielať RLFO a výkaz poistného a príspevkov elektronicky prostredníctvom EZU (ďalej len „udelenie výnimky“). Zamestnávateľ predkladá písomnú žiadosť o udelenie výnimky (ďalej len „žiadosť“), ktorú pobočke Sociálnej poisťovne doručí osobne alebo poštovou prepravou. Žiadosť musí obsahovať odôvodnenie zamestnávateľa na udelenie výnimky. Žiadosť musí byť opatrená podpisom štatutárneho zástupcu zamestnáva-

teľa a pečiatkou, ak ňou zamestnávateľ disponuje.

Výnimku je možné udeliť z dôvodov hodných mimoriadneho zreteľa, napríklad ak zamestnávateľ nemá v období plnenia povinnosti zasielať RLFO a výkaz poistného a príspevkov elektronicky prostredníctvom EZU aktívnu inštaláciu internetu. Túto skutočnosť zamestnávateľ preukáže pobočke Sociálnej poisťovne formou čestného vyhlásenia. O udelení alebo o neudelení výnimky informuje pobočka Sociálnej poisťovne zamestnávateľa písomne formou oznámenia, ktoré zašle zamestnávateľovi doporučenou zásielkou.

S účinnosťou od 1. septembra 2009 sa výnimky udeľujú **bez časového obmedzenia**, t. j. s neobmedzeným časovým trvaním. **Výnimky s časovým obmedzením ich trvania udelené zamestnávateľom do 31. augusta 2009, ktoré sú platné k 1. septembru 2009**, to znamená výnimky, ktoré trvajú mi-

nimálne do 1. septembra 2009, sa s účinnosťou od 1. septembra 2009 považujú za výnimky bez časového obmedzenia. Pobočky Sociálnej poisťovne o tejto skutočnosti budú písomne informovať zamestnávateľov, ktorým bola udelená výnimka s časovým obmedzením platná k 1. septembru 2009.

V prípade, že zamestnávateľ, ktorému bola udelená výnimka bez časového obmedzenia, resp. ktorému udelená výnimka sa po 1. septembri 2009 považuje za výnimku udelenú bez časového obmedzenia, sa rozhodne poslať Sociálnej poisťovni RLFO a výkaz poistného a príspevkov elektronicky prostredníctvom EZU, pretože pominuli dôvody, pre ktoré bola výnimka udelená, uzatvorí so Sociálnou poisťovňou dohodu o podmienkach elektronickej komunikácie podľa § 186 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie



Ilustračná snímka: Stockexpert



Vaše najčastejšie otázky - naše odpovede



Ako sa prihlasuje do elektronického zberu údajov (EZU)?

Do elektronického zberu údajov (EZU) sa prihlasuje prostredníctvom webovej stránky Sociálnej poisťovne www.socpoist.sk kliknutím na tlačidlo „Elektronický zber údajov“ alebo zadaním adresy „<https://podatelna.socpoist.sk>“ v internetovom prehliadači.

Po zobrazení úvodnej stránky EZU je potrebné zadať **jednoznačný 10-znakový kód „Prihlasovacie meno (SSN)“**, ktoré vygenerovala a pridela Sociálna poisťovňa. Následne je potrebné zadať **4-znakový kód z pridelenej karty grid**. Po úspešnom overení správnosti kódu je klient prihlásený v aplikácii „EZU“.

Ak klient má pridelených viacero identifikačných čísel zamestnávateľa (IČZ), predtým, ako zadá údaje z karty grid, si vyberie v poli „Typ účtu“ príslušné IČZ. Po prihlásení je IČZ uvedené vpravo hore.

Ako sa nahlasujú problémy pri používaní systému EZU?

Pri problémoch s používaním systému EZU Sociálnej poisťovne môžete telefonovať na technickú podporu pre klientov EZU na tel. č. **02/592 48 731** alebo zaslať e-mailovú správu na adresu ezu@socpoist.sk.

V e-mailovej správe treba uviesť tieto údaje potrebné pre identifikáciu problému:

- a) IČZ,
- b) číslo telefónu,

- c) podrobný popis problému so skopírovaným zobrazením o chybách, (kopírovať: ALT+PrintScrn; vložiť do textu e-mailu: Shift+Insert)
- d) ako bol súbor vytváraný (manuálne; xml súbor – pripojte ho ako prílohu), ak je problém s odosielaným registračným listom alebo mesačným výkazom.

Ako požiadať o registráciu zamestnávateľa na elektronické zasielanie registračných listov (RL) a mesačných výkazov (MV)?

Ak odvádzateľ poistného (zamestnávateľ – právnická osoba, resp. fyzická osoba) alebo ním splnomocnená osoba má povinnosť alebo chce elektronicky zasielať RL a MV, uzav-

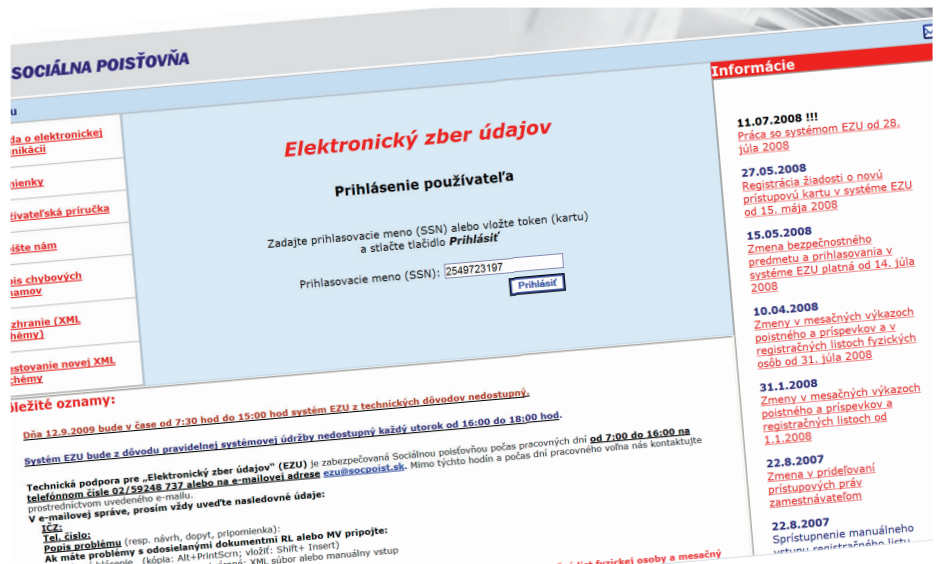
rie „Dohodu o podmienkach elektronickej komunikácie“ v hoci ktorej pobočke SP.

Pri uzatváraní dohody predloží:

- odvádzateľ poistného
- a) zamestnávateľ – právnická osoba aktuálny výpis (nie starší ako 3 mesiace) z obchodného registra alebo iného registra,
- b) zamestnávateľ – fyzická osoba na nahliadnutie platný preukaz totožnosti (občiansky preukaz, cestovný pas a pod.), – splnomocnená osoba
- a) na nahliadnutie platný preukaz totožnosti (občiansky preukaz, cestovný pas a pod.),
- b) splnomocnenie na podpis tejto dohody v mene odvádzateľa poistného, ktoré bude obsahovať:
 - presné označenie splnomocniteľa a splnomocnenca,
 - určenie, akými činnosťami splnomocniteľ splnomocnenca poveruje,
 - dátum s podpisom splnomocniteľa, ktorý úradne osvedčil notár alebo matrika.

Výnimky z povinnosti zasielať RL a MV elektronicke udeľuje riaditeľ príslušnej pobočky SP na základe písomnej žiadosti odvádzateľa poistného.

Technická podpora EZU
Sociálna poisťovňa, ústredie



Kde nás nájdete v Košickom kraji



Ilustračná snímka: archív Sociálnej Poistovne

Pobočky Sociálnej poisťovne

Zabezpečujú komplexný výkon sociálneho poistenia, ktorý patrí do vecnej pôsobnosti pobočky Sociálnej poisťovne podľa zákona o sociálnom poistení

- > Košice
- > Košice-okolie
- > Michalovce
- > Rožňava
- > Spišská Nová Ves
- > Trebišov

Do vecnej pôsobnosti pobočky Sociálnej poisťovne patrí najmä:

a) rozhodovať v prvom stupni o

1. vzniku, prerušení a zániku sociálneho poistenia v sporných prípadoch,
2. nemocenských dávках,
3. úrazových dávках okrem úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty,
4. dávke garančného poistenia,
5. dávke v nezamestnanosti,

b) vykonávať lekársku posudkovú činnosť,

c) spisovať žiadosť o priznanie dávky okrem nemocenských dávok, úrazového príplatku a dávky v nezamestnanosti,

d) vyplácať nemocenské dávky, úrazové dávky okrem úrazovej renty a pozostalostnej renty, dávku garančného poistenia a dávku v nezamestnanosti,

e) vyberať a vymáhať poisťné, príspevky na starobné dôchodkové sporenie,

f) vykonávať kontrolnú činnosť, konzultačnú činnosť a poradenskú činnosť vo veciach sociálneho poistenia.

Vysunuté pracoviská zabezpečujú výkon sociálneho poistenia takto:

> Moldava nad Bodvou

- dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie,

> Veľké Kapušany

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, úrazové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie, lekársku posudkovú činnosť, vonkajšiu kontrolu a výber poisťného,

> Sobrance

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, úrazové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie, lekársku posudkovú činnosť a výber poisťného,

> Revúca

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie, lekársku posudkovú činnosť a výber poisťného,

> Gelnica

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie, lekársku posudkovú činnosť a výber poisťného,

> Levoča

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie, lekársku posudkovú činnosť a výber poisťného,

> Krompachy

- poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie,

> Kráľovský Chlmec

- dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a lekársku posudkovú činnosť.

Prehľad pracovísk Sociálnej poisťovne Košickom kraji

pobočky	vysunuté pracoviská v sídle okresu	vysunuté pracoviská mimo sídla okresu
Košice		
Košice okolie		Moldava nad Bodvou
Michalovce	Sobrance	Veľké Kapušany
Rožňava	Revúca	
Spišská Nová Ves	Gelnica Levoča	Krompachy
Krompachy		Kráľovský Chlmec



Prehľad o úradných hodinách pre klientov Sociálnej poisťovne v Košickom kraji

pobočka			
Košice	Ing. Marián Štofko, MBA Festivalové nám. 1 041 84 Košice tel. 055/726 41 11 fax: 055/623 00 11 e-mail: kosicemesto@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h	8.00 – 16.30 h	8.00 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
St	8.00 – 16.30 h	8.00 – 16.30 h	8.00 – 16.30 h
Št		8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h

vysunuté pracovisko			
Veľké Kapušany	L. N. Tolstého 1 079 01 Veľké Kapušany tel. 056/63 84 368		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Michalovce pre územný obvod okresu Michalovce			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h		
Ut	8.00 – 15.00 h		
St	8.00 – 16.30 h		
Št	8.00 – 15.00 h		
Pi	8.00 – 14.00 h		

pobočka			
Spišská Nová Ves	Ing. Markéta Duriková Elektrárnská 10 052 19 Spišská Nová Ves tel. 053/44 23 388 fax: 053/44 25 591 e-mail: spiskanovaves@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
St	8.00 – 16.30 h	8.00 – 15.00 h	8.00 – 16.30 h
Št		8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 12.00 h	8.00 – 14.00 h

pobočka			
Košice okolie	Ing. Mária Blašková Moldavská cesta 8/A 040 11 Košice tel. 055/78 71 411 fax: 055/64 40 183 e-mail: kosiceokolie@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h	8.00 – 15.30 h	8.00 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	7.30 – 14.45 h
St	8.00 – 16.30 h	8.00 – 15.30 h	8.00 – 16.30 h
Št		8.00 – 14.00 h	7.30 – 14.45 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 12.30 h	8.00 – 14.00 h

vysunuté pracovisko			
Sobrance	Michalovská 2 073 01 Sobrance tel. 056/65 24 069		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Michalovce pre územný obvod okresu Sobrance			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h		
Ut	8.00 – 15.00 h		
St	8.00 – 16.30 h		
Št	8.00 – 15.00 h		
Pi	8.00 – 14.00 h		

vysunuté pracovisko			
Krompachy	Kúpeľná 9 053 42 Krompachy tel. 056/632 18 64		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Spišská Nová Ves pre územný obvod okresu Spišská Nová Ves			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 15.00 h		
Ut			
St	8.00 – 16.30 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		

vysunuté pracovisko			
Moldava nad Bodvou	Hviezdoslavova 32 Moldava nad Bodvou tel. 055/46 02 309		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Košice-okolie pre územný obvod okresu Košice-okolie			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka		
Po	8.00 – 15.00 h - PvN a GP		
Ut	8.00 – 14.00 h - DP, PvN a GP		
St	8.00 – 15.00 h, PvN a GP		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h, PvN a GP		

pobočka			
Rožňava	JUDr. Ján Dušák Štítnická 12 048 13 Rožňava tel. 058/48 80 201 fax: 058/73 26 385 e-mail: roznavas@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h	8.00 – 15.30 h	7.30 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.30 h	7.30 – 15.00 h
St	8.00 – 16.30 h	8.00 – 15.30 h	7.30 – 16.30 h
Št		8.00 – 14.00 h	7.30 – 15.00 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	7.30 – 15.00 h

vysunuté pracovisko			
Levoča	Nám. Majstra Pavla 59 054 01 Levoča tel. 053/469 90 80 - 2		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Spišská Nová Ves pre územný obvod okresu Levoča			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h		
Ut	8.00 – 14.00 h		
St	8.00 – 16.30 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		

pobočka			
Michalovce	JUDr. Mária Lešňanská Námestie osloboditeľov 81 071 01 Michalovce tel. 056/68 80 001 fax: 056/642 38 36 e-mail: michalovce@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h	8.00 – 15.30 h	8.00 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
St	8.00 – 16.30 h	8.00 – 15.30 h	8.00 – 16.30 h
Št		8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h

vysunuté pracovisko			
Revúca	Komenského 40 050 01 Revúca tel. 058/44 22 747, 058/44 24 035		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Rožňava pre územný obvod okresu Revúca			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 15.00 h		
Ut	8.00 – 14.00 h		
St	8.00 – 16.30 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		

vysunuté pracovisko			
Gelnica	Baničné nám. 99 056 01 Gelnica tel. 053/482 17 93		
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Spišská Nová Ves pre územný obvod okresu Gelnica			
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h		
Ut			
St	8.00 – 16.30 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

Vydáva:

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

Adresa:

Sociálna poisťovňa, ústredie
odbor komunikácie s verejnosťou
Ul. 29. augusta 8 – 10
813 63 Bratislava 1
Tel.: + 421-2/59 248 254
Fax: + 421-2/59 248 720
http://www.socpoist.sk

Zodpovedná za vydanie:

Mgr. Lýdia Výborná

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: 12 € (361,50 Sk)

Jazyková úprava:

PhDr. Magdaléna Sedláčková

Dizajn, grafická úprava a tlač:

Graphic Media Group, a. s.

Použité snímky:

Ján Luky, archív Sociálnej poisťovne, Stockexpert,

Objednávky:

Sociálne poistenie
Sociálna poisťovňa, ústredie
Ul. 29. augusta 8 – 10
813 63 Bratislava 1
Tel.: + 421-2/59 248 254
Fax: + 421-2/59 248 720

E-mail: Jaroslava.Humlova@socpoist.sk

Neobjednané rukopisy sa nevracajú.

Autorské práva vyhradené.

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

pobočka			
Trebišov	Ing. Jozef Bojkovský M. R. Štefánika 178 075 01 Trebišov tel. 056/667 06 01 fax: 056/672 69 36 e-mail: trebisov@socpoist.sk		
	úradné hodiny pre klientov		
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h	8.00 – 14.00 h	7.30 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	7.30 – 15.30 h
St	8.00 – 16.30 h	8.00 – 14.00 h	7.30 – 16.30 h
Št		8.00 – 14.00 h	7.30 – 15.30 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	7.30 – 15.30 h

vysunuté pracovisko			
Kráľovský Chlmec	Hlavná 68 077 01 Kráľovský Chlmec tel. 056/632 18 64		
	vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Trebišov pre územný obvod okresu Trebišov		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 17.00 h		8.00 – 15.30 h
Ut	8.00 – 14.00 h		8.00 – 15.30 h
St	8.00 – 16.30 h		8.00 – 15.30 h
Št			8.00 – 15.30 h
Pi	8.00 – 14.00 h		8.00 – 15.30 h



Ilustračná snímka: archív Sociálnej poisťovne

Objednávam si mesačník Sociálne poistenie

Od čísla / v počte ks/mesačne

Meno a priezvisko:

Názov organizácie:

Fakturačná a dodacia adresa:

Ulica:

PSC a obec:

IČO: DIČ:

Číslo účtu:







Tel.:

Kontaktná osoba:

Dátum:

Podpis: Pečiatka:



A4	formát		cena bez DPH	
			farebná	čiernobiela
1/1			1 991,64 € (60 000 Sk)	1 493,73 € (45 000 Sk)
2/3			1 493,73 € (45 000 Sk)	995,82 € (30 000 Sk)
1/2			995,82 € (30 000 Sk)	746,82 € (22 500 Sk)
1/3			746,86 € (22 500 Sk)	497,91 € (15 000 Sk)
1/4			398,33 € (12 000 Sk)	265,50 € (8 000 Sk)
1/8			199,16 € (6 000 Sk)	116,18 € (3 500 Sk)

*Aj tu by mohla byť
vaša inzercia...*

Sociálne poistenie, odborný
mesačník Sociálnej poisťovne

*Časopis, ktorý by nemal chýbať
žiadnemu zamestnávateľovi,
podnikateľovi či inštitúcii*

Kontakt: Sociálna poisťovňa,
ústredie, odbor komunikácie
s verejnosťou
Ul. 29. augusta 8 – 10
813 63 Bratislava 1

tel. + 421 - 2/ 59 248 254
fax: + 421 - 2/ 59 248 720
e-mail:
Jaroslava.Humlova@socpoist.sk

Uzávierka inzercie: 20. dňa
v mesiaci (pre číslo, ktoré
vychádza nasledujúci mesiac)

Zľavy za opakovanie:
12x 25 %
6x 12 %
3x 6 %

Prečo sa trápiť, keď to ide tak ľahko...

Mzdy včas a bezchybne!



No1
JEDNOTKA
v riešení riadenia
ľudských zdrojov

Už v 1 400 organizáciách
sa mzdárky pri spracovaní
miezd spokojne usmievajú...

Príďte sa pozrieť na bezplatné prezentácie:

- **Bratislava**, 20. 10. 2009, hotel Nivy, Líščie Nivy 3
- **Trenčín**, 21. 10. 2009, hotel Tatra, Gen. M. R. Štefánika 2
- **Nitra**, 22. 10. 2009, Kongresové centrum Slovenskej poľnohospodárskej Univerzity, Trieda A. Hlinku 2

Všetci účastníci prezentácie získajú 30% zľavu pri objednaní programu Mzdy Vema.

Zľavu je možné uplatniť do 31. 12. 2009.

Začiatok je vždy o 10-tej hodine, predpokladaný koniec o 13-tej hodine. Z dôvodu organizačného zabezpečenia nahláste Vašu účasť e-mailom na vema@vema.sk alebo na tel.: 02 - 20 510 900 do 13. 10. 2009.

Viac informácií nájdete na:

S programom Mzdy Vema získate:

- evidenciu zmien zamestnanca v časovej postupnosti, zachovaná história
- rôzne typy odmeňovania
- spätný prepočet miezd
- automatickú aktualizáciu cez internet
- vyriešené nepretržité a špeciálne prevádzky
- sledovanie financovania z viacerých finančných zdrojov (napr. Eurofondy)
- elektronické výstupy do Sociálnej poisťovne a zdravotných poisťovní
- výstupy do doplnkových dôchodkových spoločností a do bankových inštitúcií
- rezortné štatistické výstupy (školsťvo, zdravotníctvo, TRIXIMA)
- podporu a servis každý deň
- prepojenie na personalistiku a dochádzkový systém