



# SOCIÁLNE POISTENIE

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

07  
2009

1€ | 30,1260 Sk



## **Téma mesiaca:**

Dávka v nezamestnanosti  
pri strate zamestnania  
.....

## **Príloha:**

Povinnosti zamestnávateľa  
a fyzických osôb  
v dôchodkovom poistení  
.....

## **Servis:**

Chcete zmeniť spôsob  
výplaty dôchodku?

(ne)máte  
istotu?





## Na prospech slovenským i poľským poistencom

Slovenská republika a Poľská republika vstúpili v roku 2004 do Európskej únie spoločne. Od rovnakého dátumu začali uplatňovať aj koordinačné nariadenia v oblasti sociálneho poistenia. Prvé skúsenosti z ich realizácie si zástupcovia Sociálnej poisťovne a poľskej Správy sociálneho poistenia (ZUS) vymenili na rokovaní v roku 2006 vo Varšave. Po troch rokoch sa delegácie obidvoch inštitúcií stretli opäť v dňoch 26. až 28. mája 2009 v Bratislave. Poľskú delegáciu viedla riaditeľka odboru zahraničných dôchodkov Marta Godłozová. Počas trojdňového intenzívneho rokovania si obidve strany vymenili názory a skúsenosti z aplikácie koordinačných nariadení z oblasti dôchodkového poistenia, nemocenského poistenia, lekárskej posudkovej činnosti, uplatniteľnej legislatívy a vymáhania pohľadávok s medzinárodným prvkom. Hovorili aj o zmenách právnych predpisov od posledného rokovania v roku 2006, o výplate

dôchodkov poberateľom žijúcim na území Poľskej republiky po prechode Slovenskej republiky na euro, o postupoch pri vyplňaní E formulárov, ktoré si zasielajú obidve inštitúcie, a o možnostiach zlepšenia vzájomnej spolupráce.

Delegácie sa venovali aj otázkam nemocenského poistenia, najmä podmienkam nároku na dávky nemocenského poistenia v obidvoch štátoch a lekárskej posudkovej činnosti. Obidve strany poukázali na dôležitosť vystavovania formulárov, ktoré sú potrebné na posúdenie zdravotného stavu, a na problémy spojené s refundáciou nákladov za lekárske vyšetrenia. Dohodli sa na postupoch, ktoré zrýchlia proces posudzovania zdravotného stavu klientov.

V oblasti uplatniteľnej legislatívy sa ZUS a Sociálna poisťovňa navzájom informovali

o podmienkach, ktoré musia byť splnené pri uplatnení inštitútu vyslania, o spôsobe udeľovania výnimiek, o pravidlách pri vyplňaní príslušných formulárov, ako aj o systéme odvodov a vymáhání pohľadávok.

I keď v niektorých otázkach je prax v obidvoch inštitúciách odlišná, ich delegácie prejavili maximálnu snahu o vyriešenie problematických otázok. Zhodli sa na tom, že bilaterálne rokovania sú optimálnym nástrojom na odstraňovanie problémov a na hľadanie nových spoločných postupov v záujme klientov obidvoch inštitúcií.

*JUDr. Ružena Rybovičová,  
riaditeľka odboru záležitostí EÚ  
a zahraničných vzťahov*

V záujme zvýšenia informovanosti klientov sa obidve strany dohodli, že Sociálna poisťovňa pripraví informačný leták o podmienkach nároku na dôchodky podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, ktorý poľská inštitúcia odovzdá žiadateľovi o dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky. Týmto spôsobom sa zabezpečí korektná informovanosť žiadateľov o dôchodok o systéme dôchodkového poistenia v Slovenskej republike.

### Objednávam si mesačník Sociálne poistenie

Od čísla ..... / ..... v počte ..... ks/mesačne

Meno a priezvisko: .....

Názov organizácie: .....

Ulica: .....

PSČ a obec: .....

IČO: ..... DIČ: .....

Číslo účtu: .....

Tel.: .....

Kontaktná osoba: .....

Dátum: .....

Podpis: ..... Pečiatka: .....

## OBSAH



## Vážení čitatelia,

tvorcom časopisu Sociálne poistenie patrí moja vďaka za ich nadšenie pri vytváraní nového informačného média. Teší ma, že nielen klienti Sociálnej poisťovne, ale aj široká verejnosť dostanú komplexnú informačnú databázu a budú sa lepšie a rýchlejšie orientovať v sociálnej problematike.

V úvode chcem zdôrazniť, že napriek tvrdeniam v médiách nie je dôvod obávať sa nevyplácania dávok Sociálnou poisťovňou. V zákone o sociálnom poistení je totiž garantovaná jej platobná schopnosť prostredníctvom finančnej výpomoci zo strany štátu. Znamená to, že vyplácanie všetkých dávok sociálneho poistenia, vrátane dôchodkových dávok, nie je ohrozené ani v čase globálnej finančnej a hospodárskej krízy. Sociálna poisťovňa je viazaná povinnosťami vyplývajúcimi z Ústavy Slovenskej republiky, ktorá v článku 39 zaručuje občanom právo na primerané hmotné zabezpečenie v starobe a pri nespôsobilosti na prácu, ako aj pri strate živiteľa. Zároveň je viazaná medzinárodnými dohovormi. Tieto povinnosti Sociálna poisťovňa plní.

Pripomením ďalej viaceré pozitívne opatrenia, ktoré realizuje vláda a ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci aj so Sociálnou poisťovňou. Aj v tomto roku budeme môcť pristúpiť k opätovnému vyplateniu vianočného príspevku niektorým poberateľom dôchodku na zmiernenie ich sociálnej situácie. Zdroje na tento účel už sú zabezpečené v rozpočte rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. Spomeniem už schválenú významnú zmenu, a to stanovenie termínu valorizácie dôchodkových dávok a úrazových dávok od 1. januára namiesto od 1. júla, ktoré je účinné už od roku 2009. Táto zmena znamená rýchlejšiu reakciu na rast spotrebiteľských cien skorším zvýšením dávok, prispievajúc k rastu celoročných príjmov dôchodcov, a tým k zvýšeniu celoročnej miery náhrady všetkých poberaných dôchodkov k celoročnej priemernej mzde v danom roku. K 1. januáru 2009 boli dôchodkové dávky a úrazové dávky valorizované o 6,95 percenta. Ďalšia schválená zmena reagovala na nález Ústavného súdu Slovenskej republiky z 30. apríla 2008. Upravuje sa ňou osobitný spôsob valorizácie dôchodkových dávok a úrazových dávok v rokoch 2005 a 2006. Sociálna poisťovňa tak rozhodne o nových sumách dôchodkových dávok a úrazových dá-

>>>

### > TÉMA MESIACA

|                                                                |   |
|----------------------------------------------------------------|---|
| Dávka v nezamestnanosti pri strate zamestnania                 | 3 |
| Obdobie poistenia potrebné na nárok na dávku v nezamestnanosti | 4 |

### > ÚVAHA

|                                                    |   |
|----------------------------------------------------|---|
| Zamestnanci a zamestnávateľi sa navzájom potrebujú | 7 |
|----------------------------------------------------|---|

### > PRÍLOHA

|                                                                        |   |
|------------------------------------------------------------------------|---|
| Povinnosti zamestnávateľov a fyzických osôb v dôchodkovom poistení (1) | 8 |
|------------------------------------------------------------------------|---|

### > AKTUÁLNE

|                                              |    |
|----------------------------------------------|----|
| Zneužívanie sociálneho systému               | 17 |
| Ako urýchliť konanie o priznaní dôchodku (2) | 20 |

### > PORADŇA

|                                            |    |
|--------------------------------------------|----|
| Sirotský dôchodok v otázkach a odpovediach | 23 |
|--------------------------------------------|----|

### > SERVIS

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| Chcete zmeniť spôsob výplaty dôchodku? | 24 |
|----------------------------------------|----|

vok s doplatkom od uverejnenia nálezu Ústavného súdu SR v Zbierke zákonov SR (13. jún 2008). Opatrenie je finančne kryté z rozpočtu Sociálnej poisťovne a dotkne sa približne 25 860 poberateľov dôchodkových dávok. Priemerné zvýšenie na jeden dôchodok predstavuje sumu 23,30 eura.

Opatrenie, ktoré bude účinné od 1. januára 2010 je úprava podmienok nároku na invalidný dôchodok. Dôvodom zmeny bolo predchádzanie situáciám, že poistenec nezískal potrebné obdobie dôchodkového poistenia päť rokov z posledných desiatich rokov pred vznikom invalidity. Stávalo sa to napriek tomu, že od prvého vstupu na trh práce bol nepretržite poistený a len v období posledných rokov pred vznikom invalidity z dôvodu zhoršeného zdravotného stavu nemohol byť nepretržite zamestnaný, prípadne bol prepustený zo zamestnania, a vzhľadom na svoj zdravotný stav si nové zamestnanie nemohol nájsť. V nadväznosti na tieto skutočnosti sa navrhlo zmiernenie podmienok nároku na invalidný dôchodok. Od roku 2010 sa budú určovať v závislosti od veku poistenca a od obdobia dôchodkového poistenia za celé obdobie aktívnej činnosti poistenca, nielen z posledných desiatich rokov, ako je to v súčasnosti.

Najdiskutovanejšou témou bol druhý dôchodkový pilier. Jeho otvorením sme dali občanom možnosť slobodnej voľby práve v čase stupňujúcej sa svetovej finančnej krízy. Rezort práce, sociálnych vecí a rodiny takmer dva roky musí doháňať minimálne morálny dlh voči každému občanovi – investorovi, ktorý vstúpil v predchádzajúcom období do druhého piliera práve pod vplyvom jednostranného informovania o tomto systéme predchádzajúcou vládou garnitúrou. Politici Dzurindovej vlády bez najmenších výhrad dovolili privatizovať starobu a ľuďom neposkytli hlavne objektívne informácie o nevýhodnosti účasti v starobnom dôchodkovom sporení.

**Ministerstvo a ani vláda nemajú v žiadnom prípade záujem likvidovať systém starobného dôchodkového sporenia. O tom napokon svedčia aj posledné legislatívne úpravy. Napriek pozitívam spočívajúcim napríklad v zavedení garančných účtov alebo v znížení poplatkov naďalej platí, že pre tých, ktorí v systéme nemajú šancu aktívne zotrvať aspoň tridsať rokov, a pre nízkoprijemné skupiny druhý pilier výhodný určite nie je!**

A aké opatrenia sme prijali práve v súvislosti so znížením následkov globálnej finančnej krízy? V novele zákona o starobnom dôchodkovom sporení s účinnosťou od 1. júla 2009 sa znižuje odplata za správu dôchodkových fondov z 0,065 % na 0,025 %, vytvára sa nový druh odplaty za zhodnotenie majetku v dôchodkovom fonde a zavádzajú sa garančné účty v systéme starobného dôchodkového sporenia. Práve prvé dve uvedené úpravy jednoznačne prehlbujú závislosť výšky odplát od výkonnosti dosiahnutej v jednotlivých dôchodkových fondoch a mali by motivovať dôchodkové správcovské spoločnosti k aktívnejšej investičnej politike. Zavedenie garančného účtu dôchodkového fondu vyplynulo z požiadavky zakotviť do starobného dôchodkového sporenia ako do súčasť povinného dôchodkového systému konkrétny mechanizmus, ktorý by zabezpečoval jeho účastníkom – investorom určitú formu garancie sumy vložených prostriedkov.

**V treťom pilieri dôchodkového systému v oblasti doplnkového dôchodkového sporenia by mohlo dôjsť pod vplyvom dlhodobšieho pokračovania finančnej nestability k hromadnému odchodu jeho účastníkov, a tým aj k jeho demontáži. Preto Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v súčasnosti pripravuje optimalizáciu systému odplát v doplnkovom dôchodkovom sporení s cieľom zvýšiť jeho lukrativnosť.**

Pred nami je dovolenkové obdobie a ja Vám preto želám, aby ste ho prežili so svojimi najbližšími – deťmi, rodičmi, príbuznými, priateľmi. Môžem Vám sľúbiť a ubezpečiť Vás, že robím a budem robiť všetko, aby sme opatreniami, zákonmi v sociálnej oblasti zlepšili, uľahčili život všetkým, ktorí potrebujú pomocnú ruku štátu v ťažkých životných situáciách.

*Viera Tomanová  
ministerka práce, sociálnych vecí a rodiny SR*

Ilustračná snímka: Stockexpert



### Ako sa uplatňuje nárok na dávku:

Žiadosť o dávku v nezamestnanosti – rozhodnutie o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie je potrebné podať v miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (t. j. už nie je možné túto žiadosť podať prostredníctvom príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny).

Miestna príslušnosť pobočiek Sociálnej poisťovne sa určuje podľa trvalého pobytu fyzickej osoby, bez ohľadu na to, v ktorej pobočke Sociálnej poisťovne bola fyzická osoba registrovaná ako poistenec – zamestnanec.

Ak sa stane, že žiadateľ z nevedomosti predloží žiadosť o dávku v nezamestnanosti na miestne nepríslušnú pobočku Sociálnej poisťovne, táto pobočka ju bezodkladne postúpi miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Lehota na rozhodnutie o žiadateľovej dávke začne plynúť až od doručenia tejto žiadosti na správnu pobočku.

Je potrebné, aby fyzická osoba doložila spolu so žiadosťou o dávku potrebné doklady, z ktorých vyplývajú údaje relevantné na posúdenie nároku na dávku v nezamestnanosti. Takýmto dokladom je Potvrdenie žiadateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti a Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti. V prípade spornej situácie žiadateľ o dávku môže predložiť na podporu dôležitých skutočností akýkoľvek ďalší doklad, napr. pracovnú zmluvu, výplatné pásky a pod.



# Dávka v nezamestnanosti pri strate zamestnania

Rozhodnutie o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie slúži ako žiadosť o dávku v nezamestnanosti v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne

**V súčasnosti je aktuálnou sociálnou udalosťou strata zamestnania. Sociálna sieť spája so stratou zamestnania poskytnutie ochrany osobám, ktoré prispievali k posilneniu siete priebežným platením poistného na poistenie v nezamestnanosti.**

Táto ochrana má podobu poskytovania dávky v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje zo systému poistenia v nezamestnanosti podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov za splnenia podmienok ustanovených týmto zákonom. Poistenie v nezamestnanosti je možné definovať ako poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti.

Zamestnanci sú na základe vzťahu k svojmu zamestnávateľovi povinné sociálne poistenie. Do týchto povinných poistení spadá aj povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca. Okrem systému povinného poistenia umožňuje zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov vstúpiť fyzickým osobám aj do systému dobrovoľného poistenia. Dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže byť fyzická osoba po dovŕšení 16 rokov veku, ktorá má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, povolenie na trvalý pobyt alebo povolenie na prechodný pobyt. Na to, aby dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti vzniklo, musí fyzická osoba podať prihlášku na poistenie v nezamestnanosti. Fyzické osoby vykonávajúce samostatnú zárobkovú činnosť nie sú kryté z titulu svojej podnikateľskej činnosti poistením v nezamestnanosti.

spomenúť inštitút prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti, v dôsledku ktorého, aj napriek tomu, že zamestnanecký vzťah stále trvá, fyzická osoba nie je krytá poistením v nezamestnanosti. Počas prerušenia sociálnych poistení nevzniká zamestnancovi ani zamestnávateľovi povinnosť platiť poistné. Vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti je posudzovaný rovnako ako zánik povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti a skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik týchto poistení.

K prerušeniu povinného poistenia v nezamestnanosti dochádza napríklad z dôvodu neospravedlnenej neprítomnosti v práci alebo čerpania rodičovskej dovolenky. Počas obdobia prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanec nie je sociálne poistený a zároveň sa toto obdobie nezahŕňa na účely dávok sociálneho poistenia.

## Podmienky nároku na dávku

Na to, aby fyzická osoba poberala dávky v nezamestnanosti, je potrebné, aby splnila zákonné podmienky nároku na túto dávku.

Jednou z podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti je registrácia na príslušnom úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

a poradenských služieb, je evidencia prvým krokom potrebným na uplatnenie nároku na dávku v nezamestnanosti.

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny príslušný podľa miesta trvalého pobytu fyzickej osoby zaradí túto osobu do evidencie uchádzačov o zamestnanie, napríklad v prípade straty zamestnania alebo skončenia sústavnej prípravy na povolanie, do siedmich kalendárnych dní od straty zamestnania alebo skončenia sústavnej prípravy na povolanie. Ak je však žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie podaná po uplynutí dlhšieho obdobia ako 7 kalendárnych dní, fyzická osoba bude zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie až dňom podania žiadosti.

O skutočnosti, že došlo k zaradeniu, prípadne nezaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie, vydá úrad práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodnutie.

Rozhodnutie o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie vydané príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny slúži zároveň aj ako žiadosť o dávku v nezamestnanosti v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

Je potrebné poznamenať, že, ten, kto dostal rozhodnutie o nezaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie, samozrejme nárok na dávku v nezamestnanosti nemá. Ak by si aj chcel uplatniť nárok na dávku v nezamestnanosti, o jeho uplatňovanom nároku by sa ani platne nezačalo konať, a preto by ani nedostal rozhodnutie o nevzniknutí nároku na dávku v nezamestnanosti. Takéto podanie by bolo vybavené iba písomnou odpoveďou.

## Prerušenie povinného poistenia

V súvislosti s povinným poistením v nezamestnanosti zamestnanca je potrebné

Okrem výhod poskytovaných osobám vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie, akou je napríklad pomoc pri hľadaní zamestnania alebo poskytovanie informačných

JUDr. Zuzana Kamenistá  
odbor poistenia v nezamestnanosti a  
garančného poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie



Ilustračná snímka: Stockexpert

# Obdobie poistenia potrebné na nárok na dávku v nezamestnanosti

Dĺžka obdobia poistenia a poskytovania dávky závisí aj od toho, či mal poistenec uzavretú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú alebo na dobu určitú

## Príklad 1:

Zamestnanec bol zamestnaný v období od 1. januára 2002 do 31. marca 2007 u jedného zamestnávateľa, od 1. mája 2007 do 31. decembra 2008, t. j. do dňa predchádzajúceho dňu zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, bol zamestnaný u druhého zamestnávateľa. Zamestnanec bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie 1. januára 2009. Žiadateľovi nárok na dávku v nezamestnanosti vznikne, pretože v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie dosiahol 1 431 dní poistenia.

## Príklad 2:

Zamestnanec, ktorý je uvedený v prvom príklade, avšak ktorému bol priznaný invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, by však bol v inej situácii. Odo dňa, od ktorého mu je priznaný invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, nie je poistený v nezamestnanosti, pretože sa na neho poistenie v nezamestnanosti nevzťahuje. Takáto fyzická osoba nemôže ani využiť inštitút dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, keďže je z osobného rozsahu dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti vylúčená.

**Sociálna poisťovňa prizná nárok na dávku v nezamestnanosti, ak v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bola fyzická osoba poistená v nezamestnanosti najmenej tri roky.**

Požadované obdobie poistenia v nezamestnanosti nie je potrebné dosiahnuť ako súvislú dobu a ani nie je potrebné, aby bolo toto obdobie poistenia dosiahnuté iba u jedného zamestnávateľa. Rok poistenia v nezamestnanosti je 365 dní poistenia v nezamestnanosti. Z tohto je zjavné, že na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti je potrebné v posledných štyroch rokoch pred zaradením dosiahnuť najmenej 1 095 dní poistenia.

Na dosiahnutie obdobia troch rokov poistenia sa započítava nielen obdobie povinného a dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti, ale aj doby poistenia dosiahnuté v rámci Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska. Takto dosiahnutú dobu poistenia v nezamestnanosti je potrebné doložiť formulárom E 301 – Potvrdenie týkajúce sa období, ktoré sa majú zohľadniť pre priznanie dávok v nezamestnanosti. Formulár vydá a potvrdí príslušná inštitúcia štátu, podľa ktorého legislatívy sa takáto doba poistenia dosiahla. Pretože výkon samostatnej zárobkovej činnosti nevedie k vzniku poistenia v nezamestnanosti, prípadné vykonávanie takejto činnosti v posudzovanom období nemá na posúdenie nároku na dávku v nezamestnanosti vplyv.

Dávku v nezamestnanosti je možné poberať

počas vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie až počas obdobia šiestich mesiacov. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za kalendárne dni.

## Pracovný pomer na dobu určitú

Ak bol žiadateľ zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie po skončení výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú a v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol poistený výlučne na základe pracovného pomeru na dobu určitú na území Slovenskej republiky, to znamená nie na základe pracovného pomeru na neurčitý čas, iného výkonu činnosti zamestnanca alebo na základe výkonu zárobkovej činnosti v rámci Európskej únie, Európskeho hospodárskeho

## Príklad 3:

Absolvent vysokej školy bol bezprostredne po skončení vysokoškolského štúdia zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie, pričom počas vysokoškolského štúdia nevykonával žiadnu zárobkovú činnosť a ani nevyužil možnosť dobrovoľne sa poistiť v nezamestnanosti. Nárok na dávku v nezamestnanosti mu nevznikne, pretože žiadateľ v posudzovanom období nedosiahol žiadnu dobu poistenia v nezamestnanosti.



priestoru a Švajčiarska, postačuje na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti dosiahnutie dvoch rokov poistenia, t. j. 730 dní. V takomto prípade sa však bude dávka v nezamestnanosti poskytovať maximálne počas štyroch mesiacov.

## Po skončení výkonu služby

V prípade fyzických osôb, ktoré boli zaradené do evidencie uchádzačov o zamestnanie po skončení výkonu služby policajta alebo profesionálneho vojaka, vzniká nárok na dávku v nezamestnanosti, ak nespĺnili podmienky na vznik nároku na výsluhový príspevok a nespĺnili podmienku trvania služobného pomeru na vznik nároku na výsluhový dôchodok alebo nespĺnili podmienky nároku na invalidný výsluhový dôchodok a v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie boli poistení v nezamestnanosti najmenej tri roky.

Za obdobie poistenia v nezamestnanosti sa pritom považuje obdobie poistenia na výsluhový príspevok. Žiadateľ na zhodnotenie obdobia poistenia na výsluhový príspevok na účely nároku na dávku v nezamestnanosti predloží spolu so žiadosťou o dávku aj Potvrdenie o platení poistného na výsluhový príspevok na účely nároku na dávku v nezamestnanosti. Na tomto tlačive príslušný služobný úrad alebo služobný orgán potvrdia relevantné údaje týkajúce sa výsluhového zabezpečenia žiadateľa.

## Ktoré obdobie poistenia sa nezapočíta

Pri všetkých uvedených typových situáciách, keď sa posudzuje nárok na dávku v nezamestnanosti, je potrebné poznamenať, že do obdobia poistenia v nezamestnanosti sa nezapočíta obdobie poistenia v nezamestnanosti, ktoré bolo získané ku dňu vzniku predchádzajúceho nároku na dávku v nezamestnanosti. Taký prípad môže nastať vte-

dy, ak k opätovnému zaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie dochádza v rámci štvorročného posudzovaného obdobia.

## Platenie poistného a nárok na dávku

Nárok na dávku v nezamestnanosti poistenca nezávisí od plnenia povinností zamestnávateľa platiť a odvádzať poistné na poistenie v nezamestnanosti.

Na vznik nároku na dávku dobrovoľne poistenej osoby v nezamestnanosti sa skúma správnosť a včasnosť zaplateného poistného na poistenie v nezamestnanosti.

Obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti sa započíta na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti len vtedy, ak za toto obdobie poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na poistenie v nezamestnanosti.

Poistné na poistenie v nezamestnanosti je splatné do ôsmeho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti platí poistné na poistenie v nezamestnanosti. Ak deň splatnosti poistného prípadne na sobotu a na deň pracovného pokoja, poistné je splatné v najbližší nasledujúci pracovný deň.

## Sociálna poisťovňa vydá rozhodnutie

Pokiaľ nárok na dávku v nezamestnanosti vznikne, príslušná pobočka Sociálnej poisťovne prizná dávku písomným rozhodnutím. Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje mesačne, mesačná suma dávky v nezamestnanosti sa zaokrúhľuje na desať eurocentov nahor. Aj v prípade, že nárok na dávku v nezamestnanosti nevznikne, vydá sa o tejto skutočnosti písomné rozhodnutie. V oboch prípadoch má žiadateľ možnosť odvolať sa, ak sa domnieva, že rozhodnutie je nesprávne.

## Príklad 4:

Zamestnanec bol zamestnaný v období od 1. novembra 2006 do 31. mája 2007 u jedného zamestnávateľa v pracovnom pomere na neurčitý čas, od 1. júna 2007 do 31. januára 2009 v ďalšom pracovnom pomere na dobu určitú. Zamestnanec bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie 1. februára 2009 po skončení výkonu činnosti zamestnanca na dobu určitú. Žiadateľovi nárok na dávku v nezamestnanosti nevznikne. Dosiahol síce 823 dní poistenia, čo je viac ako 730 dní, a bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie po skončení výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na dobu určitú. Avšak v posudzovanom období mal dosiahnuté obdobie poistenia v nezamestnanosti aj z iného dôvodu, ako je poistenie v nezamestnanosti dosiahnuté na základe pracovného pomeru na dobu určitú alebo ako dobrovoľné poistenie v nezamestnanosti. Nárok na dávku v nezamestnanosti by žiadateľovi vznikol, ak by aj jeho prvý pracovný pomer od 1. novembra 2006 do 31. mája 2007 bol uzavretý na dobu určitú.

## Príklad 5:

Zamestnanec bol zamestnaný v období od 1. januára 2004 do 31. marca 2005, od 1. apríla 2005 do 31. decembra 2006, od 1. januára 2007 do 31. marca 2007 a od 1. mája 2007 do 31. decembra 2008 v pracovných pomeroch na dobu určitú. Zamestnanec bol zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie 1. januára 2009. Žiadateľovi nárok na dávku v nezamestnanosti vznikne, pretože v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie dosiahol 1 431 dní poistenia. Dávka v nezamestnanosti sa však bude žiadateľovi poskytovať počas obdobia šiestich mesiacov, lebo spĺňa podmienku dosiahnutia troch rokov poistenia v nezamestnanosti v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V trvaní štyroch mesiacov by sa dávka v nezamestnanosti poskytovala, ak by žiadateľ dosiahol v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie obdobie poistenia v nezamestnanosti v rozsahu od 730 do 1 094 dní a toto obdobie poistenia v nezamestnanosti by bolo dosiahnuté výlučne z poistenia z pracovného pomeru na dobu určitú a z dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti.



Ilustračná snímka: Stockexpert

## Príklad 6:

Zamestnankyňa bola v pracovnom pomere v období od 1. januára 2002 do 31. decembra 2008, pričom v období od 1. januára 2006 do 31. marca 2008 čerpala rodičovskú dovolenku. Do evidencie uchádzačov o zamestnanie bola zaradená 1. januára 2009. Napriek tomu, že rodičovskú dovolenku čerpala kratšie, ako umožňuje Zákonník práce, nárok na dávku v nezamestnanosti jej nevznikne. Obdobie čerpania rodičovskej dovolenky nemožno považovať za dobu poistenia v nezamestnanosti. Zamestnankyňa tak dosiahla v posudzovanom období iba 640 dní poistenia v nezamestnanosti.

## Príklad 7:

Zamestnanec bol zamestnaný v období od 1. januára 2008 do 31. decembra 2008 v pracovnom pomere. Do evidencie uchádzačov o zamestnanie bol zaradený 1. januára 2009. V predchádzajúcom období spadajúcom do posudzovaného obdobia bol v služobnom pomere ako policajt a platil poistné na poistenie na výsluhový príspevok v rozsahu troch rokov od 1. januára 2005 do 31. decembra 2007. Z tohto výsluhového zabezpečenia nesplnil podmienky na vznik nároku na výsluhový príspevok ani podmienku nároku na invalidný výsluhový dôchodok. Nárok na dávku v nezamestnanosti nevznikne. Obdobie poistenia na výsluhový príspevok nie je možné považovať za dobu poistenia v nezamestnanosti, keďže k zaradeniu do evidencie uchádzačov o zamestnanie nedošlo po skončení služobného pomeru.

## Príklad 8:

Osoba dobrovoľne poistená v nezamestnanosti dosiahla z dobrovoľného poistenia obdobie poistenia v nezamestnanosti v období od 1. januára 2006 do 31. decembra 2006 celkovo 365 dní poistenia. Poistné platila správne a včas. Od 1. januára 2007 pracovala v Českej republike, pracovný pomer trval do 15. mája 2008. Obdobie výkonu zárobkovej činnosti v Českej republike dokumentovala potvrdeným formulárom E 301 v rozsahu 501 dní. V evidencii uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade, práce, sociálnych vecí a rodiny sa táto osoba zaevidovala 17. mája 2008. Celkový súčet dní poistenia v nezamestnanosti je 866 dní, a teda nárok na dávku v nezamestnanosti nevznikne.

## Osobitné prípady nároku na výplatu dávky

Osobitný nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti vzniká fyzickej osobe, ktorá bola vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie počas poberania dávky v nezamestnanosti a v období kratšom ako tri roky bola opätovne zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti vznikne takej to fyzickej osobe odo dňa opätovného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, a to v sume, v akej jej bola vyplácaná predchádzajúca dávka v nezamestnanosti, a zaniká uplynutím zostávajúcej časti podporného obdobia v nezamestnanosti.

K špecifickému vzniku nároku na výplatu dávky v nezamestnanosti môže dôjsť aj v situácii, keď fyzická osoba vôbec nie je vedená v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Nárok na dávku vzniká, ak bola fyzická osoba vyradená z evidencie uchádzačov o zamestnanie počas poberania dávky v nezamestnanosti a obdobie poberania dávky v nezamestnanosti trvalo najmenej tri mesiace. Takáto osoba má na základe svojej písomnej žiadosti nárok na jednorazové vyplatenie 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia. Náležitosti žiadosti v tomto prípade spĺňa akékoľvek neformálne písomné podanie, z ktorého bude zrejmé, kto a čo požaduje.

## Nárok na dávku v nezamestnanosti zaniká:

- uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti, ako i dňom vyradenia poistenca z evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- dňom priznania starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %,
- dňom smrti fyzickej osoby.

Nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti zaniká jednorazovým vyplatením 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia. Ak aj je žiadateľovi priznaná dávka v nezamestnanosti a je stále vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie, môže sa stať, že mu dávka v nezamestnanosti nebude vyplatená. Dôjde k tomu v období, počas ktorého má žiadateľ nárok na výplatu nemocenského, ošetrovného, materského alebo sa mu vypláca rodičovský príspevok. Tieto dávky sa vyplácajú prednostne. O obdobie, počas ktorého sa vyplácali, sa potom posúva podporné obdobie nároku na dávku v nezamestnanosti.

*JUDr. Zuzana Kamenistá  
odbor poistenia v nezamestnanosti a  
garančného poistenia  
Sociálna poisťovňa, ústredie*



Ilustračná snímka: Stockexpert

# Zamestnanci a zamestnávateľia sa navzájom potrebujú

Veľmi dlho sme počúvali, že práca a kapitál ako hlavné „motory“ výroby a hospodárskeho rastu sú v nezmieriteľnom protiklade. Že sa neznášajú a že musia proti sebe ustavične bojovať. Počúvali sme to tak dlho, že sa ozvena tohto tvrdenia nevytráca ani takmer dvadsať rokov po tom, čo je zrejmé, že práca a kapitál sa navzájom potrebujú.

**Na Slovensku takéto súžitie dostalo pomenovanie sociálny zmier. Zástancovia liberálnych, respektíve právových názorov neraz pojem „sociálny“ zamieňajú výrazom „socialistický“ s pejoratívnym nádychom.**

Často sme svedkami toho, že každý, kto chce použiť slovník s terminológiou sociálnosti, akoby bol nepriateľ modernej spoločnosti, je označovaný neraz aj pejoratívne za bolševika. Práve pri zažívaní krízy a jej následkov, ale aj hľadani východísk musí byť každému jasné, že niet kapitálu bez práce ani práca nemôže byť bez kapitálu. A v tejto symbióze tí, čo vládnu kapitálom, musia rešpektovať ľudskú dôstojnosť ľudí práce, ktorá neponižuje človeka, ale ho povyšuje schopnosťou užívať sa prácou.

Šéf tzv. euroskupiny, luxemburský premiér a minister financií Jean-Claude Juncker, ktorý je autoritou medzinárodného kapitálu, začiatkom mája na zasadnutí ministrov financií Európskej únie vyzval zamestnávateľov, aby ukázali sociálnu zodpovednosť, nepristupovali k predčasnému prepúšťaniu

Pre opatrenie, ktoré pôvodne navrhla a zaviedla práve firma Volkswagen, sa ujal názov flexikonto. V podstate to znamená, že ak zamestnávateľ nemá pre zamestnanca prácu, po vzájomnej dohode bude zamestnanec dostávať najmenej základnú mzdu, hoci nebude chodiť do práce. Ide o dohodu na 4 roky, pričom počas prvých dvoch je zamestnanec nútený ostávať doma a dostáva plnú mzdu. Nasledujúce dva roky si zamestnanec musí neodpracované hodiny dorobiť, avšak nie počas bežného pracovného času.

zamestnancov a uprednostnili radšej časťtočné úväzky.

V podmienkach Slovenska začali fungovať pre zamestnancov tzv. flexikontá, ktorých uplatňovanie sa zakotvuje aj v kolektívnych zmluvách. Možnosťou na niektorých pracoviskách je aj neplatené voľno s garanciou opätovného prijatia v prípade zvyšovania výroby. Ide o novinku v slovenskom zákonodarstve.

Zmyslom tohto opatrenia je, že zamestnanec teraz dostane základnú mzdu za budúcu prácu cez víkendy a sviatky, ktorá nebude chápaná ako práca nadčas, a teda nebude ani finančne zvýhodnená. Výhodnosť pre zamestnávateľov spočíva v tom, že teraz celkom nenáročne udržia zamestnanosť, za čo dostanú od štátu príspevky, a v budúcnosti, keď kríza pominie, pracujúci budú tvrdo pracovať, aby „vrátili požičané“.

Viacerí zamestnávateľia však hovoria, že zákon je nedokonalý. Ak človek mínusové hodiny neodrobí a dá výpoveď, neurčuje mu žiadne sankcie. Podľa všetkého teda zamestnanec, ktorý už nechce vo firme zostať, môže využiť túto dieru v zákone a odísť bez núteného odpracovania hodín. Tí, ktorí by mali morálny problém s takýmto postupom, majú v zálohe ešte jednu možnosť, ako vyťažiť zo situácie, pretože odpracovanie hodín bude zamestnávateľ od zamestnanca môcť požadovať iba do konca roku 2012. Ak zamestnanec dovedy neodpracuje všetky hodiny, za ktoré už dostal zaplatené, automaticky sa mu vynulujú.

Verme, že na strane zamestnancov pôjde len o pár jedincov, ktorí to zneužijú. Ostatní si to budú vážiť ako ochranný vankúš pred nezamestnanosťou. Takže tu ide o opatrenie, v ktorom môžeme nájsť súhrn práce a kapitálu. Rozhodne lepšia a vhodnejšia súhra ako to, čoho sme čoraz viac svedkami, keď zamestnávateľia nútia svojich zamestnancov, aby prácu, ktorú doteraz vykonávali v pracovnoprávnom vzťahu, zmenili na prácu vykonávanú na základe živnosti. Tu nejde

o súlad práce a kapitálu, ale o rozpor, ktorý sa skôr či neskôr ukáže ako protirečivý.

Súžitie medzi prácou a kapitálom nie je vždy napríklad vo veciach odmeňovania. Koľko zamestnancov pracuje na Slovenku za mzdu ak už nie minimálnu, tak aspoň jej blízkú? A potom vládu chrániacu občanov médiá i zamestnávateľia osočujú za jej snahu o stanovovanie minimálnej mzdy.

Jeden z bývalých šéfov vládnej agentúry pre zahraničné investície spomínal na rozhovory so zahraničnými investormi, ktorých najčastejšie zaujímala na Slovensku len cena práce. Čím nižšia, tým lepšie. Často sa rozhodli prísť k nám práve kvôli nízkej cene slovenskej pracovnej sily. Aj takéto javy budú viesť k tomu, že popri kríze hospodárskej začneme hovoriť o kríze sociálnej.

Práca, využijúc kapitál, musí vytvoriť primerané množstvo prostriedkov aj pre tých sociálne odkázaných. Pretože jedným zo základných verejných statkov, ktoré musí každý moderný štát poskytovať svojim občanom, je pocit základnej životnej existenčnej istoty v prípade, že sa dostanú do životnej situácie, ktorú nedokážu vlastnými silami alebo schopnosťami vyriešiť.

Spoločnosť má záujem na tom, aby jednotlivci, ktorí sa nemôžu o seba postarať sami, neboli ponechaní len na náhodu. Preto je štát povinný podieľať sa prostredníctvom verejných financií na sociálnych programoch pre odkázaných členov spoločnosti.

*Doc. JUDr. Ladislav Balko, PhD.  
Autor je dlhoročným  
finančnoprávnym odborníkom,  
poradcom predsedu vlády SR  
pre financie a zahraničné investície.*

# Povinnosti zamestnávateľa a fyzických osôb v dôchodkovom poistení (1)

Kto sa v zmysle zákona o sociálnom poistení pokladá za zamestnávateľa, kto za zamestnanca, ako treba vyplniť jednotlivé rubriky evidenčného listu dôchodkového poistenia – to všetko nájdete v dnešnej osobitnej prílohe.

## I. Zamestnávateľ

Podľa § 7 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov **zamestnávateľom** je pre:

- fyzickú osobu v pracovnom pomere je **právnická alebo fyzická osoba, ku ktorej je fyzická osoba v pracovnom pomere; sem patrí aj samostatne zárobkovo činná osoba, ktorá vedie evidenciu za svojich zamestnancov,**
- fyzickú osobu v štátnozamestnaneckom pomere je **služobný úrad,**
- fyzickú osobu v služobnom pomere je **služobný úrad alebo služobný orgán, v ktorom fyzická osoba vykonáva štátnu službu** (pozri časť V.),
- člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu, je **družstvo,**
- poslanca Národnej rady Slovenskej republiky a poslanca Európskeho parlamentu, ktorý bol zvolený na území Slovenskej republiky, je **Kancelária Národnej rady Slovenskej republiky,**
- prezidenta Slovenskej republiky je **Kancelária prezidenta Slovenskej republiky,**
- členov vlády Slovenskej republiky je **Úrad vlády Slovenskej republiky,**

- sudcov Ústavného súdu Slovenskej republiky je **Kancelária Ústavného súdu Slovenskej republiky,**
- ostatných sudcov Slovenskej republiky je **príslušný osobný úrad sudcu,**
- predsedu a podpredsedov Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky je **Najvyšší kontrolný úrad Slovenskej republiky,**
- verejného ochrancu práv je **Kancelária verejného ochrancu práv,**
- predsedu vyššieho územného celku a pre poslanca vyššieho územného celku je **vyšší územný celok,**
- starostu obce a pre poslanca obecného zastupiteľstva je **obec,**
- starostu mestskej časti v Bratislave a pre poslanca miestneho zastupiteľstva mestskej časti v Bratislave je **mestská časť v Bratislave,**
- starostu mestskej časti v Košiciach a pre poslanca miestneho zastupiteľstva mestskej časti v Košiciach je **mestská časť v Košiciach,**
- primátora mesta a pre poslanca mestského zastupiteľstva je **mesto,**
- doktoranda v dennej forme doktorandského štúdia je **právnická osoba, v ktorej sa toto štúdium**

**vykonáva** (platí len vo vzťahu k doktorandskému štúdiu, ktoré existovalo pred 1. januárom 2008),

- fyzickú osobu, ktorá je pestún v zariadení pestúnskej starostlivosti je **vyšší územný celok alebo obec, ktoré zriadili zariadenie pestúnskej starostlivosti,**
- fyzickú osobu vo výkone väzby a pre fyzickú osobu vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce je **ústav na výkon väzby alebo ústav na výkon trestu odňatia slobody,**
- riaditeľa štátneho podniku je **štátny podnik.**

Uvedené právnické osoby sú zamestnávateľom, ak ich sídlo alebo adresa ich organizačnej zložky je na území Slovenskej republiky.

Zamestnávateľa plnia povinnosti v dôchodkovom poistení uložené zákonom č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov **bez ohľadu na počet svojich zamestnancov. Členenie zamestnávateľov na malé a veľké závody od 1. januára 2004 stratilo opodstatnenie.**

## II. Vedenie evidencie na účely sociálneho poistenia

### A. Evidencia

Zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľom povinnosti v sociálnom poistení za zamestnancov, ktorí sú k nim v pracovnom pomere alebo v inom právnom vzťahu. V oblasti dôchodkového poistenia, ako jedného z druhov sociálneho poistenia, ide o povinnosť:

- **viesť** o svojich zamestnancoch **evidenciu** na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia,
- **predložiť** túto evidenciu pobočke Sociálnej poisťovne, a to v lehote:
  - **do troch dní od uplatnenia nároku na dávku alebo**
  - **do troch dní od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi** [§ 231 ods. 1 písm. j) zákona č. 461/2003 Z. z.].

Poznamenávame, že zamestnávateľ bol povinný najneskôr do 30. júna 2004 zapísať na tlačive „Evidenčný list dôchodkového zabezpečenia“ (89 382 0 ŠEVT) údaje za kalendárne roky pred 1. januárom 2004 a tento zaslať pobočke Sociálnej poisťovne, v pôsobnosti ktorej je útvar organizácie, v ktorom sa vedie evidencia miezd (§ 290 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z.).

**Evidencia sa vedie od vzniku sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia zamestnanca po celé obdobie, počas ktorého**

**toto poistenie trvá** (§ 232 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 43/2004 Z. z.).

Evidencia musí obsahovať tieto údaje (§ 232 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov):

- a) priezvisko vrátane všetkých predošlých priezvisk, meno, dátum a miesto narodenia, stav a miesto trvalého pobytu,
- b) identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby (rodné číslo),
- c) deň vzniku pracovného pomeru a skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi,
- d) vymeriavací základ zamestnanca neobmedzený podľa § 138 ods. 11 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov,
- e) a) obdobie, počas ktorého sa zamestnanec prerušuje povinné dôchodkové poistenie (§ 26 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov – pracovné voľno bez náhrady mzdy, dlhodobé uvoľnenie z pracovného pomeru na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie alebo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, ak sa zamestnanec neposkytuje náhrada mzdy, neospravedlnená neprítomnosť v práci, výkon väzby, výkon trestu odňatia slobody, ošetrovanie fyzickej osoby\* alebo starostlivosť o dieťa\*\* od 1. dňa do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti, od 1. júla 2005 aj obdobie rodičovskej dovolenky a od 1. augusta 2006 aj obdobie odo dňa nasledujúceho po uplynutí 52 týždňov trvania dočasnej

pracovnej neschopnosti do jej skončenia),  
f) obdobie materskej dovolenky, obdobie rodičovskej dovolenky.

Uvedené povinnosti je zamestnávateľ povinný podľa § 231 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov **plniť na tlačivách alebo inou formou, ktorých obsah a spôsob zasielania určí Sociálna poisťovňa.** Tlačivom na účely dôchodkového poistenia je „**Evidenčný list dôchodkového poistenia**“ (89 542 0 ŠEVT). Zamestnávateľom je k dispozícii v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, alebo na internetovej stránke Sociálnej poisťovne ([www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk)).

**Elektronickú verziu tlačiva** evidenčného listu dôchodkového poistenia (ďalej len „evidenčný list“) **je možné vyplňať priamo v elektronickej forme** a vytlačiť v čierno-bielom vyhotovení po ukončení dôchodkového poistenia zamestnanca. Ak zamestnávateľ zvolí tento spôsob vyplňania evidenčného listu, **je potrebné použiť voľne šíriteľnú aplikáciu Adobe Reader CE verziu 8 alebo 9.**

**Povinnosť vyplňať a predkladať evidenčný list je uložená všetkým zamestnávateľom, teda aj zamestnávateľom, ktorí sa do 31. decembra 2003 považovali za malý závod** (za zamestnancov ktorých evidenčné listy viedla príslušná



pobočka Sociálnej poisťovne).

Evidenčný list je potrebné vyplniť pre všetkých zamestnancov (poistencov), vyplňa sa preto aj pre poberateľov dôchodkových dávok.

Na evidenčnom liste sa uvádzajú údaje potrebné na účely dôchodkového poistenia nielen podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, ale aj podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003. Sociálna poisťovňa totiž musí mať k dispozícii príslušné údaje na určenie sumy dôchodku aj podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003 i po tomto dátume z dôvodov, ktoré vyplývajú z ustanovenia § 261 ods. 1, § 273 ods. 2 a § 274 zákona č. 461/2003 Z. z. Preto je v § 290 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. ustanovená povinnosť zamestnávateľa viesť a predkladať evidenčné listy dôchodkového zabezpečenia do 31. decembra 2023 podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003 pre zamestnancov narodených pred 1. januárom 1985. Aby však zamestnávateľ nemuseli súčasne vyplňať a predkladať dve tlačivá, čím by sa mnohé údaje uvádzali duplicitne, príslušné rubriky evidenčného listu sú vyhotovené tak, aby na tomto tlačive mohli byť uvedené aj údaje podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003. Ide konkrétne o rubriky „VZ počas vylúč. dôb“ a „Kal. dni vylúč. dôb“.

Evidenčné listy sú rozhodujúce podklady na rozhodovanie o dôchodkových dávkach, pretože obsahujú údaje, podľa ktorých sa určuje nárok na dôchodok a jeho suma. Ich význam spočíva v tom, že **sú podkladom na rozhodovanie o dávkach značného finančného rozsahu. Zodpovedajúco tomuto významu musí im zamestnávateľ venovať náležitú pozornosť** a nepripustiť, aby v nich uvedené rozhodujúce údaje zapisoval niekto iný než zodpovedný zamestnanec organizácie.

Podľa § 4 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov **zamestnanec** je:

- fyzická osoba v pracovnom pomere,
- fyzická osoba v štátnozamestnaneckom pomere,
- fyzická osoba v služobnom pomere,
- člen družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu,
- ústavný činiteľ (poslanec Národnej rady Slovenskej republiky, prezident Slovenskej republiky, členovia vlády Slovenskej republiky, sudcovia Ústavného súdu Slovenskej republiky, ostatní sudcovia Slovenskej republiky a predseda a podpredsedovia Najvyššieho kontrolného úradu Slovenskej republiky),
- verejný ochranca práv,
- poslanec Európskeho parlamentu, ktorý bol zvolený na území Slovenskej republiky (platí do prvého dňa volebného obdobia Európskeho parlamentu, ktoré sa začne v roku 2009; poslanec, ktorý bol znovuzvolený za poslanca Európskeho parlamentu aj na volebné obdobie Európskeho parlamentu, ktoré sa začne v roku 2009, môže sa rozhodnúť, že bude ďalej dôchodkovo poistený v Slovenskej republike),
- predseda vyššieho územného celku, starosta obce, starosta mestskej časti v Bratislave, starosta mestskej časti v Košiciach a primátor mesta,
- poslanec vyššieho územného celku, poslanec obecného zastupiteľstva, poslanec mestského zastupiteľstva, poslanec miestneho zastupiteľstva mestskej časti v Bratislave a poslanec miestneho zastupiteľstva mestskej časti v Košiciach, ktorí sú dlhodobovo uvoľnení na výkon funkcie,
- doktorand v dennej forme doktorandského

štúdia (platí do 31. decembra 2007),

- pestún v zariadení pestúnskej starostlivosti,
- fyzická osoba vo výkone väzby a fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce s výnimkou fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody zaradenej na výkon iných prospešných prác (práce vykonávané v ústave alebo mimo ústavu; odsúdený je povinný vykonávať práce v rozsahu najviac štyri hodiny denne, ak mu v tom nebráni vek alebo zdravotný stav),
- riaditeľ štátneho podniku.

## B. Vyplňovanie jednotlivých rubriek evidenčného listu

Na rozdiel od právneho stavu, ktorý platil do 31. decembra 2003, keď zamestnávateľ bol povinný založiť evidenčný list dôchodkového zabezpečenia ihneď pri vstupe občana do zamestnania a zapísať príslušné údaje za každý kalendárny rok po účtovnej závierke, najneskôršie do 30. apríla nasledujúceho roka, od účinnosti zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov evidenčný list je možné založiť, resp. vyplniť a zároveň predložiť (odoslať) príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne až **v čase, kedy zamestnanec skončil pracovný pomer** alebo iný právny vzťah k zamestnávateľovi alebo si **uplatnil nárok na dôchodok**.

V záhlaví evidenčného listu sa ako prvý údaj označí krížikom okienko „**Vyplnený strojcom**“, ak bude tlačivo vyplnené prostredníctvom počítača alebo písacím strojom. Sociálna poisťovňa tento spôsob vyplnenia tlačiva uprednostňuje v snahe zabrániť možným komplikáciám a ťažkostiam, ktoré by mohli vzniknúť v dôsledku neprehľadne a nejednoznačne alebo nečitateľne vyplneného evidenčného listu, ak by sa zapísali príslušné údaje ručne. Pokiaľ sa však **výnimočne vyplní ručne** (napr. ak zamestnávateľ nemá k dispozícii písací stroj), **okienko sa ponechá neoznačené. V prípade ručného vyplnenia tlačiva je potrebné dbať na to, aby jednotlivé údaje boli zapísané jednoznačne čitateľne paličkovým písmom a nepresiahli vymedzenú plochu príslušnej rubriky.**

V každom prípade sa budú údaje uvedené v príslušných rubrikách spracúvať elektronicky výpočtovou technikou, a preto je dôležité, aby boli aj po formálnej stránke zapísané správne. Z tohto dôvodu **nie je prípustné vykonať opravu nesprávne zapísaných údajov v jednotlivých rubrikách účtovným spôsobom** (pôvodný nesprávny údaj prečiarknuť a správny údaj uviesť nad pôvodný opravený údaj). **Ich opravu je potrebné vykonať vždy vyhotovením nového evidenčného listu.** V súvislosti s vyplňaním tlačiva evidenčného listu je potrebné zdôrazniť, že okrem znakov (písmená a čísla) uvedených na zadnej strane tlačiva evidenčného listu v záhlaví „Návod na vyplnenie jednotlivých rubriek evidenčného listu dôchodkového poistenia“ **nie je prípustné používať iné znaky** (napr. bodku v dátumoch, lomka v rodnom čísle, čiarka, pomlčku v sumách) na zápis údajov v rubrikách „**Dátum narodenia**“, „**Rodné číslo**“, „**Dátum vzniku**“, „**Dátum zániku**“, „**Znak poistenia**“, „**Obdobie dôchodkového poistenia od – do**“, „**VZ**“, „**VZ počas vylúč. dôb**“, „**Kal. dni vylúč. dôb**“. **Pri zápise údajov výpočtovou technikou alebo písacím strojom možno použiť aj malé písmená abecedy.**

Po zistení, že ústrediu Sociálnej poisťovne bol poslaný evidenčný list, ktorý obsahuje nesprávne údaje, zamestnávateľ vyhotoví dodatočne nový evidenčný list s uvedením správnych údajov, na ktorom okienko „**Evidenčný list opravný**“ označí krížikom.

**Upozornenie!** Okienko „**Evidenčný list opravný**“ sa neoznačí krížikom na evidenčnom liste, ktorý zamestnávateľ vyhotovil následne, aby vykonal opravu nesprávnych údajov, po vrátení pôvodného evidenčného listu s nesprávne zapísaným údajom.

## Údaje o poistencovi:

V prvom oddiele evidenčného listu sa uvádzajú údaje o poistencovi, a to v poradí „**Priezvisko**“, „**Meno**“, „**Titul**“, „**Rodné priezvisko**“, „**Predošlé priezvisko**“, „**Miesto narodenia**“, „**Dátum narodenia**“, „**Rodné číslo**“, „**Bydlisko**“ – „**Ulica**“ (ak obec nemá ulicu, potom je potrebné rubriku „**Ulica**“ ponechať nevyplnenú), „**Orientačné číslo**“ (znak lomka v tejto rubrike, napr. 1523/12, nie je prekážkou), „**Obec**“, „**PSČ**“, „**Dátum vzniku**“ a „**Dátum zániku**“ pracovného pomeru (iného právneho vzťahu).

**Titul** – zapíše sa skratkou, napr. JUDr., MUDr., Ing., Mgr. a pod.

**Miesto narodenia** – uvádza sa plným názvom obce miesta narodenia (ak nie je možné uviesť plný názov, je potrebné skrátiť ho tak, aby sa tento skrátený názov nemohol zameniť s iným názvom napr. D. Streda môže značiť Dunajskú Stredu alebo Dolnú Stredu).

**Rodné číslo** – je ústredným kódovým údajom výpočtovej techniky na automatizované spracúvanie agendy aj v oblasti dôchodkového poistenia. Rodné číslo je deväťmiestne, ak ide o občana narodeného pred 1. januárom 1954 (pretože má trojmiestnu koncovku) alebo desaťmiestne, ak ide o občana narodeného po 31. decembri 1953 (pretože má štvormiestnu koncovku). Je možné ho zapísať v tvare bez medzier alebo aj s medzerami, napr. 5403276736 alebo 54 03 27 6736, prípadne 540 327 6736, avšak vždy bez znaku lomka.

**Evidenčné číslo cudzinca** – u cudzích štátnych príslušníkov sa v rubrike „**Rodné číslo**“ zapíše ako identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby **evidenčné číslo cudzinca** pridelené príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne.

**Dátum narodenia, Dátum vzniku a Dátum zániku** pracovného pomeru (iného právneho vzťahu) sa uvedú dvojčíferným číslom dňa, dvojčíferným číslom mesiaca a štvorčíferným číslom roka, napr. 07 10 2004 alebo 07102004, vždy bez bodky.

## Obdobie poistenia, dosiahnutý vymeriavací základ a ďalšie doby v kalendárnych rokoch:

### Kalendárny rok:

Uvádza sa štvorčíslie kalendárneho roka.

### Znak poistenia:

Uvádza sa znak poistenia: A – zamestnanec, MD – materská dovolenka, RD – rodičovská dovolenka (tento znak je aktuálne uvádzať do 30. júna 2005), VS – vojenská služba (základná služba, náhradná služba, zdokonaľovacia služba – aktuálne uvádzať do 31. decembra 2005), CS – civilná služba (aktuálne uvádzať do 31. decembra 2005).

### Obdobie dôchodkového poistenia:

Uvádza sa obdobie účasti na povinnom dôchodkovom poistení od prvého do posledného dňa obdobia (dvojčíferným číslom dňa, ako aj mesiaca, napr. 2. január

>>>

sa uvedie vo forme 02 01) získané v jednotlivých kalendárnych rokoch. Ak v kalendárnom roku bolo obdobie dôchodkového poistenia prerušené, obdobie prerušenia sa na evidenčnom liste neuvádza.

Z uvedených dôvodov dochádza od 1. júla 2005 a od 1. augusta 2006 aj k zmene zápisu údajov v príslušných rubrikách evidenčného listu v prípade čerpania rodičovskej dovolenky. Správny

vylúč. dôb", a to bez ohľadu na to, či bola čerpaná do 30. júna 2005 alebo po tomto dátume.

V tejto rubrike, v súlade s uvedeným príkladom, je

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|---------|---------|--------|---------------------|---------------------|
| 2004           | A              | 01 . 01 | 31 . 03 | 53215  |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | VS             | 01 . 04 | 30 . 09 | 000000 |                     | 183                 |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 01 . 10 | 31 . 12 | 55050  |                     |                     |

**Príklad 1:** Zamestnanec čerpal pracovné voľno bez náhrady mzdy (tzv. neplatené voľno) od 16. apríla 2004 do 25. apríla 2004. Zápis údajov bude takýto: Podľa § 26 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov sa zamestnancovi prerušuje povinné dôchodkové poistenie v období, v ktorom:

- čerpá pracovné voľno bez náhrady mzdy, služobné voľno bez nároku na plat alebo služobný príjem, okrem ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku,
- je dlhodobo uvoľnený z pracovného pomeru na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie alebo na výkon funkcie člena zamestnaneckej rady, ak sa mu neposkytuje náhrada mzdy,
- má neospravedlnenú neprítomnosť v práci,
- je vo výkone väzby a výkone trestu odňatia slobody,
- ošetruje fyzickú osobu\* alebo sa stará o dieťa\*\* od 11. dňa do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti,
- čerpá rodičovskú dovolenku (platí od 1. júla 2005).

Od 1. augusta 2006 sa zamestnancovi prerušuje povinné dôchodkové poistenie aj v období:

- odo dňa nasledujúceho po uplynutí 52 týždňov trvania dočasnej pracovnej neschopnosti do jej skončenia,
- v období, v ktorom čerpá rodičovskú dovolenku podľa osobitného predpisu (§ 166, § 168 ods. 5 a § 169 Zákonníka práce), ak ide o ženu, a v období, v ktorom čerpá rodičovskú dovolenku podľa osobitného predpisu (§ 166, § 168 ods. 5 a § 169 Zákonníka práce) a nemá nárok na materské, ak ide o muža.

postup pri zápise údajov v takýchto situáciách uvádzame v dvoch nasledujúcich príkladoch:

**Príklad 2:** Zamestnankyňa čerpá rodičovskú dovolenku počas celého kalendárneho roka 2005 a 2006 až do 30. júna 2007.

V rubrike „Obdobie dôchodkového poistenia“ je potrebné v roku 2005 zapísať obdobie dôchodkového poistenia od 1. januára do 30. júna, pričom k tomuto obdobiu bude v rubrike „Znak poistenia“ priradený údaj **RD**, v roku 2006 bude uvedený údaj „2006“ v rubrike „Kalendárny rok“, pričom nebude uvedený žiadny znak poistenia ani obdobie dôchodkového poistenia, a v roku 2007 bude uvedené obdobie dôchodkového poistenia od 1. júla do 31. decembra (ak v roku 2007 bude obdobie dôchodkového poistenia trvať do konca tohto kalendárneho roka) a v rubrike „Znak poistenia“ sa uvedie znak A. Obdobie od 1. júla 2005 do 30. júna 2007 na evidenčnom liste v časti „Obdobie dôchodkového poistenia“ nebude uvedené, pretože **obdobie prerušenia povinného dôchodkového poistenia nie je obdobím dôchodkového poistenia a z tohto dôvodu sa na evidenčnom liste neuvádza.**

V rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“ sa počtom kalendárnych dní uvádzajú doby, ktoré sa vylučujú na zistenie priemerného mesačného zárobku. Ide o doby uvedené v § 3 ods. 7 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 290/1994 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o sociálnom zabezpečení, teda podľa právnych predpisov platných pred 1. januárom 2004 (pozri tiež časť „Kalendárne dni vylúčených dôb“). Medzi tieto doby patrí aj obdobie, po ktoré sa rodič stará (staral) o dieťa do šiestich rokov veku. Pretože rodičovská dovolenka spadá do obdobia vyššie uvedenej starostlivosti o dieťa, je potrebné aj obdobie rodičovskej dovolenky vykázat v rubrike „Kal. dni

potrebné obdobie rodičovskej dovolenky v roku 2005 a 2006 zapísať počtom kalendárnych dní od 1. januára do 31. decembra, t. j. 365 dní, a v roku 2007 od 1. januára do 30. júna, t. j. 181 dní.

Z uvedeného vyššie vyplýva, že v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“ je potrebné zapísať všetky vylúčené doby, ktoré sa vyskytnú počas trvania zamestnania, teda v období zapísanom v rubrikách „Dátum vzniku“ a „Dátum zániku“ pracovného pomeru (iného pracovného vzťahu). Skutočnosť, či dni vylúčenej doby sú zároveň aj dňami dôchodkového poistenia alebo nie, nemá na ich uvádzanie v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“ žiaden vplyv.

Podľa právnej úpravy platnej do 31. júla 2006 sa prerušilo povinné dôchodkové poistenie v období, v ktorom poistenec čerpal rodičovskú dovolenku. Kým žena čerpá rodičovskú dovolenku obvykle po skončení materskej dovolenky a po zániku nároku na materské, mužovi sa spravidla materské poskytuje počas rodičovskej dovolenky. **S účinnosťou od 1. augusta 2006** sa povinné dôchodkové poistenie muža prerušuje v období, v ktorom čerpá rodičovskú dovolenku, **len ak nemá nárok na materské.**

Z toho vyplýva, že od 1. augusta 2006 je potrebné u muža v rubrike „Obdobie dôchodkového poistenia od – do“ na evidenčnom liste **vykázat** aj obdobie čerpania rodičovskej dovolenky, počas ktorého má nárok na materské. Toto obdobie však nie je potrebné uvádzať v osobitnom riadku, ale sa vykáže ako súčasť obdobia dôchodkového poistenia, ktoré bezprostredne predchádza obdobiu rodičovskej dovolenky, počas ktorého trval nárok na materské v danom kalendárnom roku, teda pod znakom poistenia „A“. Obdobie poskytovania

| Príklad 1      |                |         |         |              |                     |                     |
|----------------|----------------|---------|---------|--------------|---------------------|---------------------|
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz           | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 01 . 01 | 15 . 04 | Príslušný VZ |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz           | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 26 . 04 | 31 . 12 | Príslušný VZ |                     |                     |

| Príklad 2      |                | Údaje potrebné na výpočet priemerného osobného mzdového bodu podľa zákona č. 461 / 2003 Z. z. v znení neskorších predpisov |         |        | Údaje potrebné na výpočet priemerného mesačného zárobku podľa predpisov účinných do 31.12.2003 |                     |
|----------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od                                                                                                                         | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb                                                                            | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2005           | RD             | 01 . 01                                                                                                                    | 30 . 06 | 000000 |                                                                                                | 365                 |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od                                                                                                                         | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb                                                                            | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2006           |                |                                                                                                                            |         | 000000 |                                                                                                | 365                 |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od                                                                                                                         | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb                                                                            | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2007           | A              | 01 . 07                                                                                                                    | 31 . 12 | 101667 |                                                                                                | 181                 |



rodičovskej dovolenky **bez nároku na materské sa neuvádza.**

**Príklad 3:** Zamestnanec vykonával v roku 2007 zamestnanie od 1. januára do 31. marca a od 1. apríla 2007 do 30. júna 2009 bude na rodičovskej dovolenke, nárok na materské mal od 1. apríla 2007 do 8. júla 2007. Od 1. júla 2009 bude pokračovať vo výkone zamestnania až do 31. decembra 2009. Zápis údajov bude takýto:

**Poznámka:** Obdobie dôchodkového poistenia bude prerušené od 9. júla 2007 do 30. júna 2009. Celé obdobie rodičovskej dovolenky od 1. apríla 2007 do 30. júna 2009 bude vykázané v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“, pretože rodičovská dovolenka spadá do obdobia starostlivosti o dieťa do šiestich rokov veku, teda náhradnej, resp. vylúčenej doby podľa právnych predpisov platných do 31. decembra 2003.

zamestnancovi vznikol až od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti, teda od 1. augusta 2006.

V roku 2007 je v rubrike kalendárnych dní vylúčených dôb uvedených len 201 dní (do 20. júla 2007), keďže uplynutím 52 týždňov (364 kalendárnych dní) od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi zanikol nárok na nemocenské (§ 34 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 310/2006 Z. z.).

**Príklad 5:** Zamestnanec v roku 2007 ošetroval člena rodiny od 14. mája do 31. mája (18 kalendárnych dní), z toho od 11. dňa ošetrovania, čiže od 24. mája do 31. mája, sa prerušuje obdobie povinného dôchodkového poistenia. Správne vyplnenie evidenčného listu v príslušných rubrikách:

**Poznámka:** V rubrike „Obdobie dôchodkového poistenia od – do“ sa obdobie prerušenia povinného

mzdy na obdobie kratšie ako jeden pracovný deň, nemá vplyv na prerušenie zápisu v rubrike obdobia dôchodkového poistenia od – do na evidenčnom liste.

Podobne je to aj vtedy, ak ide o evidenčný list zamestnanca, ktorý je zamestnaný na skrátený pracovný úväzok, napr. polovičný. Aj v takejto situácii sa hodnotí každý deň obdobia dôchodkového poistenia v plnom rozsahu, a nielen v skrátenej hodnote.

Ak zamestnanec po dovŕšení dôchodkového veku potrebného na vznik nároku na starobný dôchodok pokračoval vo výkone zamestnania a nepožiadaval o starobný dôchodok, je potrebné údaje za príslušný kalendárny rok zapísať do dvoch riadkov. Osobitne sa uvedú údaje do dňa predchádzajúceho dňu dovŕšenia dôchodkového veku a osobitne odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku (pozri posledné dva príklady v časti vymeriavací základ).

| Príklad 3      |                |    |   |    |    |        |
|----------------|----------------|----|---|----|----|--------|
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz     |
| 2007           | A              | 01 | . | 01 | 08 | 91237  |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz     |
| 2008           |                |    | . |    | .  | 000000 |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz     |
| 2009           | A              | 01 | . | 07 | 31 | 207863 |

| Príklad 4      |                |    |   |    |    |              |
|----------------|----------------|----|---|----|----|--------------|
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz           |
| 2006           | A              | 01 | . | 01 | 31 | Príslušný VZ |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz           |
| 2007           | A              | 01 | . | 01 | 20 | 000000       |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz           |
| 2007           | A              | 16 | . | 08 | 31 | Príslušný VZ |

| Príklad 5      |                |    |   |    |    |              |
|----------------|----------------|----|---|----|----|--------------|
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz           |
| 2007           | A              | 01 | . | 01 | 23 | Príslušný VZ |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   | do |    | vz           |
| 2007           | A              | 01 | . | 06 | 31 | Príslušný VZ |

Ako už bolo uvedené, s účinnosťou od 1. augusta 2006 sa poistencovi prerušuje povinné dôchodkové poistenie aj odo dňa nasledujúceho po uplynutí 52 týždňov (364 kalendárnych dní) trvania dočasnej pracovnej neschopnosti do jej skončenia. Obdobie od prvého dňa po uplynutí 52 týždňov trvania dočasnej pracovnej neschopnosti do ukončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, ktoré trvalo po 31. júli 2006, sa neuvádza v rubrike „Obdobie dôchodkového poistenia od – do“.

**Príklad 4:** Zamestnanec bol uznaný za dočasne práceneschopného od 22. júla 2006 a táto dočasná pracovná neschopnosť trvala do 15. augusta 2007. Zápis údajov za roky 2006 a 2007 bude vyzeráť takto:

**Poznámka:** V roku 2006 je v rubrike kalendárnych dní vylúčených dôb uvedených 153 dní, t. j. od 1. augusta 2006 do 31. decembra 2006, pretože za prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti (22. júl 2006 až 31. júl 2006) mu zamestnávateľ vyplatil náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a nárok na nemocenské

dôchodkového poistenia neuvádza, a preto obdobie od 11. dňa potreby ošetrovania člena rodiny do skončenia potreby tohto ošetrovania nemožno v tejto rubrike evidenčného listu vykázať.

V rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“ sa počtom kalendárnych dní zapíše celé obdobie ošetrovania člena rodiny, teda od prvého dňa potreby ošetrovania až do jeho skončenia. V tejto rubrike sa totiž počtom kalendárnych dní uvádzajú vylúčené (náhradné) doby podľa predpisov účinných pred 1. januárom 2004.

Poskytnutie pracovného voľna bez náhrady mzdy (neplatené voľno) počas pracovného dňa na niekoľko hodín nemá za následok prerušenie obdobia dôchodkového poistenia. Zamestnanec, ktorému zamestnávateľ poskytol pracovné voľno bez náhrady mzdy napr. v rozsahu troch hodín, získa obdobie dôchodkového poistenia aj počas tohto dňa, preto takýto deň je potrebné uviesť na evidenčnom liste. Skutočnosť, že zamestnancovi bolo poskytnuté pracovné voľno bez náhrady

S účinnosťou od 1. augusta 2006 sa suma starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia získané po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok po 31. júli 2006 určí podľa § 66 ods. 2 až 4 zákona č. 461/2003 Z. z. aj u poberateľov starobného dôchodku, ktorým vznikol nárok na jeho výplatu pred 1. januárom 2004. Za obdobie dôchodkového poistenia získané pred 1. augustom 2006 sa však suma starobného dôchodku zvýši podľa § 261 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 310/2006 Z. z. Z toho dôvodu Sociálna poisťovňa musí mať v takýchto prípadoch k dispozícii sumy vymeriavacích základov osobitne od 1. augusta 2006, a preto je potrebné, aby zamestnávateľ na evidenčnom liste **všetkým poistencom narodeným pred 1. januárom 1951** vykonali zápis údajov **za rok 2006** osobitne za obdobie do 31. júla a osobitne od 1. augusta. Aj keď Sociálna poisťovňa musí mať k dispozícii sumy vymeriavacích základov osobitne od 1. augusta 2006 len u poberateľov starobného dôchodku, ktorým vznikol nárok na jeho výplatu pred 1. januárom 2004, v záujme zníženia náročnosti posúdenia kritérií z pohľadu

>>>

zamestnávateľov, v ktorých prípadoch majú vykonať zápis údajov osobitne od 1. augusta 2006, bolo toto usmernenie vypracované tak, aby zamestnávateľa v súvislosti s predmetnou problematikou museli posúdiť iba vyššie uvedenú podmienku.

## Príklad:

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od | do | vz | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|----|----|----|---------------------|---------------------|
| 2006           | A              | 01 | 31 | 07 | VZ do 31.7.         | 18                  |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od | do | vz | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2006           | A              | 01 | 31 | 12 | VZ do 31.8.         |                     |

## Vymeriavací základ:

Uvedie sa úhrn vymeriavacích základov za príslušné obdobie povinného dôchodkového poistenia. (Údaj sa nevyplňa v riadku, ak je znak poistenia MD, RD, VS alebo CS).

Sumu vymeriavacieho základu do 31. decembra 2008 je potrebné uvádzať zaokrúhlenú na celé slovenské koruny nahor. Sumu vymeriavacieho základu od 1. januára 2009 treba uviesť v eurách a zaokrúhlenú na celé eurocenty nahor.

Z uvedeného vyplýva, že aj po 31. decembri 2008, to znamená po zavedení meny euro v Slovenskej republike, je potrebné zapisovať údaje o sume vymeriavacích základov za obdobie pred 1. januárom 2009 v slovenských korunách v takej forme, aby sa v zápise neuvádzala desatinná čiarka a dve nuly. Tým sa predíde v určitých situáciách možnému vzniku pochybností, či suma vymeriavacieho základu nebola omylom uvedená v eurách aj za obdobie pred 1. januárom 2009.

Údaje o sume vymeriavacích základov uvádzané na evidenčnom liste od 1. januára 2009 v eurách musia byť zapísané na dve desatinné miesta vždy, teda aj vtedy, ak by jeho výsledná suma vychádzala len v eurách (bez eurocentov). Napríklad suma 245 eur sa uvedie vo forme 245,00. Zápisom sumy vymeriavacích základov týmto spôsobom sa predíde možnej pochybnosti, či zamestnávateľ nezabudol zapísať vymeriavací základ s príslušnou sumou eurocentov.

**Príklad správneho zápisu údajov** v rubrike vymeriavacieho základu v slovenských korunách do 31. decembra 2008 a v eurách od 1. januára 2009:

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od | do | vz | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|----|----|----|---------------------|---------------------|
| 2006           | A              | 01 | 31 | 12 | 263489              |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od | do | vz | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2007           | A              | 01 | 31 | 12 | 249890              |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od | do | vz | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2008           | A              | 01 | 31 | 12 | 270185              |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od | do | vz | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2008           | A              | 01 | 29 | 01 | 735,64              |                     |

Pokiaľ zamestnávateľ nebude mať k dispozícii programové vybavenie, ktoré by umožnilo prekopírovanie údajov o sume vymeriavacích základov do evidenčného listu za obdobie pred 1. januárom 2009 v požadovanej forme (bez desatinnej čiarky a dvoch núl), v takom prípade je možné využiť elektronickú verziu evidenčného listu nachádzajúcu sa na internetovej stránke Sociálnej poisťovne

a formulár vyplňať priamo v elektronickej forme. Ak zamestnávateľ zvolí tento spôsob vyplňania, je potrebné použiť voľne šíriteľnú aplikáciu Adobe Reader CE, verziu 8 alebo 9.

Skutočnosť, či poistenec mal v určitom kalendárnom roku vymeriavací základ alebo nie, výrazne

ovplyvňuje sumu dôchodku a v určitých prípadoch aj nárok na dôchodok. Ak v niektorom roku zamestnanec ne získal vymeriavací základ, čiže zamestnanecovi zamestnávateľovi nevznikla povinnosť zaplatiť poistné na dôchodkové poistenie, odporúča sa túto skutočnosť uviesť v rubrike vymeriavacieho základu zápisom **šiestich núl**.

Podľa § 61 zákona č. 461/2003 Z. z. osobný vymeriavací základ je **úhrn vymeriavacích základov za kalendárny rok**, z ktorých sa zaplatilo poistné na dôchodkové poistenie alebo z ktorých sa poistné na dôchodkové poistenie podľa § 60 ods. 1 druhej vety zákona č. 461/2003 Z. z. považuje za zaplatené.

Vymeriavací základ za viaceré obdobia dôchodkového poistenia v priebehu jedného roka môže byť teda na evidenčnom liste zapísaný jednou sumou za príslušný rok tak, že sa uvedie v riadku posledného obdobia dôchodkového poistenia tohto roka (to sa nevzťahuje na rok, v ktorom zamestnanec dosiahol dôchodkový vek – pozri aj posledné dva príklady v tejto časti - **Príklad 1 a Príklad 2**).

Sumu vymeriavacieho základu je možné zapísať aj vycísením jeho pomernej časti zodpovedajúcej obdobiu dôchodkového poistenia uvedeného v každom riadku roka, ktorý je zapísaný vo viacerých riadkoch:

Evidencia zamestnávateľa na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia musí obsahovať, v súlade s § 232 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, okrem iného aj údaj o vymeriavacom základe zamestnanca neobmedzenom podľa § 138 ods. 11 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Ide o všeobecnú

evidenciu na účely sociálneho poistenia, z ktorej zamestnávateľ získava potrebné údaje na vedenie evidencie potrebnej v spojitosti s plnením povinností nielen na účely dôchodkového poistenia, ale aj nemocenského poistenia, garančného poistenia, poistenia v nezamestnanosti, poistného do rezervného fondu solidarity a starobného dôchodkového sporenia.

Maximálnu sumu vymeriavacieho základu mesačne na platenie poistného na dôchodkové poistenie zamestnanca ustanovuje § 138 ods. 11 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a zamestnávateľa § 138 ods. 15 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Takto obmedzená suma vymeriavacieho základu

sa uvádza na evidenčnom liste.

Podľa § 138 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov **vymeriavací základ zamestnanca je:**

a) príjem zamestnanca za vykonanú prácu, ktorý podlieha dani z príjmov fyzických osôb podľa osobitného predpisu, a funkčný plat zamestnanca, ktorý je dočasne vyslaný na vykonávanie štátnej služby do cudziny, zamestnanca, ktorý vykonáva práce vo verejnom záujme v zahraničí a zahraničného spravodajcu Slovenského rozhlasu a Slovenskej televízie, určený v slovenskej mene pred jeho rozdelením na slovenskú menu a cudziu menu,

b) príjem zamestnanca, ktorý nepodlieha dani z príjmu fyzických osôb preto, že tak ustanovujú predpisy o zamedzení dvojitého zdanenia a podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancom bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva,

c) náhrada mzdy za dovolenku na zotavenie, náhrada mzdy za sviatok, náhrada mzdy pri prekážkach v práci podľa osobitného predpisu (napr. § 136 až 144 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z.).

Aksúd rozhodol o neplatnosti skončenia právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi, vymeriavací základ za každý kalendárny mesiac neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi je časť príjmu plynúceho z neplatne skončeného právneho vzťahu zamestnanca k zamestnávateľovi pripadajúca na každý taký kalendárny mesiac (§ 139a zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov).

Z uvedeného vyplýva, že po rozhodnutí súdu zamestnávateľ musí dodatočne vyhotoviť evidenčný list za obdobie dôchodkového poistenia, počas ktorého bol neplatne skončený právny vzťah zamestnanca k zamestnávateľovi. V rubrike vymeriavacieho základu sa uvedie príjem pripadajúci za príslušný rok, resp. časť príjmu pripadajúce za príslušné roky, teda bez ohľadu na to, či a kedy



## Príklad 1

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|----|---|----|----|---|----|--------|---------------------|---------------------|
| 2004           | A              | 01 | . | 01 | 15 | . | 01 | 000000 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 21 | . | 01 | 27 | . | 01 | 000000 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 03 | . | 02 | 16 | . | 08 | 000000 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 09 | . | 09 | 31 | . | 12 | 127350 |                     |                     |

bol tento príjem vyplatený.

Do vymeriavacieho základu zamestnanca podľa § 138 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov **sa nezahŕňa**:

- odstúpené,
- odchodné,
- cestovné náhrady,
- výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
- náhrada za pracovnú pohotovosť, náhrada za služobnú pohotovosť, náhrada za pohotovosť, príplatok za pohotovosť,
- príspevky zo sociálneho fondu,
- príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, životné poistenie a účelové sporenie zamestnanca, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca,
- príjem zamestnanca v súvislosti s používaním motorového vozidla na služobné účely a súkromné účely,
- odmeny podľa osobitných predpisov v oblasti priemyselných práv,
- odmeny vyplácané pri pracovných jubileách a životných jubileách,
- plnenia poskytované zamestnávateľom zamestnancovi zo zisku po zdanení, okrem podielu na zisku vyplateného obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva,
- plnenia poskytnuté zamestnávateľom po skončení pracovného pomeru, služobného pomeru, štátnozamestnaneckého pomeru,
- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Vymeriavací základ člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu, je príjem zo závislej činnosti podľa osobitného predpisu. Ustanovenie § 138 ods. 1 písm. b) a c) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov platí rovnako.

Vymeriavací základ doktoranda v dennej forme

doktorandského štúdia je štipendium podľa osobitného predpisu (§ 54 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov). To platí do 31. decembra 2007. Od 1. januára 2008 sa doktorand nepovažuje za zamestnanca, teda doktorand v dennej forme doktorandského štúdia nie je povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec. Obdobie, počas ktorého bol doktorand pred 1. januárom 2008 poistený na dôchodkovom poistení, sa hodnotí aj naďalej ako obdobie dôchodkového poistenia.

Vymeriavací základ fyzickej osoby vo výkone väzby a fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce, s výnimkou fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody zaradenej na výkon prospešných prác, je pracovná odmena týchto fyzických osôb (§ 2 ods. 1 nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 499/2002 Z. z. o výške pracovnej odmeny a o podmienkach jej poskytovania obvineným a odsúdeným, o výške peňažnej odmeny za výkon iných prospešných prác a o podmienkach jej poskytovania odsúdeným).

Vymeriavací základ pestúna v zariadení pestúnskej starostlivosti je odmena pestúna za výkon pestúnskej starostlivosti podľa osobitného predpisu.

Vymeriavací základ je podľa § 138 ods. 9 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov mesačne **najmenej** 44,2 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné.

Zákon č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ustanovuje osobitnú minimálnu výšku vymeriavacieho základu pre

- zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas podľa § 49 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z. - **suma príjmu zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času**,
- zamestnanca, ktorému bola poskytnutá náhrada mzdy z dôvodu prekážok v práci na strane zamestnávateľa podľa § 142 Zákonníka práce

v znení zákona č. 210/2003 Z. z. - **suma náhrady mzdy**,

- fyzickú osobu vo výkone väzby podľa zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 156/1993 Z. z. o výkone väzby v znení zákona č. 451/2002 Z. z. a fyzickú osobu vo výkone trestu odňatia slobody podľa zákona č. 59/1965 Zb. o výkone trestu odňatia slobody v znení neskorších predpisov, ak sú zaradené do práce - **suma pracovnej odmeny**.

Vymeriavací základ podľa § 138 ods. 11 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov **v úhrne je mesačne najviac** na platenie poistného na dôchodkové poistenie zamestnancom:

- v období od 1. januára do 30. júna kalendárneho roka 4-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnem roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na dôchodkové poistenie,
- v období od 1. júla do 31. decembra kalendárneho roka 4-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu, ktorý platil v kalendárnem roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na dôchodkové poistenie.

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov ten istý poistenec môže z dôvodu výkonu zárobkovej činnosti podliehať súčasne viacerým povinným dôchodkovým poisteniam. Platný právny predpis nevylučuje ani to, aby fyzická osoba podliehajúca povinnému dôchodkovému poisteniu alebo povinným dôchodkovým poisteniam súčasne využila dobrovoľné dôchodkové poistenie.

*Napríklad fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosť zamestnanca a súčasne vykonáva činnosť povinne poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby, je dvakrát povinne dôchodkovo poistená. Fyzická osoba, ktorá vykonáva činnosť zamestnanca alebo je povinne dôchodkovo poistenou samostatne zárobkovo činnnou osobou, môže súčasne popri povinnom*

## Príklad 2

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|----|---|----|----|---|----|-------|---------------------|---------------------|
| 2004           | A              | 01 | . | 01 | 15 | . | 01 | 6740  |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 21 | . | 01 | 27 | . | 01 | 1830  |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 03 | . | 02 | 16 | . | 08 | 85410 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |   |    | do |   |    | vz    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 09 | . | 09 | 31 | . | 12 | 33370 |                     |                     |

>>> *dôchodkovom poistení využiť aj dobrovoľné dôchodkové poistenie.*

Podľa § 138 ods. 11 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov sa maximálny vymeriavací základ uplatňuje na úhrn vymeriavacích základov poistenca zo všetkých existujúcich dôchodkových poistení. Ustanovenie § 138 ods. 19 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zároveň stanovuje poradie povinnosti platiť poistné na dôchodkové poistenie poistencom, ktorý podlieha viacerým dôchodkovým poisteniam.

Poradie povinnosti platiť poistné na dôchodkové poistenie takéhoto zamestnanca sa určuje v závislosti od sumy jeho vymeriavacieho základu z jednotlivých činností, z ktorých je dôchodkovo poistený. Postupuje sa pritom od najvyššieho vymeriavacieho základu k najnižšiemu. Ak je výška vymeriavacích základov zamestnanca z jednotlivých činností rovnaká, poradie na stanovenie povinnosti platiť poistné na dôchodkové poistenie sa určuje podľa dátumu vzniku dôchodkového poistenia tohto zamestnanca. Postupuje sa pritom od najskoršieho dôchodkového poistenia k dôchodkovému poisteniu, ktoré vzniklo najneskôr.

Poistné na dôchodkové poistenie platí poistenec, ktorý je súčasne povinne dôchodkovo poistený aj ako samostatne zárobkovo činná osoba, vždy prednostne z vymeriavacieho základu dosiahnutého z výkonu činnosti zamestnanca.

Za vyššie uvedených poistencov je potrebné pri zápise jednotlivých údajov uvádzaných na evidenčnom liste postupovať obvyklým spôsobom, s výnimkou zápisu údajov v rubrike vymeriavacieho základu. V tejto rubrike sa uvedie:

**a) vymeriavací základ v plnej sume**, ak úhrn vymeriavacích základov poistenca z viacerých činností nie je vyšší ako maximálny vymeriavací základ ustanovený na platenie poistného na dôchodkové poistenie,

**b) vymeriavací základ obmedzený na sumu zodpovedajúcu rozdielu** medzi maximálnym vymeriavacím základom ustanoveným na platenie poistného na dôchodkové poistenie a vymeriavacím základom dosiahnutým z inej zárobkovej činnosti zamestnanca,

**c) šesť núl**, ak vymeriavací základ dosiahnutý z inej zárobkovej činnosti zamestnanca dosahuje sumu maximálneho vymeriavacieho základu.

Pri vedení evidenčného listu za zamestnanca, ktorý vykonáva u jedného zamestnávateľa zárobkovú činnosť súčasne v rámci dvoch a viac pracovných pomerov je postačujúce vyplňať len jedno tlačivo a v zápise jednotlivých údajov postupovať rovnako ako v prípade zamestnanca, ktorý má uzatvorený len jeden pracovný pomer.

To znamená, že v rubrike vymeriavacieho základu je možné uviesť vymeriavací základ v úhrne mesačne najviac v maximálnej výške stanovenej v § 138 ods. 11 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. V súvislosti s výkonom zárobkovej činnosti na základe viacerých pracovných pomerov uzavretých s tým istým zamestnávateľom môžu nastať takéto situácie z hľadiska zápisu údajov v rubrike vymeriavacieho základu na evidenčnom liste zamestnanca:

■ vymeriavací základ sa uvedie v plnej výške, ak úhrn vymeriavacích základov poistenca z viacerých činností nie je vyšší ako maximálny vymeriavací základ ustanovený na platenie poistného na dôchodkové poistenie,

■ vymeriavací základ sa uvedie obmedzený na sumu zodpovedajúcu maximálnemu vymeriavaciemu základu ustanovenému na platenie poistného na dôchodkové poistenie, a to bez ohľadu na to, či táto suma bola dosiahnutá v rámci jedného alebo viacerých pracovných pomerov.

Podľa § 140 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti:

- v období, počas ktorého sa mu poskytuje materské,
- od prvého dňa potreby ošetrovania fyzickej osoby\* alebo starostlivosti o dieťa\*\* najdlhšie do desiateho dňa, ak potreba ošetrovania alebo starostlivosti trvá v tomto období,
- v období, počas ktorého vykonával základnú službu, náhradnú službu alebo zdokonaľovaciu službu v rámci vojenskej služby v ozbrojených silách a civilnú službu (zrušené od 1. januára 2008),
- v období, počas ktorého je uznaný za dočasne práceneschopného, v období, počas ktorého sa vypláca rehabilitačné alebo rekvalifikačné, a v období, počas ktorého má ospravedlnenú neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku.

Z uvedeného dôvodu prípadný príjem vyplatený počas týchto období nie je vymeriavacím základom zamestnanca, a preto ho nemožno vykázat v rubrike vymeriavacieho základu na evidenčnom liste.

Poznamenávame, že ani zamestnávateľ nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, garančné poistenie, poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity v období, počas ktorého jeho zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti (§ 140 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 43/2004 Z. z.).

Ak zamestnávateľ, ktorý má povinnosť vyhotoviť evidenčný list, dodatočne zistí, že suma vymeriavacích základov bola zapísaná nesprávne, je povinný vyhotoviť opravný evidenčný list.

Ak zamestnanec vykonával zamestnanie po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok, v takomto prípade je potrebné uviesť vymeriavací základ za kalendárny rok vždy do dvoch riadkov. V prvom riadku sa uvedie vymeriavací základ získaný do dňa predchádzajúceho dňu splnenia podmienok nároku na starobný dôchodok a v druhom riadku sa uvedie vymeriavací základ odo dňa splnenia podmienok nároku na starobný dôchodok.

**Príklad 1:** Zamestnanec dovŕšil dôchodkový vek 15. júna 2004, o starobný dôchodok nepožiada a naďalej vykonáva zárobkovú činnosť do 31. decembra 2004. Jeho vymeriavací základ je 11 500 Sk mesačne, t. j. 138 000 Sk za kalendárny rok 2004. V prvom riadku roku 2004 sa uvedie vymeriavací základ v sume 62867 [57 500 (11 500 x 5) + 5 367 (11 500 : 30 x 14)] a v druhom riadku vymeriavací základ v sume 75133 [69 000 (11 500 x 6) + 6 133 (11 500 : 30 x 16)]:

**Príklad 2** (ak bolo obdobie dôchodkového poistenia prerušené): Ak zamestnanec (dôchodca) vykonával zamestnanie v období, v ktorom poberal starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, a aj v období, v ktorom tento dôchodok nepoberal, je potrebné na evidenčnom liste uviesť vymeriavací základ za kalendárny rok do osobitných riadkov. V jednom riadku sa uvedie vymeriavací základ získaný do dňa predchádzajúceho dňu zastavenia výplaty dôchodku a v ďalšom riadku sa uvedie vymeriavací základ odo dňa zastavenia výplaty dôchodku do skončenia zamestnania. Ak nedošlo ku skončeniu zamestnania bezprostredne po období, počas ktorého bola výplata starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku zastavená, ale zamestnanie pokračovalo súčasne s poberaním tohto dôchodku, potom do ďalšieho riadku je potrebné osobitne zapísať vymeriavací základ získaný odo dňa opätovného poberania dôchodku do skončenia zamestnania.

## **Vymeriavací základ počas vylúčených dôb:**

**(Rubrika sa nevyplnía zamestnancom narodeným po 31. decembri 1984)**

(Údaje na určenie sumy dôchodku podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003)

Uvedie sa:

- vymeriavací základ dosiahnutý počas poskytovania vyrovnávacej dávky (predtým vyrovnávaci príspevok v tehotenstve a materstve),
- náhrada mzdy z vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré zamestnávateľ nemôže prideliť zamestnancovi prácu – § 142 ods. 4 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z. (predtým § 130 ods. 3 Zákonníka práce).

Tieto sumy je potrebné v súlade s § 138 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov započítať aj do vymeriavacieho základu uvedeného v rubrike „VZ“ (na určenie sumy dôchodku podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov), rovnako ako aj sumu ostatných náhrad mzdy pri prekážkach v práci podľa osobitného predpisu (napr. § 136 až § 144 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z.), ktoré sa v rubrike „VZ počas vylúč. dôb“ neuvádzajú.

## **Kalendárne dni vylúčených dôb:**

**(Rubrika sa nevyplnía zamestnancom narodeným po 31. decembri 1984)**

(Údaje na určenie sumy dôchodku podľa predpisov účinných do 31. decembra 2003)

V tejto rubrike sa počtom kalendárnych dní uvádzajú doby, ktoré sa vylučujú pri zisťovaní priemerného mesačného zárobku, uvedené v § 3 ods. 7 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 290/1994 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o sociálnom zabezpečení.

Ide o počet kalendárnych dní obdobia:

- po ktoré mal poistenec nárok na nemocenské, ošetrovné (predtým podpora pri ošetrovaní člena rodiny),
- ošetrovania člena rodiny od 11. dňa potreby takého ošetrovania (starostlivosti) do skončenia potreby tohto ošetrovania (starostlivosti) [predtým



doba ošetrovania (starostlivosti) člena rodiny po uplynutí obdobia, po ktoré občan poberal podporu pri ošetrovaní člena rodiny),

- po ktoré sa rodič staral o dieťa do šiestich rokov veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov, ktorému sa neposkytovala starostlivosť v zariadení sociálnych služieb,
- materskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, poskytovania vyrovnávacej dávky,
- základnej služby, náhradnej služby alebo zdokonaľovacej služby v rámci vojenskej služby (aktuálne do 31. decembra 2005),
- civilnej služby (aktuálne do 31. decembra 2005),

poberal podporu pri ošetrovaní člena rodiny – ošetrovné). Ak nevznikne nárok na **vyrovnávaciu dávku**, potom nevznikne ani obdobie poskytovania vyrovnávacej dávky a ak nevznikne nárok na **materské**, potom nevznikne ani obdobie poskytovania materského. V takýchto prípadoch neprichádza do úvahy vykázanie zápisu v predmetnej rubrike.

Náhradnou dobou podľa § 9 ods. 1 písm. e) zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov je, okrem iného, aj doba, po ktorú sa rodič staral o dieťa do šiestich rokov veku. Preto ak vyššie uvedené obdobia bez

## Potvrdenie správnosti údajov:

Vo štvrtom oddiele sa potvrdzuje správnosť údajov uvedených v predchádzajúcich častiach evidenčného listu podpisom a odtlačkom pečiatky zamestnávateľa. V rubrike „Dátum odoslania formulára“ sa uvedie dátum jeho odoslania príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne.

## Podpis a odtlačok pečiatky Sociálnej poisťovne:

Správnosť údajov po vykonaní vstupnej kontroly potvrdzuje zamestnanec pobočky Sociálnej poisťovne podpisom a odtlačkom pečiatky.

### Príklad 1

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|---------|---------|-------|---------------------|---------------------|
| 2004           | A              | 01 . 01 | 14 . 06 | 62867 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 15 . 06 | 31 . 12 | 75133 |                     |                     |

### Príklad 2

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|---------|---------|--------|---------------------|---------------------|
| 2004           | A              | 01 . 01 | 31 . 03 | 000000 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 14 . 04 | 14 . 06 | 57884  |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 15 . 06 | 30 . 09 | 000000 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od      | do      | vz     | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2004           | A              | 25 . 10 | 31 . 12 | 66230  |                     |                     |

- účasti na zákonomnom štrajku,
- po ktoré sa občanovi poskytovala náhrada mzdy z vážnych prevádzkových dôvodov, pre ktoré organizácia nemôže poskytovať pracovníkovi prácu – § 142 ods. 4 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z. (obdobie poskytovania náhrady mzdy podľa § 142 ods. 1 až ods. 3 Zákonníka práce v znení zákona č. 210/2003 Z. z. nemožno v tejto rubrike vykázat, pretože nie sú dobou uvedenou v § 3 ods. 7 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 290/1994 Z. z., ktorou sa vykonávajú niektoré ustanovenia zákona o sociálnom zabezpečení).

**Kedže medzi taxatívne uvedenými vylúčenými dobami nie je doba poskytovania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (z objektívnych dôvodov ani nemôže byť, pretože náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca sa poskytuje až podľa zákona č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov s účinnosťou od 1. januára 2004), nemôže byť obdobie poskytovania tejto náhrady príjmu vykázané v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“.**

Pokiaľ nevznikne nárok na **nemocenské dávky** (nemocenské, ošetrovné, vyrovnávacia dávka a materské), nie je možné vykázat v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“ obdobie **dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovania člena rodiny** (vrátane doby od 11. dňa potreby takého ošetrovania do skončenia potreby tohto ošetrovania, pretože nenasleduje po uplynutí obdobia, po ktoré občan

nároku na nemocenské dávky spadajú do obdobia tejto starostlivosti o dieťa, je potrebné vykázat ich v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“. Podobne je to aj v prípade materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, ktoré nie sú náhradnou dobou (vylúčenou dobou), avšak vzhľadom na to, že spadajú do náhradnej doby uvedenej v § 9 ods. 1 písm. e) zákona č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov, z tohto dôvodu sa vykazujú v rubrike „Kal. dni vylúč. dôb“.

## Podpis poistenca:

Po vykonaní zápisu údajov zamestnávateľ predloží evidenčný list na podpis poistencovi (zamestnancovi) v záujme toho, aby mohol skontrolovať správnosť zapísaných údajov a zistiť, že zamestnávateľ splnil povinnosť viesť evidenciu na účely dôchodkového poistenia. Pokiaľ však zamestnanec nepodpisal evidenčný list z rôznych dôvodov (napr. preto, že zamestnanec v čase zápisu údajov po konečnom mzdovom vyúčtovaní už nebol zamestnaný u zamestnávateľa, ktorý je povinný vyhotoviť a odoslať evidenčný list), neznamená to, že by takýto evidenčný list nebol hodnotným dokladom na účely dôchodkového poistenia.

## Údaje o zamestnávateľovi:

V treťom oddiele evidenčného listu sa uvádzajú údaje o zamestnávateľovi. Údaje v jednotlivých rubrikách sa zapisujú podľa predtlaču. Alternatívne sa označí okienko „IČO“ alebo „DIC“ podľa toho, aké číslo sa uvedie v rubrike „Číslo organizácie“.

## Záznamy Sociálnej poisťovne:

Uvedie sa dátum vykonania vstupnej kontroly evidenčného listu.

## C. Predkladanie evidenčných listov:

Zamestnávateľ je povinný predložiť evidenčný list príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne, v ktorej pôsobnosti sa nachádza útvar zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, **do troch dní od uplatnenia nároku na dôchodkovú dávku** (v tomto prípade sa nevyžaduje ukončenie pracovnoprávneho vzťahu) alebo od skončenia pracovnoprávneho vzťahu (to sa vyžaduje v prípade žiadosti o zvýšenie starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia po vzniku nároku na starobný dôchodok, a to ak bol zamestnanec dôchodkovo poistený po splnení podmienok nároku na starobný dôchodok priznaný podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov a poberal tento dôchodok alebo jeho časť alebo bol dôchodkovo poistený bez poberania starobného dôchodku alebo jeho časti v období nasledujúcom po období, v ktorom poberal starobný dôchodok alebo jeho časť). Rovnako sa ukončenie pracovnoprávneho vzťahu vyžaduje pri žiadosti o zvýšenie predčasného starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia počas poberania predčasného starobného dôchodku alebo ak bol zamestnanec dôchodkovo poistený bez poberania predčasného starobného dôchodku alebo jeho časti v období nasledujúcom po období, v ktorom poberal predčasný starobný dôchodok alebo jeho časť.

>>>

V praxi dochádza k situácii, že evidenčný list nie je možné v stanovenej lehote predložiť, pretože zamestnávateľ ešte nemá k dispozícii potrebné údaje za posledný mesiac. Zamestnávateľ totiž mzdové vyúčtovanie vykonáva, v súlade s príslušným právnym predpisom, v inej lehote, než do troch dní od uplatnenia nároku na dôchodkovú dávku alebo od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu.

Ak zamestnávateľ nemôže zapísať správne a úplné údaje vo vyššie uvedených prípadoch v lehote do troch dní, je možné evidenčný list predložiť, resp. odoslať príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne až po doplnení potrebných údajov, a to ihneď, ako ich bude mať k dispozícii po mzdovom vyúčtovaní. Pokiaľ evidenčný list zamestnávateľ má predložiť z dôvodu, že zamestnanec si uplatnil nárok na dôchodkovú dávku, odporúčame, aby oznámil príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, že ho bude môcť predložiť až po mzdovom vyúčtovaní.

Evidenčné listy je potrebné predkladať **v lehote do troch dní aj od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu** poistenca miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Aj v takomto prípade je možné postupovať v súlade s usmernením uvedeným v predchádzajúcom odseku. Evidenčné listy za zamestnancov, s ktorými bol skončený pracovný pomer alebo iný právny vzťah, je potrebné predkladať so sprievodným listom, ktorý musí obsahovať:

- menný zoznam zamestnancov zoradených podľa abecedy s uvedením ich rodných čísiel a obdobie od vzniku pracovného pomeru (iného právneho vzťahu) do jeho skončenia, teda obdobie, za ktoré sa evidenčný list predkladá,
- identifikačné číslo organizácie (alebo daňové identifikačné číslo), presný názov a adresu sídla zamestnávateľa, ako aj meno a priezvisko zodpovedného zamestnanca, prípadne kontaktné telefónne číslo.

Sprievodný list odporúčame vyhotoviť dvojmo, aby aj zamestnávateľ mal k dispozícii doklad potvrdený pobočkou Sociálnej poisťovne, z ktorého bude bez akejkoľvek pochybnosti zrejme, že splnil povinnosti súvisiace s vedením a predkladaním evidenčného listu za svojich zamestnancov.

Miestna príslušnosť pobočky v konaní vo veciach dôchodkového poistenia sa určuje:

- miestom útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd,
- sídlom zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky, ak evidenciu miezd vedie iná právnická osoba alebo fyzická osoba alebo ak útvar, ktorý vedie evidenciu miezd, je mimo územia Slovenskej republiky.

Ako už bolo uvedené, ustanovenie § 231 ods. 1 písm. j) zákona č. 461/2003 Z. z. ukladá zamestnávateľom predložiť evidenciu vedenú na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia, t. j. aj evidenčné listy zamestnancov, príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne do troch dní:

- od uplatnenia nároku na dávku alebo
- od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi.

Z toho vyplýva, že povinnosť predložiť evidenčné listy právny predpis neukladá zamestnávateľovi z dôvodu, že u neho došlo k organizačným zmenám, resp. v prípade zlúčenia dvoch a viacerých právnych subjektov do jednej nástupníckej organizácie za predpokladu, že nemá bezprostredné pracovnoprávne následky na zamestnancov, teda nedôjde ku skončeniu ich pracovného pomeru a následnému uzatvoreniu nového pracovného pomeru.

Za zamestnanca, s ktorým bol opätovne uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú (teda nejde o predĺženie predchádzajúceho pracovného pomeru uzatvoreného na dobu určitú), je potrebné za predchádzajúci (ukončený) pracovný pomer vyhotoviť a zaslať evidenčný list príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

## III. Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti so zamestnávaním poberateľov starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku

Ustanovenie § 112 ods. 8 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 555/2007 Z. z. od 1. januára 2008 umožňuje poberateľovi starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku požiadať Sociálnu poisťovňu o zastavenie výplaty starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku.

Ak bola výplata starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku zastavená na žiadosť poberateľa dôchodku, vo výplate dôchodku sa pokračuje znovu na základe neformálnej žiadosti o vyplácanie dôchodku. V žiadosti o uvoľnenie výplaty dôchodku možno zároveň požiadať aj o zvýšenie starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia, ktoré poberateľ dôchodku získal počas obdobia, po ktoré mu bola výplata starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku zastavená.

Zvýšenie sumy starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku za obdobie dôchodkového poistenia získané bez poberania dôchodku je však možné vykonať len po zániku dôchodkového poistenia (napríklad skončením pracovného pomeru). V opačnom prípade sa uvoľní výplata starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku v sume

nezvýšenej za obdobie dôchodkového poistenia získané bez poberania dôchodku.

V súvislosti so zvýšením sumy starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku je zamestnávateľ povinný predložiť Sociálnej poisťovni evidenčný list z dôvodu skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu zamestnanca. Ak zamestnanec (dôchodca) vykonával zamestnanie v období, v ktorom poberal starobný dôchodok alebo predčasný starobný dôchodok, a aj v období, v ktorom tento dôchodok nepoberal, je potrebné na evidenčnom liste dôchodkového poistenia uviesť údaje v jednotlivých rubrikách za príslušné obdobia osobitne. V jednom riadku sa uvedú údaje do dňa predchádzajúceho dňu zastavenia výplaty dôchodku a v druhom riadku údaje odo dňa zastavenia výplaty dôchodku do skončenia zamestnania. Ak nedošlo ku skončeniu zamestnania bezprostredne po uplynutí obdobia, počas ktorého bola výplata starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku zastavená, ale zamestnanie pokračovalo súčasne s poberaním tohto dôchodku, potom do ďalšieho riadku je potrebné osobitne zapísať údaje odo dňa opätovného poberania dôchodku

do skončenia zamestnania.

Na účely zvýšenia starobného dôchodku (nie predčasného starobného dôchodku) je potrebné, okrem evidenčného listu, predložiť aj potvrdenie o tom, či počas obdobia, v ktorom zamestnanec nepoberal starobný dôchodok, sa vyskytlo obdobie:

- počas ktorého bol poistenec uznaný za dočasne práceneschopného,
- ošetrovania fyzickej osoby alebo starostlivosti o dieťa najdlhšie do desiateho dňa potreby takéhoto ošetrovania alebo starostlivosti,
- poskytovania materského,
- ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu účasti zamestnanca na štrajku.

Ide o obdobie uvedené v § 140 ods. 1 a 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, za ktoré podľa § 66 ods. 7 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov nepatrí zvýšenie starobného dôchodku podľa § 66 ods. 4 zákona č. 461/2003 Z. z.

\* - choré dieťa, chorý manžel, chorá manželka, chorý rodič alebo chorý rodič manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou;

\*\* - dieťa do desiatich rokov veku, ak

1. dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie podľa zákona č. 126/2006 Z. z. o verejnom zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
2. predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie podľa zákona č. 126/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov, alebo
3. fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie podľa zákona č. 126/2006 Z. z. v znení neskorších predpisov, alebo v súvislosti s pôrodom bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať do skončenia potreby tohto ošetrovania alebo tejto starostlivosti.



# Zneužívanie sociálneho systému

## Pohľad lekárskej posudkovej činnosti nemocenského poistenia

**Sociálna poisťovňa sa neustále stretáva s pokusmi niektorých poistencov zneužiť sociálny systém. Posudkoví lekári sociálneho poistenia sa snažia v rámci svojej činnosti tomuto negatívnemu javu zabrániť.**

Cieľom boja proti zneužívaniu sociálneho systému a podvodom je monitorovanie prípadov zneužívania a vylúčenie možných rizikových oblastí v sociálnom poistení. Sociálna poisťovňa kladie veľký dôraz na zamedzenie možnostiam vzniku negatívnych javov vo všetkých jej činnostiach.

Minimalizáciu a elimináciu zneužívania sociálneho systému a podvodov možno podporiť legislatívnymi, ako aj inými formami. Nástroje boja proti zneužívaniu sociálneho systému a podvodom možno členiť na represívne, motivačné, informačné, legislatívne a kontrolné.

Absencia zákona o dočasnej pracovnej neschopnosti spôsobuje v oblasti sociálneho poistenia viaceré problémy. Okruh lekárov oprávnených uznávať dočasnú pracovnú neschopnosť nie je určený. Pri uznávaní dočasnej pracovnej neschopnosti ide o typ správneho konania, v ktorom lekár

K obmedzeniu zneužívania systému sociálneho poistenia by prispela aj legislatívna úprava dočasnej pracovnej neschopnosti, t. j. prijatie zákona o dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá v súčasnosti abscentuje.

rozhoduje o právach a povinnostiach dočasne práceneschopných poistencov, avšak pre nejestvovanie právneho predpisu chýba možnosť domáhať sa ochrany svojich práv pri nesprávnom rozhodnutí ošetrojúceho lekára.

V súvislosti s vykonávaním nariadení Európskej únie upravujúcich koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia členských štátov je aktuálna aj otázka úpravy niektorých postupov pri uznávaní dočasnej pracovnej neschopnosti osôb, ktoré si uplatňujú nárok na dávku v inom členskom štáte, resp.

osôb uznaných dočasne práceneschopnými v zahraničí (napr. postup pri odchode do zahraničia počas liečby).

### Povinnosti ošetrojúcich lekárov aj poberateľov dávky voči Sociálnej poisťovni

Jednou z oblastí lekárskej posudkovej činnosti pri výkone sociálneho poistenia je podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov lekárska posudková činnosť nemocenského poistenia.

Lekárska posudková činnosť nemocenského poistenia so zreteľom na účelné vynakladanie finančných prostriedkov na nemocenské poistenie zahŕňa kontrolu posudzovania spôsobilosti na prácu ošetrojúcim lekárom a kontrolu dodržiavania liečebného režimu dočasne práceneschopného pois-



Ilustračná snímka: Stockexpert



**Ošetrojúci lekár je povinný v rámci kontroly posudzovania spôsobilosti na prácu najmä:**

- predložiť potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti,
- predložiť zdravotnú dokumentáciu posudzovanej fyzickej osoby,
- umožniť vykonanie kontroly v termíne určenom posudkovým lekárom,
- predvolať posudzovanú fyzickú osobu na kontrolu, ak posudkový lekár neurčí inak,
- doplniť vyšetrenia a zabezpečiť ústavné liečenie posudzovanej fyzickej osoby, ak o to písomne požiada posudkový lekár a ak tomu nebránia závažné dôvody,
- prerokovať trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti posudzovanej fyzickej osoby, ak trvá dlhšie ako 21 dní,
- prerokovať s pobočkou vývoj obnovy pracovnej schopnosti každého poistenca, ktorého dočasná pracovná neschopnosť trvá dlhšie ako 26 týždňov,
- prerokovať s pobočkou vývoj obnovy pracovnej schopnosti poistenca, ktorého dočasná pracovná neschopnosť má trvať dlhšie ako 52 týždňov.

**Ošetrojúci lekár je tiež povinný potvrdzovať dočasnú pracovnú neschopnosť na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou.**

**Na druhej strane aj poberateľ dávky má zákonom č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov stanovené povinnosti počas dočasnej pracovnej neschopnosti:**

- preukázať skutočnosť rozhodujúcu na vznik, trvanie, prerušenie a na zánik sociálneho poistenia,
- zúčastniť sa na kontrole posudzovania spôsobilosti na prácu počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti,
- dodržiavať liečebný režim určený ošetrojúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti podľa osobitného predpisu,
- zdržiavať sa počas dočasnej pracovnej neschopnosti na adrese uvedenej v žiadosti o priznanie nemocenského,
- oznámiť Sociálnej poisťovni ukončenie dočasnej pracovnej neschopnosti do troch dní odo dňa skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, ak dočasná pracovná neschopnosť trvala viac ako 10 dní,
- dočasne práceneschopný je povinný písomne oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne, príslušnej podľa miesta svojho nového trvalého pobytu, zmenu miesta trvalého pobytu do 8 dní.

tenca. V rámci každej z týchto činností je snaha posudkových lekárov minimalizovať zneužívanie sociálneho systému alebo úplne mu zamedziť.

**Kontrola posudzovania spôsobilosti na prácu**

So zreteľom na účelné vynakladanie prostriedkov na nemocenské poistenie sa kontrola posudzovania spôsobilosti na prácu vykonáva u poistencov, ktorým vznikol nárok na poskytovanie niektorej nemocenskej dávky. Vykonáva sa aj u fyzických osôb, ktoré sú poberateľmi nemocenských dávok poskytovaných štátmi Európskej únie, ďalšími štátmi tvoriacimi Európsky hospodársky priestor a Švajčiarskom alebo inými štátmi, s ktorými má Slovenská republika uzavretú zmluvu o sociálnom zabezpečení, ak to vyplýva z predmetnej zmluvy.

Predmetná kontrola sa prvýkrát vykonáva v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti trvajúcej viac ako 21 dní, prípadne aj skôr, ak má posudkový lekár podozrenie na neodôvodne-

né uznanie dočasnej pracovnej neschopnosti (napr. často opakované dočasné pracovné neschopnosti, dočasná pracovná neschopnosť v ochrannnej lehote a iné). Vývoj obnovy pracovnej schopnosti poistenca je posudkový lekár povinný prerokovať, ak dočasná pracovná neschopnosť trvá dlhšie ako 26 týždňov, a následne prerokovať vývoj obnovy pracovnej schopnosti, ak má dočasná pracovná neschopnosť trvať dlhšie ako 52 týždňov.

Pri kontrole posudzovania spôsobilosti na prácu sa posudkoví lekári zameriavajú na kontrolu opodstatnenosti vystavovania dočasnej pracovnej neschopnosti ošetrojúcimi lekármi. Sledujú aj diagnostické postupy, liečbu a dĺžku trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Obzvlášť sa zameriavajú na prípady dočasnej pracovnej neschopnosti v ochrannnej lehote, u dobrovoľne nemocensky poistených osôb, na pracovný úraz a chorobu z povolania a na prípady dočasnej pracovnej neschopnosti pri úrazoch zavinených inou osobou.

Kontrola uznávania dočasnej pracovnej ne-

schopnosti sa zintenzívnila najmä v súvislosti s rastom nezamestnanosti vplyvom finančnej krízy. Tým sú intenzívnejšie sledované dočasné pracovné neschopnosti vystavené v ochrannnej lehote, to znamená v krátkom čase od skončenia pracovného pomeru.

**Kontrola dodržiavania liečebného režimu**

U dočasne práceneschopných poistencov sa vykonáva kontrola dodržiavania liečebného režimu od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Vykonáva sa aj u fyzických osôb, ktoré sú poberateľmi nemocenských dávok poskytovaných štátmi Európskej únie, ďalšími štátmi tvoriacimi Európsky hospodársky priestor a Švajčiarskom alebo inými štátmi, s ktorými má Slovenská republika uzavretú zmluvu o sociálnom zabezpečení, ak to vyplýva z predmetnej zmluvy.

Podľa § 2 ods. 11 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov liečebný režim je životospráva osoby na podporu liečby, ktorú určuje ošetrojúci lekár.

Kontrola dodržiavania liečebného režimu sa môže vykonať na podnet posudkového lekára, ošetrojúceho lekára, zamestnávateľa, inej fyzickej osoby alebo právnickej osoby.

**35 094** - kontrol posudzovania spôsobilosti na prácu bolo spolu vykonaných v SR v roku 2008

**418 948** - dočasne práceneschopných poistencov bolo skontrolovaných v rámci týchto kontrol

**53 516** - poistencov ošetrojúci lekár uznal práceneschopnými

Kontrola dodržiavania liečebného režimu sa vykonáva cielene, najmä u dočasne práceneschopných uznaných v ochrannej lehote, u samostatne zárobkovo činných osôb, u dobrovoľne nemocensky poistených osôb, počas soboty a nedele, vo večerných hodinách, opakovane počas dňa u poistencov, ktorí v minulosti už porušili liečebný režim. Prešetrované sú aj anonymné podania.

**Poistenec nemá nárok na výplatu nemocenského odo dňa porušenia liečebného režimu, ktorý určil lekár, do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac v rozsahu 30 dní odo dňa porušenia liečebného režimu.**

Pri vykonávaní kontroly dodržiavania liečebného režimu sa často zistí, že poistenec neporušil liečebný režim, ale porušil povinnosti podľa § 227 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 555/2007 Z. z.. O porušenie povinností podľa § 227 ods. 2 písm. f) a § 227 ods. 3 a ods. 4 ide napr. vtedy, ak zamestnanec Sociálnej poisťovne vykoná kontrolu dodržiavania liečebného režimu na adrese, ktorá je uvedená na tlačive „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“, ale dočasne práceneschopný poistenec sa zdržiava na inej adrese, čo neoznámil ošetrovúcemu lekárovi pri vystavovaní tlačiva (ani počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti) ani pobočke Sociálnej poisťovne. Podobne je to aj v prípade, ak v uzamknutom vchode obytného domu zvonček nie je

**80 449** - kontrol dodržiavania liečebného režimu bolo vykonaných v SR v roku 2008

**41 432** eur - bol celkový hmotný postih

**290** - pokút bolo spolu uložených

označený menovkou kontrolovaného poistenca alebo je nefunkčný, nie je umožnený vstup do objektu bydliska dočasne práceneschopného poistenca, napríklad z dôvodu voľne sa pohybujúceho psa, a v iných prípadoch.

Za porušenie povinností je možné uložiť pokutu. Jej výška závisí od závažnosti porušenia povinností, ktorá sa zistí v rámci dokazovania, s prihliadnutím na dĺžku trvania dočasnej pracovnej neschopnosti poistenca, a od skutočnosti, či ide o opakované porušenie povinností. Pokuta môže dosiahnuť až 165,96 eura.

V súvislosti s finančnou krízou narástol počet dočasne práceneschopných poistencov, a tým sa zvýšili finančné prostriedky vynakladaných na účely sociálneho poistenia. V nadväznosti na to posudkoví lekári pobočiek zintenzívnili kontroly posudzovania spôsobilosti na prácu u ošetrovúcich lekárov. Cielene vykonávajú kontroly najmä u tých ošetrovúcich lekárov, u ktorých významne stúpol počet uznaných dočasne práceneschopných poistencov. Posudkoví lekári zintenzívňujú tiež kontroly dodržiavania liečebného režimu, najmä

u poistencov uznaných za dočasne práceneschopných v ochrannej lehote, pri podozrení na zneužívanie dobrovoľného nemocenského poistenia, pri opakovaných dočasných pracovných neschopnostiach a pod.

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov je teda možnosť kontrolovať dočasnú pracovnú neschopnosť prostredníctvom kontroly správnosti postupov ošetrovúceho lekára v rámci dočasnej pracovnej neschopnosti, ako aj prostredníctvom kontroly dodržiavania liečebného režimu u dočasne práceneschopných poistencov.

Pobočky polročne vyhodnocujú opatrenia prijaté na predchádzanie zneužívaniu sociálneho systému a podvodom v Sociálnej poisťovni. Ak treba, navrhujú nové, efektívnejšie, ktoré následne využívajú v praxi.

*JUDr. Martina Hudecová, Mgr. Lucia Krátka  
odbor lekárskej posudkovej činnosti,  
Sociálna poisťovňa, ústredie*



Ilustračná snímka: Stockexpert

# Ako urýchliť konanie o priznaní dôchodku (2)

V pobočke Sociálnej poisťovne sa možno informovať v dostatočnom predstihu nielen o podmienkach nároku na dôchodok, ale aj o tom, aké doklady treba k žiadosti o dôchodok predložiť

**V predchádzajúcom čísle mesačníka sme upozornili, aké skutočnosti musí mať preukázané Sociálna poisťovňa, aby mohla priznať starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok alebo od nich odvodený pozostalostný dôchodok.**

Odporučili sme, aby si každý poistenec v dostatočnom časovom predstihu pred podaním žiadosti o dôchodok zistil, či Sociálna poisťovňa má vo svojej evidencii preukázané všetky obdobia dôchodkového poistenia, ktoré získal, a sumy vymeriavacích základov, ktoré získal v období od roku 1984 až do roku, ktorý predchádza roku, od ktorého sa mu má dôchodok priznať.

Poistenec môže zistiť, či Sociálna poisťovňa eviduje obdobia dôchodkového poistenia (doby zamestnania) a vymeriavacie základy (hrubé zárobky), ktoré získal, z informácie o stave individuálneho účtu poistenca k 31. decembru 2003. Táto informácia bola v uplynulých rokoch vyhotovená a zaslaná každému poistencovi. Obsahuje výpis o

**Odporúčanie:** Ak poistenec nevie, na ktorý archív sa má so svojou žiadosťou obrátiť, odporúčame obrátiť sa na niektoré z pracovísk Sociálnej poisťovne, predovšetkým však na pobočku, v ktorej obvode pôsobnosti mal zamestnávateľ sídlo. Prehľady mzdových listov a osobných spisov zaniknutých organizácií uložených v štátnych archívoch, ako aj prehľady úložných miest, v ktorých sú uložené osobné spisy a mzdové listy organizácií, sú verejne prístupné na portáli Ministerstva vnútra Slovenskej republiky – [www.civil.gov.sk](http://www.civil.gov.sk).

všetkých dobách zamestnania a hrubých zárobkoch, ktoré Sociálna poisťovňa k 31. decembru 2003 evidovala.

## Prístupová (GRID) karta

S účinnosťou od 1. januára 2004 Sociálna poisťovňa vedie individuálny účet pois-

tenca a od 1. 7. 2008 poistencovi bezplatne umožňuje pasívny prístup k informácii o zmenách stavu individuálneho účtu za jednotlivé kalendárne roky počnúc rokom 2004.

Získanie prístupu je podmienené osobnou návštevou poistenca v príslušnej pobočke.



Ilustračná snímka: Stockexpert

Po overení totožnosti poistenca a zaevidovaní nevyhnutných identifikačných údajov sa poistencovi prideli prístupová (GRID) karta, na ktorej základe poistenec získa prístup k informáciám o zmenách stavu svojho individuálneho účtu v elektronickej forme. Podrobnosti sú uvedené na internetovej stránke Sociálnej poisťovne (adresa <http://www.socpoist.sk/vypisy-z-individualnych-uctov/1548s>).

## Informácie o zmenách stavu individuálneho účtu

Poistenec o zaslanie informácie o zmenách stavu individuálneho účtu môže požiadať aj písomne (listom, e-mailom) alebo osobne. Písomne sa môže obrátiť tak na ústredie, ako aj na ktorúkoľvek pobočku. V neformálnej žiadosti však nesmie chýbať meno, priezvisko, rodné číslo a adresa poistenca, na ktorú má byť informácia zaslaná. Poistenec môže požiadať o poslanie informácie o zmenách stavu individuálneho účtu raz ročne najskôr od 1. apríla kalendárneho roka a Sociálna poisťovňa je povinná vyhovieť mu do 60 dní odo dňa doručenia žiadosti.

## Listinné dôkazy

Po zistení, že niektorý z týchto údajov chýba a sám žiadny doklad o týchto skutočnostiach nevlastní, je vhodné, aby si každý poistenec v dostatočnom časovom predstihu pred podaním žiadosti o dôchodok zabezpečil listinné dôkazy. Ide najmä o evidenčné listy dôchodkového poistenia alebo evidenčné listy dôchodkového zabezpečenia, prípadne potvrdenie zamestnávateľa alebo jeho právneho nástupcu, z ktorého je zrejmé, odkedy a dokedy trvalo zamestnanie a aké boli hrubé zárobky, ktoré dosiahol.

Ak jeho bývalý zamestnávateľ už zanikol a neexistuje ani žiadny jeho právny nástupca, ďalšou možnosťou, ako získať potrebné informácie, je obrátiť sa na príslušný archív.

Ak je nepochybné, že sa o chýbajúcich údajoch nezachovali žiadne hodnoverné doklady, má poistenec možnosť urobiť pred zamestnancom Sociálnej poisťovne čestné vyhlásenie, v ktorom označí aj aspoň dve osoby – spolupracovníkov, ktorí majú priamu vedomosť o chýbajúcich údajoch. Na základe čestného vyhlásenia poistenca Sociálna poisťovňa zabezpečí vyjadrenie svedkov – bývalých spolupracovníkov poistenca. Pretože čestné vyhlásenie a vyjadrenia svedkov dôkaznými prostriedkami nie sú, len ich nahrádzajú, Sociálna poisťovňa po podaní žiadosti o dôchodok nie je povinná automaticky ich pripustiť. Najprv musí osobitne preveriť ich dôveryhodnosť a až potom môže na ich základe hodnotiť chýbajúce údaje.

Budúcim žiadateľom o dôchodok odporúčame, aby zamestnancov útvaru dôchodkového poistenia príslušnej pobočky v dostatočnom časovom predstihu pred podaním žiadosti o dôchodok požiadali o poskytnutie konkrétnych informácií týkajúcich sa nielen podmienok nároku na dôchodok, ale najmä toho, aké doklady majú k žiadosti o dôchodok predložiť.



Ilustračná snímka: archív Sociálnej poisťovne

## Preukázanie ďalších skutočností podľa druhu dôchodku

Okrem uvedených údajov je nevyhnutné preukázať niektoré ďalšie špecifické skutočnosti, ktoré môžeme rozdeliť podľa toho, o priznanie akého druhu dôchodku sa žiada.

Na preukázanie obdobia dôchodkového poistenia a dosiahnutého vmeriavacieho základu je potrebné, aby žiadateľ o starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, ktorý bude u toho istého zamestnávateľa naďalej zamestnaný aj po dátume, od ktorého žiada dôchodok priznať, mal predložený aj evidenčný list dôchodkového poistenia za obdobie od vzniku pracovného pomeru do dňa predchádzajúceho dátumu, od ktorého žiada dôchodok priznať.

Aby mohol zamestnávateľ príslušnej organizačnej zložky Sociálnej poisťovne včas predložiť uvedený doklad (evidenčné listy dôchodkového poistenia), oznamuje zamestnanec v týchto situáciách zamestnávateľovi, od ktorého dátumu žiada priznať starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok.

## Potrebné potvrdenia

K žiadosti poberateľa výsluhového dôchodku

alebo invalidného výsluhového dôchodku o spomenuté dôchodky je potrebné pripojiť potvrdenie o dobe služobného pomeru zhodnotenej na účely výsluhového dôchodku. Potvrdenie vydá útvar sociálneho zabezpečenia, ktorý výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok vypláca.

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

Ak sa žiada priznať starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok späťne aj za obdobie, v ktorom sa žiadateľovi vyplácala dávka v hmotnej núdzi a príspevky k dávke v hmotnej núdzi, k žiadosti o dôchodok treba pripojiť

>>> doklad orgánu, ktorý tieto dávky vyplácal, o vyplatenej sume dávok v hmotnej núdzi a príspevku k dávke v hmotnej núdzi.

## Pred podaním žiadosti o invalidný dôchodok

Žiadateľ o invalidný dôchodok, na ktorého nárok jednou z rozhodujúcich podmienok je invalidita, si môže pred podaním žiadosti v spolupráci s ošetrojúcim lekárom, ktorý spravidla prvý informuje občana o možnosti požiadať o invalidný dôchodok, zhrnúť medicínsku dokumentáciu o svojom zdravotnom stave. Okrem toho je dôležité, aby počas posudzovania invalidity, ktoré prebieha za jeho prítomnosti, informoval posudkového lekára pobočky o všetkých dôležitých skutočnostiach týkajúcich sa jeho zdravotného stavu. Rovnako je dôležité, aby žiadateľ posudkového lekára o konkrétne, jednoznačné a zrozumiteľné odôvodnenie posudkového záveru, a to najmä vtedy, ak miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť je stanovená do 70 %. Je potrebné, aby ešte počas posudzovania invalidity uviedol prípadné námietky a trval na tom, aby všetky, najmä sporné skutočnosti boli uvedené v zápisnici a aby mu všetky sporné skutočnosti posudkový lekár dostatočne vysvetlil a svoj záver odôvodnil.

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

## Vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok

K žiadosti o vdovský dôchodok (vdovecký dôchodok) po poberateľovi (poberateľke) výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku sa vyžaduje pripojiť potvrdenie o dobe služobného pomeru zhodnotenej na účely výsluhového dôchodku. Potvrdenie vydáva útvar sociálneho zabezpečenia, ktorý výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok vypláca.

Ďalší doklad treba priložiť, ak manžel žiadateľky (manželka žiadateľa) získal (získala) aj obdobie výkonu služby colníka, príslušníka Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Železničnej polície, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchrannej služby, ako aj príslušníka

ozbrojených síl, ktorý vykonáva profesionálnu službu, alebo vojaka, ktorý sa počas výkonu vojenskej služby v ozbrojených silách štúdiom alebo výcvikom pripravoval na výkon profesionálnej služby v ozbrojených silách. Je ním potvrdenie príslušného útvaru sociálneho zabezpečenia o tom, či získanou dobou výkonu služby manžel žiadateľky o vdovský dôchodok splnil, prípadne nesplnil podmienky nároku na výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok.

## Sirotský dôchodok

Ak sirota skončila povinnú školskú dochádzku, k žiadosti o sirotský dôchodok je potrebné priložiť doklad, ktorý preukazuje nezaopatrenosť osiroteneho dieťaťa. To znamená

sústavnej prípravy na povolanie je splnená, odporúčame predložiť nielen originál potvrdenia o štúdiu a jeho úradný preklad, ale aj rozhodnutie strediska na uznávanie dokladov o vzdelaní Ministerstva školstva Slovenskej republiky.

K žiadosti o sirotský dôchodok po poberateľovi výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku je potrebné pripojiť potvrdenie o dobe služobného pomeru zhodnotenej na účely výsluhového dôchodku. Toto potvrdenie vydáva útvar sociálneho zabezpečenia, ktorý výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok vypláca.

Ak rodič žiadateľa získal aj obdobie výkonu služby colníka, príslušníka Policajného zboru,

Ilustračná snímka: Stockexpert



➤ potvrdenie o trvaní stredoškolského alebo vysokoškolského štúdia alebo

➤ posudok posudkového lekára sociálneho poistenia pobočky o tom, že dieťa z dôvodu choroby a stavu, ktoré si vyžadujú osobitnú starostlivosť, sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie alebo nemôže vykonávať zárobkovú činnosť, alebo

➤ posudok posudkovej komisie sociálneho zabezpečenia pobočky, resp. posudkového lekára sociálneho poistenia pobočky, že dieťa pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav je neschopné sústavne sa pripravovať na povolanie alebo je neschopné vykonávať zárobkovú činnosť.

Ak žiadateľ o sirotský dôchodok študuje v zahraničí, na posúdenie, či podmienka

Slovenskej informačnej služby, Národného bezpečnostného úradu, Zboru väzenskej a justičnej stráže, Železničnej polície, Hasičského a záchranného zboru, Horskej záchrannej služby, ako aj príslušníka ozbrojených síl, ktorý vykonáva profesionálnu službu, alebo vojaka, ktorý sa počas výkonu vojenskej služby v ozbrojených silách štúdiom alebo výcvikom pripravoval na výkon profesionálnej služby v ozbrojených silách, treba pripojiť potvrdenie príslušného útvaru sociálneho zabezpečenia o tom, či získanou dobou výkonu služby rodič splnil, resp. nesplnil podmienky nároku na výsluhový dôchodok alebo invalidný výsluhový dôchodok.

JUDr. Rudolf Križan,  
riaditeľ sekcie dôchodkového poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie

# Sirotský dôchodok v otázkach a odpovediach

**? Mám 21 rokov, zomrela mi mama. Ako si môžem uplatniť nárok na sirotský dôchodok a aké doklady na to potrebujem?**

Podrobné informácie o spôsobe uplatnenia nároku na sirotský dôchodok a doklady potrebné na spísanie žiadosti o priznanie sirotského dôchodku sú verejne prístupné, pretože ich Sociálna poisťovňa zverejnila na svojom portáli. Môžete ich nájsť na adrese: [http://www.socpoist.sk/vdok\\_simple-uplatnenie-naroku-na-sirotsky-dochodok/1291s16707c](http://www.socpoist.sk/vdok_simple-uplatnenie-naroku-na-sirotsky-dochodok/1291s16707c). Podrobnejšie informácie uverejňujeme aj v rubrike tohto časopisu Aktuálne.

**? Poberám sirotský dôchodok. Ak na určitú dobu preruším štúdium na vysokej škole a potom o nejaký čas budem v štúdiu pokračovať, bude mi Sociálna poisťovňa sirotský dôchodok vyplácať?**

Podľa § 76 ods. 3 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 555/2008 Z. z. nárok na výplatu sirotského dôchodku (zdôrazňujeme, že ide o nárok na výplatu dávky, nie na dávku samotnú), zaniká dňom, ktorým dieťa prestalo byť nezaopatreným dieťaťom. Dieťa, ktoré ukončilo povinnú školskú dochádzku, je nezaopatreným dieťaťom na účely vyplácania sirotského dôchodku až do veku 26 rokov, ak sa sústavne pripravuje na budúce povolanie štúdiom na strednej alebo vysokej škole alebo nemôže alebo nie je schopné sa sústavne pripravovať na budúce povolanie z dôvodu zdravotného stavu.

Preto počas obdobia, v ktorom máte prerušené vysokoškolské štúdium, nespĺňate podmienku nezaopatrenosti, a tak sa sirotský dôchodok počas prerušenia štúdia nemôže vyplácať. Nárok na výplatu sirotského dôchodku sa obnoví odo dňa, ktorým znovu začnete študovať a ktorým budete spĺňať podmienku nezaopatrenosti dieťaťa. To platí samozrejme len vtedy, ak v čase pokračovania vo vysokoškolskom štúdiu ešte nedovŕšite 26 rokov.

O znovuvyplácanie sirotského dôchodku budete môcť Sociálnu poisťovňu požiadať neformálnou žiadosťou (listom), ku ktorej bude potrebné priložiť aj potvrdenie vysokej školy o pokračovaní v štúdiu. Po doručení žiadosti Sociálna poisťovňa rozhodne o uvoľnení výplaty sirotského dôchodku písomným rozhodnutím.

**? Dcéra študuje na vysokej škole. Ide o dennú formu štúdia kombinovanou metódou. Má 24 rokov. Všade sa uvádzajú len dve formy štúdia, a to denná a externá, takže neviem, či spĺňa podmienku dennej formy štúdia. Má nárok na sirotský dôchodok?**

Z vašej otázky nie je zjavné, či vaša dcéra študuje v Slovenskej republike alebo v zahraničí. Pokiaľ

vaša dcéra študuje v zahraničí, je potrebné obrátiť sa na Ministerstvo školstva Slovenskej republiky – stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní, ktoré je povinné vydať rozhodnutie o tom, či štúdium v zahraničí je alebo nie je svojím rozsahom a úrovňou postavené na roveň štúdia na vysokej škole v Slovenskej republike. Takéto rozhodnutie Ministerstva školstva Slovenskej republiky je potrebné predložiť pri spisovaní žiadosti o sirotský dôchodok. Na účely nároku na sirotský dôchodok je forma štúdia právne bezvýznamná. Znamená to, že zákon nepodmieňuje nárok na sirotský dôchodok formou štúdia, teda či ide o denné alebo externé štúdium a o niektorú z metód týchto foriem štúdia.

**? Dcéra poberá sirotský dôchodok a v tomto školskom roku začala študovať na Univerzite Karlovej v Prahe. Prečo Sociálna poisťovňa odo mňa požaduje doklad o tom, že jej štúdium je ekvivalentné štúdiu na vysokej škole v Slovenskej republike? Ved' zákon č. 131/2002 Z. z. určuje, ktoré vysoké školy patria do kategórie adekvátnej našej vysokej školy. Ide predsa o štúdium v členskom štáte Európskej únie.**

Na účely nároku na sirotský dôchodok sa podľa § 10 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení za sústavnú prípravu na povolanie považuje aj štúdium na vysokej škole do získania vysokoškolského vzdelania druhého stupňa. Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení neskorších predpisov, na ktorý odkazuje § 10 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z., v § 2 ods. 2 písm. b), stanovuje, že vysokými školami sú aj zahraničné vysoké školy uvedené v § 49a so sídlom na území členského štátu Európskej únie, mimo územia Slovenskej republiky alebo štátov, ktoré sú zmluvnými stranami Dohody o Európskom hospodárskom priestore a Švajčiarskej konfederácie. V ustanovení § 49a zákona č. 131/2002 Z. z. v znení neskorších predpisov je upravené pôsobenie zahraničných vysokých škôl, ktorým udelilo Ministerstvo školstva Slovenskej republiky oprávnenie na poskytovanie vysokoškolského vzdelávania na území Slovenskej republiky. Z uvedeného vyplýva, že štúdium na zahraničnej vysokej škole sa za sústavnú prípravu na povolanie považuje len vtedy, ak ide o štúdium na zahraničnej vysokej škole s oprávnením na poskytovanie vysokoškolského vzdelávania na území Slovenskej republiky. Vysokoškolské štúdium na zahraničnej vysokej škole mimo územia Slovenskej republiky je v súlade s § 10 ods. 5 zákona č. 461/2003 Z. z. iným štúdiom alebo výučbou, ktorá sa za sústavnú prípravu na povolanie považuje, len vtedy, ak

Ekvivalenciu vysokoškolského štúdia vašej dcéry preto na účely posúdenia nároku na sirotský dôchodok musí potvrdiť Ministerstvo školstva Slovenskej republiky, stredisko na uznávanie dokladov o vzdelaní, Stromová 1, 813 30 Bratislava.

je svojím rozsahom a úrovňou podľa rozhodnutia Ministerstva školstva Slovenskej republiky postavené na roveň štúdia na vysokých školách pôsobiach v Slovenskej republike.

**? Ako päťročnú ma zveril súd do náhradnej starostlivosti starého otca, ktorý teraz zomrel. Nebola som ním osvojená, starí rodičia ma len vychovávali. Teraz žijem iba so starou mamou a môj otec, s ktorým som nikdy nežila, mi posielal výživné. Dočítala som sa, že nárok na sirotský dôchodok vzniká aj po pestúnovi. Mám nárok na sirotský dôchodok, ak som 22-ročná študentka vysokej školy?**

Nárok na sirotský dôchodok má podľa § 76 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení nezaopatrené dieťa, ktorému zomrel rodič alebo osvojiteľ dieťaťa, ak rodič alebo osvojiteľ ku dňu smrti bol poberateľom starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku alebo ku dňu smrti získal počet rokov dôchodkového poistenia na nárok na invalidný dôchodok alebo splnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Z toho vyplýva, že vám nárok na sirotský dôchodok po starom otcovi nevznikol, keďže podľa § 76 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. nárok na sirotský dôchodok nevzniká nezaopatrenému dieťaťu v pestúnskej starostlivosti po pestúnovi alebo po jeho manželovi. Informácia, ktorú ste získali o nároku na sirotský dôchodok po pestúnovi, je nesprávna. Blížšie vysvetlenie o podmienkach nároku na sirotský dôchodok nájdete na adrese: <http://www.socpoist.sk/sirotsky-dochodok/1291s>.

**? Študujem na vysokej škole a poberám sirotský dôchodok. V máji som sa zamestnala popri štúdiu. Pracovala som len jeden deň, pretože sa to nedalo časovo zladit' so štúdiom. Má to vplyv na vyplácanie sirotského dôchodku? Aké doklady musím do Sociálnej poisťovne zaslať?**

Pokiaľ sa dieťa pripravuje na povolanie štúdiom na strednej alebo vysokej škole, najdlhšie do dovŕšenia 26 rokov veku, považuje sa za nezaopatrené dieťa. Z toho, ako aj z vášho listu vyplýva, že naďalej spĺňate podmienku nezaopatrenosti dieťaťa a zároveň aj podmienky nároku na sirotský dôchodok podľa § 76 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Nárok na výplatu sirotského dôchodku by trval za splnenia uvedenej podmienky aj v prípade vašej zárobkovej činnosti, a preto by vám nevznikla povinnosť takúto skutočnosť ohlásiť platiteľovi sirotského dôchodku – Sociálnej poisťovni.

Odpovede pripravil:  
odbor metodiky dôchodkového poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie

## Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

### Vydáva:

Sociálna poisťovňa  
Ročník XXXXI  
ISSN 1337-9844  
9771337984004 06

### 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.

### 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.

Sociálna poisťovňa pokračuje vo vydávaní odborného časopisu Národné poistenie pod novým názvom a so silnejším poradenským zameraním. **Predplatte si odborný mesačník Sociálne poistenie.** Pravidelne prináša dôležité zmeny zákonov nielen z oblasti sociálneho poistenia, ale aj pracovného práva, podnikateľského prostredia a ďalších dôležitých oblastí vášho pracovného pôsobenia.

# Chcete zmeniť spôsob výplaty dôchodku?

Ako treba postupovať pri zmene banky alebo účtu, na ktorý sa dôchodok poukazuje, aby bola zmena vykonaná čo najskôr a nedochádzalo k prerušeniu výplaty dôchodku.

## Ak sa dôchodok vyplácal na účet v banke

Zmenu v spôsobe výplaty dôchodku sa vykoná na základe neformálnej písomnej žiadosti dôchodcu. Touto žiadosťou môže byť aj tlačivo „Oznámenie zmien rozhodujúcich na poukazovanie dôchodkových dávok na účet v banke“. Tlačivo je okrem iného aj žiadosťou o ukončenie poukazovania dôchodku na účet v banke (je k dispozícii na webovej stránke Sociálnej poisťovne [www.socpoist.sk](http://www.socpoist.sk), v časti formuláre).

**Aby sa výplata dôchodku neprerušila, mal by dôchodca zrušiť účet v banke až potom, ako mu dôchodok prvýkrát vyplatí pošta v hotovosti.**

Dôchodok sa totiž poukazuje na účet v banke až dovtedy, pokiaľ nie je zabezpečená jeho pravidelná výplata na pošte. Ďalšie poukazovanie dôchodku na účet v banke má za následok, že výplata dôchodku sa nezriedka preruší. Dôvodom je zrušenie účtu, na ktorý sa dôchodok poukazoval, skôr, než Sociálna poisťovňa stihne zariadiť výplatu dôchodku na pošte.

## Ak sa dôchodok vyplácal v hotovosti

Ak má Sociálna poisťovňa s bankou, do ktorej sa žiada dôchodok poukazovať, uzatvorenú príkaznú zmluvu, o zmenu v spôsobe výplaty je potrebné požiadať na tlačive, ktoré je k dispozícii:

- v pobočkách Sociálnej poisťovne,
- v bankách, s ktorými Sociálna poisťovňa uzatvorila príkaznú zmluvu,

- na internetovej stránke Sociálnej poisťovne.

Vyplnené tlačivo si treba dať potvrdiť v príslušnej banke a potom ho poslať Sociálnej poisťovni.

O zmenu spôsobu poukazovania dôchodku možno požiadať aj priamo pred zodpovedným zamestnancom Sociálnej poisťovne (pobočky alebo ústredia), ktorý o žiadosti spíše zápisnicu.

**Do termínu, od ktorého sa dôchodok začne poukazovať na účet v banke, sa dôchodok vypláca v hotovosti na pošte. Výplata dôchodku sa v takýchto prípadoch neprerušuje.**

K prerušeniu výplaty dôchodku, ktorý sa poukazuje na účet v banke, dochádza tiež pri zmene:

- čísla účtu, na ktorý sa má dôchodok poukazovať,
- zmene banky, do ktorej sa má dôchodok poukazovať.

Zmeny v čísle účtu, na ktorý má byť dôchodok poukazovaný, je potrebné Sociálnej poisťovni oznámiť na tlačive alebo už opísaným spôsobom. Aj v týchto prípadoch je v záujme dôchodcu, aby zrušil účet v banke až potom, ako mu už bol dôchodok prvýkrát vyplatený na zmenený účet.

*Odbor metodiky dôchodkového poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie*

## Sociálna poisťovňa má v súčasnosti uzatvorenú príkaznú zmluvu s týmito bankami:

BRE Bank Sa, pobočka zahraničnej banky mBank v Slovenskej republike, Československá obchodná banka, a. s., Dexia banka Slovensko, a. s., Istrobanka, a. s., Národná banka Slovenska, OTP banka, a. s., Poštová banka, a. s., Privatbanka, a. s., Slovenská sporiteľňa, a. s., Tatra banka, a. s., UniCredit Bank Slovakia, a. s., Volksbank Slovensko, a. s., Všeobecná úverová banka, a. s.

**V prípade, že sa má dôchodok poukazovať na účet v inej banke, dôchodca musí Sociálnej poisťovni predložiť neformálnu písomnú žiadosť, v ktorej uvedie:**

- svoje identifikačné údaje,
- číslo účtu a identifikačný kód banky,
- dátum a úradne osvedčený podpis.

Priloží k nej potvrdenie banky o tom, že je majiteľom účtu, na ktorý žiada poukazovať dôchodok.

# Tabuľka platenia poistného od 1. 7. 2009

| od 1. 7. 2009                |                       | Nemocenské poistenie | Dôchodkové poistenie |            | Poistenie v nezam. | Garančné poistenie | Úrazové poistenie 7) | Rezervný fond 8) | Spolu                   |
|------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|------------|--------------------|--------------------|----------------------|------------------|-------------------------|
|                              |                       | Starobné             | Invalidné            |            |                    |                    |                      |                  |                         |
| Zamestnanec                  | Sadzba poistného      | 1,4 %                | 4 %                  | 3 % **     | 1 % ***            |                    |                      |                  |                         |
|                              | Minimálny VMZ 1)      | 295,50 €             | 295,50 €             | 295,50 €   | 295,50 €           |                    |                      |                  |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 4,10 €               | 11,80 €              | 8,80 €     | 2,90 €             |                    |                      |                  | 27,60 € (831 Sk)        |
|                              | Maximálny VMZ 2)      | 1 084,55 €           | 2 892,12 €           | 2 892,12 € | 2 892,12 €         |                    |                      |                  |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 15,10 €              | 115,60 €             | 86,70 €    | 28,90 €            |                    |                      |                  | 246,30 € (7 420 Sk)     |
| Zamestnávateľ                | Sadzba poistného      | 1,4 %                | 14 %                 | 3 % **     | 1 % ***            | 0,25 % *           | 0,8 % 6)             | 4,75 %           |                         |
|                              | Minimálny VMZ 1)      | 295,50 €             | 295,50 €             | 295,50 €   | 295,50 €           | 295,50 € 6a)       | 295,50 € 6a)         | 295,50 €         |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 4,10 €               | 41,30 €              | 8,80 €     | 2,90 €             | 0,70 €             | 2,30 €               | 14,00 €          | 74,10 € (2 232 Sk)      |
|                              | Maximálny VMZ 2)      | 1 084,55 €           | 2 892,12 €           | 2 892,12 € | 2 892,12 €         | 1 084,55 €         | neobmedzený          | 2 892,12 €       |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 15,10 €              | 404,80 €             | 86,70 €    | 28,90 €            | 2,70 €             |                      | 137,30 €         | 675,50 € 7) (20 350 Sk) |
| Povinne poistená SZČO 3)     | Sadzba poistného      | 4,4 %                | 18 %                 | 6 % **     |                    |                    |                      | 2 %              |                         |
|                              | Minimálny VMZ 1)      | 295,50 €             | 295,50 €             | 295,50 €   |                    |                    |                      | 295,50 €         |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 13,00 €              | 53,10 €              | 17,70 €    |                    |                    |                      | 5,90 €           | 89,70 € (2 702 Sk)      |
|                              | Maximálny VMZ 2)      | 1 084,55 €           | 2 892,12 €           | 2 892,12 € |                    |                    |                      | 2 892,12 €       |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 47,70 €              | 520,50 €             | 173,50 €   |                    |                    |                      | 57,80 €          | 799,50 € (24 085 Sk)    |
| Dobrovoľne poistená osoba 4) | Sadzba poistného      | 4,4 %                | 18 %                 | 6 % **     | 2 % ***            |                    |                      | 4,75 %           |                         |
|                              | Minimálny VMZ 1)      | 295,50 €             | 295,50 €             | 295,50 €   | 295,50 €           |                    |                      | 295,50 €         |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 13,00 €              | 53,10 €              | 17,70 €    | 5,90 €             |                    |                      | 14,00 €          | 103,70 € (3 124 Sk)     |
|                              | Maximálny VMZ 2)      | 1 084,55 €           | 2 892,12 €           | 2 892,12 € | 2 892,12 €         |                    |                      | 2 892,12 €       |                         |
|                              | <b>Suma poistného</b> | 47,70 €              | 520,50 €             | 173,50 €   | 57,80 €            |                    |                      | 137,30 €         | 936,80 € (28 222 Sk)    |
| Štát 5)                      | Sadzba poistného      |                      | 18 %                 | 6 %        |                    |                    |                      | 2 %              |                         |
| Sociálna poisťovňa 9)        | Sadzba poistného      |                      | 18 %                 |            |                    |                    |                      |                  |                         |

1) minimálny vymeriavací základ = minimálna mzda od 1. januára 2009 (295,50 €)

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

3) od 1. júla 2009 vzniká povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie tým samostatne zárobkovo činným osobám (SZČO), ktorých príjem (bez odpočítania výdavkov) bol za rok 2008 vyšší ako 12-násobok minimálnej mzdy (12 x 295,50 €), teda vyšší ako 3 546,00 €

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

5) štát platí poistné na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity za  
– fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,  
– fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom po dovŕšení šiestich rokov jeho veku a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,  
– fyzickú osobu s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky,

ktorej sa poskytuje peňažný príspevok na opatrovanie a fyzickú osobu, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím najmenej 140 hodín mesačne, v rozsahu najviac 12 rokov a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tohto opatrovania alebo výkonu osobnej asistencie,  
– povinne nemocensky poisteného zamestnanca a samostatne zárobkovo činnú osobu, v období, v ktorom sa im poskytuje materské

6) do 31. decembra 2011 platí zamestnávateľ poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8 % z vymeriavacieho základu zamestnanca 6a) na určenie vymeriavacieho základu zamestnávateľa na platenie poistného na úrazové poistenie a garančné poistenie za zamestnanca, ktorý vykonáva práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, sa ustanovenie o sume minimálneho vymeriavacieho základu nepoužije,

7) k celkovej sume poistného je potrebné pripočítať aj poistné na úrazové poistenie, ktoré sa vypočíta zo skutočného vymeriavacieho základu zamestnanca, z dôvodu, že vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové poistenie zamestnávateľom nie je obmedzený najvyššou výškou,  
8) sadzba poistného do rezervného fondu solidarity v období od 1. apríla 2009 do 31. decembra 2010 je pre povinne dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu 2 % z vymeriavacieho základu.

9) za poberateľov úrazovej renty do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do priznania predčasného starobného dôchodku

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

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

\*\*\* poistenie v nezamestnanosti sa nevzťahuje na:  
a) zamestnanca podľa zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, podľa zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch prokuratúry v znení neskorších predpisov a podľa zákona č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov a zamestnanca, ktorým je fyzická osoba vo výkone väzby a fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce, s výnimkou fyzickej osoby vo výkone trestu odňatia slobody zaradenej na výkon iných prospešných prác (§29a ods.1 zákona č.59/1965 Zb. v znení zákona č. 451/2002 Z. z.)

b) fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %  
Poznámka: Suma poistného sa na jednotlivé druhy poistenia a poistného do rezervného fondu solidarity určuje z vymeriavacieho základu vždy samostatne. Vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor. Jednotlivé sumy poistného sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nadol.



# Máte starosti so spracovaním miezd?

Nemáte vlastnú mzdovú  
účtovníčku?

Založili ste novú  
spoločnosť?

Potrebuje ušetriť?

**Vema vám pomôže!**  
**Ponúkame externé  
spracovanie miezd**

## Výhody nášho riešenia:

- prevezmeme za vás zodpovednosť
- zbavíme vás strachu z kontrol
- neustály prístup ku svojim mzdovým údajom cez internet, vrátane tlače výstupných zostav a analýz
- zdieľanie dát s ostatnými aplikáciami HR Vema
- vysoká miera zabezpečenia
- zmluvne garantovaná diskretnosť (záväzok mlčanlivosti)
- poskytovateľom je dlhoročný špecialista na mzdy

**Vema**

- výplaty včas a bezchybne!

Outsourcing  
**miezd**

Vema

Úplne nový princíp outsourcingu  
stačí bežný internetový prehliadač