

Obsah – Sociálne poistenie č. 11/2013

Dôchodkové poistenie

[Zmena sumy zrážok vykonávaných z dôchodkov od 1. novembra 2013](#)

Výber poistného

[Odvodová úľava v sociálnom poistení pre dlhodobu nezamestnanú nízkopríjmovú fyzickú osobu](#)

Nemocenské poistenie

[Novela zákona o sociálnom poistení – prínos pre poistencov v nemocenskom poistení](#)

[Vyrovňavacia dávka](#)

Poistenie v nezamestnanosti a garančné poistenie

[Zmeny v oblasti dávky v nezamestnanosti a dávky garančného poistenia od 1. 1. 2014](#)

Úrazové poistenie

[Prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny zdravotného stavu](#)

Lekárska posudková činnosť

[Epilepsia](#)

Poradňa

[Nárok na materské otca dieťaťa](#)

[Nárok na materské v ochrannnej lehote](#)

[Dávka v nezamestnanosti a práca v zahraničí](#)

Zmena sumy zrážok vykonávaných z dôchodkov od 1. novembra 2013

Od 1. novembra 2013 nadobudlo účinnosť nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 216/2013 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia v znení nariadenia vlády Slovenskej republiky č. 469/2008 Z. z. Účelom novej právnej úpravy bolo zvýšiť základnú sumu, ktorú nemožno poberateľom dôchodku zraziť z ich dôchodku z dôvodu, že dôchodky sú vo väčšine prípadov ich jediným príjmom a vzhľadom na vek alebo zo zdravotných dôvodov tieto osoby objektívne nemajú možnosť zlepšiť svoju sociálnu situáciu. Práve z dôvodu vykonávania zrážok z dôchodkov sa pritom dôchodcovia dostávajú do tak zlej sociálnej situácie, že z dôchodku, ktorý im zostane po vykonaní zrážok, nie sú schopní zabezpečiť svoje životné potreby.

Z tohto dôvodu sa stanovila vyššia základná suma, ktorú nie je možné zraziť, ak sa zrážky vykonávajú osobe, ktorá je dôchodcom. Táto vyššia základná suma sa pritom použije aj v prípade, ak sa zrážky vykonávajú zo mzdy resp. iného príjmu dôchodcu.

Pokiaľ sa zrážky z dôchodku vykonávajú na úhradu pohľadávky, ktorou je výživné pre maloleté dieťa, základná suma, ktorá sa nemôže dôchodcovi zraziť z dôchodku (iného príjmu), sa určuje rovnako ako pred 1. novembrom 2013. **V dôsledku novej právnej úpravy sa znížil počet dôchodcov, ktorým sa z dôchodku zrážky vykonávajú približne o 11 000.**

Určenie základnej sumy, ktorú nie je možné z dôchodku zraziť

Základná suma je suma, ktorú nie je možné z dôchodku zraziť a je jednou z veličín, ovplyvňujúcich sumu zrážky. Práve pri stanovení základnej sumy nastala od 1. novembra 2013 zásadná zmena. Základná suma je tvorená základnou sumou na povinného, ktorá od 1. novembra 2013 je 100 % sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu (ďalej len „suma životného minima“). Za každú vyživovanú osobu sa táto suma zvyšuje o 50 % sumy životného minima. Základná suma na povinného od 1. novembra 2013 je preto 198,09 eur a zvýšenie za každú vyživovanú osobu je 99,04 eur ($198,09 \times 50 \%$).

Na porovnanie, od 1. júla 2013 do 31. októbra 2013 bola základná suma na povinného 60 % sumy životného minima - 118,85 eur ($198,09 \times 60 \%$). Za každú vyživovanú osobu sa táto suma zvyšovala o 25 % sumy životného minima - 49,52 eur ($198,09 \times 25 \%$).

Pokiaľ sa zrážky z dôchodku vykonávajú na úhradu pohľadávky, ktorou je výživné pre maloleté dieťa, základná suma sa určuje rovnako ako pred 1. novembrom 2013. Znamená to, že v prípade vykonávania zrážok na úhradu pohľadávky výživného pre maloleté dieťa sa zachováva zvýšená ochrana oprávnených nárokov maloletých detí.

Ak je pohľadávkou, na ktorú sa zrážky z dôchodku vykonávajú výživné pre maloleté dieťa, základnou sumou na povinného je iba 70 % zo 60 % sumy životného minima a zvýšenie za každú ďalšiu vyživovanú osobu je 70 % z 25 % sumy životného minima. Základná suma na povinného vtedy predstavuje 83,19 eur (60% z 198,09 eur je 118,85; 70 % z 118,85 eur je 83,19 eur) a zvýšenie za každú vyživovanú osobu predstavuje sumu 34,66 eur (25 % z 198,09 eur je 49,52 eur; 70 % z 49,52 eur je 34,66 eur).

Výsledná základná suma závisí od

- počtu osôb, ktoré povinný vyživuje (manžel/manželka a vyživované deti)
- toho, či pohľadávkou, na ktorú sa zrážky z dôchodku vykonávajú, je výživné pre maloleté dieťa a
- sumy životného minima, ktorá platí v mesiaci, za ktorý sa zrážky vykonávajú.

Základná suma sa pritom bez ohľadu na to, či je pohľadávkou výživné pre maloleté dieťa alebo akákoľvek iná pohľadávka, nezvyšuje za osobu, v prospech ktorej sa zrážky z dôchodku vykonávajú.

Určenie sumy zrážky

Suma zrážky z dôchodku sa určí tak, že odpočítaní základnej sumy od sumy dôchodku sa zvyšok dôchodku sa zaokrúhli nadol na sumu deliteľnú tromi vyjadrenú v eurocentoch a rozdelí sa na tri časti (tretiny). Na úhradu pohľadávky je možné použiť prvú alebo prvú a druhú tretinu pohľadávky v závislosti od toho, či je pohľadávka prednostná alebo neprednostná. Ktoré pohľadávky sú prednostnými pohľadávkami je výslovne uvedené v príslušných právnych predpisoch. Ide napríklad o pohľadávky výživného, daní, ciel, poistného, náhrady škody spôsobenej úmyselnými trestnými činmi... .

Ak suma dôchodku po odpočítaní základnej sumy presahuje sumu 150 % sumy životného minima, na tretiny rozdelí suma zodpovedajúca 150 % sumy životného minima (od 1. júla 2013 je 150 % sumy životného minima suma 297,13 Eur) a zvyšok, ktorý ju presahuje, sa pripočíta k prvej tretine.

Príklad č. 1:

Povinný, ktorý poberá dôchodok v sume 501,20 eur mesačne vyživuje manželku a jedno dieťa. Suma zrážky z dôchodku na úhradu neprednostnej pohľadávky do 31. októbra 2013 bola 94,43 eur mesačne $[501,20 - 217,89 \text{ eur } (118,85 + 2 \times 49,52) = 283,31 \rightarrow 283,29 : 3 = 94,43]$. ***Od 1. novembra 2013 je suma zrážky 70,89 eur mesačne*** $[501,20 - 396,17 \text{ eur } (198,09 + 2 \times 99,04) = 105,03 : 3 = 35,01]$.

Príklad č. 2:

Povinný, ktorý poberá dôchodok v sume 365,20 eur vyživuje manželku a jedno dieťa (v prospech druhého maloletého dieťaťa sú vykonávané zrážky). Suma zrážky z dôchodku na úhradu neprednostnej pohľadávky do 31. októbra 2013 bola 70,89 eur mesačne $[365,20 - 152,51 \text{ eur } (83,19 + 2 \times 34,66) = 212,69 \rightarrow 212,67 : 3 = 70,89]$.

Od 1. novembra 2013 je suma zrážky naďalej 70,89 eur mesačne, nakoľko pohľadávkou, v prospech ktorej sa zrážky z dôchodku vykonávajú, je výživné pre maloleté dieťa. Základná suma sa preto od 1. novembra nezmenila.

Určenie sumy zrážky ak suma dôchodku po odpočítaní základnej sumy je vyššia ako 150 % sumy životného minima

Ak suma dôchodku po odpočítaní základnej sumy presahuje sumu 150 % sumy životného minima, na tretiny rozdelí suma zodpovedajúca 150 % sumy životného minima (do 1. júla 2013 je 150

% sumy životného minima suma 297,13 eur) a zvyšok, ktorý ju presahuje sa pripočíta k prvej tretine a použije sa na úhradu pohľadávky.

Príklad č. 3:

Starobný dôchodok sa vypláca v sume 589,70 eur a dôchodca nevyživuje žiadnu ďalšiu osobu.

Suma zrážky do 31. októbra 2013 - suma dôchodku po odpočítaní základnej sumy 118,85 eur je 470,85 eur. Na tretiny sa rozdelí suma zodpovedajúca 150 % sumy životného minima platného od 1. júla 2013, čo je suma 297,13 eur. Suma každej tretiny bude 99,04 eur. K prvej tretine sa pripočíta suma dôchodku, ktorá po odpočítaní základnej sumy prevyšuje 150 % sumy životného minima, teda suma 173,72 eur ($470,85 - 297,13$). Suma zrážky na úhradu neprednostnej pohľadávky do 31. októbra 2013 bola 272,76 eur mesačne ($99,04 + 173,72 = 272,76$).

Suma zrážky od 1. novembra 2013 - suma dôchodku po odpočítaní základnej sumy 198,09 eur je 391,61 eur. Na tretiny sa rozdelí suma zodpovedajúca 150 % sumy životného minima platného od 1. júla 2013, čo je suma 297,13 eur. Suma každej tretiny bude 99,04 eur. K prvej tretine sa pripočíta suma dôchodku, ktorá po odpočítaní základnej sumy prevyšuje 150 % sumy životného minima, teda suma 94,48 eur ($391,61 - 297,13$). Suma zrážky na úhradu neprednostnej pohľadávky od 1. novembra 2013 bude 193,52 eur mesačne ($99,04 + 94,48 = 193,52$).

Príklad č. 4:

Starobný dôchodok sa vypláca v sume 589,70 eur a zrážky sa vykonávajú na úhradu výživného pre maloleté dieťa.

Suma zrážky do 31. októbra 2013 - suma dôchodku po odpočítaní základnej sumy 83,19 eur je 506,51 eur. Na tretiny sa rozdelí suma zodpovedajúca 150 % sumy životného minima platného od 1. júla 2013, čo je suma 297,13 eur. Suma každej tretiny bude 99,04 eur. K prvej tretine sa pripočíta suma dôchodku, ktorá po odpočítaní základnej sumy prevyšuje 150 % sumy životného minima, teda suma 209,38 eur ($506,51 - 297,13 = 209,38$). Suma zrážky na úhradu neprednostnej pohľadávky od 1. júla 2013 bude 308,42 eur mesačne ($99,04 + 209,38 = 308,42$). Suma zrážky sa od 1. novembra 2013 nezmení, nakoľko pohľadávkou, v prospech ktorej sa zrážky z dôchodku vykonávajú je výživné pre maloleté dieťa.

Ukončenie vykonávania zrážok v dôsledku zmeny základnej sumy

V mnohých prípadoch z dôvodu zmeny v určovaní základnej sumy Sociálna poisťovňa zrážky z dôchodku prestane vykonávať. Dôvodom je, že suma dôchodku nie je vyššia ako základná suma, ktorú nie je možné z dôchodku zrážať, a preto sa zrážky na úhradu pohľadávky z dôchodku ďalej nemôžu vykonávať.

Príklad č. 5:

Povinný poberá dôchodok v sume 365,20 eur mesačne a vyživuje manželku a jedno dieťa. Suma zrážky z dôchodku na úhradu neprednostnej pohľadávky do 31. októbra 2013 bola 49,10 eur mesačne [$365,20 - 217,89 \text{ eur } (118,85 + 2 \times 49,52) = 147,31 \rightarrow 147,30 : 3 = 49,1$].

Od 1. novembra 2013 sa zrážky z dôchodku prestanú vykonávať, nakoľko základná suma 396,17 eur ($198,09 + 2 \times 99,04$) je vyššia ako suma dôchodku.

Kedy sa suma zrážky nemení

Ak poberateľ dôchodku uhrádza pobyt v zariadení sociálnych služieb, zákon stanovuje iný spôsob určenia základnej sumy. Exekúcií nepodlieha čiastka potrebná na úhradu pobytu v tomto zariadení a čiastka rovnajúca sa „vreckovému“ v zariadení sociálnych služieb. Suma „vreckového“ je v každom prípade rovnaká a je 20% sumy životného minima (od 1. júla 2013 je to suma 39,61 eur mesačne). Tejto skupine dôchodcov sa od 1. novembra 2013 suma zrážky nezmení, nakoľko v dôsledku zmeny právnej úpravy nedošlo k žiadnej zmene pri určovaní základnej sumy týchto osôb.

Príklad č. 6:

Starobný dôchodok sa poberateľovi, ktorý je v zariadení sociálnych služieb vypláca v sume 295,40 eur mesačne. Podľa oznámenia od zariadenia sociálnych služieb za pobyt v tomto zariadení platí úhradu v sume 247,20 eur mesačne.

Suma zrážky do 31. októbra 2013 - zo sumy dôchodku sa odpočíta suma úhrady a suma vreckového, spolu 286,81 eur ($247,20 + 39,61 = 286,81$) a zvyšok, 8,73 eur ($295,40 - 286,81 = 8,73$) sa rozdelí na tretiny. Suma zrážky na úhradu neprednostnej pohľadávky od 1. júla 2013 bude 2,93 eur mesačne ($8,73 : 3 = 2,93$). V rovnakej sume sa bude vykonávať zrážka z dôchodku aj od 1. novembra 2013.

Nový spôsob určenia základnej sumy nebude mať vplyv ani na sumu vykonávaných zrážok v niektorých prípadoch, ak sa zrážky z dôchodku vykonávajú v pevnej sume napríklad preto, že pohľadávkou je mesačné výživné alebo preto, že oprávnený sa s dôchodcom dohodol, že sa uspokojí so zrážkami v nižšom rozsahu, než zákon umožňuje.

Príklad č. 7:

Dôchodok sa vypláca v sume 345,20 eur mesačne. Z dôchodku bolo nariadené vykonávanie zrážok na úhradu bežného výživného v sume 60 eur mesačne.

Z dôchodku sa od do 31. októbra 2013 na úhradu bežného výživného, ktoré je prednostnou pohľadávkou (na ktorej úhradu je možné použiť dve tretiny), mohlo zrážať 150,90 eur mesačne ($345,20 - 118,85 = 226,35 : 3 = 75,45 \times 2 = 150,90$). Od 1. novembra 2013 by sa na úhradu tejto pohľadávky mohlo zrážať 98,06 eur mesačne ($345,20 - 198,09 = 147,11 \rightarrow 147,09 : 3 = 49,03 \times 2 = 98,06$). Naďalej sa vykonávajú zrážky v sume 60 Eur mesačne, teda v sume mesačného výživného.

Aj v takýchto prípadoch, teda prípadoch vykonávania pevne určenej sumy zrážky, však môže nastať situácia, že z dôvodu zmeny spôsobu určenia základnej sumy sa suma zrážky zmení (zníži). Stáva sa tak vtedy, ak je suma zrážky určená pevnou sumou taká, že po zmene spôsobu určenia základnej sumy už pevná suma zrážky prevyšuje sumu, ktorú je možné z dôchodku zrážať.

Príklad č. 8:

Dôchodok sa vypláca v sume 345,20 eur mesačne. Z dôchodku bolo nariadené vykonávanie zrážok na úhradu bežného výživného v sume 100 eur mesačne.

Z dôchodku sa od do 30. júna 2013 na úhradu bežného výživného, ktoré je prednostnou pohľadávkou (na ktorej úhradu je možné použiť dve tretiny), mohlo zrážať 150,90 eur mesačne ($345,20 - 118,85 = 226,35 : 3 = 75,45 \times 2 = 150,90$). Nakoľko pohľadávka bola v sume 100 eur mesačne, z mesačnej sumy dôchodku sa zrážalo práve 100 eur.

Od 1. novembra 2013 sa na úhradu tejto pohľadávky môže zrážať iba 98,06 eur mesačne (345,20 – 198,09 = 147,11 → 147,09 : 3 = 49,03 x 2 = 98,06). Suma zrážky sa preto zníži na 98,06 eur mesačne.

Mgr. Ľudmila Grauzelová,
sekcia dôchodkového poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Odvodová úľava v sociálnom poistení pre dlhodobo nezamestnané nízkopríjmové fyzické osoby

Národná rada SR schválila 16. októbra 2013 novelu zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení, ktorá s účinnosťou od 1. novembra 2013 zavádza do systému sociálneho poistenia nový inštitút odvodovej úľavy.

Účelom odvodovej úľavy v sociálnom poistení pre zamestnávateľov zamestnávajúcich zamestnancov, ktorí boli dlhodobo nezamestnaní, formou pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, je zaradenie týchto osôb do pracovného procesu a podpora obnovenia alebo nadobudnutia pracovných návykov týchto osôb.

Z povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti je vylúčená fyzická osoba v pracovnom pomere alebo v štátnozamestnaneckom pomere, ktorá bola zaradená v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov pred vznikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, ktorej hrubý príjem je najviac 67% priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR spred dvoch rokov, a to najviac počas prvých 12 kalendárnych mesiacov trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru. Voči zamestnávateľovi takéhoto zamestnanca nesmie Sociálna poisťovňa evidovať pohľadávku na poistnom a zamestnávateľ nesmie znížiť počet zamestnancov z dôvodu prijatia dlhodobo nezamestnanej osoby.

➤ Koho sa týka odvodová úľava

Odvodová úľava je zameraná na dlhodobo nezamestnané nízkopríjmové fyzické osoby, ktoré sú **evidované v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 mesiacov** a zamestnávajú sa v **pracovnom pomere alebo štátnozamestnaneckom pomere**.

Toto opatrenie sa **netýka** zamestnancov na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ani ostatných zamestnancov v inom právnom vzťahu ako je pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer a ani zamestnancov s právom na nepravidelný príjem.

Odvodová úľava platí pre ten pracovný pomer, resp. štátnozamestnanecký pomer, ktorý je **dôvodom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie**. V prípade, ak v jeden deň vzniká dva

a viac pracovných pomerov, resp. štátnozamestnaneckých pomerov, odvodová úľava platí pre právny vzťah, ku ktorému **bola podaná prihláška zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia ako prvá.**

➤ **Hraničná suma príjmu**

Hrubý príjem zamestnanca s odvodovou úľavou, ktorý bol dlhodobo nezamestnaný, môže byť v posudzovanom pracovnom pomere, resp. štátnozamestnaneckom pomere **najviac do sumy 67% priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR** za rok, ktorý 2 roky predchádza kalendárnemu roku, **v ktorom vznikol pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer.**

Pre pracovné pomery a štátnozamestnanecké pomery, ktoré vzniknú v roku **2013** bude táto hraničná suma **526,62 eur** (*táto hraničná suma bude platiť počas 12 kalendárnych mesiacov trvania pracovného vzťahu, t. j. pri týchto pracovných vzťahoch aj v roku 2014*). Pre pracovné pomery a štátnozamestnanecké pomery, ktoré vzniknú v roku **2014**, bude hraničná suma **539,35 eur** (*taktiež bude táto suma platiť počas 12 kalendárnych mesiacov trvania pracovného vzťahu, t. j. pri týchto pracovných vzťahoch aj v roku 2015*).

➤ **Neevidovanie pohľadávky Sociálnej poisťovne voči zamestnávateľovi**

Ďalšou podmienkou pre odvodovú úľavu je skutočnosť, že voči zamestnávateľovi, u ktorého má platiť odvodová úľava v sociálnom poistení, neeviduje Sociálna poisťovňa **ku dňu vzniku** pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pohľadávku na poistnom na sociálne poistenie a príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie, ktorú možno predpísať, t. j. v sume 3,32 eur a viac.

Posudzujú sa pohľadávky na poistnom na sociálne poistenie a príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie, ktoré sú splatné k poslednému dňu kalendárneho mesiaca, ktorý 2 mesiace predchádza kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer.

Príklad:

Pracovný pomer vznikne 15. novembra 2013. Sociálna poisťovňa posudzuje ku dňu vzniku pracovného pomeru existenciu pohľadávky na poistnom, ktorá má splatnosť najneskôr 30. septembra 2013.

➤ **Nezníženie počtu zamestnancov zamestnávateľom**

U zamestnávateľa platí odvodová úľava len v tom prípade, ak kvôli zamestnaniu dlhodobo nezamestnaného nezníži počet svojich zamestnancov počas obdobia, kedy bude platiť odvodová úľava .

➤ **Obdobie trvania odvodovej úľavy**

Oslobodenie od platenia odvodov na sociálne poistenie pre zamestnávateľa ako aj pre zamestnanca sa vzťahuje na obdobie maximálne prvých 12 kalendárnych mesiacov trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, **s výnimkou odvodov na úrazové a garančné poistenie**, platených zamestnávateľom. Povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca vzniká po uplynutí dvanásteho kalendárneho mesiaca trvania pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru.

Príklad:

Pracovný pomer s odvodovou úľavou vznikne dňa 16. decembra 2013. Dvanásť kalendárnych mesiacov odvodovej úľavy uplynie dňa 1. decembra 2014, t. j. posledným dňom, kedy ešte trvá odvodová úľava je 30. november 2014. Zamestnávateľ je povinný prihlásiť zamestnanca na povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti od 1. decembra 2014 najneskôr 30. novembra 2014.

Odvodová úľava platí pre pracovné pomery a štátnozamestnanecké pomery vzniknuté počnúc účinnosťou novely zákona **1. novembra 2013**.

Dlhodobo nezamestnaná nízkopríjmová osoba **môže mať počas trvania odvodovej úľavy súbeh výkonu s inou zárobkovou činnosťou a súbeh s dobrovoľným sociálnym poistením**, to znamená môže pracovať aj na dohodu, iný právny vzťah, byť samostatne zárobkovo činnou osobou a aj byť dobrovoľne sociálne poistenou osobou.

Lehota na prihlásenie zamestnanca s odvodovou úľavou do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na účely úrazového a garančného poistenia na tlačive *Registračný list FO* – typ zamestnanca 14 je pred vznikom pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, najneskôr pred začatím výkonu práce a lehota na odhlásenie zamestnanca s odvodovou úľavou, ak pracovný vzťah skončil v období trvania odvodovej úľavy je najneskôr v deň nasledujúci po skončení pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

➤ **Presiahnutie príjmu nad hraničnú sumu počas prvých 12 mesiacov trvania pracovného vzťahu**

Ak dôjde počas trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru v období prvých 12 kalendárnych mesiacov k presiahnutiu sumy mesačného príjmu nad 67% priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej štatistickým úradom za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer, odvodová úľava prestáva platiť a povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti vzniká prvým dňom kalendárneho mesiaca, za ktorý príjem presiahol hraničnú sumu. Zamestnávateľ v tomto prípade prihlasuje zamestnanca na povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti v lehote splatnosti poistného za kalendárny mesiac, za ktorý príjem presiahol hraničnú sumu (prvýkrát) na *Registračnom liste FO* – kód zamestnanca 16. Ak aj počas nasledujúcich mesiacov príjem **opätovne klesne** pod stanovenú hranicu, **odvodová úľava už nebude platiť** a nedôjde k zániku povinného poistenia. To znamená, ak prvýkrát príjem presiahne hraničnú sumu, odvodová úľava už nastalo prestáva platiť.

Príklad:

Pracovný pomer vzniká dňa 1. novembra 2013. Zamestnanec aj zamestnávateľ spĺňajú k tomuto dňu všetky podmienky pre odvodovú úľavu, t. j. zamestnávateľ prihlási zamestnanca do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia Sociálnej poisťovne iba na účely úrazového a garančného poistenia (na Registračnom liste FO - typ zamestnanca 14) a z vymeriavacieho základu platí iba poistné na úrazové (sadzba 0,8 %) a garančné poistenie (sadzba 0,25 %). Za mesiac november 2013, december 2013, január 2014 a február 2014 je mesačný príjem zamestnanca v sume 450,00 eur. Za mesiac marec 2014 je jeho príjem v sume 545,00 eur, za nasledujúce kalendárne mesiace je jeho príjem znovu v sume 450,00 eur.

Odvodová úľava u tohto zamestnanca prestáva platiť od 1. marca 2014, keďže jeho príjem za marec 2014 presahuje hraničnú sumu 526,62 eur. Zamestnávateľ je povinný tohto zamestnanca prihlásiť na povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti (na Registračnom liste FO - typ zamestnanca 16) od 1. marca 2014 v lehote splatnosti poistného za mesiac marec 2014. Za mesiac marec 2014 platí a odvádza zamestnávateľ okrem poistného na úrazové a garančné poistenie aj poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti, poistné do rezervného fondu solidarity. V tomto prípade, aj napriek tomu, že v nasledujúcich kalendárnych mesiacoch príjem zamestnanca je znovu pod hraničnou sumou 526,62 eur, odvodová úľava už nezačne opätovne platiť.

➤ Vznik poistenia po uplynutí 12 kalendárneho mesiaca

Oslobodenie od platenia odvodov na sociálne poistenie pre zamestnávateľa ako aj pre zamestnanca sa vzťahuje na obdobie maximálne prvých 12 kalendárnych mesiacov trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru, s výnimkou odvodov na úrazové a garančné poistenie, platených zamestnávateľom. Povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti zamestnanca **vzniká po uplynutí dvanásteho kalendárneho mesiaca trvania pracovného vzťahu**. Zamestnávateľ je povinný prihlásiť zamestnanca

na povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti, ak toto povinné poistenie vzniklo podľa § 20 ods. 4 písm. b) zákona o sociálnom poistení v znení účinnom od 1. novembra 2013, t. j. po uplynutí 12 kalendárnych mesiacov od vzniku pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru na *Registračnom liste FO* – typ zamestnanca 16 pred vznikom povinného nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti.

Príklad:

Pracovný pomer, ktorý spĺňa všetky podmienky pre odvodovú úľavu, vznikne dňa 5. novembra 2013. Počas prvých 12 kalendárnych mesiacov príjem nepresiahne hranicu 67 % priemernej mesačnej mzdy. Odvodová úľava prestáva platiť od 1. novembra 2014, to znamená, že 1. novembra 2014 vzniká tomuto zamestnancovi povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti. Zamestnávateľ je povinný tohto zamestnanca prihlásiť do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia na povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti na Registračnom liste FO – typ zamestnanca 16 do 31. októbra 2014.

➤ **Dodatočný príjem po skončení pracovného vzťahu s odvodovou úľavou**

Ak dôjde k zúčtovaniu príjmu po skončení pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru, ktorý trval najviac 12 kalendárnych mesiacov a nezaložil počas trvania povinné poistenie a pomerná časť súčtu tohto príjmu a príjmu z pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru pripadajúca na každý kalendárny mesiac trvania pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru je vyššia ako 67 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR spred dvoch rokov, dochádza k vzniku **povinného dôchodkového poistenia** zamestnanca odo dňa vzniku pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru. To znamená, že v tomto prípade sa zamestnanec bude považovať odo dňa vzniku pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru do jeho skončenia za zamestnanca na účely povinného dôchodkového poistenia. To znamená, že v prípade, ak pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer, ktorý nezaložil povinné poistenie, zanikol do skončenia obdobia trvania odvodovej úľavy a bol takejto osobe dodatočne zúčtovaný príjem, vzniká jej povinné dôchodkové poistenie zamestnanca spätne odo dňa vzniku tohto právneho vzťahu, **ak** sa vyplatením tohto príjmu presiahne zákonom ustanovená suma.

Na účely posúdenia vzniku povinného dôchodkového poistenia sa určí prekročenie príjmu nasledovne:

Spočíta sa súčet pôvodných príjmov zamestnanca za obdobie trvania pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru so sumou dodatočne zúčtovaného príjmu a tento súčet sa vydělí počtom mesiacov trvania pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru.

Ak je takto určená suma pripadajúca na jeden kalendárny mesiac **nižšia** ako hraničná suma (67% priemernej mesačnej mzdy), z doplateného príjmu platí zamestnávateľ len poistné na úrazové a garančné poistenie.

Príklad 1:

Pracovný pomer s odvodovou úľavou trvá od 1. januára 2014 do 30. júna 2014.

Mesačný príjem zamestnanca je počas trvania pracovného pomeru nasledovný:

- Január 2014 – 340,00 eur,
- Február 2014 – 380,00 eur,
- Marec 2014 – 450,00 eur,
- Apríl 2014 – 150,00 eur,
- Máj 2014 – 50,00 eur,
- Jún 2014 – 340,00 eur.

Počas obdobia trvania pracovného pomeru teda mesačný príjem zamestnanca nepresiahol hraničnú sumu 67% priemernej mesačnej mzdy = 539,35 eur.

V septembri 2014 zúčtuje za mesiac august 2014 tomuto zamestnancovi zamestnávateľ odmenu v sume 600,00 eur.

Na účely posúdenia vzniku dôchodkového poistenia platí nasledovný postup:

$(340,00 + 380,00 + 450,00 + 150,00 + 50,00 + 340,00 \text{ eur}) + 600,00 \text{ eur} = 2\,310,00 \text{ eur} : 6 \text{ kalendárnych mesiacov} = 385,00 \text{ eur}.$

Výsledná suma na posúdenie vzniku povinného dôchodkového poistenia – 385,00 eur je nižšia ako hraničná suma 539,35 eur, t. j. povinné dôchodkové poistenie zamestnanca v tomto prípade nevzniká.

Dodatočne doplatený príjem 600,00 eur vykáže zamestnávateľ vo Výkaze poistného a príspevkov a zaplatí z dodatočne zúčtovaného príjmu poistné na úrazové a garančné poistenie. Lehota splatnosti pre poistné na úrazové a garančné poistenie je do 8. októbra 2014.

Ak takto určená suma pripadajúca na jeden kalendárny mesiac je **vyššia** ako hraničná suma (67 % priemernej mesačnej mzdy), odo dňa vzniku pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého pomeru **vzniká povinné dôchodkové poistenie zamestnanca**. V tomto prípade je vymeriavací základ na dôchodkové poistenie a pre rezervný fond solidarity súčet pôvodného mesačného príjmu (vykázaného v *Mesačnom výkaze poistného a príspevkov*) a pomernej časti dodatočne zúčtovaného príjmu, pripadajúcej na jeden kalendárny mesiac trvania povinného dôchodkového poistenia. Vymeriavací základ pre úrazové a garančné poistenie je pomerná časť dodatočne zúčtovaného príjmu pripadajúca na jeden kalendárny mesiac trvania povinného dôchodkového poistenia. Vo *Výkaze poistného a príspevkov* budú vykázané vymeriavacie základy (na platenie poistného na starobné poistenie, invalidné poistenie, rezervný fond solidarity, úrazové a garančné poistenie) rozpočítané na jednotlivé obdobia trvania povinného dôchodkového poistenia.

V prípade vzniku povinného dôchodkového poistenia podľa § 20 ods. 5 zákona o sociálnom poistení v znení účinnom od 1. novembra 2013 je zamestnávateľ povinný prihlásiť zamestnanca na povinné dôchodkové poistenie dňom vzniku pracovného pomeru, resp. štátnozamestnaneckého

pomeru, najneskôr v lehote splatnosti poistného z dodatočne zúčtovaného príjmu, t. j. do ôsmeho dňa kalendárneho mesiaca, nasledujúceho po mesiaci, v ktorom bol príjem zúčtovaný. Zamestnávateľ prihlási zamestnanca na povinné dôchodkové poistenie na *Registračnom liste FO* – typ zamestnanca 15.

Príklad 2:

Pracovný pomer s odvodovou úľavou trval od 1. decembra 2013 do 31. marca 2014.

Mesačný príjem zamestnanca bol počas trvania pracovného pomeru nasledovný:

- *December 2013 – 515,00 eur,*
- *Január 2014 – 525,00 eur,*
- *Február 2014 – 490,00 eur,*
- *Marec 2014 – 520,00 eur.*

Počas obdobia trvania pracovného pomeru teda mesačný príjem zamestnanca nepresiahol hraničnú sumu 67% priemernej mesačnej mzdy = 526,62 eur.

V mesiaci jún 2014 zúčtuje za mesiac máj 2014 tomuto zamestnancovi zamestnávateľ odmenu v sume 440,00 eur.

Na účely posúdenia vzniku dôchodkového poistenia platí nasledovný postup:

$(515,00 + 525,00 + 490,00 + 520,00 \text{ eur}) + 440,00 \text{ eur} = 2\,490,00 \text{ eur} : 4 \text{ kalendárne mesiace} = 622,50 \text{ eur}.$

Výsledná suma na posúdenie vzniku povinného dôchodkového poistenia - 622,50 eur je vyššia ako hraničná suma 526,62 eur, t. j. povinné dôchodkové poistenie zamestnanca v tomto prípade vzniká od 1. decembra 2013, t. j. odo dňa vzniku pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný prihlásiť zamestnanca na povinné dôchodkové poistenie od 1. decembra 2013 najneskôr do 8. júla 2014.

Vymeriavací základ vykáže zamestnávateľ vo Výkaze poistného a príspevkov s hlavičkou „príjmy zúčtované v mesiaci jún 2014“ a s obdobiami, na ktoré pripadá vymeriavací základ na platenie poistného december 2013 až marec 2014. Výkaz poistného a príspevkov predloží zamestnávateľ v lehote do 8. júla 2014. Lehota splatnosti poistného je do 8. júla 2014.

Vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové a garančné poistenie v tomto Výkaze poistného a príspevkov bude:

- *December 2013 – 110,00 eur,*
- *Január 2014 – 110,00 eur,*
- *Február 2014 – 110,00 eur,*
- *Marec 2014 – 110,00 eur.*

Vymeriavací základ na platenie poistného na dôchodkové poistenie a do rezervného fondu solidarity v tomto Výkaze poistného a príspevkov bude:

- *December 2013 –625,00 eur,*
- *Január 2014 –635,00 eur,*
- *Február 2014 –600,00 eur,*
- *Marec 2014 –630,00 eur.*

Ak by bol v takomto prípade založenia povinného dôchodkového poistenia následne zúčtovaný ďalší príjem, postupuje sa už podľa ustanovenia **§ 139b ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov**, t. j. príjem sa rozpočíta na obdobie trvania dôchodkového poistenia v poslednom kalendárnom roku trvania dôchodkového poistenia.

Príklad 3 (pokračovanie príkladu č. 2):

V mesiaci september 2014 zúčtuje za mesiac august 2014 zamestnávateľ druhú dodatočnú odmenu zamestnancovi v sume 300,00 eur. Tento dodatočne doplatený príjem sa rozpočíta podľa § 139b ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov na kalendárne mesiace trvania dôchodkového poistenia v poslednom kalendárnom roku trvania dôchodkového poistenia, t. j. na kalendárne mesiace január 2014 až marec 2014.

Vymeriavací základ vykáže zamestnávateľ vo Výkaze poistného a príspevkov s hlavičkou „príjmy zúčtované v septembri 2014“ a s obdobiami, na ktoré pripadá vymeriavací základ na platenie poistného - január 2014 až marec 2014. Výkaz poistného a príspevkov predloží zamestnávateľ v lehote do 8. októbra 2014. Lehota splatnosti poistného je do 8. októbra 2014.

Vymeriavací základ na platenie poistného na dôchodkové poistenie, pre rezervný fond solidarity, úrazové a garančné poistenie v tomto Výkaze poistného a príspevkov bude:

- *Január 2014 –100,00 eur,*
- *Február 2014 –100,00 eur,*
- *Marec 2014 –100,00 eur.*

➤ Možnosť dodatočného zaplatenia poistného na dôchodkové poistenie

Fyzickej osobe, na ktorú platila odvodová úľava, sa umožňuje doplatiť poistné na dôchodkové poistenie za obdobie trvania odvodovej úľavy, aby jej toto obdobie mohlo byť zhodnotené pre budúce dôchodkové nároky. Obdobie, kedy platila odvodová úľava, bude teda obdobím, za ktoré možno dodatočne zaplatiť poistné na dôchodkové poistenie.

➤ Odvodová úľava v zdravotnom poistení

Na účely zdravotného poistenia sa bude dlhodobo nezamestnaný nízkopríjmový zamestnanec považovať za poistenca štátu.

➤ **Dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca s odvodovou úľavou**

Zamestnanec bude mať z pracovného vzťahu s odvodovou úľavou nárok na náhradu príjmu pri svojej dočasnej pracovnej neschopnosti počas prvých desiatich dní, ktorú hradí zamestnávateľ, a nárok na dávky úrazového a garančného poistenia.

Mgr. Andrea Zahoranová,
odbor výberu poistného,
Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Novela zákona o sociálnom poistení – prínos pre poistencov v nemocenskom poistení

Sociálna poisťovňa s radosťou oznamuje svojim poistencom, že od 1. januára 2014 nastanú síce nepatrné, ale pre poistencov veľmi významné a hlavne pozitívne zmeny pri posudzovaní nároku na nemocenské dávky. Tieto zmeny by sme mohli zhrnúť do troch základných bodov:

1. Nárok na nemocenské dávky zamestnanca už neovplyvní iný príjem, ako príjem za vykonanú prácu.
2. Pri posudzovaní nároku na nemocenské dávky povinne nemocensky poistených samostatne zárobkovo činných osôb (PNP SZČO) a dobrovoľne nemocensky poistených osôb (DNPO) sa skracuje sledovanie zaplatenia poistného z 10 na 5 rokov a súčasne zaplatenie pohľadávky na poistnom postúpenej Sociálnou poisťovňou tretej osobe sa bude považovať za zaplatenie poistného.
3. Pri podlžnosti na nemocenskej dávke, ktorú bude mať voči Sociálnej poisťovni poistenec alebo iná fyzická či právnická osoba, bude môcť Sociálna poisťovňa rozhodnúť o povolení splátok.

Nárok na nemocenské dávky zamestnanca neovplyvní iný príjem, ako príjem za vykonanú prácu

Podľa právnych predpisov účinných do 31. decembra 2013 nárok na nemocenské dávky zamestnanca ovplyvňoval akýkoľvek príjem, ktorý sa považoval za vymeriavací základ, ktorý zamestnanec dosiahol za obdobie trvania dôvodu na poskytovanie nemocenskej dávky. V praxi sa preto často stávalo, že zamestnanec nemal nárok na nemocenské, materské alebo ošetrovné za posledný mesiac trvania pracovného pomeru, nakoľko mu bolo po skončení pracovného pomeru vyplatené odstupné alebo odchodné. Rovnaká situácia sa vzťahovala aj na príspevky vyplatené zo

sociálneho fondu napr. pri príležitosti dlhodobej dočasnej pracovnej neschopnosti alebo pri príležitosti narodenia dieťaťa.

Táto situácia sa už od 1. januára 2014 nevyskytne. Vyplatenie akéhokoľvek iného príjmu, ako príjmu za vykonanú prácu, už nárok na nemocenskú dávku neovplyvní.

Posudzovanie nároku na nemocenské PNP SZČO a DNPO po novom

Pri posudzovaní nároku na nemocenské dávky PNP SZČO a DNPO je jednou z podmienok zaplatenie poistného za zákonom stanovené obdobie, v zákonom stanovenej výške a v zákonom stanovenej lehote.

Ak dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky vznikne PNP SZČO alebo DNPO po 31. decembri 2013, Sociálna poisťovňa bude skúmať, či táto fyzická osoba má zaplatené poistné na nemocenské poistenie najviac za 5 rokov pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky. To znamená, že ak napríklad podnikateľ ochorie 1. februára 2014, Sociálna poisťovňa už nebude preverovať zaplatenie poistného od januára 2004, ale iba od januára 2009. Tolerancia nedoplatku vo výške nižšej ako 5 € zostáva zachovaná.

S účinnosťou do 31. decembra 2013 sa zaplatenie pohľadávky na poistnom postúpenej Sociálnou poisťovňou tretej osobe nepovažovalo za zaplatenie poistného na účely nároku na nemocenské dávky. Z tohto dôvodu PNP SZČO a DNPO, ktorých pohľadávky na poistnom za obdobie posledných 10 rokov boli Sociálnou poisťovňou postúpené tretej osobe, nemali zaplatené poistné a nemali nárok na nemocenské dávky. Ak dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky vznikne po 31. decembri 2013 a voči PNP SZČO a DNPO bude Sociálna poisťovňa evidovať v sledovanom 5-ročnom období platenia poistného postúpenú pohľadávku na poistnom, ktorá bola zaplatená, poistné sa bude považovať za zaplatené.

Nová vecná príslušnosť Sociálnej poisťovne – rozhodovanie o povolení splátok dlžných súm dávok

Podľa právnych predpisov účinných do 31. decembra 2013 Sociálna poisťovňa nemohla povoliť dlžníkovi splácať dlžné sumy dávok. S účinnosťou od 1. januára 2014 už tak môže urobiť za predpokladu, ak dlžník podá písomnú žiadosť a súčasne existuje dôvodný predpoklad, že v období nie dlhšom ako 18 mesiacov bude schopný svoj záväzok splniť.

Dúfame, že tieto pozitívne zmeny potešia našich čitateľov rovnako ako potešili Sociálnu poisťovňu.

Mgr. Monika Siváčková,
odbor nemocenského poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Vyrovňavacia dávka

V našom seriály o nemocenských dávkach sme sa už venovali nemocenskej dávke materské, ktorá sa poskytuje predovšetkým ženám v súvislosti s ich tehotenstvom a materstvom. Problematiku materského v plnom rozsahu upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov, ktorý však okrem iného upravuje aj problematiku ďalšej nemocenskej dávky, ktorá sa poskytuje ženám v súvislosti s ich tehotenstvom a „ranným“ materstvom, a to problematiku vyrovnávacej dávky.

Ženy, vzhľadom na fyziologické osobitosti organizmu a materské poslanie, nemôžu počas tehotenstva vykonávať všetky práce. Pracovnoprávne predpisy výslovne zakazujú niektoré práce tehotným ženám a matkám a niektoré práce síce nepatria medzi tzv. zakázané práce, no napriek tomu tehotné ženy svoju doterajšiu prácu nemôžu vykonávať zo zdravotných dôvodov spočívajúcich v ich osobe, pretože tieto práce ohrozujú ich tehotenstvo, materstvo alebo zdravie očakávaného dieťaťa.

Ak žena - zamestnankyňa vykonávala pred otehotnením prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná, resp. prácu, ktorá ohrozuje jej tehotenstvo, jej zamestnávateľ je povinný vykonať dočasnú úpravu podmienok výkonu práce, a ak to nie je možné, preradiť ju na inú, pre ňu vhodnú prácu. V praxi sa vyskytujú prípady, keď sa žena bráni takémuto preradeniu z obavy, že po preradení dosiahne nižší zárobok. Ak by však takáto situácia nastala, žena má právo požiadať práve o vyrovnávaciu dávku.

V roku 2010 sa vyrovnávacia dávka poskytovala 361 ženám, v roku 2011 sa poskytovala 420 ženám a v roku 2012 sa poskytovala 338 ženám. Z tejto štatistiky je zrejmé, že nejde o tak „populárnu“ nemocenskú dávku, akou je materské, napriek tomu sa v tejto časti seriálu o nemocenských dávkach budeme venovať práve vyrovnávacej dávke.

Podmienky nároku na vyrovnávaciu dávku

Základnou podmienkou vzniku nároku na akúkoľvek nemocenskú dávku, t. j. aj na vyrovnávaciu dávku, je existencia nemocenského poistenia. Nárok na vyrovnávaciu dávku však nemá každá nemocensky poistená osoba, tak ako je to pri iných nemocenských dávkach, ale iba žena –

zamestnankyňa, tzn., že žena – povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba, príp. dobrovoľne nemocensky poistená osoba nárok na túto dávku nemá.

Ďalšou podmienkou vzniku nároku na vyrovnávaciu dávku je preradenie zamestnankyne počas tehotenstva na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala je zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala predtým. Obdobne to platí aj v prípade matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode. Tzv. zakázané práce sú definované v nariadení vlády Slovenskej republiky č. 272/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám, zoznam prác a pracovísk spojených so špecifickým rizikom pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a pre dojčiace ženy a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní týchto žien.

Za preradenie na inú prácu v tehotenstve a materstve sa považuje, aj keď nedochádza k zmene druhu práce,

- a) zníženie normovaného výkonu práce, ktorým sa odstránia príčiny, na ktorých základe je také vykonávanie práce zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozuje tehotenstvo ženy, jej zdravie alebo materstvo, s výnimkou kratšieho pracovného času,
- b) oslobodenie od vykonávania niektorých pracovných činností pri prácach, ktoré sú zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode alebo ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú jej tehotenstvo, zdravie alebo materstvo, s výnimkou oslobodenia tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne do konca deviateho mesiaca po pôrode od vykonávania uvedených pracovných činností v kratšom pracovnom čase,
- c) preradenie tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne do konca deviateho mesiaca po pôrode na iné pracovisko alebo pracovné miesto, ak jej doterajšie pracovisko alebo pracovné miesto patrí medzi také, ktoré sú zakázané tehotným ženám a matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode, alebo ak dochádzanie na doterajšie pracovisko alebo pracovné miesto podľa lekárskeho posudku ohrozuje tehotenstvo ženy, jej zdravie alebo materstvo,
- d) oslobodenie od vykonávania nočnej práce tehotnej zamestnankyne alebo zamestnankyne do konca deviateho mesiaca po pôrode.

Príklad:

Pani Zuzana pracuje v trojzmennej prevádzke. Pani Zuzana oznámila svojmu zamestnávateľovi, že je tehotná. Nakoľko počas tehotenstva nesmie pracovať v noci, zamestnávateľ ju ihneď zaradil na práce iba v denných zmenách, čím jej poklesol príjem. Nakoľko v prípade pani Zuzany nedošlo k poklesu príjmu jej zavinením, môže si uplatniť nárok na vyrovnávaciu dávku.

V súvislosti s preradením zamestnankyne na inú prácu je potrebné zdôrazniť, že ak tehotnej zamestnankyni nevyhovuje jej doterajšia práca a zamestnávateľ ju preradí na inú prácu a to i napriek tomu, že doterajšia práca zamestnankyne nepatrí medzi tzv. zakázané práce a ani nejde o prácu, ktorá by podľa lekárskeho posudku ohrozovala jej tehotenstvo, nie je splnená jedna z podmienok

nároku na vyrovnávaciu dávku – nevyhnutnosť preradenia na inú prácu. Nárok na vyrovnávaciu dávku v tomto prípade nevznikne ani za predpokladu, že by takáto zamestnankyňa dosahovala pri novej práci nižší príjem.

Poskytovanie vyrovnávacej dávky

Vyrovňavacia dávka sa poskytuje v období, v ktorom zamestnankyňa mala po preradení na inú prácu, príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ. Vychádzajúc z uvedeného nárok na vyrovnávaciu dávku vzniká zamestnankyni v kalendárnom mesiaci, v ktorom bola preradená na inú prácu a v ktorom pri práci, na ktorú bola preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením a poskytuje sa najdlhšie do nástupu na materskú dovolenku. Vyrovnávacia dávka sa poskytuje zamestnankyni do skutočného dňa nástupu na materskú dovolenku, čo nemusí byť vždy začiatok šiesteho, najskôr však začiatok ôsmeho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom.

V praxi sa nevyskytuje veľa prípadov poskytovania vyrovnávacej dávky aj po pôrode. Ak by však k takejto situácii došlo, vyrovnávacia dávka sa poskytuje po skončení materskej dovolenky najdlhšie do konca deviateho mesiaca po pôrode.

Vyrovňavacia dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac, a to aj vtedy, ak zamestnankyňa bola preradená na inú prácu alebo sa preradenie skončilo počas kalendárneho mesiaca.

Ak zamestnankyňa nemá počas celého mesiaca príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ (napr. z dôvodu, že bola celý kalendárny mesiac dočasne práceneschopná alebo ošetrovala chorú fyzickú osobu), nemá nárok ani na vyrovnávaciu dávku za tento mesiac.

Príklad:

Pani Jana bola u svojho zamestnávateľa od 1. februára 2013 preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, a pri ktorej dosahovala príjem 750 € mesačne, podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo. Pri práci, na ktorú bola preradená, dosahovala príjem 500 € mesačne, t. j. dosahovala bez svojho zavinenia nižší príjem, ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením, a preto jej vznikol nárok na vyrovnávaciu dávku.

Nakoľko pani Jana bola počas preradenia na inú prácu v období od 1. marca do 15. apríla 2013 uznaná za dočasne práceneschopnú, za mesiac marec 2013 nemala nárok na vyrovnávaciu dávku a výška vyrovnávacej dávky za mesiac apríl 2013 sa jej určila alikvotne.

Uplatnenie nároku na vyrovnávaciu dávku

Zamestnankyňa si nárok na vyrovnávaciu dávku môže uplatniť v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá vykonáva jej nemocenské poistenie, na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou. Príslušnosť pobočky Sociálnej poisťovne sa určuje v zásade podľa miesta mzdovej učitárne zamestnávateľa.

Zdravotnícke zariadenie je povinné potvrdzovať dočasnú nemožnosť výkonu doterajšej zárobkovej činnosti zamestnankyne z dôvodu jej tehotenstva alebo materstva na tlačive „Žiadosť o vyrovnávaciu dávku“. Pred uplatnením nároku na vyrovnávaciu dávku je zamestnankyňa povinná vypísať a podpísať vyhlásenie na tomto tlačive a predložiť ho svojmu zamestnávateľovi na potvrdenie.

Výška vyrovnávacej dávky

Výška vyrovnávacej dávky je 55 % z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu. Mesačný vymeriavací základ na určenie výšky vyrovnávacej dávky je 30,4167-násobok denného vymeriavacieho základu. Mesačný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor.

Denný vymeriavací základ je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých zamestnankyňa zaplatila poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie je pritom v zásade kalendárny rok predchádzajúci roku, v ktorom došlo k preradeniu. Zároveň treba pripomenúť, že z rozhodujúceho obdobia sa vylučujú obdobia, za ktoré zamestnankyňa nie je povinná platiť poistné na nemocenské poistenie (napr. za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti) a obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia.

Z toho je zrejmé, že tak ako pri každej nemocenskej dávke, aj v prípade vyrovnávacej dávky, je pre jej výpočet rozhodujúci vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, ktorý by sme mohli zjednodušene definovať ako hrubý mesačný príjem zamestnankyne v tzv. rozhodujúcom období, ktorým je spravidla kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom došlo k preradeniu zamestnankyne.

Ak zamestnankyňa v kalendárnom mesiaci, za ktorý má nárok na vyrovnávaciu dávku, nevykonávala počas celého kalendárneho mesiaca prácu, za ktorú má príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, výška vyrovnávacej dávky je 55 % rozdielu medzi pomernou časťou mesačného vymeriavacieho základu a vymeriavacím základom, z ktorého zamestnankyňa platí poistné na nemocenské poistenie v jednotlivých kalendárnych mesiacoch po preradení na inú prácu. Pomerná časť mesačného vymeriavacieho základu pritom je 30,4167-násobok denného vymeriavacieho základu pripadajúci na počet kalendárnych dní, v ktorom mala zamestnankyňa po preradení na inú prácu príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ.

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

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Legislatívne zmeny v oblasti dávky v nezamestnanosti a dávky garančného poistenia – stručný prehľad

Národná rada Slovenskej republiky schválila na svojej októbrovej schôdzi novelu zákona o sociálnom poistení, ktorá sa dotýka viacerých oblastí sociálneho poistenia a o ktorých budeme postupne v najbližších vydaniach časopisu hovoriť podrobnejšie. Na začiatok sa pristavme pri niektorých zmenách v oblasti poistenia v nezamestnanosti a garančného poistenia.

Pri posúdení nároku na dávku v nezamestnanosti sa podľa novely zákona bude tolerovať nezaplatenie poistného na poistenie v nezamestnanosti v sume nižšej ako 5 EUR pre dobrovoľne poistenú osobu a výška dávky v nezamestnanosti v prípade mamičiek, starajúcich sa o deti a čerpajúcich rodičovskú dovolenku, sa bude určovať tak, aby nedochádzalo k zníženiu jej výšky pre prípadný nižší zárobok dosahovaný v období, keď si chce takáto osoba privyrobiť.

V oblasti dávky garančného poistenia sa pri priznávaní preddavku na dávku garančného poistenia bude vychádzať zo sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu a na dávku garančného poistenia nebudú mať nárok osoby zodpovedné za konanie zamestnávateľa, ktoré majú súčasne účasť na majetku zamestnávateľa.

Taktiež vstúpi do života **odvodová úľava v prípade zamestnania dlhodobo nezamestnaných, ale tento nový inštitút je účinný už od 1. novembra 2013.** Od tohto dňa bude môcť zamestnávateľ zamestnať dlhodobo nezamestnaného, t. j. osobu vedenú v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov, v pracovnom pomere alebo štátnozamestnaneckom pomere, pričom na obdobie 12 kalendárnych mesiacov bude tento zamestnávateľ a taktiež i takto zamestnaná fyzická osoba oslobodená od platenia poistného na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. **Zamestnávateľ však nemôže mať dlh na poistnom na sociálne poistenie a príspevkoch na starobné dôchodkové sporenie a taktiež nemôže znížiť počet zamestnancov z dôvodu prijatia takejto dlhodobo nezamestnanej osoby. Táto odvodová úľava sa bude uplatňovať iba v prípade, ak suma mesačného príjmu zamestnanca neprekročí zákonom určenú hranicu. Povinnosť zamestnávateľa platiť poistné na úrazové poistenie a poistné na garančné poistenie zostáva aj počas odvodovej úľavy. Zamestnanci si však musia uvedomiť, že**

nebudú počas tejto odvodovej úľavy poistení nemocensky, v nezamestnanosti ani dôchodkovo a takéto obdobie výkonu zárobkovej činnosti sa im nezohľadní pri posudzovaní nárokov na dávky.

V nasledujúcich riadkoch si viac priblížime legislatívne zásahy do dávok v nezamestnanosti a dávok garančného poistenia.

Dávka v nezamestnanosti

Na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti je potrebné v období predchádzajúcom zaradeniu klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie na príslušnom úrade, práce, sociálnych vecí a rodiny dosiahnuť dobu poistenia v nezamestnanosti v rozsahu 730 dní. Poistenie v nezamestnanosti vzniká za splnenia zákonných podmienok zamestnancom /povinné poistenie/ alebo na základe slobodného prejavu vôle /dobrovoľné poistenie/. Zatiaľ čo pri povinnom poistení sa podmienka zaplata poistného na poistenie v nezamestnanosti neskúma, v prípade dobrovoľného poistenia je situácia iná. Obdobie dobrovoľného poistenia v nezamestnanosti je možné započítať na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti len vtedy, ak za toto obdobie bolo zaplatené poistné na poistenie v nezamestnanosti najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na poistenie v nezamestnanosti.

Od 1. januára 2014 dochádza k zjemneniu skúmania podmienky zaplata poistného na poistenie v nezamestnanosti. Podmienka zaplata poistného na poistenie v nezamestnanosti sa bude považovať za splnenú, ak suma dlžného poistného na poistenie v nezamestnanosti bude v úhrne nižšia ako 5 EUR. Obdobná úprava platí už v súčasnosti v oblasti nemocenských dávok, kde sa taktiež toleruje nedoplatok na poistnom na nemocenské poistenie v úhrne v sume nižšej ako 5 EUR.

Ak zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku, jeho povinné poistenie v nezamestnanosti sa prerušuje. Obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky sa však na účely nároku na dávku v nezamestnanosti považuje za obdobie poistenia v nezamestnanosti.

Ak do rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu pri výpočte výšky dávky v nezamestnanosti zasahuje iba obdobie prerušenia povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky, denný vymeriavací základ sa zisťuje z obdobia zamestnania pred nástupom na rodičovskú dovolenku. To platí aj pri opakovanom čerpaní rodičovskej dovolenky, pri tzv. reťazových pôrodoch, kedy rodičovská dovolenka bezprostredne nadväzuje na obdobie poistenia v nezamestnanosti zamestnanca počas poskytovania materského. V prípade, ak si počas rodičovskej dovolenky chcela mamička privyrobiť na základe dohody, v ktorej dosahovala nižšie príjmy, ako zo svojho hlavného zamestnania, vstupoval jej tento nízky príjem do výpočtu výšky dávky v nezamestnanosti. Od 1. januára 2013 vzniká na základe výkonu práce na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti u osôb s dosahovaným pravidelným mesačným príjmom totiž poistenie v nezamestnanosti a toto sa zohľadňuje v konaní o nároku na dávku v nezamestnanosti.

Aby k takýmto nezrovnalostiam pri určovaní výšky dávky v nezamestnanosti nedochádzalo, **od 1. januára 2014 bude platiť, že na vymeriavací základ zamestnanca, ktorý dosiahol v období materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, sa pri určení denného vymeriavacieho základu na určenie sumy dávky v nezamestnanosti nebude prihliadať, ak by na základe neho určený denný vymeriavací základ bol nižší ako by bol denný vymeriavací základ určený z obdobia zamestnania pred nástupom na rodičovskú dovolenku.** Malo by dôjsť teda k porovnaniu, aká výška dávky v nezamestnanosti by bola určená z obdobia pred nástupom na rodičovskú dovolenku a aká výška dávky v nezamestnanosti by bola určená z obdobia počas materskej a rodičovskej dovolenky, počas ktorého boli dosahované nízke vymeriavacie základy z iného poistného vzťahu. **Dávka v nezamestnanosti bude určená z toho vyššieho denného vymeriavacieho základu.**

Dávka garančného poistenia

V súčasnosti platí, že ak zamestnávateľ, predbežný správca alebo správca nesplnia povinnosť potvrdiť údaje potrebné na určenie výšky dávky garančného poistenia, avšak zamestnanec preukáže existenciu nároku na dávku garančného poistenia, má zamestnanec nárok na preddavok na túto dávku vo výške 99,60 EUR za jeden kalendárny mesiac. Zamestnanec tak nezostane úplne bez príjmu, ale do zistenia skutočnej výšky dávky garančného poistenia je mu vyplatený preddavok, ktorého výška je stanovená pevnou sumou. Ak si povinné subjekty splnia svoju povinnosť potvrdiť relevantné údaje do jedného roka od poskytnutia preddavku, doplatí sa žiadateľovi rozdiel medzi poskytnutým preddavkom

a skutočnou výškou nároku na dávku garančného poistenia. Ak si povinné subjekty túto povinnosť nesplnia, doplatí sa dávka garančného poistenia do výšky minimálnej mzdy.

Podľa právnej úpravy **od 1. januára 2014 bude výška preddavku na dávku garančného poistenia v sume požadovaného nároku, najviac vo výške životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu. V období od 1. januára 2014, od kedy platí nová právna úprava, do 30. júna 2014 je suma životného minima vo výške 198,09 EUR. Výška preddavku na dávku garančného poistenia tak nebude určená jednou pevnou sumou, ale bude sa odvíjať od zamestnancom požadovaných nárokov, a to až do výšky životného minima.**

Ak si povinné subjekty nesplnia svoju povinnosť potvrdiť relevantné údaje na určenie výšky dávky garančného poistenia, doplatok dávky garančného poistenia sa následne vykoná do výšky požadovaného nároku, najviac však do výšky minimálnej mzdy.

Osoby, ktoré sú zodpovedné za finančné hospodárenie a plnenie zákonných povinností zamestnávateľa, sú vyňaté z okruhu osôb, ktorým môže vzniknúť nárok na dávku garančného poistenia. Štatutárny orgán, ktorý má najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa alebo člen štatutárneho orgánu, ktorý má najmenej 50 % účasť na majetku zamestnávateľa nebude od 1. januára 2014 považovaný na účely garančného poistenia za zamestnanca. Takejto fyzickej osobe nemôže vzniknúť nárok na dávku garančného poistenia za obdobie, počas ktorého z dôvodu svojho postavenia nebola na účely garančného poistenia v postavení zamestnanca.

Podrobnejšie s uvedením vzorových prípadov si prejdeme jednotlivé ustanovenia majúce dopad na dávky v nezamestnanosti a dávky garančného poistenia v nasledujúcich číslach Sociálneho poistenia.

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

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny zdravotného stavu

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“), upravuje podmienky pre priznanie nároku na úrazovú rentu ako aj podmienky na jej výplatu v ustanoveniach § 88 až §89a. Jednou z rozhodujúcich podmienok pre priznanie úrazovej renty je posúdenie zdravotného stavu poškodeného. Zmena zdravotného stavu je dôvodom nielen na prehodnotenie nároku na úrazovú rentu, ale aj sumy úrazovej renty.

Ak u poškodeného, ktorý je poberateľom úrazovej renty priznanej podľa § 88 a § 89 zákona, došlo k zhoršeniu zdravotného stavu v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania, môže si podať *Žiadosť o prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny poklesu pracovnej schopnosti* (§ 89 ods. 4 zákona). Žiadosť je k dispozícii na každej pobočke Sociálnej poisťovne a je uverejnená aj na internetovej stránke Sociálnej poisťovne www.socpoist.sk, v časti Úrazové poistenie, Formuláre. Žiadosť môže byť spísaná aj priamo v útvare úrazového poistenia pobočky Sociálnej poisťovne alebo ústredia Sociálnej poisťovne.

Na základe podanej žiadosti posúdi posudkový lekár Sociálnej poisťovne zdravotný stav poškodeného a určí mieru poklesu pracovnej schopnosti na účely úrazovej renty. Ak u poškodeného nedošlo k zhoršeniu zdravotného stavu a nedošlo k zmene miery poklesu pracovnej schopnosti na účely úrazovej renty, Sociálna poisťovňa, ústredie, ktorá je príslušná na konanie o úrazovej rente, vydá rozhodnutie, že poškodený nemá nárok na zmenu sumy úrazovej renty.

V prípade, že u poškodeného došlo k zhoršeniu zdravotného stavu, určí posudkový lekár novú mieru poklesu pracovnej schopnosti poškodeného a dátum, odkedy k tejto zmene došlo. Podľa § 89 ods. 4 zákona, ak u poškodeného došlo k zmene poklesu pracovnej schopnosti z dôvodu toho istého pracovného úrazu alebo tej istej choroby z povolania, doterajšia suma úrazovej renty sa upraví v pomere novej percentuálnej miery poklesu pracovnej schopnosti k doterajšej percentuálnej miere poklesu pracovnej schopnosti odo dňa zmeny poklesu pracovnej schopnosti.

Príklad č. 1:

Poškodený má v dôsledku pracovného úrazu priznanú úrazovú rentu podľa § 88 a § 89 zákona odo dňa 5. novembra 2010 s mierou poklesu pracovnej schopnosti 60 %. Úrazová renta je vyplácaná v sume 192,30 EUR mesačne.

Poškodený si 1. októbra 2013 podal žiadosť o prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny poklesu pracovnej schopnosti. Na základe podanej žiadosti bol 10. októbra 2013 posúdený jeho zdravotný stav na účely úrazovej renty. Posudkový lekár zvýšil mieru poklesu pracovnej schopnosti poškodeného zo 60 % na 80 % od 10. augusta 2013. Suma poberanej úrazovej renty sa podľa § 89 ods. 4 upraví nasledovne:

192,30 EUR (suma úrazovej renty ku dňu zmeny poklesu) x 80 % (nový pokles pracovnej schopnosti) : 60 % (pôvodný pokles pracovnej schopnosti) = 256,40 EUR

Za mesiac august 2013, kedy došlo u poškodeného k zmene miery poklesu pracovnej schopnosti, patrí úrazová renta v sume 237,90 EUR určená nasledovne:

Úrazová renta za obdobie od 1. augusta 2013 do 9. augusta 2013

192,30 EUR (suma úrazovej renty ku dňu vzniku poklesu : 31 (počet kalendárnych dní v mesiaci august) = 6,20322580 EUR x 9 dní nároku na úrazovú rentu (od 1. augusta 2013 do 9. augusta 2013) = **55,90 EUR**

Úrazová renta za obdobie od 10. augusta 2013 do 31. augusta 2013

256,40 EUR (nová suma úrazovej renty mesačne) : 31 (počet kalendárnych dní v mesiaci august) = 8,27096774 EUR x 22 dní nároku na úrazovú rentu (od 10. augusta 2013 do 31. augusta 2013) = **182,00 EUR**

55,90 EUR + 182,00 EUR = 237,90 EUR

Od mesiaca september 2013 patrí poškodenému úrazová renta v sume 256,40 EUR mesačne.

K zhoršeniu zdravotného stavu môže dôjsť aj u poškodeného, ktorému vznikol nárok na úrazovú rentu podľa § 88 a § 89 zákona, ale nevznikol mu nárok na jej výplatu. Dôvodom je skutočnosť, že u poškodeného, ktorý je zároveň poberateľom invalidného dôchodku, sa od sumy úrazovej renty tento dôchodok odpočítava. Ak suma úrazovej renty po odpočítaní sumy invalidného dôchodku (poberaného ku dňu priznania úrazovej renty) podľa § 89 ods. 2 a 3 zákona nepresiahla nulu, znamená to, že suma poberaného invalidného dôchodku je vyššia ako suma priznanej úrazovej renty. V takýchto prípadoch však nie je možné pre úpravu úrazovej renty použiť postup podľa § 89 ods. 4 zákona (príklad č. 1) vzhľadom na to, že doterajšia suma úrazovej renty je nulová (renta nie je vyplácaná). Nová suma úrazovej renty sa v takýchto prípadoch vypočíta analogicky spôsobom ako je uvedené v § 89 ods. 5, t.j. zníži sa o sumu dôchodku poberaného ku dňu zmeny miery poklesu pracovnej schopnosti.

Podľa § 89 ods. 5 zákona, sa suma úrazovej renty určí z denného vymeriavacieho základu (DVZ), z ktorého bola určená jej suma pri prvom vzniku nároku vynásobená koeficientom určeným ako podiel všeobecného vymeriavacieho základu (VŠVZ) za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza

kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na úrazovú rentu, a VŠVZ, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na úrazovú rentu prvýkrát. Atribútmi pre určenie novej sumy úrazovej renty sú:

- denný vymeriavací základ, z ktorého bola určená suma úrazovej renty pri prvom vzniku nároku, vynásobená koeficientom určeným ako podiel VŠVZ kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom bola určená nová miera poklesu pracovnej schopnosti a VŠVZ, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na úrazovú rentu prvýkrát,
- nová miera poklesu pracovnej schopnosti poškodeného určená posudkovým lekárom,
- suma invalidného dôchodku k dátumu určenia novej miery poklesu pracovnej schopnosti.

Príklad č. 2:

Poškodený má zistenú chorobu z povolania dňa 24. mája 2005, nárok na úrazovú rentu mu vznikol od 25. mája 2005 s mierou poklesu pracovnej schopnosti 45 %. DVZ bol určený z roku 2004 v sume 540,9317 SKK. Ku dňu priznania úrazovej renty poberal invalidný dôchodok v sume 6 500 SKK.

Suma úrazovej renty bola určená nasledovne:

$$\text{Úrazová renta} = 30,4167 \times 80 \% \text{ z } 540,9317 \text{ SKK} \times 0,45 = 5\,924 \text{ SKK}$$

$$\text{Úrazová renta} - \text{invalidný dôchodok} = 5\,924 \text{ SKK} - 6\,100 \text{ SKK} = 0 \text{ SKK}$$

Poškodenému vznikol od 25. mája 2005 nárok na úrazovú rentu, ale nevznikol mu nárok na jej výplatu.

Dňa 1. septembra 2013 si poškodený podal žiadosť o prehodnotenie úrazovej renty z dôvodu zmeny poklesu pracovnej schopnosti. Na základe žiadosti bol 20. septembra 2013 posúdený jeho zdravotný stav na účely úrazovej renty. Posudkový lekár zvýšil mieru poklesu pracovnej schopnosti zo 45 % na 65 % od 14. júla 2013. Ku dňu zmeny miery poklesu pracovnej schopnosti poberá poškodený invalidný dôchodok v sume 390,40 EUR.

Atribúty pre výpočet novej sumy úrazovej renty:

- DVZ z roku 2004 v sume 540,9317 SKK (17,9557 EUR), prepočítaný podľa § 89 ods. 5 zákona:

$$\text{Prepočítaný DVZ} = \text{DVZ rok 2004} \times (\text{VŠVZ rok 2011} : \text{VŠVZ 2003}) = 17,9557 \text{ EUR} \times (9\,432,00 \text{ EUR} : 5\,721,97 \text{ EUR}) = 29,5982 \text{ EUR}$$

- nová miera poklesu pracovnej schopnosti 65 %

- ku dňu zmeny miery poklesu pracovnej schopnosti (t. j. 14. júla 2013) poškodený poberá invalidný dôchodok v sume 390,40 EUR.

$$\text{Úrazová renta} = 30,4167 \times 80 \% \text{ z } 29,5982 \text{ EUR} \times 0,65 = 468,20 \text{ EUR}$$

$$\text{Úrazová renta} - \text{invalidný dôchodok} = 468,20 \text{ EUR} - 390,40 \text{ EUR} = 77,80 \text{ EUR}$$

Poškodený má z dôvodu zmeny miery poklesu pracovnej schopnosti nárok na úrazovú rentu v sume 77,80 EUR mesačne.

Vzhľadom na to, že v mesiaci júl 2013, kedy došlo k zhoršeniu zdravotného stavu, má nárok na úrazovú rentu až od 14. 7. 2013, bola určená alikvotná čiastka úrazovej renty:

Úrazová renta za mesiac vzniku nároku júl 2013:

77,80 EUR (úrazová renta mesačne) : 31 (počet kalendárnych dní v mesiaci júl) = 2,50967741 EUR x 18 dní nároku na úrazovú rentu (od 14. júla 2013 do 31. júla 2013)

= 45,20 EUR

Suma úrazovej renty sa prehodnotí na základe podanej *Žiadosti o prehodnotenie úrazovej renty* nielen v prípade keď dôjde k zhoršeniu zdravotného stavu, ale aj v prípade keď dôjde k jeho zlepšeniu. **V dôsledku zlepšenia zdravotného stavu sa suma úrazovej renty poškodeného zníži. Pri prepočte úrazovej renty v prípade zlepšenia zdravotného stavu sa postupuje spôsobom uvedeným v príklade č. 1.**

Nárok na úrazovú rentu bude trvať pokiaľ budú splnené podmienky nároku na túto dávku, najneskôr však do dňa dovŕšenia dôchodkového veku alebo do dňa priznania predčasného starobného dôchodku, odkedy podľa § 89a zákona nárok na úrazovú rentu zaniká. O zmene sumy úrazovej renty vydáva Sociálna poisťovňa, ústredie, podľa § 209 zákona rozhodnutie.

Ing. Gabriela Ganzarčíková,
odbor úrazového poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Epilepsia

Slovo epilepsia je gréckeho pôvodu a znamená „byť postihnutý niečím, alebo byť zajatý niečím“. Toto **ochorenie sprevádza ľudstvo od nepamäti**. V antických časoch bola epilepsia označovaná ako „kňazská choroba alebo svätá choroba“. Na Slovensku je známa ako **padúcnica**.

Epilepsia je najčastejším neurologickým ochorením mozgu. V Európe je viac ako 6 miliónov pacientov s epilepsiou, pričom sa každý rok diagnostikuje 300 000 nových prípadov. Na Slovensku žije približne 60 000 ľudí s epilepsiou, **ku ktorým každý rok pribudne okolo 2 500 až 3 000 nových pacientov.**

Pôvod epilepsie je rôznorodý. Môže byť podmienená geneticky, ale môže vzniknúť aj v dôsledku ochorenia, či poškodenia mozgu ako sú infekcie, úrazy alebo nádory mozgu, či cievne ochorenia. Nie vo všetkých prípadoch vedú odborníci zistiť príčiny vzniku epilepsie.

Typickým prejavom epilepsie sú epileptické záchvaty, ktoré sú sprevádzané poruchami vedomia, kŕčmi, nekoordinovanými pohybmi a pod. Práve kvôli nekontrolovateľným a niekedy hrozivo vyzerajúcim záchvatom sa vo verejnosti utvrdzujú rôzne mýty a predsudky, ktoré sú príčinou odmietania sociálnych kontaktov, či pracovných príležitostí pre epileptikov. Epileptické záchvaty pri správne nastavenej liečbe nemusia byť samozrejmosťou života epileptika. Samotné záchvaty nemusia byť jediným príznakom ochorenia, často sú prítomné aj iné príznaky poškodenia mozgu (psychické problémy, znížený intelekt, obrna a pod.).

Epileptický záchvat vzniká na základe „epileptického výboja“ v mozgu. Zjednodušene ide o zvýšenú dráždivosť niektorých oblastí v mozgu. Epilepsia je teda telesné ochorenie, nie duševné. **Nie je to choroba bláznov alebo** nejakých čudáckych ľudí, ako si to mnohí myslia. Niektoré typy majú dobré vyhliadky do budúcnosti a záchvaty môžu dokonca samovoľne vymiznúť, pri iných typoch je liečba nevyhnutná.

Záchvaty majú rôznu intenzitu, od niekoľko sekúnd trvajúcich kontrakcií svalstva až po bezvedomie spojené s kŕčmi celého tela, ktoré si pacient nepamätá. Majú rôznu frekvenciu, od viacerých záchvatov za hodinu až po jediný za niekoľko rokov. Záchvaty môžu mať rôznu formu, od typických „veľkých“ generalizovaných záchvatov – tzv. „*grand mal*“ s bezvedomím, kŕčmi, pomôčením a pohryznutím jazyka až po veľmi nenápadné „malé“ parciálne záchvaty, tzv. „*petit mal*“, ktoré sa prejavujú len krátkou poruchou vnímania okolia, bez kŕčov a pádu. Pacient sa zrazu zarazí, zahľadí do prázdna alebo sa zastaví v reči. Po návrate vedomia pokračuje v predchádzajúcej činnosti a záchvat si nepamätá.

Stupne závažnosti ochorenia sú variabilné. Väčšina pacientov pôsobí medzi záchvatmi úplne normálne, v mnohých prípadoch ani ich priatelia, kolegovia a príbuzní nespozorovali, že trpia epilepsiou. Iba 5% epileptických pacientov je handicapovaných, ktorí potrebujú špeciálny prístup. Epileptický záchvat sa môže počas života objaviť aj u ľudí, ktorí túto diagnózu nemajú. Podľa odhadov postihne záchvat aspoň raz v živote 5% až 10% ľudí, obvyčajne ako dôsledok extrémnej situácie (nedostatok spánku, extrémne psychické vyčerpanie a pod.).

U každého pacienta, u ktorého sa vyskytol čo len jediný záchvat, je potrebné urobiť komplexné vyšetrenie.

Epilepsiu možno diagnostikovať pomocou elektroencefalografie (EEG), postdeprivačnej elektroencefalografie (EEG po spánkovej deprivácii), vyšetrením počítačovou tomografiou (CT), nukleárnou magnetickou rezonanciou (NMR), pozitronovou emisnou tomografiou (PET), angiografiou či fotostimuláciou. U väčšiny pacientov sa nezistia žiadne závažnejšie abnormality.

Epilepsia je liečiteľná, jej priebeh sa dá medikamentózne ovplyvniť. Podmienkou je pravidelná životospráva, dôsledné užívanie liekov, vylúčenie stresujúcich faktorov a úplné vylúčenie alkoholu. Najnovšie antiepileptiká sú účinnejšie, lepšie sa znášajú, nespôsobujú problémy s ospalosťou, či žalúdočné a črevné ťažkosti. Dávka lieku sa upravuje podľa priebehu choroby. Cieľom lekárov je znížiť počet záchvatov alebo ich úplne odstrániť bez ovplyvnenia fyzickej výkonnosti, aby sa pacient mohol venovať naplno práci, rodine či športu. Vďaka cielej liečbe 60% až 70% pacientov s epilepsiou nemá žiadne záchvaty. V otázke jej liečby sú Slováci vo veľmi dobrej situácii, pretože väčšinou majú k

najmodernejším liekom bližšie než pacienti v okolitých štátoch. Pri správne nastavenej liečbe môže viesť väčšina epileptikov každodenný život bez obmedzení.

Epilepsia nie je len zdravotným, ale aj sociálnym problémom. **Dá sa povedať, že patrí medzi najhoršie chápané spomedzi chorôb.** Navonok zdravý človek je o pár minút (po prekonaní náhleho záchvatu) „nevyliciteľne chorý invalid“. Mýty, ktoré epilepsiu sprevádzajú, už dávnejšie zapríčinili, že pre ľudí, ktorí ňou trpia, je neľahké uplatniť sa vo väčšinovej spoločnosti zdravých. Najväčším nepriateľom je neinformovanosť. **Nízke povedomie verejnosti o epilepsii vedie často k neoprávneným predsudkom, ktoré je potrebné vyvrátiť.** Epilepsia nie je nákazlivá. Epileptici nie sú mentálne zaostalí, môžu študovať, pracovať, venovať sa športovým aktivitám. S epilepsiou je možné viesť normálny, plnohodnotný život. Ochorenie neznamená, že sa pacient musí vzdať vízie rodiny alebo kariéry.

Niet pochýb o tom, že epileptici majú rovnaké životné potreby ako ostatní ľudia. Epileptik potrebuje prácu a porozumenie. Mnohí zamestnávateľia sa domnievajú, že niektorú zo základných ľudských činností nemôžu vykonávať. **Epileptici sa s touto prekážkou vyrovnávajú tak, že zvyknú svoje ochorenie „zatíkať“.** Je celkom bežným javom, že ani najbližší spolupracovníci nevedia, že ich kolega je chorý.

Epileptik pritom môže pracovať v rôznych pracovných oblastiach. Je pravda, že jeho pracovné prostredie by malo byť bez rušivých vonkajších podnetov. Vylúčené je hlučné prostredie, práca vo výškach, obsluha strojných zariadení, ktoré si vyžadujú veľké sústredenie, riadenie nákladných vozidiel, prostriedkov verejnej hromadnej dopravy a železničnej prepravy. Nevhodná je aj nočná práca a práca na prudkom slnku. Epileptik sa takisto musí vyhýbať činnostiam, ktoré kladú na človeka veľké psychické nároky. V minulosti sa chorým odporúčal tzv. „šetriaci režim“, no súčasný trend smeruje skôr k tomu, že fyzická práca nie je pre epileptika prekážkou.

Mnoho ľudí s epilepsiou sa intenzívne venuje športovým aktivitám, prípadne športovej kariére. So športom ale prichádza riziko úrazov, u epileptikov je o čosi vyššie ako u zdravých ľudí. Hoci sa odhaduje, že len 1% záchvatov má za následok nejaké zranenie, je dobré mať na pamäti ako športovať zdravo a zároveň bezpečne.

Epilepsia sa tradične považuje za rizikové ochorenie pre vedenie motorového vozidla. Práve na základe tlaku zo strany pacientov, ktorí sa cítili byť diskriminovaní, a s podporou lekárskej obce, sa podarilo slovenskú legislatívu zmeniť. Donedávna prísny zákon, ktorý ľuďom s epilepsiou zakazoval riadiť motorové vozidlo, sa zmenil. Pokiaľ ide o amatérskych vodičov, v súčasnosti môžu byť držiteľmi vodičského preukazu v prípade, ak sú rok bez záchvatov. **Pozitívna zmena zákona má obrovský vplyv na život mnohých epileptikov.** Vlastníctvo vodičského oprávnenia je totiž jednou z najčastejších požiadaviek mnohých zamestnávateľov. Nehovoriac o komforte, ktoré motorové vozidlo poskytuje pri bežnom živote a starostlivosti o rodinu.

Len ťažšie formy epilepsie, nereagujúce na liečbu, podmieňujú uznanie invalidity. Podmienky nároku na invalidný dôchodok upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Jednou z podmienok nároku na invalidný dôchodok je uznanie invalidity. Poistenec je invalidný, ak pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou. Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v percentách pri chorobách jednotlivých orgánov a systémov je uvedená v Prílohe č. 4 k citovanému zákonu.

Podľa Prílohy č. 4 je epilepsia zaradená v Kapitole VI - Choroby nervového systému, Oddiel A – Postihnutie mozgu, Položka 4 - Epileptické záchvaty a iné záchvatovité ochorenia (hodnotí sa frekvencia záchvatov, typ záchvatov, EEG nález, sprievodné psychické poruchy), písmeno:

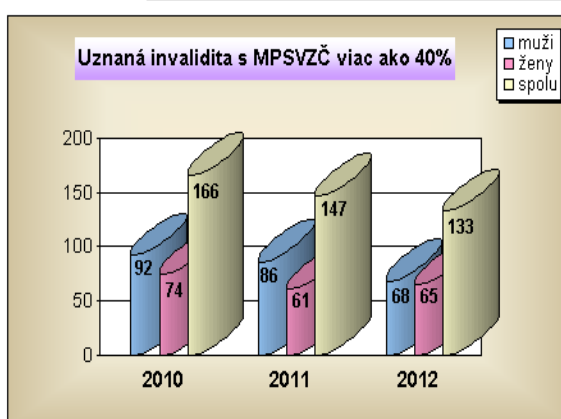
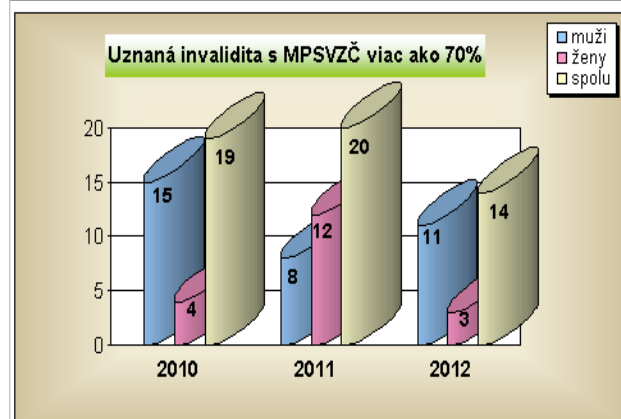
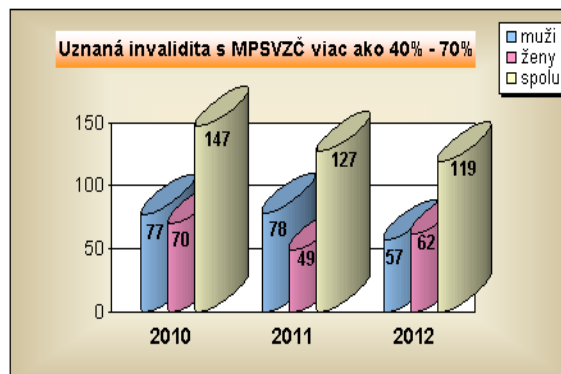
- a) ľahká forma: generalizované záchvaty minimálne 1-krát ročne, parciálne záchvaty minimálne 1-krát mesačne 10%-20%
- b) stredne ťažká forma: generalizované záchvaty minimálne 1-krát mesačne, parciálne záchvaty minimálne 1-krát týždenne 30%-40%
- c) ťažká forma: generalizované záchvaty častejšie ako 1-krát mesačne, parciálne záchvaty častejšie ako 1-krát týždenne, so sprievodnými psychickými zmenami 50%-60%
- d) séria generalizovaných alebo parciálnych záchvatov s ťažkým stupňom psychického postihnutia, s rezistenciou na liečbu 70%-80%
- e) do troch rokov od zániku záchvatov pri ďalšej nutnosti antikonvulzívnej liečby (pre pretrvávajúcu pohotovosť k záchvatom) 10%

Z toho je zrejmé, že len epilepsia, ktorá svojím priebehom spĺňa kritéria uvedené v písmenách c) a d) , podmieňuje uznanie invalidity.

V tabuľke a v grafoch je uvedený počet poistencov - epileptikov uznaných v rokoch 2010 – 2012 za invalidných s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40% až 70%, počet uznaných za invalidných s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70%, ako aj celkový počet.

Posudzovanie zdravotného stavu na účely invalidného dôchodku v pobočkách SP
pre diagnózu: G40, G41 **Epilepsia**

Uznaná invalidita	Pohlavie	2010	2011	2012
*MPSVZČ Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť				
Uznaná invalidita s MPSVZČ* viac ako 40% - 70%	muži	77	78	57
	ženy	70	49	62
	SPOLU	147	127	119
Uznaná invalidita s MPSVZČ* viac ako 70%	muži	15	8	11
	ženy	4	12	3
	SPOLU	19	20	14
Uznaná invalidita s MPSVZČ* viac ako 40%	muži	92	86	68
	ženy	74	61	65
	SPOLU	166	147	133



Viesť aktívny život je dobrým liekom pre väčšinu ľudí s epilepsiou. Ak má **epileptik** dobre nastavenú liečbu, vedie plnohodnotný život. Pri dobrej liečbe epilepsia nebráni spoločenskému uplatneniu. Epilepsia pod kontrolou znamená vyššiu šancu zamestnať sa. **Zamestnávateľ by nemal diskriminovať epileptika kvôli jeho ochoreniu, hoci má právo poznať všetky skutočnosti, ktoré môžu ovplyvniť výkon práce jeho zamestnanca.** Pri vstupnej lekárskej prehliadke by mal ošetrojúci lekár posúdiť vhodnosť zaradenia na požadovanú pracovnú pozíciu, no toto ochorenie nesmie byť prekážkou pri hľadaní si vhodného zamestnania. Rozhodovanie je teda výlučne v kompetencii lekára, nie zamestnávateľa.

MUDr. Dagmar Mojžišová,
posudková lekárska sociálneho poistenia
Sociálnej poisťovne, ústredie

tabuľková a grafická časť
Bc. Lýdia Jamrišková,
odbor lekárskej posudkovej činnosti
Sociálnej poisťovne, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

PORADŇA

Nárok na materské otca dieťaťa

Som tehotná, pričom lekár určil očakávaný deň pôrodu na 1. december 2013. Som občiankou Českej republiky a manžel je občanom Slovenskej republiky. Podľa českej legislatívy mi nárok na materské nevznikne. Manžel je zamestnaný v súkromnej firme na Slovensku, má minimálnu mzdu. Vznikne manželovi nárok na materské podľa slovenskej legislatívy?

Okrem matky dieťaťa môže nárok na materské vzniknúť aj otcovi dieťaťa ako inému poistencovi. Vo Vašom prípade by prichádzala do úvahy aplikácia § 49 ods. 2 písm. d) zákona o sociálnom poistení, podľa ktorého za iného poistenca je považovaný otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok. Otec dieťaťa musí splniť základné podmienky nároku na nemocenské dávky a taktiež osobitné podmienky nároku na materské.

Na základe Vami uvedených údajov predpokladáme, že Váš manžel je povinne nemocensky poistený ako zamestnanec. Základnou podmienkou nároku na materské je podmienka existencie nemocenského poistenia v deň vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky (v tomto prípade deň prevzatia dieťaťa do starostlivosti otca) a podmienka absencie príjmu zo zamestnania v období starostlivosti o dieťa. Osobitné podmienky nároku na materské iného poistenca sú zakotvené v § 49 zákona, pričom ak ide o otca dieťaťa, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti po dohode s matkou dieťaťa, musia byť splnené tieto podmienky:

- 1) prevzatie dieťaťa do starostlivosti a starostlivosť o toto dieťa otcom dieťaťa
- 2) vek dieťaťa (najviac tri roky)
- 3) najmenej 270 dní nemocenského poistenia v dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti
- 4) uplynutie 6 týždňov odo dňa pôrodu (keďže nebudete mať nárok na materské)
- 5) nepoberanie rodičovského príspevku matkou dieťaťa.

Čo sa týka doby poskytovania materského, iný poistenec – otec dieťaťa má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti spravidla v období 28 týždňov od vzniku nároku na materské (najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa). Výška materského je 65 % denného vymeriavacieho základu, ktorý sa určuje ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Ak by sme vychádzali z predpokladu, že Váš manžel je povinne nemocensky poistený ako zamestnanec, poistný vzťah trval celý rok 2013 a nárok na materské ako iný poistenec si uplatní v roku 2014 (odo dňa prevzatia dieťaťa), pri výpočte výšky materského by sa vychádzalo z vymeriavacích základov dosiahnutých zo zamestnania od 1. januára do 31. decembra 2013.

Mgr. Dalma Mozolová Hulanská,
odbor nemocenského poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Nárok na materské v ochrannej lehote

Pracovný pomer som zo zdravotných dôvodov skončila 31. januára 2013, hneď od 1. februára 2013 som bola uznaná za dočasne práceneschopnú a poberám nemocenské. Táto práceneschopnosť bude trvať až do 30. novembra 2013 a od ďalšieho dňa si chcem uplatniť nárok na materské. Termín pôrodu je 12. január 2014; v posledných dvoch rokoch pred týmto dňom som bola nemocensky poistená viac ako 270 dní. Vznikne mi nárok na materské z ukončeného poistenia keď si ho uplatním plynule hneď po nemocenskom?

Jednou zo základných podmienok pre vznik nároku na materské je existencia nemocenského poistenia, resp. plynutie ochrannej lehoty po zániku nemocenského poistenia, v čase vzniku dôvodu na poskytnutie materského. Ochranná lehota trvá spravidla sedem dní po zániku nemocenského poistenia. Ochranná lehota poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva, je osem mesiacov. Vzhľadom na to je pre posúdenie nároku na materské zo zaniknutého poistenia zamestnankyne rozhodujúcou skutočnosťou fakt, či ste boli pri zániku tohto poistenia tehotná, keďže osem mesačná ochranná lehota po ukončení nemocenského poistenia zamestnankyne by Vám trvala len v prípade, ak by ste pri jeho zániku už boli tehotná.

Predpokladaným dňom pôrodu je 12. január 2014. Z toho vyplýva, že pri zániku nemocenského poistenia (dňa 31. januára 2013) ste neboli tehotná. Z tohto dôvodu Vaša ochranná lehota trvala len 7 dní a nárok na materské Vám zo zaniknutého poistenia nevznikne, pretože ku dňu vzniku dôvodu na poskytnutie materského (1. decembra 2013) nesplníte z tohto poistenia základnú podmienku nároku na túto dávku. Skutočnosť, že ste boli v období posledných dvoch rokov pred

pôrodom 270 dní nemocensky poistená, je v tomto prípade irelevantná a neovplyvní Váš nárok na materské zo zaniknutého poistenia.

Mgr. Anna Masárová,
odbor nemocenského poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Dávka v nezamestnanosti a práca v zahraničí

Dobrý deň, je možné čerpať dávku v nezamestnanosti v dvoch krajinách súčasne? Ak vznikne nárok na výplatu dávky v nezamestnanosti na Slovensku, ale dotyčný pracoval aj v zahraničí, napr. len na dohodu o pracovnej činnosti a tu mu tiež vznikne nárok na čiastočnú dávku v nezamestnanosti, je možné dočerpávať si dávku na Slovensku a súčasne si nechať posielat' aj to minimum z inej krajiny v rámci EÚ?

Podmienky upravujúce oblasť dávok v nezamestnanosti v rámci Európskej únie zakotvujú koordinačné predpisy – koordinačné nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a jeho vykonávacie nariadenie 987/2009.

Základnou podmienkou nároku na dávku v nezamestnanosti je evidencia v službách zamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti môže byť za ten istý čas vyplácaná iba raz, tzn. nemôže byť súčasne vyplácaná z dvoch štátov. Aj napriek tomu, že za istých okolností môže byť klient evidovaný v službách zamestnanosti v dvoch štátoch súčasne, dávka v nezamestnanosti bude vyplácaná iba z jedného štátu.

Klient však nezostane ukrátený o obdobie jeho zamestnania v zahraničí, ak toto zamestnanie viedlo k poisteniu v nezamestnanosti. Obdobie poistenia v nezamestnanosti získané na území iného členského štátu sa zohľadní podľa vnútroštátnych predpisov, ako keby bolo dosiahnuté podľa legislatívy štátu, v ktorom došlo k uplatneniu nároku na dávku v nezamestnanosti. Získanie takejto európskej doby poistenia v nezamestnanosti však musí byť preukázané príslušným formulárom E 301, resp. prenosným dokumentom PD U1 - *Obdobia, ktoré majú byť zohľadnené na priznanie dávok v nezamestnanosti*, alebo papierovou verziou formulára SED U002 - *Záznam o poistení*. Ak má inštitúcia posudzujúca nárok na dávku v nezamestnanosti informáciu o tom, že klient pracoval v inom členskom štáte Európskej únie, ale klient sám potvrdenie zahraničnej inštitúcie o takto dosiahnutých dobách poistenia v nezamestnanosti nepredloží, vyžiada ho od zahraničného partnera tá inštitúcia, ktorá nárok posudzuje.

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

[\[na začiatok dokumentu\]](#)