



4

2010

SOCIÁLNE POISTENIE

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

1€ | 30,1260 Sk



Legislatíva:

Čo priniesla novela
Zákonníka práce
a zákona o službách
zamestnanosti

Téma mesiaca:

Využite príležitosť - generálny
pardon sa končí

Dôchodkové poistenie:

Ako si uplatniť nárok
na starobný dôchodok

Štatistika:

Príjmy na sociálnu ochranu
v SR v porovnaní so štátmi EÚ

Úspešné poradenské dni v Mníchove

Ďalším zahraničným partnerom, s ktorým sa Sociálna poisťovňa v záujme spokojnosti svojich klientov rozhodla zorganizovať poradenstvo v dôchodkovej oblasti, je nemecká Deutsche Rentenversicherung. Nadviazala tak na minuloročný medzinárodný poradenský deň vo Viedni, ktorý sa uskutočnil v spolupráci s rakúskymi kolegami a bol celkovo prvým podujatím tohto druhu.

Poradenské dni v Mníchove, ktoré sa konali v dňoch 16. – 17. marca 2010, boli vnímané najmä ako ústretový krok a úprimná snaha oboch inštitúcií o priblíženie sa poistencom a poberateľom dôchodkových dávok. U klientov sa stretli s veľkým záujmom a pozitívnym ohlasom. Dôkazom je aj skutočnosť, že počas týchto dní obe inštitúcie vybavili viac ako stopäťdesiat záujemcov o poradenstvo. Na odstránenie jazykovej bariéry mali klienti tiež možnosť využiť služby dvoch tlmočníčok, ktoré boli pre tieto dni bezplatne k dispozícii. Poistenci a poberatelia dávok tak získali potrebné informácie od odborníkov v dôchodkovej oblasti oboch krajín a aj vzhľadom na ich početný záujem, spokojnosť a celkový priebeh a organizáciu možno tieto dni hodnotiť ako veľmi úspešné.

Otázky, s ktorými sa na odborných poradcov klienti najčastejšie obracali, mali všeobecne informatívny charakter. Jednalo sa najmä o informácie týkajúce sa podmienok nárokov na dôchodkové dávky, dôb poistenia, ktoré sa hodnotia pre dôchodkové účely, spôsobu, akým postupovať pri uplatnení nároku na dávku a povinností, ktoré si musia poistenci plniť vo vzťahu k nositeľom poistenia oboch krajín. Mnohí poistenci využili taktiež možnosť online prístupu prostredníctvom svojich poradcov do databázy poistencov a informačného systému Sociálnej poisťovne, aby tak získali detailné a aktuálne informácie ohľadom stavu svojho individuálneho účtu. V každej zo štyroch riadnych a jednej doplnkovej poradenskej skupiny bol k dispozícii vždy jeden nemecký a jeden slovenský poradca. Takmer všetkým žiadostiam o informácie bolo možné vyhovieť priamo na mieste. Ostatné budú vybavené dodatočne. Klientmi boli zväčša slovenskí občania, ktorí zmenili svoj pobyt do Spolkovej republiky Nemecko alebo sa tam v súčasnosti dlhodobo zdržiavajú a pracujú.

Zúčastnené inštitúcie na záver vyzdvihli význam takéhoto podujatia a snahu pokračovať v ich konaní aj v budúcnosti. Ďalšie slovensko-nemecké poradenstvo je plánované na október tohto roku a uskutoční sa v Bratislave.

Mgr. Adrián Terek
oddelenie záležitostí EÚ
Sociálna poisťovňa, ústredie



Na snímke poradcovia prvej pracovnej skupiny. Sprava Elena Noskovičová, riaditeľka odboru zahraničných agend Sociálna poisťovňa, ústredie a Torsten Morr (Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd).



V druhej pracovnej skupine boli poradcovia Ondrej Chrena, vedúci oddelenia zahraničných agend Sociálna poisťovňa, ústredie a pani Karin Witt (Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd).



Poradcovia štvrtej pracovnej skupiny, na snímke sprava pani Katrin Vierkant (Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd) a pani Lucia Vydrová z oddelenia zahraničných agend II, Sociálna poisťovňa, ústredie.



Spoločná fotografia slovenských a nemeckých zástupcov v priestoroch Informačno-poradenského centra v Mníchove.

OBSAH

> SERVIS

Čo zaznamenali agentúry **3**

> TÉMA MESIACA

Vznik, uplatňovanie a možnosti dobrovoľnej úhrady pohľadávok **4**

Mandátna správa pohľadávok poisťovne **5**

Generálny pardon sa končí, využite príležitosť zaplatiť svoje dlhy bez penále **6**

> LEGISLATÍVA

Čo priniesla novela Zákonníka práce účinná od 1. marca 2010 **7**

Zmeny v oblasti služieb zamestnanosti **9**

> DÔCHODKOVÉ POISTENIE

Ako si uplatniť nárok na starobný dôchodok **10**

> TRH PRÁCE

Profesie – akým smerom pôjde dopyt **12**

> ŠTATISTIKA

Príjmy na sociálnu ochranu (štatistika ESSPROS) v Slovenskej republike v porovnaní s členskými štátmi EÚ **14**

> EURÓPSKA ÚNIA

Systém sociálneho poistenia v Estónsku (1) **18**

> PORADŇA

Rozdiel v podmienkach nároku na nemocenské dávky a povinnostiach dobrovoľne nemocensky poistenej osoby a zamestnanca **20**

Práca v ČR a potvrdenie pre nárok na dávku v nezamestnanosti **21**

Nárok na materské pri druhom dieťati **21**

> SERVIS

Kde nás nájdete v Bratislavskom kraji **22**

Medzinárodný slovensko-rakúsky poradenský deň v Bratislave **24**



Starnutie a rozvoj

V súčasnosti sa mi dostala do rúk staršia štúdia bankovej skupiny Citigroup o rozdelení sveta na demokracie (rovnostárske spoločnosti kontinentálnej Európy) a plutónomie (elitárske spoločnosti USA, Kanady a Veľkej Británie). V USA vlastní 1 percento domácností viac finančného bohatstva ako 95 percent domácností spolu. Priemerný spotrebiteľ vlastne podľa dokumentu nejestvuje, sú len bohatí spotrebiteľia, pretože zvýšili chudobní spotrebiteľia nie sú zaujímaví z hľadiska spotreby (biznisu), a teda podľa autorov štúdie pochopiteľne aj z hľadiska rozvoja. Dynamika spoločnosti je tak „vraj zaručená“ prehlbovaním rozdielov a zvyšovaním bohatstva bohatých, lebo iba tí zaručia ďalší rozvoj.

Čo si však o tom myslí tá chudobná väčšina? Napríklad podľa prieskumu vykonaného BBC vo Veľkej Británii 81 percent občanov sa vyjadrilo, že vláda by mala mať za svoj cieľ väčšie šťastie voličov, a nie väčšie bohatstvo. V elitárskych spoločnostiach (plutonomických) sa nerovnováha udržuje tým, že chudobná väčšina verí v zázrak (sen), že raz sa pripoja k horným 5 percentám a možno aj k tomu vytúženému 1 percentu na vrchole pyramídy. Jestvuje stále istá nedokonalosť, ktorej sa 1 percento obáva, a tou je volebné právo, keď by 95-percentná voličská väčšina (menšina čo do vlastníctva bohatstva) mohla hravo zmeniť systém. Viera v rýchly rast a sledovanie cieľov spotreby a zadlženosť však drží túto väčšinu pri viere, že toto je ten jediný možný model, ktorý musí nasledovať a obdivovať celý svet, ak chce byť civilizovaný.

Hospodársky rast nie je však cieľom rozvoja spoločnosti. Toto presvedčenie získava stále viac podporovateľov. Robert Kennedy raz povedal: „HDP meria všetko, okrem toho, čo robí život hodnotným“.

Myslíte si, že sme nemali víziu, ako zabrániť finančnej a hospodárskej kríze? Existuje vedná disciplína na prieniku ekonomiky, psychológie, politológie a sociológie: náuka o šťastí. Vo vzťahu ku kríze ukazovateľa HDP, ktorý je neadekvátny na meranie prosperity a pokroku, vzniklo množstvo ukazovateľov na určenie stavu ľudskej spokojnosti (úrovne žitia) v rámci Európskeho sociálneho prieskumu (European Social Survey), Sociálno-ekonomického panelu (Sozio-oekonomisches Panel) alebo Celosvetového prieskumu hodnôt (World Values Survey). Tieto ukazovatele sa ukázali ako použiteľné na meranie vo vzťahu k indikátorom kvality žitia. Výsledkom

>>>

je, že sa alternatívne ukazovatele začali objavovať v dokumentoch OECD - Meranie progresu spoločnosti (Measuring the Progress of Societies), v EÚ - Bez HDP (Beyond GDP) a dokonca aj u francúzskeho prezidenta F. Sarkozyho (a v jeho Stiglitzovej komisii).

Z toho vyplýva, že európska politika sa musí uberať cestou tvorby politík, ktoré sú zamerané na ľudské šťastie, a nie iba na tzv. trvalo udržateľný rast. Trvalo udržateľný rast je pyramídovou hrou, pretože má jasne určené hranice. Cieľom by mal byť trvalo udržateľný dôstojný život všetkých. Ľudia by mali mať právo určiť, čo je to dobrá spoločnosť, a nie skupina, ktorá nemá tie isté záujmy ako väčšina. V Nemecku boli takíto politici označovaní ako „vesmírna loď Bonn“, teda ako nežijúci na zemi. Poznáme Easterlinov paradox. Americký ekonóm zistil, že hospodársky rast západných demokracií po 2. svetovej vojne nevedie k významnému rastu spokojnosti. Hlavným poučením by malo byť zrejme to, že môžeme priznať význam rastu, ale nemôžeme ho chápať ako všeliek.

Na riešenie finančnej krízy a spoločenských problémov súčasnosti by sme mali využiť to, čo navrhol americkému národu 11. januára 1944 Franklin Delano Roosevelt ako druhú listinu práv na zabezpečenie prosperity a bezpečnosti USA a sveta. Medzi práva navrhoval počítať primerane honorovanú prácu, mať dostatok potravín, oblečenie a oddych, právo na dôstojný život, právo na dôstojné bývanie, zdravotnú starostlivosť, ochranu v starobe, v chorobe, pri úraze, v nezamestnanosti a mať právo na vzdelanie. Všetky tieto práva by poskytli ľuďom istotu. Tieto práva by mohli lepšie plniť ciele šťastia a ľudského blahobytu. Vieme, že sme išli inou cestou, smerom k prehľbovaniu nerovností a smerom k opakujúcim sa krízam. Pravda je to, že máme celosvetovo dosť zdrojov a produktov na plnenie tejto druhej listiny práv.

Trvalo udržateľný rast (spravidla chápaný ako hospodársky) ako pozitíva môžeme pokladať za mýtus. Trvalo udržateľný rast totiž nie je možný z dôvodov limitného množstva hmoty samotnej Zeme. Žiaľ, aj novonavrhovaná stratégia Európa 2020 má tento termín za základ riešenia.

Naopak, starnutie populácie sa chápe ako hrozba, nešťastie, kríza a problém. Toto je tiež mýtus. V odporúčaniach pre politikov, ktoré sme pripravili v rámci pracovnej skupiny pre starnutie pri Európskej hospodárskej komisii (EHK) OSN, sa nachádzajú iné postoje.

Starnutie predstavuje triumf z hľadiska zdravotného, sociálneho a hospodárskeho pokroku. Existujúcim systémom sociálnej pomoci prináša aj výzvy a ovplyvňuje prakticky všetky domény spoločnosti. V kontexte dlhšieho života sa význam konvenčných a zákonom stanovených vekových zlomov životných prechodov, ako je odchod do dôchodku, mení, keďže podiel obyvateľov prežívajúcich ešte dlho po tomto veku narastá. Toto predstavuje veľkú príležitosť. Všetky vekové skupiny prinášajú rovnako dôležité príspevky spoločnosti aj svojim komunitám a rodinám. Staršie osoby môžu odovzdávať svoje poznatky a skúsenosti. Na zabezpečenie toho, aby mohli zostať aktívni a nezávis-

lí čo najdlhšie, sú potrebné politiky podporujúce ich sociálnu a ekonomickú integráciu do všetkých sfér spoločnosti. Na dosiahnutie tohto zložitého zámeru je potrebný holistický prístup, ktorým sa starnutie začlení do všetkých oblastí politiky.

Mainstreaming starnutia je stratégia, proces a mnohostranné úsilie na začlenenie problematiky starnutia do všetkých oblastí a všetkých úrovní politiky. Konečným cieľom je dosiahnuť spravodlivejší rozvoj v rámci spoločnosti, z ktorého budú mať úžitok všetky sociálne skupiny. Úspešný mainstreaming znamená zahrnúť všetkých dôležitých aktérov do rozhodovania, aby sa zabezpečilo, že sa uspokojia potreby všetkých vekových skupín vo všetkých oblastiach politiky. Holistický prístup v tomto kontexte znamená, že sa systematicky zohľadňujú záujmy rôznych vekových skupín, vrátane starších osôb, vo všetkých oblastiach a na všetkých úrovniach tvorby politiky.

Dôležitou oblasťou mainstreamingu je rozvoj národných plánov a rámcov politiky. Francúzsky plán Bien vieillir (Dobré starnutie) na roky 2007 – 2009 je takým príkladom. Plán, ktorý prijalo spoločne niekoľko ministrov, presadzuje holistický prístup v dobrom starnutí a zároveň sa zameriava na určité prioritné oblasti. Propaguje zdravý život, presadzuje prevenciu a snaží sa zlepšiť životné prostredie a kvalitu života pre starších ľudí (vrátane infraštruktúry, technických pomôcok a mestského rozvoja). Plán tiež presadzuje účasť starších ľudí na spoločenskom a kultúrnom živote a propaguje medzigeneračnú solidaritu.

Zákony, politiky a programy sú dôležitými nástrojmi na dosahovanie holistického prístupu v mainstreamingu starnutia. Existujúce politiky a programy, ako aj zákony a nariadenia by mali dostatočne vyjadrovať záujmy osôb každého veku a mal by byť zabezpečený všeobecný rámec nediskriminovania. To znamená, že záujmy starších by nemali byť vnímané izolovane alebo v konkurencii s inými sociálnymi skupinami. Nové zákony, politiky a programy by sa mali rozširovať so zapracovanými medzinárodnými dohodnutými štandardmi a byť založené na rámci Madridského akčného plánu pre starnutie obyvateľstva a jeho regionálnej implementačnej stratégie (MIIPA/RIS).

Špeciálne na riešenie rastúcej potreby sociálnych služieb prijala vláda Slovenskej republiky nový zákon o sociálnych službách, ktorý vstúpil do platnosti v januári 2009. Zákon v rámci jeho cieľových skupín rieši efektívne zabezpečenie služieb pre osoby s ťažkým zdravotným postihnutím a pre starších ľudí. Reguluje kompetencie vládnych orgánov, zavádza systém komunitného plánovania, zabezpečuje prepojenie sociálnych služieb a zdravotnej starostlivosti, vrátane financovania sociálnych služieb. Stanovuje požiadavky potrebné na výkon činnosti v oblasti sociálnych služieb a zavádza systém kontroly kvality. Poskytovatelia sa teraz musia na to, aby mohli služby prevádzkovať, zaregistrovať. Musia splniť jasne definovaný súbor procedurálnych, personálnych a prevádzkových podmienok, ktoré sa monitorujú nezávislými orgánmi inšpekcie. Zákon ponúka komplex-

ný prístup k sociálnym službám ako jeden z dôležitých komponentov širšej stratégie o starnutí a o starších ľuďoch.

Príprava integrovaných rámcov národnej politiky o starnutí môže veľmi dobre využiť medzinárodnú spoluprácu, ktorej pomáhajú medzinárodné agentúry. Madridský medzinárodný akčný plán o starnutí (MIIPA) uvádza, že Komisia pre sociálny rozvoj OSN zodpovedá za pokračovanie a hodnotenie jeho celosvetového plnenia, pričom Oddelenie ekonomických a sociálnych vecí (DESA) je hlavným koordinačným centrom pre starnutie v rámci systému OSN. Regionálne komisie OSN, z ktorých jednou je aj EHK, premieňajú všeobecné ustanovenia na regionálne akčné plány (Regionálna implementačná stratégia v regióne EHK) a pomáhajú národným inštitúciám realizovať a monitorovať opatrenia o starnutí.

Počas 48. rokovania Komisie OSN pre sociálny rozvoj (3. – 12. februára 2010) som gestoroval rezolúciu o starnutí (o implementácii Madridského akčného plánu pre starnutie obyvateľstva 2002). V rezolúcii sa uvádza že Hospodárska a sociálna rada OSN (ECOSOC) by mala naliehať na členské štáty, aby prijali legislatívne a iné vhodné opatrenia na podporu a ochranu práv starších osôb, ich ekonomické a sociálne zabezpečenie a zdravotnú starostlivosť. Charta základných práv Európskej únie je dnes v zmysle Lisabonskej zmluvy súčasťou primárneho práva, a teda je všeobecne záväznou. Táto charta chráni v prvom článku právo na ľudskú dôstojnosť: „Ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná. Musí sa rešpektovať a ochraňovať.“ V článku 25 charty sa uvádza, že EÚ uznáva a rešpektuje právo starších osôb na dôstojný a nezávislý život a na účasť na spoločenskom a kultúrnom živote. Ak EÚ uznáva osobitné práva starších osôb, je pre mňa záhadou, že tak nekoná celosvetovo. Rad členských krajín EÚ totiž nepodporilo osobitné práva starších z dôvodu, že by ich to vyčleňovalo zo spoločnosti ako osobitnú skupinu osôb. Napriek tomu, že ich osobitne chráni článok 25 v charte. Ako sme uvádzali o mainstreamingu, starších ľudí nemožno vyčleňovať, ale rovnako nemožno zabúdať na osobitosti starnutia.

Som si istý, že MPSVR SR vykonalo v mene Slovenska množstvo potrebných krokov na medzinárodnom poli v otázke posilnenia solidarity, zvýšenia povedomia o solidarite a upevnenia európskeho sociálneho modelu. Za nadčasové úspechy pokladám ratifikovanie Európskej sociálnej charty (revidovanej), podpísanie Európskeho zákonníka sociálneho zabezpečenia, ratifikovanie Dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím a ratifikovanie množstva dohovorov Medzinárodnej organizácie práce.

Miloslav Hetteš

(Autor je od roku 2008 predsedom Pracovnej skupiny pre starnutie pri Európskej hospodárskej komisii Organizácie Spojených národov v Ženeve a bol podpredsedom komisií OSN pre sociálny rozvoj a pre trvalo udržateľný rozvoj v New Yorku.)

Čo zaznamenali agentúry

Rastúca ekonomika zachová sociálny štát

Bratislava (SITA - od vyslaného redaktora Pavla Štrbu) - Vysoká miera nezamestnanosti v členských štátoch Európskej únie zostáva stále veľkým problémom, postupne rastúca európska ekonomika však bude viesť k zlepšeniu situácie v tejto oblasti a prídje k zachovaniu sociálneho štátu. Vo štvrtok 25. marca to po skončení takzvaného tripartitného sociálneho summitu v Bruseli povedal španielsky premiér José Luis Rodríguez Zapatero, ktorého krajina aktuálne predsedá Európskej rade. "Potrebujeme udržateľný a 'inteligentný' rast. Nie hocjaký rast," doplnil Zapatero predseda Európskej komisie.

Účastníci summitu v sídle Európskej rady hovorili aj o aktuálnej kríze v Európskej menovej únii (EMÚ), ktorú zapríčinili predovšetkým nedávno odhalené rozpočtové problémy Grécka. "Je nevyhnutné zachovať silné euro. Potrebujeme dôveru v jednotnú európsku menovú politiku," pokračoval Zapatero. "Euro bolo postavené na základe spoluzodpovednosti... a spoluzodpovednosť je iným konceptom ako solidarita," dodal šéf španielskej vlády v narážke na spomínané ekonomické problémy Grécka.

Členovia európskej tripartity okrem týchto otázok rokovali aj o spoločnej sociálnej a ekonomickej stratégii Európa 2020.

Rezort financií trvá na prognózach

BRATISLAVA (SITA) - Premiér Robert Fico verí, že ministerstvom financií aktuálne prognózovaný hospodársky rast na tento rok na úrovni 2,8 %, sa podarí dosiahnuť. Nič to však podľa neho nemení na tom, že nová vláda bude musieť šetriť. "Ja verím, že to tak bude a napriek tomu nová vláda bude musieť robiť ďalšie opatrenia, škrtky vo vládnej spotrebe musia prísť," povedal to 23. marca po stretnutí s predstaviteľmi Americkéj obchodnej komory na Slovensku s tým, že ak bude Smer-SD v nasledujúcej vláde, v žiadnom prípade nebudú môcť byť tieto škrtky v sociálnej oblasti.

Aký v skutočnosti Slovensko v tomto roku dosiahne hospodársky rast, si však premiér v súčasnosti odhadnúť netruhá. "Je absolútny predpoklad, že Slovensko bude mať pozitívny hospodársky rast, ale nemám čarovnú guľu, aby som teraz povedal nejaké číslo," konštatoval s tým, že predpoklad rastu o 2,8 % je v podstate akýmsi spriemerovaním rôznych odhadov, ktoré na Slovensko boli dané.

Aktuálnu prognózu hospodárskeho rastu na tento rok pritom označila Európska komisia za príliš optimistickú. Stalo sa tak v hodnotení programu stability, ktorý vláda poslala do Bruselu na posúdenie konsolidačných aktivít. Podľa komisie môže pritom nenaplnenie týchto optimistických makroekonomických predpokladov viesť k nenaplneniu cieľov konsolidácie verejných financií. A tie si stanovila Ficova vláda ambiciózne. Už v tomto roku skresat deficit za vlnajších 6,3 % hrubého domáceho produktu na 5,5 % a maastrichtské 3 % chce dosiahnuť už v roku

2012, teda o rok skôr, ako to vyžaduje komisia v rámci procedúry nadmerného deficitu.

Ministerstvo financií však stále na svojich fiškálnych zámeroch obsiahnutých v programe stability trvá. Ako pre agentúru SITA po minulotýždňovom zverejnení hodnotenia programu stability uviedol hovorca rezortu Miroslav Šmál, v roku 2010 už by Slovensko malo dosahovať mierny hospodársky rast, čo by malo postupne stimulovať aj ďalšie časti ekonomiky. "V súčinnosti s ďalšími úsporami vo verejných financiách sa plánovaný rozpočet podarí naplniť. Akékoľvek obavy sú neopodstatnené, na plánovanom deficite na úrovni 5,5 % hrubého domáceho produktu naďalej trváme," dodal Šmál.

Kabinet splnil svoju úlohu

Bratislava (TASR) - Súčasný vládny kabinet si takmer za štyri roky pôsobenia splnil svoju základnú úlohu z programového vyhlásenia, a to budovať sociálny štát. Zdôraznil to 17. marca premiér Robert Fico pri prezentovaní odpočtu vlády pred prezidentom, podpredsedom parlamentu a jednotlivými ministrami.

"Som hlboko presvedčený, že v sociálnej oblasti v porovnaní s osemročným pôsobením pravicovej vlády sme urobili zásadný posun k základom sociálneho štátu," konštatoval premiér. Podotkol tiež, že vláda pod jeho vedením do prepuknutia hospodárskej krízy koncom roka 2008 urobila všetko potrebné na udržanie zdravého hospodárskeho rastu, neohrozila verejné financie či sociálny štandard.

Vláda podľa premiéra okamžite po svojom nástupe v roku 2006 reagovala na defekty pravicového vládneho. Obnovila sociálny dialóg, zmenila Zákonník práce či zvyšovala dôchodky. Približne 70 miliónov eur vynaložila na 34.913 dôchodcov, ktorým predchádzajúci kabinet vzal alebo znížil dôchodky. Pozitívnym krokom je podľa premiéra Fica aj vyplácanie jednorazového rodičovského príspevku na prvé, druhé a tretie dieťa v sume 829 eur.

Kabinet počas svojho pôsobenia vynakladal aj veľké úsilie na zabezpečenie hospodárskeho rastu. "Bez rastu nie je možné posilňovať sociálny štát," uviedol Fico. Od roku 2006 sa tiež nezhoršovalo podnikateľské prostredie. "Zrovnoprávnili sme domácich a zahraničných investorov, nezvyšovali sme dane," vysvetlil.

Pokles dosiahol 27 okresov

Miera evidovanej nezamestnanosti v Slovenskej republike dosiahla v mesiaci február 2010 výšku 12,97 %. Medzimesačne, v porovnaní s mesiacom január 2010 (12,89 %), vzrástla len o 0,08 percentuálneho bodu. Tento fakt je dôkazom toho, že situácia na slovenskom trhu práce sa začína stabilizovať.

Pozitívnu skutočnosťou je aj pokles miery evidovanej nezamestnanosti na regionálnej úrovni, ktorý dosiahol až 27 okresov. V sledovanom mesiaci bola najvyššia miera evidovanej nezamestnanosti zaznamenaná v okrese Rimavská Sobota (33,93 %). Najnižšia

miera evidovanej nezamestnanosti dosiahol okres Bratislava I. (2,78 %).

Takisto do evidencie uchádzačov o zamestnanie úradov PSVR prichádza menej osôb, než v nedávnej minulosti. Vo februári ich pribudlo 26.340, čo je o 9.376 osôb menej, než v januári 2010 (26,25%) a o 10.038 osôb menej, než vo februári 2009 (27,59%). Naopak, čo je opäť pozitívnym javom, vzrástol v medziročnom porovnaní odtok uchádzačov z evidencie o 5.399 osôb (33,26%).

V pozitívnom smere pôsobili v mesiaci február 2010 na slovenský trh práce najmä aktívne opatrenia pre trh práce, aktivizácia poradenských služieb a rokovanií pri predchádzaní a utlmovaní dopadov hromadných prepúšťaní a prepúšťaní z titulu finančnej a hospodárskej krízy.

Súvisiace štatistiky nájdete na www.upsvar.sk

Zníženie nákladov zamestnávateľov

Bratislava (TASR) - Náklady zamestnávateľov sa od mája 2010 znížia. V reakcii na svetovú finančnú a hospodársku krízu to v novele zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia navrhlo Ministerstvo zdravotníctva SR. Právnou normou chce dosiahnuť, aby tí, ktorí zamestnávajú menej ako 50 ľudí nevykonávajúci rizikové práce, nemuseli mať zmluvu s tímom pracovnej zdravotnej služby, ale len s lekárom alebo verejným zdravotníkom s určenou špecializáciou. Návrh novely zákona, ktorý schválil parlament 3. marca, podpísal 24. marca prezident SR Ivan Gašparovič.

Legislatívna úprava prináša i doplnenie poskytovania výpisu zo zdravotnej dokumentácie všeobecným lekárom okrem ošetrojúceho zdravotníckeho pracovníka aj lekárovi pracovnej zdravotnej služby v rozsahu vyžiadania a naopak. Vzájomným poskytovaním údajov sa má predísť duplicitným vyšetreniam. Nemalo by sa tiež zabudnúť na prípadné závažné kontraindikácie pri posudzovaní zdravotnej spôsobilosti na prácu.

V porovnaní so súčasnou právnou úpravou rekondičných pobytov návrh zákona alternatívnym spôsobom upravuje aj poskytovanie rehabilitácie v súvislosti s prácou pre zamestnancov. Alternatívou k pobytovej forme rekondičného pobytu má byť rehabilitácia v súvislosti s prácou poskytovaná priebežne počas vykonávania rizikovej práce. V rámci nej zamestnávateľ nebude musieť zamestnancovi zabezpečovať a uhrádzať ubytovanie, celodenné stravovanie a cestovné náklady mimo miesta bydliska.

Pracovná zdravotná služba je odborná poradenská služba pre zamestnávateľa v oblasti ochrany zdravia pri práci, ktorá vykonáva zdravotný dohľad. Zamestnávateľ si ju môže zabezpečiť vlastnými odbornými zamestnancami alebo môže zmluvne dohodnúť jej vykonávanie dodávateľským spôsobom s právnickou osobou alebo fyzickou osobou – podnikateľom, ktorá má oprávnenie vydané na výkon.

Vznik, uplatňovanie a možnosti dobrovoľnej úhrady pohľadávok Sociálnej poisťovni (splátkový kalendár)

V zmysle § 141 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) fyzická osoba a právnická osoba (ďalej len „povinná osoba“), ktoré sú povinné platiť poistné, sú povinné poistné odvádzať, ak tento zákon neustanovuje inak.



Podľa § 143 ods. 1 zákona poistné je **splatné do ôsmeho dňa** kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa platí poistné, ak tento zákon neustanovuje inak. Podľa § 143 ods. 2 zákona **poistné, ktoré platí a odvádza zamestnávateľ, je splatné v deň určený na výplatu príjmov**, ktoré sú vymeriavacím základom zamestnanca. **Ak je výplata týchto príjmov pre jednotlivé organizačné útvary zamestnávateľa rozložená na rôzne dni, poistné je splatné v deň poslednej výplaty príjmov zúčtovaných za príslušný kalendárny mesiac.** Ak nie je taký deň určený, poistné je splatné v posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa platí poistné.

V súlade s § 240 ods. 1 zákona osobám povinným odvádzať poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré neodviedli poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac včas alebo ich odviedli v nižšej sume, Sociálna poisťovňa predpíše **penále vo výške 0,05 %** z dlžnej sumy za každý deň omeškania odo dňa splatnosti poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie do dňa, keď bola dlžná suma poukázaná na účet Sociálnej poisťovne v Štátnej pokladnici, prípadne zaplatená v hotovosti, alebo do dňa začatia kontroly, ak tento zákon neustanovuje inak.

V prípade, že povinné osoby v zmysle toho, čo sme uviedli vyššie, neuhrádzajú poistné a príspevky riadne a včas, vznikajú im záväzky

voči Sociálnej poisťovni. Tieto pohľadávky je Sociálna poisťovňa povinná vymáhať. Sociálna poisťovňa vymáha pohľadávky predpísané právoplatným rozhodnutím, resp. rozhodnutím súdu. Ak pohľadávka nebola zo strany povinnej osoby dobrovoľne splnená, po nadobudnutí právoplatnosti rozhodnutia, ktorým bola predpísaná, alebo po nadobudnutí právoplatnosti a vykonateľnosti rozhodnutia súdu Sociálna poisťovňa je povinná zabezpečiť uplatnenie pohľadávky niektorým zo spôsobov vymáhania najneskôr do 30 dní odo dňa prevzatia právoplatného a vykonateľného rozhodnutia od odborných útvarov Sociálnej poisťovne.

Vymáhanie pohľadávky

Sociálna poisťovňa vymáha svoje pohľadávky podľa zákona č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti (Exekučný poriadok) a o zmene a doplnení ďalších zákonov v znení neskorších predpisov. To znamená, že pri pohľadávkach, ktoré neboli dobrovoľne uhradené v lehote určenej v rozhodnutí, podáva Sociálna poisťovňa návrh na vykonanie exekúcie súdному exekútorovi. Sociálna poisťovňa však môže v prípade pohľadávok na poistnom, na príspevkoch, na penále a pokutách, pri ktorých rozhodnutie, ktorým boli predpísané, nadobudlo právoplatnosť a je vykonateľné najskôr od 1. júla 2005, využiť inštitút tzv. mandátnej správy, to znamená previesť vymáhanie na inú právnickú osobu podľa § 148 ods. 4 zákona. Za podmienok uvedených v § 149 zákona môže So-

ciálna poisťovňa pohľadávku postúpiť (odplatne previesť, predať) tretej osobe.

Sociálna poisťovňa vymáha v zmysle § 148 ods. 1 pohľadávky na poistnom, dávkach, náhradách škody podľa § 238 ods. 6, ktoré neuhradili Sociálnej poisťovni tretie osoby, pokutách podľa § 239 a penále (ďalej len „pohľadávky“).

Splátkový kalendár

V prípade, že povinná osoba nie je schopná zaplatiť pohľadávku Sociálnej poisťovne dobrovoľne a naraz, má možnosť využiť inštitút povolenia splátok dlžných súm (splátkový kalendár), za splnenia ďalej uvedených podmienok.

Sociálna poisťovňa môže podľa § 146 zákona na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby alebo právnickej osoby povinnej odvádzať poistné (ďalej len „povinný“) povoliť splátky dlžných súm z dôvodu platobnej neschopnosti tejto osoby, ak dôvodne možno predpokladať, že v období nie dlhšom ako 18 mesiacov bude schopná zaplatiť dlžné sumy poistného a príspevkov, a ak je už v čase rozhodovania o povolení splátok dlžných súm schopná riadne plniť odvodové povinnosti.

Podmienky na povolenie splátok dlžných súm (splátkový kalendár) zo strany Sociálnej poisťovne:

- písomná žiadosť povinného (žadateľa),
- preukázanie a zdôvodnenie platobnej neschopnosti povinného podľa § 146 ods. 1 zákona, ktorá zapríčinila, že došlo zo strany povinného k neodvádzaniu poistného v tomto období,
- schopnosť zaplatiť dlžné sumy najneskôr do 18 mesiacov,
- plnenie odvodových povinností (platenie bežného poistného) v čase od podania žiadosti, ako aj počas trvania splátkového kalendára,
- zabezpečenie pohľadávky Sociálnej poisťovne zriadením záložného práva na nehnuteľný, prípadne aj hnutelý majetok povinného v prípade, ak pohľadávka Sociálnej poisťovne v čase posudzovania žiadosti o povolenie



splátok dlžných súm je voči samostatne zárobkovo činnnej osobe alebo dobrovoľne poistenej osobe vyššia ako 3 000 eur a voči zamestnávateľovi je vyššia ako 15 000 eur.

O povolení splátok dlžných súm vydáva Sociálna poisťovňa rozhodnutie. Proti tomuto rozhodnutiu nie je prípustné odvolanie podľa § 214 ods.2 zákona. Podľa § 172 ods. 1 zákona sa na konanie vo veciach sociálneho poistenia nevzťahuje zákon č. 71/1967 Zb. o správnom konaní (Správny poriadok).

Odo dňa vydania rozhodnutia o povolení splátok dlžných súm sa penále z dlžnej sumy poistného alebo príspevku nepočíta. V rámci povolenia splátok dlžných súm Sociálna poisťovňa v zmysle zákona zvýši dlžné sumy o úroky vo výške základnej úrokovej sadzby, stanovenej Národnou bankou Slovenska (NBS), ktorá platí ku dňu vydania rozhodnutia o povolení splátok dlžných súm.

Ak povinný zaplatí jednotlivú splátku dlžných súm pred dňom splatnosti tejto splátky, zaplatí úrok len vo výške vypočítanej odo

dňa vydania rozhodnutia o povolení splátok dlžných súm poistného do dňa zaplatenia splátky.

Celá dlžná suma sa stáva splatnou v týchto prípadoch:

- **ak povinný nedodrží dátum splatnosti splátky (vyžaduje sa zaplatenie dlžnej sumy poistného, príspevkov aj úroku) určený rozhodnutím Sociálnej poisťovne o povolení splátok dlžných súm,**
- **ak povinný zaplatí nižšiu sumu splátky, ako je určené v rozhodnutí Sociálnej poisťovne o povolení splátok dlžných súm,**
- **ak si povinný neplnení odvodovú povinnosť v prípade bežného poistného a príspevkov.**

Ak Sociálna poisťovňa nevyhovie žiadosti žiadateľa o povolenie splátok dlžných súm alebo ak povinný nezaplatí jednotlivé splátky určené rozhodnutím Sociálnej poisťovne v splátkovom kalendári, vrátane úroku a bežného poistného riadne a včas, Sociálna poisťovňa je povinná svoju neuhradenú pohla-

dávku vymáhať.

Sociálna poisťovňa nemôže povoliť splátky dlžných súm v prípade pohľadávky, ktorej vymáhanie bolo prevedené na inú právnickú osobu podľa § 148 ods. 4 zákona, alebo v prípade pohľadávky, ktorá je už vymáhaná núteným výkonom rozhodnutia (exekúciou). V prípade, že je pohľadávka Sociálnej poisťovne už vymáhaná exekučne, povinný sa môže obrátiť na exekútora so žiadosťou o postupné splácanie pohľadávky Sociálnej poisťovne (splátkový kalendár). Exekútor môže s písomným súhlasom Sociálnej poisťovne uzavrieť písomnú dohodu s povinným o postupnom splatení vymáhanej pohľadávky podľa § 56 ods. 9 Exekučného poriadku. V prípade, že ide o pohľadávku, ktorej vymáhanie bolo prevedené na inú právnickú osobu (mandatára) podľa § 148 ods. 4 zákona, povinný sa môže so žiadosťou o splátkový kalendár obrátiť priamo na mandatára

JUDr. Katarína Chynoradská
odbor pohľadávok
Sociálna poisťovňa, ústredie

Mandátna správa pohľadávok poisťovne

Sociálna poisťovňa na čo najefektívnejšie vymoženie svojich pohľadávok využíva všetky nástroje, ktoré jej umožňujú platné právne predpisy. Medzi dôležité nástroje vymáhania pohľadávok patrí v súčasnej dobe taktiež realizácia mandátnej správy pohľadávok Sociálnej poisťovne.

I keď predmetný spôsob na vymoženie svojich pohľadávok už dnes pravidelne a vo veľkom rozsahu využívajú finančné inštitúcie, súkromné spoločnosti ako aj fyzické osoby, mnoho ľudí, dlžníkov Sociálnej poisťovne nepozná čo sa skrýva za pojmom mandátna správa, čo sú jej hlavné atribúty, zmysel jej využitia veriteľom a často si mandátnu správu pohľadávok zamieňa s úplne inými nástrojmi, postupmi v oblasti pohľadávok.

Hlavnou črtou mandátnej správy pri vymáhaní pohľadávok vo všeobecnosti je skutočnosť, že veriteľ na vymoženie svojej pohľadávky voči dlžníkovi zmluvným spôsobom využije tretiu osobu, spravidla špecializovanú na vymáhanie pohľadávok, disponujúcu technickým, personálnym potenciálom ako aj svojim know-how, aby jeho pohľadávku vymohla.

K tejto základnej črte mandátnej správy pristupuje mnoho ďalších nezanedbateľných dôvodov, pre ktoré sa rozhodne veriteľ využiť mandátnu správu pri vymáhaní svojich pohľadávok a v súčasnosti ju využíva i Sociálna poisťovňa, ktorej bolo legislatívne umožnené takýmto spôsobom vymáhať svoje pohľadávky prijatím zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov, ktorý nadobudol účinnosť dňa 1. januára 2004.

Výber tretej osoby pre vymáhanie pohľadávok Sociálnej poisťovne mandátnou správou, Sociálna poisťovňa realizovala verejnou súťažou, vyhlásenou podľa zákona č. 523/2003 Z. z. o verejnom obstarávaní a o zmene zákona č. 575/2001 Z. z. o organizácii činnosti vlády a organizácii ústrednej štátnej správy v znení neskorších predpisov. S víťazom súťaže uzatvorila v decembri roku 2005 mandátnu zmluvu o správe vybraných pohľadávok Sociálnej poisťovne, na základe ktorej prvý krát previedla svoje pohľadávky do mandátnej správy v januári roku 2007.

Aké sú hlavné črty mandátnej správy pohľadávok Sociálnej poisťovne a rozdiely voči iným nástrojom vymáhania pohľadávok voči dlžníkom.

1. Sociálna poisťovňa prevádza svoje pohľadávky do mandátnej správy tretej osobe (mandatárovi) na ich vymoženie v časových intervaloch a na určené časové obdobie. Takto prevedené resp. prevádzané pohľadávky i naďalej zostávajú pohľadávkami Sociálnej poisťovne, pričom Sociálna poisťovňa iba deleguje nakladanie s týmito pohľadávkami v rámci daných zmluvných podmienok na tretiu osobu a tretia osoba, vykonáva určené časové obdobie nad týmito pohľadávkami správu, t.j. úkony, smerujúce k vymoženiu

pohľadávky od dlžníka. Toto je základná črta a rozdiel medzi predajom resp. postúpením pohľadávok voči dlžníkovi tretej osobe, kedy vlastníctvo postúpenej pohľadávky prechádza na kupujúceho a s tým spojené všetky práva a povinnosti.

2. Ako je zrejme z bodu 1 vlastnícky vzťah k pohľadávke zostáva nezmenený aj po jej prevode do mandátnej správy a to isté platí aj pre plnenie dlžníkom. Dlžníci sú povinní i naďalej uhrádzať pohľadávky prevedené do mandátnej správy na to isté číslo účtu, na ktoré boli povinný plniť pred prevodom pohľadávok Sociálnej poisťovne do mandátnej správy. To znamená, že i keď Sociálna poisťovňa previedla svoju pohľadávku do mandátnej správy t.j. došlo k zmene osoby vymáhajúcej dlh od dlžníka, povinnosti dlžníka sa pri jeho úhrade pohľadávky (neustále opakovaná otázka dlžníkov) nemenia. Na túto skutočnosť sú dlžníci upozorňovaní v oznámeniach Sociálnej poisťovne o prevedení pohľadávky resp. pohľadávok na mandatára ako aj mandatárom či už pri výzvach na zaplatenie pohľadávky alebo pri komunikácii mandatára priamo s dlžníkom.

3. Prevodom pohľadávok do mandátnej správy voči dlžníkovi nedochádza, na rozdiel napr. od exekučného konania voči dlžníkom,

>>>

k navýšeniu sumy pohľadávok, ktorú má dlžník uhradiť. Mandatár pohľadávku zverení do mandátnej správy vymáha v identickej výške v akej mu bola Sociálnou poisťovňou prevedená. Dlžník je stále i po prevedení pohľadávky do mandátnej správy povinný uhradiť ju vo výške, ktorá bola určená právoplatným a vykonateľným rozhodnutím Sociálnej poisťovne resp. ak dlžník už časť pohľadávky uhradil, vo výške zostatku rozdielu medzi výškou predpísanej pohľadávky a jej uhradenou časťou.

4. Ďalšou neopomenuteľnou črtou mandátnej správy pohľadávok Sociálnej poisťovne je, že o odmene pre mandatára môžeme hovoriť ako o podmienenej odmene resp. o podmienenej nákladovosti Sociálnej poisťovne. Vyplatenie odmeny mandatárovi je totiž podmienené vymožením pohľadávky. Čo v praxi znamená, že ak mandatár nevy môže za jemu prevedenú pohľadávku žiadnu finančnú sumu, Sociálna poisťovňa mu za predmetnú pohľadávku, ktorá mu bola prevedená na jej vymoženie, nevyplatí žiadnu odmenu. Na strane mandatára ide o vzniku motivačného efektu pri vymáhaní pohľadávok

Sociálnej poisťovne a na strane Sociálnej poisťovne o určité potvrdenie, že takisto ako Sociálna poisťovňa i mandatár, ktorému pohľadávku zverila, bude mať eminentný záujem o jej vymoženie.

5. V neposlednom rade je potrebné podotknúť, že využitie vymáhania pohľadávok Sociálnej poisťovne v mandátnej správe nasleduje i po jej ukončení. Sociálna poisťovňa má možnosť využiť nielen svoje poznatky o dlžníkoch a možnostiach ako vymôcť svoje pohľadávky voči nim ale k týmto poznatkom pristupujú i poznatky mandatára na základe jeho preverovania a vymáhania pohľadávok voči tomu ktorému dlžníkovi, ktoré po ukončení vymáhania pohľadávok v mandátnej správe predkladá Sociálnej poisťovni a navrhuje jej odporúčania na ďalšie vymáhanie doteraz nevymôžených pohľadávok mandatárom.

Mandátna správa pohľadávok v praxi Sociálnej poisťovne a jej využívania pri vymáhaní pohľadávok je z časového hľadiska pomerne mladým inštitútom, ktorý Sociálna poisťovňa realizuje ešte len štvrtý rok. Sociálna poisťovňa začatím vymáhania svojich po-

hľadávok prostredníctvom mandátnej správy vstúpila do určitých neznámych vôd, keďže pohľadávky Sociálnej poisťovne sa vyznačujú oproti iným pohľadávkam, napr. pohľadávkam bankových inštitúcií, svojimi špecifickými znakmi, s ktorými musí po prevode do mandátnej správy pracovať i mandatár. I napriek tomu alebo lepšie povedané práve preto pristupuje Sociálna poisťovňa neustále k jej vyhodnocovaniu nielen vo vzťahu k vyjadreniu číselných hodnôt úspešnosti vymáhania pohľadávok týmto spôsobom ale i k vyhodnocovaniu postupov, ktoré si v rámci jej realizácie mandátna správa vyžaduje, či už je to zo strany mandatára, ústredia Sociálnej poisťovne ako i pobočiek Sociálnej poisťovne. Už dnes možno povedať, mandátna správa sa stala dôležitou časťou mozaiky vymáhania pohľadávok Sociálnej poisťovne a pomáha pri zabezpečovaní jej úloh v súvislosti so správou a vymáhaním pohľadávok.

Mgr. Robert Bielek
odbor pohľadávok
Sociálna poisťovňa, ústredie

Generálny pardon sa končí, využite príležitosť zaplatiť svoje dlhy bez penále

Ak dlžník zaplatí Sociálnej poisťovni do 30. apríla 2010 poistné a príspevky na starobné dôchodkové sporenie, ktoré jej dlhuje za obdobie pred 1. januárom 2010, Sociálna poisťovňa mu automaticky odpustí penále.

Sociálna poisťovňa od 1. januára 2010 nepredpíše penále alebo odpustí povinnosť zaplatiť predpísané penále, ktoré sa viaže na dlžné poistné a dlžné príspevky na starobné dôchodkové sporenie za obdobie pred 1. januárom 2010, ktoré dlžník zaplatí najneskôr do 30. apríla 2010. Sociálna poisťovňa teda odpustí fyzickým osobám a právnickým osobám povinnosť zaplatiť penále, ktoré sa viaže na nezaplatené alebo neskoro zaplatené poistné a príspevky za obdobie pred 1. januárom 2010.

Podmienky odpustenia

Nevyhnutnou podmienkou na odpustenie penále je, že dlžník zaplatí všetky dlžné sumy poistného a príspevkov za celé obdobie poistenia (registrácie) pred 1. januárom 2010. Fyzická osoba a právnická osoba túto podmienku splnia, ak najneskôr do 30. apríla 2010 zaplatia dlžné poistné a dlžné príspevky, ktorých sa generálny pardon týka. Ide o:

1. poistné na nemocenské poistenie a dôchodkové zabezpečenie za obdobie do 31. decembra 2003, vrátane poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové

- poistenie za obdobie pred rokom 1995 a poistné na zdravotné poistenie, ktoré Sociálna poisťovňa (jej právny predchodca) predpísala rozhodnutím za obdobie pred rokom 1995,
2. poistné zákonného poistenia zodpovednosti za škodu pri pracovnom úraze a chorobe z povolania za obdobie do 31. decembra 2001,
3. poistné na poistenie zodpovednosti zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania za obdobie od 1. januára 2002 do 31. decembra 2003, vrátane zvýšeného poistného,
4. príspevok do fondu zamestnanosti za obdobie do 31. decembra 1996,
5. príspevok na poistenie v nezamestnanosti za obdobie do 31. decembra 2003,
6. príspevok do garančného fondu za obdobie do 31. decembra 2003,
7. poistné na nemocenské poistenie za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009,
8. poistné na starobné poistenie za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009,
9. poistné na invalidné poistenie v za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decem-

- bra 2009,
 10. poistné na úrazové poistenie za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009,
 11. poistné na garančné poistenie za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009,
 12. poistné na poistenie v nezamestnanosti za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009,
 13. poistné do rezervného fondu a príspevky do rezervného fondu solidarity za obdobie od 1. januára 2004 do 31. decembra 2009,
 14. príspevky na starobné dôchodkové sporenie za obdobie od 1. januára 2005 do 31. decembra 2009.
- Sociálna poisťovni netreba podávať žiadosť o odpustenie penále, pretože Sociálna poisťovňa bude konať o odpustení penále z úradnej povinnosti.
- Ak má dlžník – fyzická osoba alebo právnická osoba – pochybnosti, či pozná správnu sumu poistného a príspevkov, ktoré dlhuje, Sociálna poisťovňa odporúča, aby sa v predstihu obrátil na jej miestne príslušnú pobočku.

(aj)

Čo priniesla novela Zákonníka práce účinná od 1. marca 2010

V tomto príspevku by sme chceli poukázať na najdôležitejšie ustanovenia poslednej novely Zákonníka práce, pretože sa týka takých právnych inštitútov Zákonníka práce, ktoré zabezpečujú flexibilitu pracovnoprávnych vzťahov. Tieto právne inštitúty vo veľkej miere zamestnávateľia využívajú, a to najmä v čase globálnej a hospodárskej krízy.

Zákon č. 574/2009 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „novela Zákonníka práce“) nadobudla účinnosť 1. marca 2010. Touto novelou sa na základe požiadavky Európskej komisie menia ustanovenia upravujúce atypické (doplnkové) pracovné pomery, a to najmä pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na kratší pracovný čas a agentúrne zamestnávanie.

Účelom novely Zákonníka práce je zosúladiť vnútroštátnych právnych predpisov Slovenskej republiky so

- Smernicou Rady 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas,
- Smernicou Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú a
- Smernicou Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci.

Cieľom novely Zákonníka práce je

- precizovať definíciu porovnateľného zamestnanca tak, aby pri aplikácii právnych inštitútov, ako sú napr. kratší pracovný čas, pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu a dočasné pridelenie, bolo možné vykonať porovnanie k zamestnancovi, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas s cieľom dodržania zásady nediskriminácie,
- upraviť v zmysle požiadavky Európskej komisie ustanovenia, ktoré sa týkajú uzatvárania pracovného pomeru na určitú dobu tak, aby opakované uzatváranie pracovného pomeru na určitú dobu, resp. jeho predĺženie nad rozsah ustanovený v odseku 2 § 48, bolo možné len vo väzbe na charakter prác,
- dodržať zásadu rovnakého zaobchádzania pokiaľ ide o zamestnanca v pracovnom pomere na kratší pracovný čas. Vypustili sa odseky 6 a 7 z § 49 Zákonníka práce ako ustanovenia, ktoré umožňovali diskrimináciu zamestnancov,
- zapracovať novoprijatú Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci do § 58, ktorou sa vytvára ochranný rámec pre dočasné agentúrnych zamestnancov, ktorý je nediskriminačný, transparentný a primeraný a zároveň rešpektuje rôznorodosť pracovných trhov.

Porovnateľný zamestnanec

Definícia porovnateľného zamestnanca sa uplatňuje pri zabezpečovaní dodržiava-

nia zásady rovnakého zaobchádzania a to pri aplikácii právnych inštitútov, ako sú napr. kratší pracovný čas, pracovný pomer na určitú dobu, agentúrne zamestnávanie, odmeňovanie a pod. Zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na určitú dobu, pracovný pomer na kratší pracovný čas alebo agentúrny zamestnanec, musí mať zaručené tie isté práva ako zamestnanec, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa alebo u zamestnávateľa podľa § 58 Zákonníka práce.

Novelou sa dopĺňa definícia porovnateľného zamestnanca v § 40 ods. 9 Zákonníka práce tak, aby bolo jasné, že pracovné podmienky a podmienky zamestnania aj u kategórii zamestnancov, ktoré majú doplnkové pracovné pomery, nemôžu byť menej priaznivé, ako sú pracovné podmienky a podmienky zamestnania u zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas u toho istého zamestnávateľa.

Pracovný pomer na určitú dobu

Doterajší právny stav umožňoval zamestnávateľovi a zamestnancovi uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu až na tri roky, avšak opakované uzatvorenie pracovného pomeru alebo jeho predĺženie v rámci troch rokov bolo možné najviac jedenkrát.

Novelizované ustanovenie Zákonníka práce umožňuje dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu najdlhšie na dva roky, pritom predĺženie alebo opätovné dohodnutie tohto pracovného pomeru umožňuje najviac dvakrát bez toho, aby zamestnávateľ musel mať na takéto predĺženie alebo opätovné dohodnutie vecný dôvod. Týmto ustanovením sa flexibilnejšie reaguje na potreby zamestnávateľov a zamestnancov.

Okrem zmeny spočívajúcej v skrátení termínovania pracovného pomeru najviac na dva roky a rozšírenia možnosti opakovaného uzavretia pracovného pomeru alebo jeho predĺženia medzi tými istými účastníkmi bez existencie kvalifikovaného dôvodu až na dvakrát, podstatná zmena, ktorú priniesla novela Zákonníka práce, sa týka vypustenia kategórii zamestnancov, s ktorými bolo možné neobmedzené opakované uzatváranie pracovného pomeru na určitú dobu alebo jeho predĺženie. Touto úpravou sa zosúladiť ustanovenia § 48 Zákonníka práce so smernicou Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú. Nesúlad sa týkal výnimiek ustanovených v § 48 ods. 6 Zákonníka práce, ktoré umožňovali neobmedzené

uzatváranie pracovného pomeru na určitú dobu so skupinami zamestnancov, čím boli tieto kategórie zamestnancov vystavení diskriminácii.

V zmysle citovanej smernice zamestnanci, ktorí majú uzatvorený pracovný pomer na určitú dobu nesmú byť voči porovnateľným stálym zamestnancov znevýhodňovaní len preto, že majú uzatvorenú pracovnú zmluvu na určitú dobu, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody. Za objektívne dôvody primerane odôvodnené oprávneným cieľom sa považujú len dôvody, ktoré sú založené na požiadavkách na charaktere prác, a teda tie, ktoré sú ustanovené v § 48 ods. 4 Zákonníka práce. Túto charakteristiku nespĺňali kategórie osôb, medzi ktoré patrí zamestnanec, ktorý je štatutárnym orgánom alebo členom štatutárneho orgánu, vedúci zamestnanec, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu, zamestnanec, ktorý je poberateľom starobného dôchodku, invalidného dôchodku, výsluhového dôchodku alebo invalidného výsluhového dôchodku a zamestnanec u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva najviac 20 zamestnancov. Na základe uvedeného tieto skupiny zamestnancov boli zo Zákonníka práce vypustené.

Medzi oprávnené dôvody ustanovené v § 48 ods. 4, sa novelou Zákonníka práce zaradili aj

- opatrovateľské práce podľa osobitného predpisu,
- práce pre ktoré sa vyžaduje vzdelanie umeleckého smeru a tvorivé práce zamestnanca vo vede, výskume, vývoji.

V zmysle vyššie citovanej smernice Rady sa v § 48 ods. 7 sa precizovala definícia porovnateľného zamestnanca, a to pokiaľ ide o dodržiavanie rovnakých pracovných podmienok a podmienok zamestnávania voči zamestnancom, ktorí majú terminovaný pracovný pomer v porovnaní s ostatnými zamestnancami v pracovnom pomere na neurčitý čas u toho istého zamestnávateľa, u ktorého vylukujú rovnakú alebo obdobnú prácu.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas

Jednou z foriem flexibilného zamestnávania je aj pracovný pomer na kratší pracovný čas. Keďže účelom smernice Rady 97/81/ES o rámcovej dohode o práci na kratší pracovný čas je zabezpečiť odstránenie diskriminácie zamestnancov vykonávajúcich práce na kratší pracovný čas a zlepšiť kvalitu práce na kratší pracovný čas, bolo potrebné zrušiť z ust. § 49 odseky 6 a 7. Týmto vypustením sa

>>>

odstránili výnimky, ktoré umožňovali rozdielne zaobchádzanie so zamestnancami v pracovnom pomere na kratší pracovný čas ako je 15 hodín týždenne. Voči týmto zamestnancom nemali zamestnávateľia taký istý rozsah povinností ako voči ostatným zamestnancom vykonávajúcim prácu v úväzku 15 a viac hodín týždenne. Títo zamestnanci, vzhľadom na doplnkový charakter ich pracovných pomerov, mali zníženú právnu ochranu.

V dôsledku tejto zmeny sa už aj na pracovné pomery na kratší pracovný čas, ktorý nepresahuje 15 hodín týždenne, od nadobudnutia účinnosti novely vzťahujú ustanovenia o výpovednej dobe (§ 62), o výpovedných dôvodoch (§ 63), o zákaze výpovede v ochrannej dobe (§ 64 ods. 1 písm. a), b), d) a e), o participácii zástupcov zamestnancov pri hromadnom prepúšťaní (§ 73), o účasti zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 74) a o ochrane zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru (§ 240 ods. 8).

Dočasné pridelenie

Zamestnávanie prostredníctvom agentúr dočasného zamestnávania je jednou z atypických a flexibilných foriem zamestnávania fyzických osôb. Sú len doplnkovou formou účasti občanov na práci. Pre tieto atypické formy pracovnoprávných vzťahov je charak-

teristická najmä ich krátkodobosť, obmedzenosť a dočasnosť. Hlavnou formou zamestnávania je pracovný pomer založený pracovnou zmluvou na neurčitý čas a na ustanovený týždenný pracovný čas.

Agentúry dočasného zamestnávania poskytujú svojich zamestnancov najmä na obsadenie prechodne voľných pracovných miest, na zastupovanie stálych zamestnancov počas choroby, materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, často poskytujú zamestnancov, ktorí vynikajú všestrannými zručnosťami a kvalifikáciou na realizáciu špecifických úloh.

Doterajšia právna úprava agentúrneho zamestnávania zamestnancov umožňovala uplatniť výnimku z rovnakého zaobchádzania, a to pokiaľ ide o mzdové podmienky zamestnancov dočasne pridelených zamestnávateľom alebo agentúrou dočasného zamestnávania, ktorí plnili úlohy u užívateľského zamestnávateľa menej ako tri mesiace.

Po prijatí smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci, ktorou sa zaručuje ochrana pre dočasných agentúrnych zamestnancov a zlepšuje kvalita dočasnej agentúrnej práce, bolo nevyhnutné túto výnimku zrušiť s cieľom rešpektovania všeobecného princípu nediskriminácie agentúrnych zamestnancov v porovnaní s kme-

novými zamestnancami u užívateľského zamestnávateľa. Z toho dôvodu sa zo Zákonníka práce vypustili z § 58 odseky 7 a 8.

Nová smernica o agentúrnej práci zabezpečuje svojimi článkami predchádzanie zneužívania agentúrnych zamestnancov agentúrami dočasného zamestnávania úpravou rôznych dodatkov, aby agentúry nestratili dočasných zamestnancov. Niektoré agentúry dočasného zamestnávania upravovali v zmluvách doložky, ktorými sa malo zamestnancom zabrániť uzatvorenie pracovnej zmluvy s užívateľským zamestnávateľom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania.

V zmysle čl. 6 ods. 2 smernice Rady 2008/104/ES o dočasnej agentúrnej práci a na základe poznatkov z aplikačnej praxe sa v § 59b novely Zákonníka práce deklarovalo, že ustanovenia pracovnej zmluvy alebo dohody, ktoré uzatvorenie pracovného pomeru medzi užívateľským zamestnávateľom a zamestnancom po jeho pridelení agentúrou dočasného zamestnávania alebo zamestnávateľom zakazujú alebo ich uzatvoreniu zabraňujú, sú neplatné pre rozpor so zákonom.

JUDr. Mária Rybárová, PhD.

Príklady

Zamestnávateľ zamestnáva 10 zamestnancov. Piatich zamestnancov zamestnal na určitú dobu dva roky. Po uplynutí dvoch rokov by chcel predĺžiť s týmito zamestnancami pracovný pomer na určitú dobu ešte na dva roky aj bez dôvodu uvedeného v odseku 4. Zamestnávateľ tak nemôže urobiť pretože nejde o výnimku ustanovenú v odseku 6 Zákonníka práce.

Zamestnávateľ dohodol pracovný pomer na určitú dobu, avšak v písomnej pracovnej zmluve neurčil dobu trvania. Uviedol ale, že doba jeho trvania je podľa potrieb zamestnávateľa. Takýto pracovný pomer je dohodnutý na čas neurčitý.

Zamestnávateľ dohodol pracovný pomer na určitú dobu, avšak tento pracovný pomer na určitú dobu nebol dohodnutý písomne. Absencia písomnej formy spôsobila, že takýto pracovný pomer je dohodnutý na neurčitý čas.

Zamestnávateľ môže napr. uzatvoriť prvú pracovnú zmluvu na určitú dobu bez vecného dôvodu najdlhšie na dva roky a nad rámec dvoch rokov túto pracovnú zmluvu už nemôže predlžovať bez vecného dôvodu. Týmto spôsobom zamestnávateľ vyčerpal zákonné maximum pri uzatváraní pracovných zmlúv na určitú dobu bez vecného dôvodu.

Zamestnávateľ dohodol so zamestnancom pracovný pomer na určitú dobu na dva roky. Zamestnávateľ zamýšľa opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu na ďalšie dva roky, pričom v pracovnej zmluve nie je uvedené opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu presahujúce dva roky vo vzťahu k charakteru prác. Postup zamestnávateľa je nesprávny. Pretože neboli splnené zákonné podmienky na uzatvorenie pracovného pomeru na určitú dobu uvedené v § 48 ods. 1 Zákonníka práce, takýto pracovný pomer sa posudzuje ako pracovný pomer uzatvorený na neurčitý čas.

So zamestnancom poberateľom starobného dôchodku sa 1.2.2010 dohodol pracovný pomer na určitú dobu - 6 mesiacov. Zamestnávateľ hodlá so zamestnancom predĺžiť pracovný pomer bez dôvodov ešte dvakrát do troch rokov. Zamestnávateľ môže pracovný pomer predĺžiť bez dôvodov ešte dvakrát, ale len do dvoch rokov. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky by bolo možné už len z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 alebo ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.

So zamestnancom poberateľom starobného dôchodku sa predlžoval a opätovne uzatváral pracovný pomer na určitú dobu už päť rokov. Zamestnancovi končí pracovný pomer na určitú dobu 30.4.2010. Zamestnávateľ hodlá s ním dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu podľa nového právneho stavu na dva roky. Zamestnávateľ tak urobiť nemôže. Môže so zamestnancom predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu len z dôvodov uvedených v § 48 ods. 4 alebo ak ide o zamestnanca, o ktorom to ustanovuje zákon alebo medzinárodná zmluva.. Ak by chcel zamestnávateľ opätovne uzatvoriť pracovný pomer na určitú dobu, v tomto prípade musí dôjsť ku skončeniu predchádzajúceho pracovného pomeru, avšak nový pracovný pomer musí vzniknúť pred uplynutím šiestich mesiacov po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru na určitú dobu medzi tými istými účastníkmi.

Zamestnávateľ dohodol pracovný pomer na určitú dobu na dva roky – zastupovanie zamestnankyne počas materskej dovolenky. Po skončení zastupovania zamestnankyne zamestnávateľ zamýšľa opätovne dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu s tým istým zamestnancom na zastupovanie zamestnanca počas výkonu verejnej funkcie. Zamestnávateľ môže tak urobiť, pretože tento dôvod je uvedený v § 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce.

Zmeny v oblasti služieb zamestnanosti

Prvého marca 2010 nadobudol účinnosť zákon č. 52/2010 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.



Uvedenou novelou zákona o službách zamestnanosti sa zaviedlo nové aktívne opatrenie na trhu práce – príspevok na podporu regionálnej a miestnej zamestnanosti (§ 50i). Účelom tohto nového príspevku je podpora vstupu a opätovného vstupu znevýhodnených skupín uchádzačov o zamestnanie na trh práce, podpora regionálnej a miestnej zamestnanosti pri širšom uplatnení orgánov územnej samosprávy v úlohe zamestnávateľa a zmiernenie regionálnych disparít. Príspevok poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode má zamestnávateľ sídlo alebo trvalý pobyt, ak je zamestnávateľ fyzickou osobou. Príspevok má dočasný charakter a poskytuje sa najdlhšie do 31. decembra 2011.

Podmienky poskytnutia príspevku:

- písomná žiadosť zamestnávateľa,
- uzatvorenie písomnej dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľom,
- prijatie do pracovného pomeru na určitú dobu (najmenej deväť mesiacov v rozsahu najmenej polovice ustanoveného týždenného pracovného času) znevýhodneného uchádzača o zamestnanie podľa § 8 ods. 1 písm. a) až e), h), i) alebo k), pričom nie je stanovená podmienka dĺžky vedenia zne-

výhodneného uchádzača o zamestnanie v evidencii uchádzačov o zamestnanie.

Za zamestnávateľa sa na účely poskytnutia tohto príspevku považuje

- právnická osoba, ktorá je obcou, samosprávnym krajom, združením obcí, združením samosprávnych krajov, a právnická osoba, ktorej zakladateľom alebo zriaďovateľom je obec alebo samosprávny kraj,
- právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá vykonáva svoju činnosť v niektorej z oblastí podľa § 52a ods. 1 písm. a) zákona (napr. poskytuje verejnoprospešné služby a ďalšie služby v oblasti sociálnych vecí, zdravotníctva, vzdelávania, kultúry, športu, pri tvorbe, ochrane, udržiavaní alebo zlepšovaní životného prostredia, pri starostlivosti o ochranu a zachovanie kultúrneho dedičstva a pod.).

Ako sa poskytuje príspevok

Príspevok sa poskytuje mesačne, najviac počas deviatich mesiacov, a to vo výške

- a) 90 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas prvých troch mesiacov, najviac vo výške 90 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje,
- b) 80 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas ďalších troch mesiacov, najviac vo výške 80 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje,
- c) 70 % z celkovej ceny práce zamestnanca počas ostatných troch mesiacov, najviac vo výške 70 % z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku životného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe podľa osobitného predpisu, platnej k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa príspevok poskytuje.

Maximálna výška príspevku z celkovej ceny práce vypočítanej zo sumy dvojnásobku ži-

votného minima poskytovaného jednej plnoletej fyzickej osobe (CCP):

- 90 % z CCP: **450,37 €**,
- 80 % z CCP: **400,33 €**,
- 70 % z CCP: **350,29 €**.

Príspevok sa neposkytuje na zamestnávanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na ktorého zamestnávanie bol na to isté obdobie poskytnutý príspevok podľa § 50, § 50a, § 50c, § 50d, § 50e, § 51a, § 56 a 56a zákona o službách zamestnanosti. Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, na ktorého zamestnávanie sa mu poskytuje príspevok, dočasne prideliť na výkon práce k užívateľskému zamestnávateľovi.

Ďalšie zmeny

Okrem toho sa predmetnou novelou zákona o službách zamestnanosti na prechodné obdobie do konca roku 2010 zaviedla možnosť opakovaného vykonávania aktivačnej činnosti formou menších obecných služieb pre obec podľa § 52. Jeho cieľom je podporiť plynulé udržiavanie pracovných návykov dlhodobou nezamestnaných občanov, ktorí sú poberateľmi dávky v hmotnej núdzi a príspevkov k dávke v hmotnej núdzi, aby sa zvýšila ich pripravenosť na opätovný vstup na trh práce.

Taktiež sa legislatívne upravil rámec na zamedzenie nelegálnej práce a nelegálneho zamestnávania, a to tým, že:

- upravili sa podmienky, za ktorých môže uchádzač o zamestnanie vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie vykonávať zárobkovú činnosť,
- rozšírila sa pôsobnosť úradu práce, sociálnych vecí a rodiny oznamovať na účely zrušenia živnostenského oprávnenia príslušným orgánom opakované porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania,
- ustanovila sa povinnosť Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny ukladať pokuty za porušenie povinností podľa zákona o službách zamestnanosti, ako aj za nelegálne zamestnávanie a zároveň sa ustanovila dolná hranica (2 000 €) a zvýšila horná hranica (200 000 €) pokuty za nelegálne zamestnávanie.

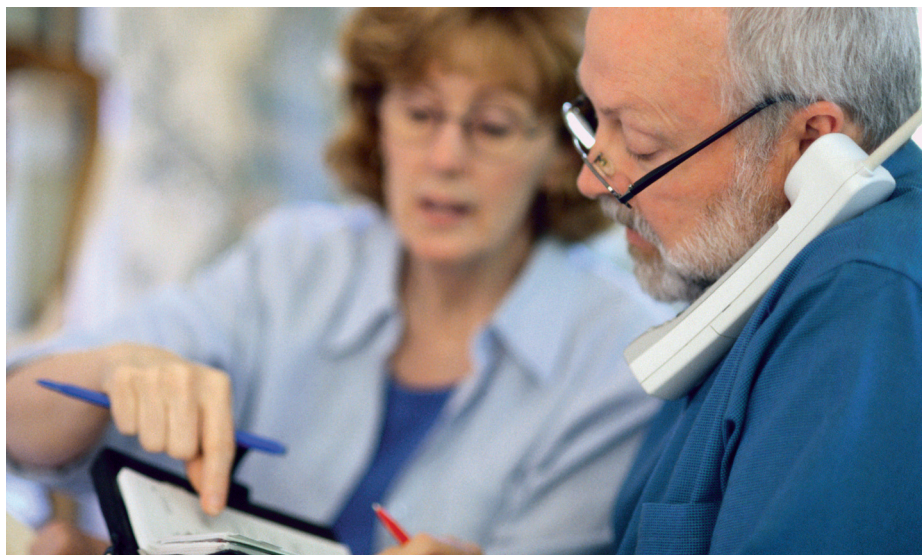
Mgr. Katarína Lanáková

'Absolvent školy, občan starší ako 50 rokov veku, dlhodobo nezamestnaný občan, občan, ktorý nevykonával zárobkovú činnosť ani sa nepripravoval na povolanie v rámci sústavnej prípravy na povolanie alebo v systéme ďalšieho vzdelávania najmenej počas 24 mesiacov pred dňom ostatného zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie z dôvodu ťažkostí pri zladovaní svojho pracovného života a rodinného života, rodič alebo osoba, ktorej súd zveril dieťa do starostlivosti, alebo osoba, ktorej bolo dieťa dočasne zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu, starajúca sa najmenej o tri deti do skončenia povinnej školskej dochádzky alebo osamelý rodič starajúci sa aspoň o jedno dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, občan so zdravotným postihnutím, občan, ktorý má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o 20 %, ale najviac o 40 %, občan, ktorý sa stal nezamestnaným z dôvodu skončenia pracovného pomeru z organizačných dôvodov, z dôvodu ohrozenia chorobou z povolania, z dôvodu dosiahnutia najvyššej prípustnej expozície na pracovisku alebo z dôvodu dosiahnutia veku, pre ktorý nemôže vykonávať pôvodné zamestnanie.

²185,19 € (k 1. júlu 2009).

Ako si uplatniť nárok na starobný dôchodok

Konanie o priznanie starobného dôchodku sa začína na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby (žiadateľa), ktorá si uplatňuje nárok na dôchodok a nárok na jeho výplatu.



Žiadateľ je povinný preukázať skutočnosti, ktoré sú rozhodujúce na nárok na starobný dôchodok a na jeho výplatu, a to spôsobom, ktorý určí Sociálna poisťovňa.

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

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

Spísanie žiadosti

Žiadosť o priznanie starobného dôchodku spisuje pobočka Sociálnej poisťovne (ďalej len „pobočka“) príslušná podľa miesta trvalého pobytu žiadateľa.

Ak sa žiadateľ prechodne zdržiava mimo miesta svojho trvalého pobytu a zo zdravotných dôvodov nie je schopný podať žiadosť v pobočke, ktorá je príslušná podľa miesta trvalého pobytu, žiadosť môže spísať pobočka príslušná podľa miesta prechodného pobytu.

Žiadateľ, ktorý je vo väzbe alebo vo výkone trestu odňatia slobody, podáva žiadosť prostredníctvom ústavu Zboru väzenskej a

justičnej stráže v pobočke, ktorá je príslušná podľa sídla tohto ústavu.

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

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

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

chodku manžela, ktorému bol dôchodok upravený z dôvodu jediného zdroja príjmu. Aby nárok na starobný dôchodok, o ktorého priznanie sa žiada, mohla Sociálna poisťovňa posúdiť čo najrýchlejšie, je potrebné údaje uvedené v žiadosti preukázať hodnovernými dokladmi. Žiadosť nedoložená potrebnými dokladmi si vyžaduje dodatočné zisťovanie chýbajúcich údajov, čo má spravidla za následok, že o žiadosti nie je možné včas rozhodnúť.

K žiadosti o starobný dôchodok musia byť priložené najmä tieto doklady:

■ potvrdenie o všetkých obdobiach, v ktorých občan

- bol evidovaný v evidencii nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie pred 1. januárom 2001,

- poberal podporu v nezamestnanosti v čase od 1. januára 2001 do 31. decembra 2003,

■ hodnoverný doklad (najmä evidenčný list dôchodkového zabezpečenia, potvrdenie zamestnávateľa, prípadne jeho právneho nástupcu), z ktorého je zrejmé, odkedy a dokedy trvalo zamestnanie,

■ potvrdenie zamestnávateľa o dobe zamestnania pred 1. májom 1990 v štátoch, s ktorými Slovenská republika nemá uzavretú medzishátatnu zmluvu o sociálnom zabezpečení.

Ďalšie doklady

Okrem už uvedených dokladov sa predkladajú aj ďalšie doklady, a to podľa toho, o preukázanie ktorých skutočností ide.

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

Ak žiadateľ o starobný dôchodok dosiahol **dôchodkový vek pred 1. januárom 2004 a bol naďalej nepretržite zamestnaný k 31. decembru 2003**, k žiadosti o dôchodok je potrebné predložiť **potvrdenie zamestnávateľa o sume dosiahnutých vymeriavacích základov** odo dňa dosiahnutia dôchodkového veku do konca kalendárneho roku, v ktorom dôchodkový vek dosiahol.

Aby zamestnávateľ mohol príslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne včas predložiť vyššie uvedené doklady (evidenčný list dôchodkového poistenia a potvrdenie o vymeriavacom základe), oznamuje za-



mestnanec v týchto situáciách zamestnávateľovi, od ktorého dátumu žiada priznať starobný dôchodok.

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

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

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

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

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

Výplata dôchodkov

Dôchodky sa vyplácajú v hotovosti alebo na účet v banke. Ak sa nežiada o iný spôsob výplaty dôchodku, je potrebné požiadať o zriadenie účtu na výplatu dôchodku v banke, s ktorou Sociálna poisťovňa uzatvorila zmluvu na bezhotovostné poukazovanie dávok na účet. Súčasne je potrebné (s výnimkou, ak žiadateľovi Sociálna poisťovňa už vypláca dôchodok na účet) k žiadosti pripojiť tlačivo vyplnené žiadateľom a potvrdené bankou.

Poberateľovi dávky, ktorému sa poskytuje

starostlivosť v zariadení sociálnych služieb a nepožiadal o iný spôsob výplaty, sa dôchodok vypláca prostredníctvom hromadného poukazu do tohto zariadenia.

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

Vaša otázka

Na Slovensku som odpracovala viac ako 29 rokov ako učiteľka v materskej škole. V roku 1999, po smrti môjho manžela, som sa odsťahovala k dcére, ktorá býva v Českej republike. Tu som už zamestnaná nebola, pomáhala som dcére so starostlivosťou o jej domácnosť. Narodila som sa 4. mája 1951 a mám jednu dcéru. Mám niekoľko otázok. Kedy budem mať nárok na starobný dôchodok? Bude sa mi vyplácať starobný dôchodok zo Slovenska? Ak áno, ako mám požiadať o dôchodok? Musím pricestovať na Slovensko?

Naša odpoveď

Dôchodkový vek ženy stanovuje § 65 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 555/2007 Z. z., ktorý dôchodkový vek diferencuje nielen podľa dátumu narodenia ženy, ale aj podľa počtu detí, ktoré vychovala.

Uvádzate, že ste vychovali jedno dieťa. Dôchodkový vek ženy, ktorá sa narodila v roku 1951 a vychovala jedno dieťa, sa určí tak, že k veku 56 rokov sa pripočíta 36 kalendárnych mesiacov. Dôchodkový vek preto dosiahnete dovŕšením 59. roku veku Z toho vyplýva, že dôchodkový vek dovŕšite 4. mája 2010. Svoj dôchodkový vek môžete aj priamo vypočítať, a to pomocou kalkulačky, ktorá je umiestnená na webovej stránke Sociálnej poisťovne (www.socpoist.sk) v časti Dôchodkové poistenie – Výpočet dôchodkového veku (<http://www.socpoist.sk/vypocet-dochodkoveho-veku/15075s>).

Upozornenie

Príjemca dôchodkovej dávky je povinný podľa § 227 ods. 3 a 4 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 555/2007 Z. z. oznámiť Sociálnej poisťovni **do ôsmich dní** každú zmenu v údajoch uvedených v žiadosti o dôchodok. Okrem dosiahnutia dôchodkového veku ďalšou z podmienok nároku na starobný dôchodok je získať aspoň 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia. Ak ste odpracovali 29 rokov v pracovnom pomere, dá sa odôvodnene predpokladať, že podmienku potrebného počtu rokov spĺňate. Preto ak požiadate o priznanie starobného dôchodku, s najväčšou pravdepodobnosťou sa Vám starobný dôchodok prizná a bude vyplácať. Kedže bývate na území Českej republiky, nebude potrebné, aby ste pricestovali na spísanie žiadosti o starobný dôchodok. Žiadosť o starobný dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky budete môcť podať v príslušnej inštitúcii sociálneho poistenia vášho súčasného bydliska.

Znamená to, že bude potrebné, aby ste sa s požiadavkou o spísanie žiadosti o starobný dôchodok obrátili na zamestnancov miestnej príslušnej okresnej správy sociálneho zabezpečenia v Českej republike. Na tejto skutočnosti nemení nič ani to, že máte záujem požiadať o dôchodok len z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky. Uvedený postup stanovujú koordinačné nariadenia, ktoré uplatňujú členské štáty Európskeho hospodárskeho priestoru.

Aby mohla Sociálna poisťovňa o nároku na starobný dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky rozhodnúť, je potrebné k žiadosti priložiť originál alebo úradne overenú fotokópiu:

- dokladu o ukončení vzdelania (výučný list, maturitné vysvedčenie, diplom a podobne) alebo potvrdenie školy, odkedy a dokedy trvalo štúdium, ktoré nebolo ukončené predpísaným spôsobom,
- rodných listov detí.

Príslušná inštitúcia sociálneho poistenia v Českej republike, ktorou je Česká správa sociálneho zabezpečenia, následne postúpi vašu žiadosť o starobný dôchodok Sociálnej poisťovni. Sociálna poisťovňa na jej základe rozhodne o nároku na starobný dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky.



Profesie – akým smerom pôjde dopyt

Vedecko-technický pokrok, sociálna a klimatické zmeny v najbližších dvoch desiatkach rokov premenia trh práce na nepoznanie. Tento záver obsahuje správa «Shape of Jobs to Come», ktorú pripravila výskumná organizácia Fast Future pre vládu Veľkej Británie. Účast' na práci nad dokumente prijali poprední futurológovia a prognostici, ktorých požiadali hodnotiť, ako rozvoj vedy a technológií ovplyvní trh práce v období od roku 2010 do roku 2030. Výňatky zo správy a zoznam najžiadanejších profesií firma zverejnila na svojom internetovom portáli.



Futurologia je veda, ktorá sa zaoberá štúdiom a skúmaním budúcnosti. Vytvára transdisciplinárny priestor, ktorý umožňuje konštruovanie alternatívnych scenárov možného budúceho vývoja spoločnosti a civilizácie. Umožňuje zároveň prekročiť obmedzenia dané špecializáciou jednotlivých vedných odborov a integrovať poznatky rôznych vedných odborov navzájom, ako i ich rozšírenie o dimenzie filozofie, umenia, kultúry, náboženstva, spirituality, prípadne o iné pohľady týkajúce sa budúceho vývoja človeka, spoločnosti a civilizácie.

Podľa výskumníkov Fast Future veľmi výrazné zmeny nastanú napríklad v priemysle zdravotníckych služieb, v samotnej medicíne a poľnohospodárstve, ktorých rozvoj je čoraz viac ovplyvňovaný informačnými technológiami a robotmi. Dvadsiatku najžiadanejších profesií budúcnosti vedú výrobcovia umelých častí ľudského tela. Táto oblasť sa môže v budúcnosti premeniť na samostatné priemyselné odvetvie. Výsledkom rozvoja medicínskych technológií bude možná výroba umelých ľudských orgánov určených na implantáciu namiesto poškodených alebo chorých častí tela. Futurológovia poukazujú na to, že najväčšie objednávky by mali byť od vojakov a profesionálnych športovcov.

„V porovnaní s cenou za získanie nového veľmi kvalitného futbalového útočníka kúpa páru nových končatín po milión libier bude pre majiteľov futbalových klubov nepodstatnou maličkosťou,“ myslí si Rohit Talwar, výkonný riaditeľ firmy Fast Future. Úroveň rozvoja medicíny podľa neho umožní s veľkou mierou predpokladu predpovedať, kedy a pre aké príčiny prestanú slúžiť nohy futbalistu. Riaditeľ tvrdí, že namiesto trojmesačného pobytu v nemocnici bude výhodnejšie kúpiť mu nové nohy a o niekoľko dní bude môcť hrať.

Na druhé miesto v zozname futurologovia umiestnili odborníkov v oblasti nanotechnologickej medicíny. Tí, ako si myslia, budú rozpracovávať rôznorodé zariadenia neskôr používané lekármi, ktoré budú môcť v ľudskom tele fungovať autonómne. Podobné zariadenia, ktoré sú schopné pohybovať sa v ľudskom tele, sa konštruujú už dnes. Vedci z oblasti nanotechnológií ich vymýšľajú spolu s expertmi v oblasti medicíny. Mali by byť napríklad schopné deštruovať rakovinové bunky.

Na treťom mieste sú farmári, ktorí sa budú špecializovať na výrobu geneticky modifikovaných potravinárskych kultúr a zvierat, kto-

ré majú rôzne úžitkové vlastnosti. Je zaujímavé, že na ôsmej priečke popularity budúcich povolání sú takzvaní vertikálni farmári. Ako predpokladajú autori, v budúcnosti sa vytratia také profesie, ako je mäsiar, pekáč, ale objavia sa odborníci na takzvané vertikálne pôdohospodárstvo. Budú sa zaoberať pestovaním potravín v mestských výškových budovách, čo si vyžiada špecifické poznatky a technológie.

Na trh práce v budúcnosti budú mať vplyv rôzne faktory. Napríklad rozvoj kozmonautiky bude napomáhať popularitu profesie pilota kozmickej lode. Rozvoj kozmickej turizmu bude viesť k tomu, že sa objavia profesie kozmických dizajnérov a architektov. Budú projektovať domy, ktoré budú umiestnené na obežnej dráhe okolo Zeme, na Mesiaci a neskôr obydlia na iných planétach.

Riziko toho, že sa objavia smrteľné vírusy, bude viesť k tomu, že stúpne dopyt po „manažeroch karantény“. Zmeny klímy vyvolajú väčšiu potrebu klimatológov, ktorí budú schopní eliminovať ich negatívny vplyv, a tiež odborníkov zameraných na riadenie počasia.

Rozvoj informačných technológií povedie k potrebe odborníkov špecializujúcich sa



na rozšírenie ľudskej pamäti. V súčasnosti je možné rozširovať objem počítačovej pamäte, futuroológovia predpokladajú, že o 20 rokov to bude možné urobiť s ľudským mozgom.

Okrem toho správa predpokladá stabilitu zamestnanosti v sfére sociálnej problematiky. Budú mať kto? čoraz viac práce, pretože z ekonomiky sa vytratia nielen samostatné profesie, ale aj celé priemyselné odvetvia. Bude to v dôsledku technického pokroku. Pojem jedinej profesie, ktorú si ľudia vybrali na celý život, bude minulosťou. Technológie sa budú rozvíjať tak rýchlo, že bude potrebné prispôbovať sa im a meniť profesijnú špecializáciu. Počas života bude človek meniť v priemere osem až desať profesií, konštatuje správa. Jej autori poznamenávajú, že súčasné deti treba učiť v školách s akcentom na vedecké disciplíny a technológie a tiež riešiť ich komplikované a zložité úlohy, ktoré majú niekoľko úrovní.

Premiér Veľkej Británie Gordon Brown si myslí, že vláda musí pripraviť Veľkú Britániu pre ekonomiku budúcnosti a budúci účastníci trhu práce musia byť na tieto zmeny pripravení. Vyjadril nádej, že mladí ľudia sa vyzbroja poznatkami zo správy firmy Fast Future a budú rozvíjať svoje poznatky v zodpovedajúcich oblastiach, aby využili možnosti, ktoré prinesie nová ekonomika.

Zoznam 20 profesií, po ktorých by mal byť v roku 2030 podľa predpovedí firmy Fast Future najväčší dopyt:

1. Odborníci v oblasti výroby umelých častí ľudského tela.

- 2. Odborníci v oblasti nanomedicíny a nano medicí.**
- 3. Farmári a výrobcovia špecializujúci sa na oblasť výroby geneticky modifikovaných poľnohospodárskych kultúr a zvierat.**
- 4. Odborníci na riadenie staroby, manažéri a konzultanti pre starších ľudí.**
- 5. Odborníci na rozšírenie ľudskej pamäti a na prenos informácií, ktoré sa v nej nazhromaždili, na iné nosiče kvôli ich archivácii.**
- 6. Odborníci na etiku novej vedy, ktorí budú musieť riešiť nové etické ??? v sporných oblastiach vedy (také ako napríklad klonovanie) a pomáhať ľudstvu prijímať o nich rozhodnutia.**
- 7. Kozmickí piloti, sprievodcovia, architekti a dizajnéri.**
- 8. Odborníci na vertikálne poľnohospodárstvo (vertikálni farmári). Budú sa zaoberať pestovaním potravín vo vertikálnych farmách, ktoré sa budú nachádzať v mestských výškových budovách.**
- 9. Odborníci na klimatické zmeny.**
- 10. Odborníci na riadenie masových epidémií a karantény.**
- 11. Špecialisti na riadenie počítaša.**
- 12. Virtuálni advokáti a právnici, ktorí sa špecializujú na oblasť využitia univerzálnych právnych noriem v rôznych krajinách a regiónoch.**
- 13. Odborníci na virtuálne vyučovanie projektujúci a využívajúci virtuálnych intelektuálnych avatarov alebo počítačovo vytvorené osoby na vyučovanie žiakov a študentov.**
- 14. Konštruktéri, dizajnéri a výrobcovia alternatívnych dopravných prostriedkov ďalšieho pokolenia.**
- 15. Odborníci na personalizované médiá, teda médiá – prostriedky komunikácie, ktoré sú prispôbované osobným záujmom samostatných jedincov.**
- 16. Odborníci na bezpečné odstránenie osobných údajov a informácií zo všeobecne dostupných informačných zdrojov, napr. z internetu.**
- 17. Špecialisti a konštruktéri servisov zaoberajúcich sa organizáciou a riadením elektronických informácií (elektronické prihlasovanie a heslá, účtovné zápisy).**
- 18. Makléri a odborníci na trhy virtuálnych a alternatívnych menových devízových jednotiek.**
- 19. Odborníci na sociálne siete.**
- 20. Odborníci na personálny branding (vytváranie personálnej značky), projektovanie a presadzovanie osobných brandov (značiek).**

Fast Future konštatuje, že veda a nové technológie môžu iniciovať a stimulovať inovácie, ktoré povedú k transformácii existujúcich priemyselných odvetví, vytvárať nové podnikateľské modely a vytvoriť úplne nové odvetvia ekonomiky. To povedie k masívnemu prílivu finančných prostriedkov do vedy z verejného aj súkromného sektora v celosvetovom meradle.

Vladimír Bačišin
publicista



Príjmy na sociálnu ochranu (štatistika ESSPROS) v Slovenskej republike v porovnaní s členskými štátmi EÚ

Platná Lisabonská zmluva stanovuje podporu vysokej úrovne sociálnej ochrany a rozvoja ekonomickej a sociálnej previazanosti členských štátov ako úlohu Spoločenstva. Z dôvodu monitorovania vývoja sociálnej ochrany v členských štátoch EÚ Európska komisia vyžaduje dostupnosť aktuálnych a podrobných údajov a informácií o systémoch, súčasnom stave a rozvoji sociálnej ochrany v členských štátoch. Jedným zo základných nástrojov štatistického sledovania sociálnej ochrany je Európsky systém jednotných štatistík sociálnej ochrany (Metodika ESSPROS¹).

Počnúc rokom 2008 (referenčný rok 2006) poskytujú členské štáty EÚ údaje na základe Nariadenia EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (ES) č. 458/2007² o európskom systéme integrovanej štatistiky sociálnej ochrany (ESSPROS) a dvoma implementačnými nariadeniami Komisie:

- **NARIADENIE KOMISIE** (ES) č. 1322/2007³, ktorým sa vykonáva nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 458/2007 o európskom systéme integrovanej štatistiky sociálnej ochrany (ESSPROS), pokiaľ ide o vhodné formáty na zasielanie údajov, zasielané výsledky a kritériá merania kvality pre základný systém ESSPROS a modul o poberateľoch dôchodkov

- **NARIADENIE KOMISIE** (ES) č. 10/2008⁴, ktorým sa vykonáva nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 458/2007 o európskom systéme integrovanej štatistiky sociálnej ochrany (ESSPROS), pokiaľ ide o vymedzenie pojmov, podrobné klasifikácie a aktualizáciu pravidiel zverejňovania údajov základného systému ESSPROS a modulu o po-

berateľoch dôchodkov.

Medzinárodne porovnateľné údaje o príjmoch a výdavkoch na sociálnu ochranu sú dostupné na webovej stránke EUROSTAT-u (EK)⁵ za členské štáty EÚ, najnovšie údaje sú za rok 2007.

V roku 2007 sa v Slovenskej republike údaje o príjmoch a výdavkoch na sociálnu ochranu sledovali podľa týchto programov sociálnej ochrany: (viď zoznam)

Sociálna poisťovňa inštitucionálne zabezpečuje prvý a tretí program a od roku 2004 programy 10, 16 až 19 a program 22.

Príjmy systému sociálnej ochrany (podľa metodiky ESSPROS) zahŕňajú:

- sociálne príspevky (platby do poisťovacích programov) zamestnávateľov a chránených osôb (zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby, dôchodcovia a iní dobrovoľne pliaci poistenci);
- príspevky verejnej správy (ústredná štátna

správa, regionálna samospráva a miestna samospráva);

- transfery z iných programov sociálnej ochrany;
- iné príjmy.

V roku 2007 príjmy na sociálnu ochranu dosiahli v Slovenskej republike 327 991 mil. SK (10 877 mil. eur), čo je v porovnaní s rokom 2006 o 9,8 percentuálneho bodu viac, 1,8-násobný rast voči roku 2000 a 2,9-násobne viac ako v roku 1995. Od roku 2004 sa zvýšil podiel sociálnych príspevkov platených dobrovoľne poistenými osobami.

V roku 2007 hlavným zdrojom financovania sociálnej ochrany na úrovni EÚ 27 boli sociálne príspevky, ktoré tvorili 58,5 % zo všetkých príjmov. Sociálne príspevky platené chránenými osobami (zamestnanci, SZČO, dôchodcovia a dobrovoľní platitelia) v EÚ priemere tvorili 20,0 % (v SR 21,0 %) a zamestnávateľmi 38,5 % (v SR 44,2 %) (tab 2, graf 1).

zoznam programov sociálnej ochrany v SR

č.	Názov programu	č.	Názov programu
1	Nemocenské poistenie	12	Sociálne služby – NISD a súkromný sektor
2	Dôchodkové poistenie - ukončené	13	Sociálne poistenie – silové zložky
3	Poistenie v nezamestnanosti	14	Sociálne zľavy na cestovnom
4	Zdravotné poistenie	15	Sociálne služby – VÚC
5	Štátna sociálna podpora	16	Garančné poistenie
6	Štátna sociálna pomoc	17	Rezervný fond solidarity
7	Imputované dávky – verejný sektor	18	Starobné poistenie
8	Imputované dávky – súkromný sektor	19	Invalidné poistenie
9	Sociálna pomoc samosprávy	20	Starobné dôchodkové sporenie
10	Úrazové poistenie	21	Politiky trhu práce
11	Doplňkové dôchodkové poistenie	22	Príspevky na dôchodkové sporenie

¹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-RA-07-027/EN/KS-RA-07-027-EN.PDF

² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:113:0003:0008:SK:PDF>

³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2007:294:0005:01:SK:HTML>

⁴ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:005:0003:01:SK:HTML>

⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/living_conditions_and_social_protection/data/database



Tab. 1 Príjmy na sociálnu ochranu podľa druhu v SR (v mil. Sk a miera rastu 2007/2006 v %)						
	1995	2000	2006	2007p		2007 2006
				abs.	%	
Celkové príjmy	112 985	181 376	298 714	327 991	100,0	9,8
Príjmy podľa typu						
Sociálne príspevky	70 778	121 091	191 131	213 813	65,2	11,9
Sociálne príspevky zamestnávateľov	52 473	87 548	128 766	145 037	44,2	12,6
Soc. príspevky platené chránenými osobami	18 305	33 543	62 365	68 776	21,0	10,3
Zamestnanci	15 358	27 264	48 821	54 255	16,5	11,1
Samostatné zárobkovo činné osoby	2 916	5 592	11 719	12 627	3,8	7,8
Dôchodcovia a iné osoby	30	687	1 825	1 894	0,6	3,8
Príspevky verejnej správy	40 056	56 278	81 864	87 973	26,8	7,5
Vyčlenené dane	0	0	0	0	0,0	
Všeobecné príjmy	40 056	56 278	81 864	87 973	26,8	7,5
Iné príjmy¹	2 154	4 008	25 719	26 204	8,0	1,9

1) Od roku 2006 vrátane transferu zo Štátneho fondu aktív
p - predbežné údaje

Zdroj: ŠÚ SR-ESSPROS

Financovanie z príspevkov verejnej správy na úrovni EÚ 27 predstavovalo 38,0 %. Európsky priemer zakrýva značné národné rozdiely v štruktúre financovania sociálnej ochrany. Viac než 70 % zo všetkých príjmov tvorili sociálne príspevky v Českej republike (78,2 %), Estónsku (81,5 %) a Belgicku (71,0 %). Prevažne z príspevkov verejnej správy financuje sociálnu ochranu Dánsko (61,9 %) Írsko (53,5 %), a Spojené kráľovstvo (52,7 %). Rozdiely vo financovaní medzi členskými štátmi EÚ sú spôsobené historickým vývojom.

Estónsko prezentovalo nepatrný podiel príjmov od chránených osôb (0,4 %). V Slovinsku je významnejší podiel príjmov od chránených osôb (41,0 %) ako od zamestnávateľov (27,3 %), čo má vplyv na výšku hrubej mzdy zamestnancov. **Na medzinárodné porovnanie záťaže zamestnávateľov odvodiť do poistných fondov treba brať do úvahy údaje zo zisťovania úplných nákladov práce.**

Podiel z iných príjmov (príjmy z vlastníctva a ostatné príjmy) bol v EÚ 27 v roku 2007

3,5%. Avšak hodnoty ukazovateľa boli veľmi vysoké v Rumunsku, Poľsku, na Cypre (vyberajú vyššie príspevky z dôvodu starnutia obyvateľstva), Holandsku (zhodnotenie penzijných fondov) a v Grécku.

Ak porovnáme hodnoty ukazovateľa príjmy na sociálnu ochranu v % HDP, v krajinách s najvyššou mierou (nad 30 % HDP) ako Švédsko, Belgicko, Dánsko, Holandsko a Francúzsko, bola hodnota ukazovateľa viac ako dvojnásobná v porovnaní s krajinami s najnižšími hodnotami ako Estónsko, Rumunsko a Lotyšsko. Nižšiu hodnotu tohto ukazovateľa mali aj krajiny s vysokým rastom HDP. Priemerný údaj za EÚ 15, EA 16 a EÚ 27 je ovplyvňovaný najmä údajmi Francúzska, Nemecka, Talianska a Spojeného kráľovstva.

Ak sú príjmy na sociálnu ochranu vyjadrené v PPS na obyvateľa (štandarda kúpnej sily), rozdiely medzi krajinami sú ešte výraznejšie.

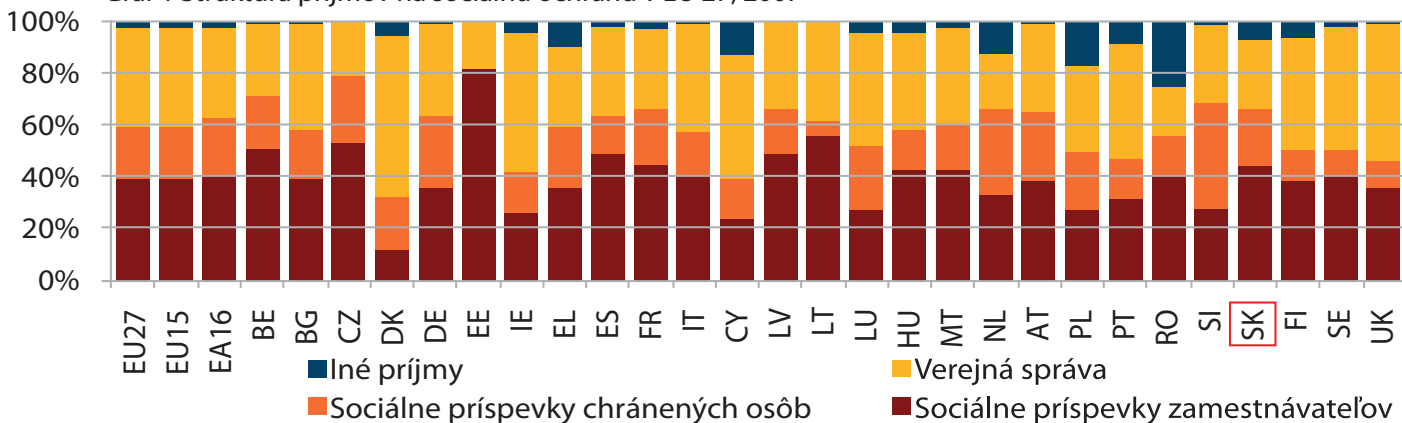
V rámci EÚ 27 v roku 2007 najvyššie príjmy na sociálnu ochranu malo Luxembursko (14 794 PPS na obyvateľa), za ním nasledovalo Holandsko a Švédsko (viac než 10-tis. PPS na obyvateľa). Priemerná hodnota v tých-

to 3 štátoch bola 7,5-krát vyššia v porovnaní s priemernou hodnotou v troch krajinách EÚ s najnižšou hodnotou ukazovateľa, t. j. Rumunsku (1 354 PPS na osobu), Bulharsku a Lotyšsku.

Rozdiely medzi krajinami sú do istej miery úmerné rozdielnym úrovňam bohatstva, ale tiež odrážajú rozdiely v demografických trendoch, v systémoch sociálnej ochrany, v miere nezamestnanosti a sú ovplyvnené aj ďalšími sociálnymi, inštitucionálnymi a ekonomickými faktormi.

V tabuľke č. 3 sú prezentované údaje o príjmoch na sociálnu ochranu v členení podľa sektorov národných účtov. V roku 2007 v Slovenskej republike sa štátny rozpočet podieľal 36,2 % na financovaní systému sociálnej ochrany, finančné a nefinančné korporácie zaplatili do poistných fondov a v imputovaných dávkach 108 286-mil. Sk (čo predstavovalo 33,0 % podiel), domácnosti⁶ 77 864-mil. Sk (23,7 %). Od roku 2004 sa zvýšil podiel financovania sociálnej ochrany aj zo strany regionálnej a miestnej samosprávy (platenie sociálnych odvodov za svojich zamest-

Graf 1 Štruktúra príjmov na sociálnu ochranu v EÚ 27, 2007



Zdroj: Eurostat-ESSPROS

>>>

Tab. 2 Štruktúra príjmov na sociálnu ochranu podľa druhu v EÚ 27 v roku 2007

	Príjmy v % HDP	Príjmy PPS na osobu	Štruktúra príjmov v %			
			Sociálne príspevky zamestnávateľov	Sociálne príspevky chránených osôb	Verejná správa	Iné príjmy
EU 27	27,1	6 755	38,5	20,0	38,0	3,5
EU 15	27,8	7 719	38,5	19,9	38,4	3,1
EA 16	28,1	7 634	39,7	22,4	34,4	3,5
Belgicko	33,1	9 734	49,7	21,3	27,6	1,4
Bulharsko	16,0	1 489	38,9	19,0	40,4	1,6
Česká republika	19,3	3 862	52,3	25,9	20,7	1,1
Dánsko	32,5	9 714	11,5	20,9	61,9	5,7
Nemecko	29,3	8 403	35,2	28,0	35,0	1,9
Estónsko	12,3	2 130	81,1	0,4	18,4	0,1
Írsko	19,8	7 361	26,1	15,5	53,5	4,9
Grécko	25,4	5 957	35,5	22,8	31,8	9,9
Španielsko	22,6	5 932	48,0	15,3	34,6	2,1
Francúzsko	30,6	8 291	44,1	21,2	31,4	3,3
Taliansko	26,8	6 809	40,9	15,8	41,7	1,6
Cyprus	22,1	5 008	23,5	15,0	47,8	13,7
Lotyšsko	13,4	1 929	48,7	17,2	33,6	0,4
Litva	15,3	2 274	55,2	6,2	38,1	0,6
Luxembursko	21,6	14 794	26,9	25,0	43,4	4,7
Maďarsko	25,6	3 989	42,1	15,9	37,1	4,9
Malta	18,1	3 510	42,1	18,0	36,8	3,1
Holandsko	32,2	10 525	32,8	32,6	21,7	12,9
Rakúsko	27,7	8 571	37,7	27,2	33,7	1,3
Poľsko	19,3	2 581	27,0	22,1	32,7	18,2
Portugalsko	26,1	4 945	31,2	15,2	43,9	9,7
Rumunsko	12,8	1 354	40,6	14,6	19,1	25,7
Slovinsko	21,8	4 859	27,3	41,0	29,8	1,8
Slovenská republika	17,7	2 953	44,2	21,0	26,8	8,0
Fínsko	28,7	8 269	37,9	11,8	43,2	7,1
Švédsko	34,2	10 407	40,3	9,5	47,3	2,9
Spojené kráľovstvo	24,2	7 123	35,8	10,0	52,7	1,4

Zdroj: Eurostat – ESSPROS

nancov a platby na sociálne dávky a sociálne služby).

Graf 2 zobrazuje štruktúru príjmov do programov sociálnej ochrany v členení sektorov národných účtov v jednotlivých štátoch EÚ v roku 2007. Významný podiel príjmov zo sektora „zvyšok sveta“ deklarovali Luxembursko (príjmy zamestnancov inštitúcií Európskej komisie) a Grécko. Podiel príjmov z regionálnej a miestnej samosprávy je významný najmä v Dánsku (41,6 %), Švéd-

sku (37,1 %), Španielsku (33,7 %) a Fínsku (26,9 %), kým v Slovenskej republike bol tento podiel len 5,7 %. Najvýznamnejšie sú príjmy do systému sociálnej ochrany z neziskového sektora v Dánsku (5,7 %). Na Malte sa na financovaní sociálnej ochrany nezúčastňuje miestna samospráva.

Graf 3 prezentuje bilanciu príjmov a výdavkov⁷ vyjadrených v % HDP na sociálnu ochranu v členských štátoch EÚ v roku 2007. Väčšina krajín má vyššie príjmy ako výdavky. V Slovenskej republike tento rozdiel predstavujú

príjmy do 2. dôchodkového sporivého piliera a zisky zdravotných poisťovní. Cyprus ne-globalizoval a neprivatizoval svoj dôchodkový systém, ale rozhodol sa z dôvodu starnutia obyvateľstva vyberať o 7 % viac do dôchodkového systému pre budúcich dôchodcov. Krajiny so zavedenými virtuálnymi osobnými účtami⁸, napr. Švédsko (+ 4,5 % HDP) a Fínsko (3,3 % HDP) prezentujú tiež vysoký rozdiel.

⁶ Sektor domácností tvoria všetky rezidentné domácnosti vrátane inštitucionálnych (napr. domovy dôchodcov, kláštory, väznice atď.) a neregistrované podniky (nie kvázikorporácie) vo vlastníctve domácností.

⁷ Výdavky na sociálnu ochranu zahŕňajú výdavky na peňažné a vecné sociálne dávky, administratívne náklady a iné výdavky.

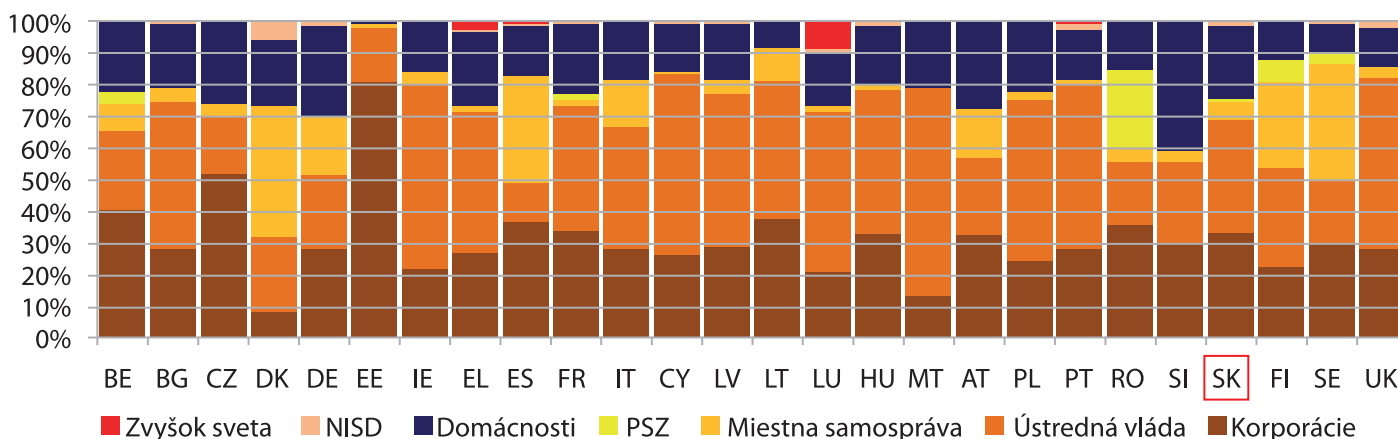
⁸ Model NDC – sociálne príspevky do dôchodkového fondu sa pripisujú na individuálne účty a akumulujú sa na nich. Tieto účty sú virtuálne, pretože z účtov sú financované súčasní dôchodcovia. Naakumulované príspevky sa ročne prepočítajú predpokladanou mierou návratnosti za účelom odhadnúť skutočnú hodnotu splatných práv. Pri odchode do dôchodku sa akumulovaný účtovný stav konvertuje do anuity cez určitý vzorec.

Tab. 3 Príjmy podľa inštitucionálnych sektorov SNÚ v SR
 (v mil. Sk a miera rastu 2007/2006 v %)

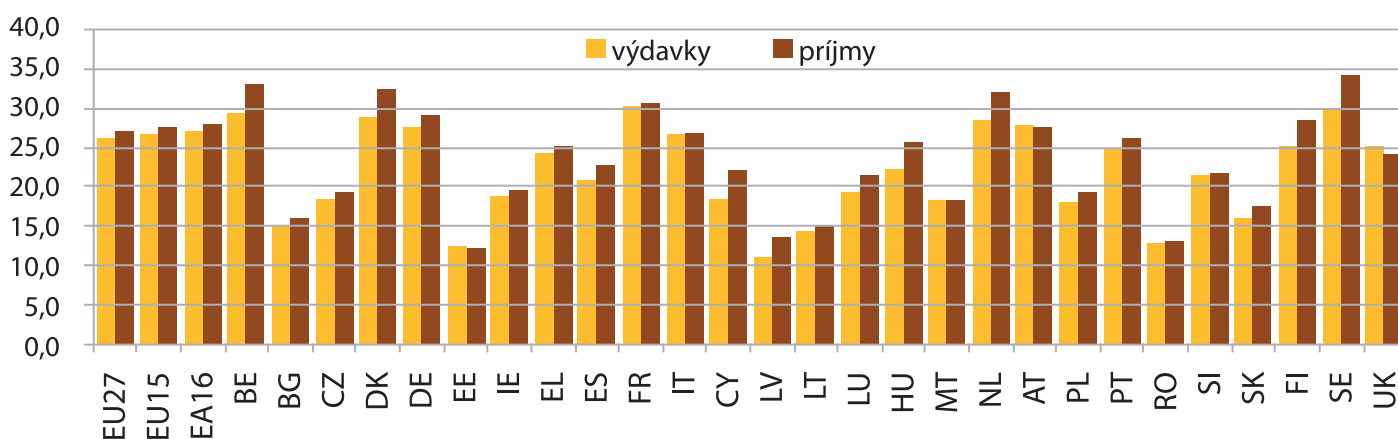
	1995	2000	2006	2007p		2007 2006
				abs.	%	
Všetky rezidentné inštitucionálne jednotky	112 966	181 342	298 653	327 904	100,0	9,8
Korporácie (nefinančné a finančné)	36 549	61 002	96 801	108 286	33,0	11,9
Verejná správa	52 257	78 049	127 649	138 194	42,1	8,3
Štátna správa ¹	50 422	75 257	109 665	118 580	36,2	8,1
Regionálna a miestna samospráva	1 630	2 059	17 136	18 584	5,7	8,4
Fondy sociálneho zabezpečenia	205	733	847	1 030	0,3	21,6
Domácnosti	23 733	41 472	70 842	77 864	23,7	9,9
Neziskové inštitúcie slúžiace domácnostiam	428	819	3 362	3 560	1,1	5,9
Zvyšok sveta	15	35	61	87	0,0	42,9

1) Od roku 2006 vrátane transferu zo Štátneho fondu aktív
 p - predbežné údaje

Zdroj: ŠÚ SR-ESSPROS

Graf 2 Štruktúra príjmov sociálnej ochrany podľa sektorov národných účtov, 2007


Zdroj: Eurostat - ESSPROS

Graf 3 Príjmy a výdavky na sociálnu ochranu v % HDP v roku 2007


Zdroj: Eurostat - ESSPROS

Použitie skratky a symboly

EÚ 15: Belgicko (BE), Dánsko (DK), Nemecko (DE), Grécko (EL), Španielsko (ES), Francúzsko (FR), Írsko (IE), Taliansko (IT), Luxembursko (LU), Holandsko (NL), Rakúsko (AT), Portugalsko (PT), Fínsko (FI), Švédsko (SE) a Spojené kráľovstvo (UK).

EÚ 27: EÚ 15 rozšírené o Bulharsko (BG), Českú republiku (CZ), Estónsko (EE), Cyprus (CY), Lotyšsko (LV), Litvu (LT), Maďarsko (HU), Maltu (MT), Poľsko (PL), Rumunsko (RO), Slovinsko (SI) a Slovensko (SK).

EA 16 zahŕňa: BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL, AT, PT, FI, CY, MT, SI a SK.

EÚ – Európska únia
 NISD – neziskové inštitúcie slúžiace domácnostiam
 VÚC – vyššie územné celky
 SNU – sektory národných účtov
 PPS – Purchasing Power Standards = štandard kúpnej sily.

(Umelý výmenný kurz peňažných mien jednotlivých krajín, ktorý zohľadňuje cenové hladiny nakupovaných tovarov a služieb v týchto krajinách. Je možné ho chápať aj ako

cenový index porovnávajúci ceny tovarov a služieb v daných krajinách. Služi na reálnejšie vyjadrenie rôznych ekonomických súvislostí, než aké poskytujú oficiálne výmenné kurzy peňažných mien daných krajín).

Ing. Alexandra Petrášová
 odbor sociálnej štatistiky
 Štatistický úrad SR

System sociálneho poistenia v Estónsku (I)

V Estónsku je sociálny systém koordinovaný prostredníctvom Ministerstva sociálnych vecí a Sociálnej poisťovne (Sotsiaalkindlustamet). Hlavnou úlohou Sociálnej poisťovne je výkon sociálneho poistenia, ktoré zahŕňa najmä oblasť dôchodkov, hmotnej núdze, nemocenského poistenia a poistenia v nezamestnanosti



DŮCHODKOVÉ POISTENIE

Dávky dôchodkového poistenia sú financované priebežne, čo znamená, že poistné použije Sociálna poisťovňa priamo na výplatu aktuálnych dôchodkových dávok. Poistné za zamestnancov odvádza zamestnávateľ. Starobné poistenie v Estónsku pozostáva z troch pilierov. Popri prvom pilieri, povinnom štátnom dôchodkovom poistení, existujú aj dva privátne systémy: kapitálovo kryté povinné a kapitálovo kryté dobrovoľné poistenie. Poistení sú predovšetkým zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby. Druhý pilier, teda kapitálovo kryté povinné poistenie, je nový doplnkový dôchodkový systém, v ktorom sú poistenci poistení prostredníctvom fondov súkromných spoločností. Povinná účasť v tomto systéme platí pre zamestnané osoby, ktoré sa narodili po roku 1982. Osoby narodené pred týmto dátumom sa môžu do systému prihlásiť dobrovoľne. Poistné odvádzajú poistenci sami a sadzba poistného je stanovená zákonom. Dobrovoľné kapitálovo kryté poistenie, označované ako tretí pilier, je tiež spravované súkromnými spoločnosťami. Poistné si účastníci odvádzajú sami a výška poistného sa zákonom neurčuje.

STAROBNÝ DŮCHODOK

Vo všeobecnosti existujú v estónskom dôchodkovom poistení tieto druhy dôchodkových dávok:

- riadny starobný dôchodok,
- odložený starobný dôchodok,
- predčasný starobný dôchodok,
- starobný dôchodok za zvýhodnených podmienok,
- starobný dôchodok pre osobitné hranice dôchodkového veku,
- invalidný dôchodok,
- pozostalostný dôchodok,
- národný dôchodok.

Na nárok na riadny starobný dôchodok je potrebné získať minimálnu dobu poistenia 15 rokov. Okrem toho je potrebné dosiahnuť zákonom stanovenú hranicu dôchodkového veku. Muži musia dosiahnuť vek 63 rokov. Pre ženy je veková hranica upravená takto:

Dôchodkový vek u žien	
Rok narodenia	Dôchodkový vek
1944	58 rokov a šesť mesiacov
1945	59 rokov
1946	59 rokov a šesť mesiacov
1947	60 rokov
1948	60 rokov a šesť mesiacov
1949	61 rokov
1950	61 rokov a šesť mesiacov
1951	62 rokov
1952	62 rokov a šesť mesiacov
od 1953	63 rokov

Po splnení podmienok je možné si nárok na starobný dôchodok odložiť na neskoršie. Za každý mesiac odkladu nároku na starobný dôchodok sa jeho suma zvyšuje o 0,9 %.

Nárok na predčasný starobný dôchodok si môže poistenec uplatniť najviac tri roky pred dovŕšením riadneho dôchodkového veku za predpokladu, že získal dobu poistenia 15 rokov. Suma dôchodku sa znižuje o 0,4 % za každý mesiac, ktorý predchádza riadnemu dôchodkovému veku poistenca. Zároveň je v prípade uplatnenia si nároku na predčasný starobný dôchodok potrebné ukončiť zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť.

Starobný dôchodok za zvýhodnených podmienok patrí najmä osobám, ktoré pracujú v zamestnaní s náročnými pracovnými podmienkami alebo v zložitých životných podmienkach. Nárok na tento dôchodok je možné si uplatniť do piatich rokov pred dosiahnutím riadneho dôchodkového veku, ak poistenec získal 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia a

- staral sa ako rodič, nevlastný rodič alebo poručník buď o päť alebo viac detí alebo o jedno zdravotne postihnuté dieťa najmenej osem rokov;
- zúčastnil sa na upratovacích a dekontaminačných prácach po havárii černo-bylskej atómovej elektrárne;
- bol najmenej päť rokov protiprávne uväznený alebo bol v exile. Ak bolo obdobie exilu alebo väzenia kratšie ako päť rokov, posúva sa hranica dôchodkového veku dozadu najvyšš o toto kratšie obdobie.

Do troch rokov pred dosiahnutím riadneho dôchodkového veku je možné starobný dôchodok poberať vtedy, ak poistenec získal minimálne 15 rokov obdobia dôchodkového poistenia a súčasne ako rodič, nevlastný rodič alebo poručník vychovával štyri alebo viac detí počas minimálne ôsmich rokov. Jeden rok pred dosiahnutím riadneho dôchodkového veku je zasa starobný dôchodok možné poberať vtedy, ak poistenec získal dobu poistenia 15 rokov a vychovával najmenej tri deti počas minimálne ôsmich rokov.

Medzi náročné zamestnania vykonávané v ťažkých pracovných podmienkach, za ktoré je možné uplatniť si starobný dôchodok za zvýhodnených podmienok, patria napríklad povolania v chemickom alebo stavebnom priemysle. Musia byť však splnené aj iné pod-



mienky nároku na dávku, ako napríklad dlhšia doba poistenia alebo minimálne obdobie výkonu práce v náročnom zamestnaní.

Spravidla je počas poberania starobného dôchodku za zvýhodnených podmienok možné aj naďalej pracovať alebo vykonávať samostatnú zárobkovú činnosť. Táto možnosť neplatí v prípade, že nárok na tento dôchodok vznikol na základe výkonu zamestnania v náročných pracovných podmienkach. Vtedy je potrebné pre nárok na výplatu starobného dôchodku zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť ukončiť.

Starobný dôchodok pre osobitné hranice dôchodkového veku si môžu uplatniť poistenci, ktorí pracujú v určitých odlišne posudzovaných povolaniach, ako sú napríklad piloti, námorníci, baníci a niektoré skupiny umelcov. V závislosti od konkrétneho druhu povolania sa podmienka minimálneho obdobia dôchodkového poistenia, ktoré je potrebné získať na nárok na dôchodok, pohybuje v rozmedzí od 15 do 25 rokov. Až do dosiahnutia riadneho dôchodkového veku sa suma tohto predčasne poberaného starobného dôchodku znižuje. Nárok na dávku si môže poistenc uplatniť, ak ukončí druh zamestnania, na ktorého základe vznikol. Dosiahnutím riadneho dôchodkového veku je možné dať si túto dávku prehodnotiť a zmeniť na riadny starobný dôchodok. Bežné zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť je však možné naďalej vykonávať.

INVALIDNÝ DÔCHODOK

Poistenc má pri znížení schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o v rozmedzí od 40 do 100 % oproti zdravej fyzickej osobe nárok na čiastočný alebo plný invalidný dôchodok. Nárok môže vzniknúť najskôr po dovŕšení 16. roku veku a končí dosiahnutím dôchodkového veku. Obdobie dôchodkového poistenia, ktoré je potrebné získať na vznik nároku na invalidný dôchodok, závisí od veku poistenca takto: (tabuľka 2)

Popri invalidnom dôchodku nie je možné poberať žiadnu inú dôchodkovú dávku. Znamená to, že ak má poberateľ invalidného dôchodku nárok aj na inú dôchodkovú dávku, musí sa rozhodnúť, ktorú si z nich si vyberie. To sa však vzťahuje iba na estónske dôchodky. Poberanie prípadného slovenského dôchodku teda nárok na estónsky invalidný dôchodok neovplyvňuje. Počas poberania invalidného dôchodku je možné vykonávať aj vedľajšie zamestnanie alebo dodatočnú samostatnú zárobkovú činnosť.

POZOSTALOSTNÝ DÔCHODOK

Vdovy, vdovci a deti, ktoré zomretý vychoval, majú nárok na pozostalostný dôcho-

Obdobie dôchodkového poistenia potrebné na vznik nároku na invalidný dôchodok.	
Vek	Obdobie dôchodkového poistenia
16 – 24 rokov	žiadne
25 – 26 rokov	1 rok
27 – 28 rokov	2 roky
29 – 30 rokov	3 roky
31 – 32 rokov	4 roky
33 – 35 rokov	5 rokov
36 – 38 rokov	6 rokov
39 – 41 rokov	7 rokov
42 – 44 rokov	8 rokov
45 – 47 rokov	9 rokov
48 – 50 rokov	10 rokov
51 – 53 rokov	11 rokov
54 – 56 rokov	12 rokov
57 – 59 rokov	13 rokov
60 – 62 rokov	14 rokov

dok. K deťom, ktoré majú nárok na sirotský dôchodok, patria aj nevlastné deti. Okrem toho môžu o pozostalostný dôchodok požiadať aj súrodenci, vnuci, rodičia, nevlastní rodičia a poručníci.

Na nárok na dávku musí byť splnená podmienka minimálneho obdobia dôchodkového poistenia, ktorú musel zomretý poistenc získať. (tabuľka 3)

Obdobie dôchodkového poistenia potrebné na vznik nároku na pozostalostný dôchodok	
Vek	Obdobie dôchodkového poistenia
16 – 20 rokov	žiadne
21 – 23 rokov	1 rok
24 – 26 rokov	2 roky
27 – 29 rokov	3 roky
30 – 32 rokov	4 roky
33 – 35 rokov	5 rokov
36 – 38 rokov	6 rokov
39 – 41 rokov	7 rokov
42 – 44 rokov	8 rokov
45 – 47 rokov	9 rokov
48 – 50 rokov	10 rokov
51 – 53 rokov	11 rokov
54 – 56 rokov	12 rokov
57 – 59 rokov	13 rokov
60 – 62 rokov	14 rokov

Pri zisťovaní nároku sa zohľadňujú aj ďalšie podmienky, ako napríklad vek žiadateľa o dôchodok, prípadný pokles schopnosti vykoná-

vať zárobkovú činnosť alebo výchova detí. Pri úmrtí v dôsledku pracovného úrazu, choroby z povolania alebo plnení úloh plynúcich z výkonu služby v ozbrojených silách sa na podmienku získania potrebnej doby poistenia neprihliada.

NÁRODNÝ DÔCHODOK A MINIMÁLNA SUMA DÔCHODKOV

K estónskemu dôchodkovému systému patrí aj národný dôchodok. Národný dôchodok je minimálny dôchodok, ktorý má zaručiť minimálnu hranicu príjmu, ak žiadateľ nemá nárok na žiadnu inú dôchodkovú dávku. Nárok na dávku má osoba, ktorá dovŕšila vek 63 rokov, nemá nárok na žiaden dôchodok a žila v Estónsku trvale alebo prechodne v období piatich rokov pred podaním žiadosti o túto dávku. Výška národného dôchodku sa upravuje každoročne k 1. aprílu. Od 1. apríla 2009 je 2008,80 estónskej koruny (EEK).

Od sumy národného dôchodku sa odvíja tiež suma minimálneho starobného, invalidného dôchodku a pozostalostného dôchodku. Osoby, ktoré dosiahli dôchodkový vek, majú nárok na plnú sumu národného dôchodku. Osobám s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 40 %, ktoré nespĺnili podmienku potrebnej doby poistenia, sa minimálna suma invalidného dôchodku určuje takto:

- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 40 % x 2008,80 = 803,52 EEK;
- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 50 % x 2008,80 = 1004,40 EEK;
- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 60 % x 2008,80 = 1205,28 EEK;
- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70 % x 2008,80 = 1406,16 EEK;
- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 80 % x 2008,80 = 1607,04 EEK;
- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 90 % x 2008,80 = 1807,92 EEK;
- pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 100 % x 2008,80 = 2008,80 EEK.

Suma minimálneho pozostalostného dôchodku pre rodinných príslušníkov zomretého, ktorý bol ich opatrovateľom a nezískal dostatok doby poistenia, sa určuje takýmto spôsobom:

- v prípade troch a viacerých rodinných príslušníkov patrí 100 % sumy národného dôchodku (2008,80 EEK),
- v prípade dvoch rodinných príslušníkov patrí 80 % národného dôchodku (1607,04 EEK),
- v prípade jedného rodinného príslušníka patrí 50 % sumy národného dôchodku (1004,40 EEK).

Mgr. Adrián Terek
oddelenie záležitostí EÚ
Sociálna poisťovňa, ústredie

Rozdiel v podmienkach nároku na nemocenské dávky a povinnostiach dobrovoľne nemocensky poistenej osoby a zamestnanca

Založila som si živnosť a 5. januára 2010 som sa prihlásila na dobrovoľné nemocenské poistenie. Do 31. decembra 2009 som bola zamestnaná. Chcela by som vedieť, aký je rozdiel v podmienkach nároku na nemocenské dávky a v povinnostiach poberateľa dávky medzi samostatne zárobkovo činnou osobou a medzi zamestnancom.

V zmysle § 34 ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon“) v znení zákona č. 310/2006 Z. z. zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Dobrovoľne nemocensky poistenej osobe vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Podľa § 37 ods. 1 zákona v znení zákona č. 310/2006 Z. z. výška nemocenského zamestnanca je 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57, ak tento zákon neustanovuje inak.

V zmysle § 37 ods. 2 zákona v znení zákona č. 310/2006 Z. z. výška nemocenského dobrovoľne nemocensky poistenej osoby je v období od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % denného vymeriavacieho základu a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 57.

Podľa § 55 zákona v znení neskorších predpisov denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenskej dávky je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nahor.

V zmysle § 109 ods. 1 zákona v znení zákona č. 310/2006 Z. z. nárok na nemocenskú dávku zamestnanca nezávisí od plnenia povinnosti zamestnávateľa platiť a odvádzať poistné na nemocenské poistenie.

Dobrovoľne nemocensky poistená osoba má nárok na nemocenskú dávku v zmysle § 31 ods. 1 písm. a) zákona v znení neskorších predpisov, ak splnila podmienky ustanovené na vznik nároku na nemocenskú dávku počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku počas trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky alebo v ochrannnej lehote a **zaplatila poistné na nemocenské poistenie včas a v správnej výške**. Podmienka zaplata poistného na nemocenské po-



istenie sa považuje za splnenú, ak suma dlžného poistného na nemocenské poistenie je v úhrne nižšia ako 5 eur.

Dobrovoľne nemocensky poistená osoba má v zmysle § 33 ods. 2 zákona v znení neskorších predpisov nárok na nemocenské, ak jej vznikla dočasná pracovná neschopnosť a v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. Na účel splnenia tejto podmienky je možné započítať obdobie akéhokoľvek ukončeného nemocenského poistenia.

V zmysle § 57 ods. 1 písm. c) a ods. 2 zákona v znení neskorších predpisov výška nemocenskej dávky sa určuje z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, ak dobrovoľne nemocensky poistená osoba bola nepretržite dobrovoľne nemocensky poistená **menej ako 26 týždňov** pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky; nepretržite dobrovoľne nemocenské poistenie nie je dobrovoľné nemocenské poistenie, ktoré zaniklo a znovu vzniklo nasledujúci kalendárny deň. Pravdepodobný denný vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky pois-

tenej osoby je jedna tridsatina vymeriavacieho základu uvedeného v § 138 ods. 9, ktorý platí ku dňu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Dobrovoľne nemocensky poistenej osobe, ktorá bola nepretržite dobrovoľne nemocensky poistená 26 a viac týždňov, sa výška nemocenskej dávky určí z denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 55 zákona v znení neskorších predpisov.

Práva a povinnosti v zmysle § 227 zákona v znení neskorších predpisov sú rovnaké pre všetkých poistencov a poberateľov nemocenskej dávok, s výnimkou povinnosti dobrovoľne nemocensky poistenej osoby – písomne oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu zmenu miesta trvalého pobytu, prípadne prechodného pobytu, alebo zrušenie povolenia na trvalý pobyt, prípadne povolenia na prechodný pobyt.

Ing. Diana Ďurišová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Práca v ČR a potvrdenie pre nárok na dávku v nezamestnanosti

Momentálne som nezamestnaná. V rokoch 2006 až 2009 som pracovala na území Českej republiky. Pobočka Sociálnej poisťovne mi oznámila, že pre posúdenie môjho nároku na dávku v nezamestnanosti je potrebné predložiť formulár E 301, ktorého doručenie však môže trvať dlhšie obdobie. Český zamestnávateľ mi potvrdil tlačivo, ktoré slúži na preukázanie skutočností rozhodujúcich na posúdenie nároku na podporu v nezamestnanosti podľa českých právnych predpisov. Na tomto tlačive je potvrdená aj priemerná čistá mesačná mzda. Nie je možné akceptovať českým zamestnávateľom vystavené tlačivo namiesto formulára E 301?

Vstupom do Európskej únie, Slovenská republika začala uplatňovať Nariadenie Rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnané osoby, samostatne zárobkovo činné osoby a členov ich rodín pohybujúcich sa v rámci spoločenstva (ďalej len „nariadenie“), ako aj vykonávacie nariadenie (EHS) č. 574/72 ustanovujúce postup vykonávania nariadenia.

V zmysle týchto koordinačných predpisov, v spojitosti so zásadou úhrnu dôb poistenia alebo zamestnania, na zohľadnenie dôb poistenia, resp. zamestnania nadobudnutých v členskom štáte Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarskej konfederácie (ďalej len „EÚ“) na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti v Slovenskej republike alebo v inom členskom štáte, je potrebné predložiť formulár E 301 „Potvrdenie týkajúce sa období, ktoré sa majú zohľadniť pre priznanie dávok v nezamestnanosti“ (ďa-

lej len „formulár E 301“). Formulár E 301 predkladá inštitúcia, ktorá o nároku na dávku v nezamestnanosti rozhoduje, buď klient alebo si ho táto inštitúcia od príslušnej inštitúcie členského štátu EÚ vyžiada.

Ak si klient uplatní nárok na dávku v nezamestnanosti v Slovenskej republike, jednou z podmienok na priznanie nároku na dávku v nezamestnanosti je preukázanie doby poistenia v trvaní aspoň tri roky v predchádzajúcich štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Ak v priebehu predchádzajúcich štyroch rokov osoba pracovala v členskom štáte EÚ, doby poistenia získané podľa právnych predpisov iného členského štátu je potrebné preukázať na formulári E 301, ktorý vydá príslušná inštitúcia členského štátu, v ktorom osoba pracovala.

Formulár E 301 si môže po skončení zamestnania vyžiadať aj klient. Ak si ho však

klient nevyžiada, pobočka Sociálnej poisťovne, ktorá rozhoduje o nároku na dávku v nezamestnanosti si ho vyžiada od príslušnej zahraničnej inštitúcie. Proces vystavenia formulára E 301 zahraničnou inštitúciou môže byť zdĺhavý, ktorý pobočka Sociálnej poisťovne nevie ovplyvniť.

Z vyššie uvedeného vyplýva, že iba formulár E 301 je relevantným dokladom, ktorý preukazuje nadobudnutie dôb poistenia, resp. zamestnania získaných v inom členskom štáte EÚ a nemôže byť nahradený iným dokladom vystaveným na základe národnej legislatívy

JUDr. Katarína Mészárosová
odbor úrazového poistenia, poistenia
v nezamestnanosti a garančného poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Nárok na materské pri druhom dieťati

Nárok na materské pri prvom dieťati som mala v období od 22. januára do 5. augusta 2007. Potom som od 6. augusta 2007 do 22. januára 2010 čerpala rodičovskú dovolenku. Od 22. januára 2010 mám ukončený pracovný pomer. V súčasnosti som opäť tehotná. Vznikne mi nárok na materské pri druhom dieťati?

V zmysle § 30 písm. a) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon“) **zamestnanec má nárok na nemocenskú dávku**, vo vašom prípade na materské, ak tento zákon neustanovuje inak, ak splnil podmienky ustanovené na vznik nároku na nemocenskú dávku **počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku počas trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky alebo v ochrannnej lehote**.

V zmysle § 26 ods. 1 písm. e) zákona v znení neskorších predpisov zamestnancovi sa prerušuje povinné nemocenské poistenie v období, v ktorom čerpá rodičovskú dovolenku podľa osobitného predpisu, ak ide o ženu a v

období, v ktorom čerpá rodičovskú dovolenku podľa osobitného predpisu, a nemá nárok na materské, ak ide o muža.

V zmysle § 26 ods. 5 zákona vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia sa posudzuje rovnako ako zánik povinného nemocenského poistenia a skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik týchto poistení.

Vychádzajúc z uvedeného, od 6. augusta 2007, t. j. odo dňa čerpania rodičovskej dovolenky, vám nemocenské poistenie zamestnanca zaniklo z dôvodu jeho prerušenia. Od tohto dátumu vám plynula 42-dňo-

vá ochranná lehota. Nemocenské poistenie zamestnanca sa vám opätovne neobnovilo, pretože bolo prerušené až do jeho zániku.

Kedže jednou z podmienok nároku na nemocenskú dávku je existencia nemocenského poistenia v čase vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky a táto podmienka vo vašom prípade pri posudzovaní nároku na materské pri druhom dieťati nie je splnená, nárok na materské vám nevznikne

Mgr. Katarína Dokupilová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie

Kde nás nájdete v Bratislavskom kraji

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

Pobočky v Bratislavskom kraji:

> Bratislava

pre územnú pôsobnosť okresov Bratislava I – mestská časť Staré Mesto,

Bratislava II – mestské časti Podunajské Biskupice, Ružinov a Vrakuňa, Bratislava III – mestské časti Nové Mesto, Rača a Vajnory, Bratislava IV – mestské časti Devín, Devínska Nová Ves, Dúbravka, Karlova Ves, Lamač a Záhorská Bystrica, Bratislava V – mestské časti Čunovo, Jarovce, Petržalka a Rusovce

> Bratislava - okolie

pre územnú pôsobnosť okresov Malacky, Pezinok a Senec

Do vecnej pôsobnosti pobočky patrí najmä

- a) rozhodovať v prvom stupni o
 1. vzniku, prerušení a zániku sociálneho poistenia v sporných prípadoch,
 2. nemocenských dávkach,
 3. úrazových dávkach okrem úrazovej renty a pozostalostnej úrazovej renty,
 4. dávke garančného poistenia,
 5. dávke v nezamestnanosti,
- b) vykonávať lekársku posudkovú činnosť,
- c) spisovať žiadosť o priznanie dávky okrem nemocenských dávok, úrazového príplatku a dávky v nezamestnanosti,
- d) vyplácať nemocenské dávky, úrazové dávky okrem úrazovej renty a pozostalostnej renty, dávku garančného poistenia a dávku v nezamestnanosti,
- e) vyberať a vymáhať poistné, príspevky na starobné dôchodkové sporenie,
- f) vykonávať kontrolnú činnosť, konzultačnú činnosť a poradenskú činnosť vo veciach sociálneho poistenia

Vysunuté pracoviská zabezpečujú výkon sociálneho poistenia nasledovne:

> Malacky

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie, lekárska posudková činnosť a výber poistného,

> Pezinok

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie a výber poistného,

> Senec

- dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie, poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie a výber poistného

Prehľad pracovísk Sociálnej poisťovne v Bratislavskom kraji		
pobočky	vysunuté pracoviská v sídle okresu	vysunuté pracoviská mimo sídla okresu
Bratislava	-	-
Bratislava - okolie	Malacky	-
	Pezinok	-
	Senec	-





Prehľad o úradných hodinách pre klientov Sociálnej poisťovne v Bratislavskom kraji

pobočka			
Bratislava	riaditeľka pobočky: Ing. Renata Lajošová poverená vykonávaním funkcie Záhradnícka 31, 829 02 Bratislava tel. 02/502 62 111, fax: 02/555 61 624 e-mail: bratislavamesto@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 18.00 h	8.00 – 17.00 h	8.00 – 18.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
St	8.00 – 18.00 h	8.00 – 17.00 h	8.00 – 18.00 h
Št			8.00 – 13.30 h
Pi		8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h

pobočka	
Pracovisko pobočky pre výkon lekárskej posudkovej činnosti, nemocenského poistenia, kontroly, poistenia v nezamestnanosti a garančného poistenia (úradné hodiny pre klientov sú rovnaké ako v pobočke) sa nachádza na adrese:	
Záhradnícka 153, 829 02 Bratislava, tel. 02/208 13 111 – ústredňa	

pobočka			
Bratislava - okolie	riaditeľka pobočky: Mgr. Karin Mečiarová Lazaretská 25 (P.O.BOX 263), 814 99 Bratislava tel. 02/593 14 111, fax: 02/529 62 879 e-mail: bratislavaokolie@socpoist.sk		
úradné hodiny pre klientov			
	pobočka	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 18.00 h	8.00 – 16.00 h	8.00 – 17.00 h
Ut	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h
St	8.00 – 18.00 h	8.00 – 15.00 h	8.00 – 16.00 h
Št		8.00 – 13.30 h	8.00 – 13.30 h
Pi	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h	8.00 – 14.00 h

vysunuté pracovisko			
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Bratislava - okolie pre územný obvod okresu Malacky			
Malacky	Bernolákova 1A, 901 01 Malacky, tel. 034/797 44 12, 034/797 44 16		
úradné hodiny pre klientov			
	pracovisko	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 18.00 h		
Ut	8.00 – 14.00 h		
St	8.00 – 18.00 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		

vysunuté pracovisko			
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Bratislava - okolie pre územný obvod okresu Pezinok			
Pezinok	Radničné námestie 9, 902 14 Pezinok tel. 033/690 54 80, 033/690 54 82, 033/690 54 85 fax: 033/690 54 89		
úradné hodiny pre klientov			
	pracovisko	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 18.00 h		
Ut	8.00 – 14.00 h		
St	8.00 – 18.00 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		

vysunuté pracovisko			
vysunuté pracovisko pobočky Sociálnej poisťovne Bratislava - okolie pre územný obvod okresu Senec			
Senec	Brezová ul. č. 1, 903 01 Senec tel: 02/456 46 274, 02/456 46 275, fax: 02/456 46 276		
úradné hodiny pre klientov			
	pracovisko	pokladňa	podateľňa
Po	8.00 – 18.00 h		
Ut	8.00 – 14.00 h		
St	8.00 – 18.00 h		
Št			
Pi	8.00 – 14.00 h		



Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

Vydáva:

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

Adresa:

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

Zodpovedná za vydanie:

Mgr. Lýdia Výborná
Tel. +421 59 248 525

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: dohodu

Jazyková úprava:

PhDr. Magdaléna Sedláčková

Dizajn, grafická úprava a tlač:

Graphic Media Group, a. s.

Použité snímky:

archív Sociálnej poisťovne, Stockexpert,
Ján Luky

Predplatné a inzercia:

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

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.

Medzinárodný slovensko-rakúsky poradenský deň v Bratislave

Po úspešných poradenských dňoch vo Viedni v októbri minulého roku sa Sociálna poisťovňa a rakúska Pensionversicherungsanstalt rozhodli pre svojich klientov usporiadať poradenstvo aj v roku 2010. Hostiteľskou inštitúciou bude Sociálna poisťovňa a podujatie sa uskutoční v Bratislave dňa **19. mája 2010 v informačno-poradenskom centre** Sociálnej poisťovne, **Ul. 29. augusta č. 8-10** (vchod z Cukrovej ulice), v čase **od 9.00 do 16.00 h**.

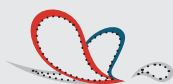
Hlavným účelom bude opäť poskytnúť poradenstvo poistencom a poberateľom dôchodkových dávok, ktorí pracujú alebo pracovali v Rakúsku a získali doby poistenia podľa právnych predpisov Slovenskej ako aj Rakúskej republiky. Odborníci pre oblasť dôchodkového poistenia oboch krajín budú pripravení svojim klientom zodpovedať ich otázky a pomôcť pri riešení dôchodkových záležitostí.

Záujemcovia o účasť na medzinárodnom poradenskom dni si môžu dohodnúť termín

na slovenskom telefónnom čísle 02/592 48 734. Prednosť budú mať vopred objednaní klienti. Bezplatné poradenstvo poskytneme aj ostatným záujemcom. V prípade potreby bude zabezpečené tlmočenie.

Pri telefonickom objednávaní je potrebné okrem konkrétnej požiadavky, ktorá bude predmetom poradenstva, uviesť tiež relevantné osobné údaje ako svoje meno, priezvisko, dátum a miesto narodenia, číslo poistenia alebo rodné číslo. V prípade, že sa jedná o pozostalostnú dávku, je potrebné uviesť aj údaje o zomretom poistencovi. Účastníci poradenského dňa by si nemali zabudnúť so sebou okrem osobných dokladov priniesť tiež podklady týkajúce sa ich dôchodkového poistenia.

Mgr. Adrián Terek
odbor záležitostí EÚ
a zahraničných vzťahov,
Sociálna poisťovňa, ústredie



Objednávam si mesačník Sociálne poistenie

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

Od čísla / v počte ks/mesačne

Meno a priezvisko:

Názov organizácie:

Dodacia adresa:

Ulica:

PSČ a obec:

Fakturačná adresa*:

Ulica:

PSČ a obec:

IČO: DIČ:

Číslo účtu:

Tel.:

Kontaktná osoba:

Dátum:

Podpis:

Pečiatka:

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

ÖSTERREICH / RAKÚSKO
SLOWAKISCHE REPUBLIK / SLOVENSKÁ REPUBLIKA



Internationale Pensionsberatung

Sie sind oder waren
in der Slowakei oder
Österreich tätig?
Experten der
Pensionsversicherungsträger
beraten Sie.

Ort / Termin

Medzinárodné dôchodkové poradenstvo

Pracujete
alebo pracovali ste na
Slovensku alebo v Rakúsku?
Experti
pre oblasť dôchodkového poistenia
Vám poradia.

Miesto / čas

BRATISLAVA

Sociálna poisťovňa, ústredie
Informačno-poradenské stredisko (Auskunfts- und Beratungsstelle)
Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava

19. mája 2010

von 9.00 bis 16.00 Uhr

od 9.00 do 16.00 hod

Terminvereinbarung:

Dohodnutie termínu:

Ö ☎ 05 0303 23 723

SK ☎ +421 2 59 248 734

Ö Fax 05 0303 23 790

Vergessen Sie bitte Ihre Versicherungsunterlagen und
Ihren Personalausweis oder Reisepass nicht.

Prosíme, prineste si podklady k Vášmu
poisteniu, občiansky preukaz alebo pas.



Okná, ktoré vydržia



40% ÚSPORA
ENERGETICKY ÚSPORNÉ OKNÁ

