



SOCIÁLNE POISTENIE

Odborný mesačník Sociálnej poisťovne

8

2010

1 € | 30,1260 Sk



Téma mesiaca:
Kríza a dôchodkové
systémy

Nemocenské poistenie:

Nárok na materské – všetko čo by ste mali o tejto dávke vedieť

Európska únia:

Sociálne zabezpečenie zamestnancov a SZČO

Poradňa:

Ako postupovať pri chorobe z povolania

Tabuľka platenia poistného od 1. júla 2010

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

1) minimálny vymeriavací základ = za obdobie od 1. januára 2010 do 31. decembra 2010 je určený pre povinne poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu a dobrovoľne poistenú osobu vo výške 44,2 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na sociálne poistenie, t. j. 319,58 eur. Minimálny vymeriavací základ pre zamestnanca už s účinnosťou od 1. januára 2010 na účely sociálneho poistenia nie je upravený, avšak zamestnávateľ má naďalej podľa pracovnoprávných predpisov povinnosť odmeňovať zamestnanca v súlade s ustanoveniami zákona o minimálnej mzde zamestnanca
 2) maximálny vymeriavací základ platný od 1. júla 2010
 - nemocenské poistenie, garančné poistenie = 1 116,75 eur
 - dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, rezervný fond solidarity = 2 978,00 eur
 3) od 1. júla 2010, resp. od 1. októbra 2010 vzniká povinné nemocenské poistenie a povinné dôchodkové poistenie tým samostatne zárobkovo činným osobám (SZČO), ktorých príjem (bez odpočítania výdavkov) bol za rok 2009 vyšší ako 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu (12 x 319,58 eur = 3 834,96 eur), teda vyšší ako 3 834,96 eur
 4) dobrovoľne poistená osoba si vymeriavací základ v zákonom stanovených hraniciach určuje sama a môže si vybrať všetky druhy poistenia alebo len jedno z nich; pokiaľ platí dobrovoľne dôchodkové poistenie, je povinná platiť aj poistné do rezervného fondu solidarity. Dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba a dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti môže zmeniť vymeriavací základ najskôr po uplynutí šiestich mesiacov od posledného určenia vymeriavacieho základu touto osobou, pričom poistné sa platí zo zmeneného vymeriavacieho základu od prvého dňa kalendárneho me-

siaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom sa zmena vymeriavacieho základu písomne oznámila Sociálnej poisťovni.
 5) štát platí poistné na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity za
 - fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,
 - fyzickú osobu s trvalým pobytom na území SR, ktorá sa riadne stará o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom po dovŕšení šiestich rokov jeho veku s trvalým pobytom na území SR najdlhšie do 18 rokov jeho veku a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,
 - fyzickú osobu s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok za opatrovanie a fyzickú osobu, ktorá má podľa zmluvy o výkone osobnej asistencie vykonávať osobnú asistenciu fyzickej osobe s ťažkým zdravotným postihnutím najmenej 140 hodín mesačne, v rozsahu najviac 12 rokov a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tohto opatrovania alebo výkonu osobnej asistencie,
 - povinne nemocensky poisteného zamestnanca a samostatne zárobkovo činnú osobu, v období, v ktorom sa im poskytuje materské
 6) do 31. decembra 2011 platí zamestnávateľ poistné na úrazové poistenie vo výške 0,8% z vymeriavacieho základu zamestnanca
 7) k celkovej sume poistného je potrebné pripočítať aj poistné na úrazové poistenie, ktoré sa vypočíta zo skutočného vymeriavacieho základu zamestnanca, z dôvodu, že vymeriavací základ na platenie poistného na úrazové poistenie zamestnávateľom nie je obmedzený najvyššou výškou,

8) sadzba poistného do rezervného fondu solidarity v období od 1. apríla 2009 do 31. decembra 2010 je pre povinne dôchodkovo poistenú samostatne zárobkovo činnú osobu 2 % z vymeriavacieho základu. * na účely úrazového poistenia a garančného poistenia je zamestnávateľom aj právnická alebo fyzická osoba, pre ktorú zamestnanec vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
 ** invalidné poistenie neplatí: poistenec, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku a zamestnávateľ za zamestnanca, ktorý je dôchodkovo poistený po priznaní starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku
 *** poistenie v nezamestnanosti sa nevzťahuje na:
 a) zamestnanca podľa osobitného predpisu (napríklad § 102 ods. 2 zákona č. 385/2000 Z. z. o sudcoch a prísediaciach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 517/2008; § 146 ods. 3 zákona č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateloch),
 b) zamestnanca, ktorý je fyzická osoba vo výkone väzby a fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody, ak sú zaradené do práce,
 c) fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.
Poznámka: Suma poistného na jednotlivé druhy poistenia a poistného do rezervného fondu solidarity sa určuje z vymeriavacieho základu vždy samostatne. Vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na celé eurocenty nahor. Jednotlivé sumy poistného sa zaokrúhľujú na desať eurocentov nadol.

OBSAH



> TÉMA MESIACA	
Vplyv finančnej krízy na príspevkovo definované fondové dôchodkové systémy	2
> NEMOCENSKÉ POISTENIE	
Nárok na materské – všetko čo by ste mali o tejto dávke vedieť	7
> DÔCHODKOVÉ POISTENIE	
Základní problémy dlhodobé finanční nerovnováhy dôchodového systému v České republice	11
> EURÓPSKA ÚNIA	
Sociálne zabezpečenie zamestnancov a SZČO pohybujúcich sa v štátoch EÚ od 1. mája 2010	14
Systém sociálneho poistenia v Lotyšsku (2)	16
> AKTUÁLNE	
Medzinárodná organizácia práce o zmenách v svetovej ekonomike	17
Boj proti diskriminácii, rasizmu, xenofóbii, antisemitizmu a iným prejavom intolerancie	18
> SERVIS	
Monografia Európska sociálna politika	20
Čo zaznamenali agentúry	21
> PORADŇA	
Ako postupovať pri chorobe z povolania	22
Je poberateľ invalidného dôchodku z ČR invalidom aj v SR?	22
Platenie poistného pri práci v ČR a živnosti v SR	23
Práca v Rakúsku a dobrovoľné poistenie na Slovensku	23
Dvoj- či trojmesačné odstupné?	24

Vážení čitatelia,

medzinárodná finančná kríza nepriaznivo ovplyvnila hodnotu majetku dôchodkových fondov na celom svete. Rozvinutá globálna recesia vyvíja tiež tlak na verejné dôchodkové systémy financované na báze pay-as-you-go (priebežného financovania) a súčasne bude obmedzovať možnosti vlád zmierniť tieto negatívne vplyvy na obidva systémy dôchodkového zabezpečenia.

Vlády reagujú na tieto udalosti rôznymi spôsobmi. Niektoré sa pýtajú, či by sa nemalo znovu posúdiť vyvážené rozloženie medzi fondovými príspevkovo definovanými a nefondovými dôchodkovými systémami. Iné vlády už urobili určité opatrenia na návrat k stavu pred reformami a posilnili priebežne financované dôchodkové systémy redukciami alebo zrušením kapitalizácie v súkromných fondoch (napr. Litva, Argentína). Podľa názoru expertov Svetovej banky je potrebné sa vyvarovať náhlych zmien v riadení dôchodkových systémov ako reakcie na práve prebiehajúce udalosti a prudkých obrátov v politike reforiem. Dôchodkové systémy sú dizajnované na fungovanie počas dlhých období. Slabo pripravené krátkodobé reakcie na relatívne zriedkavé udalosti môžu mať potenciálne dlhodobé negatívne dôsledky na kapacitu dôchodkových systémov spoľahlivo zabezpečiť adekvátnu úroveň príjmu na dôchodku.

V súčasnosti sa musí venovať zvýšená pozornosť riadeniu vplyvu finančného rizika na jednotlivcov vo fondových dôchodkových systémoch, pretože finančná kríza vplyva na rozdielne skupiny účastníkov rozdielne (pozri graf č. 4 v Teme mesiaca). Posilnenie manažmentu vplyvu finančnej krízy na jednotlivcov vo fondovom dôchodkovom zabezpečení je možné dosiahnuť určením nižšej rizikovosti zloženia portfólia pre účastníkov vo veku blízkom dôchodkovému veku a tiež fázovým rozložením prechodu na výplatu dávok (dôchodkov), ktoré tiež znižuje dosah krátkodobých výkyvov na finančných trhoch a v hodnotách aktív.

Nevyhnutnou súčasťou ochrany majetku kumulovaného na individuálnych účtoch jednotlivcov v dôchodkových fondoch je ich vzdelávanie v oblasti financií a obchodovania na kapitálových trhoch, tvrdia experti Svetovej banky. Javí sa tiež nevyhnutným vytvoriť kvalitné poradné orgány s vysokou kredibilitou medzi občanmi. Ich stanoviská a názory budú u jednotlivca rešpektované a najmä spoľahlivé pri výbere dôchodkového fondu, pri jeho zmene a pri výbere druhu dôchodkového fondu s primeranou mierou rizika v súvislosti s aktuálnym vekom poistenca a jeho predpokladaným vekom odchodu do dôchodku.

JUDr. Mária Svoreňová

(Podrobnejšie o finančnej kríze a jej vplyve na povinné kapitalizačné dôchodkové systémy čítajte v rubrike Téma mesiaca).

Vplyv finančnej krízy na príspevkovo definované fondové dôchodkové systémy

Kapitalizačné fondy v rámci povinných dôchodkových systémov, ako ich poznáme u nás na Slovensku, majú v členských štátoch Európskej únie vytvorené iba štáty bývalého socialistického bloku, okrem Slovinska a Českej republiky¹). Niektoré staré členské štáty EÚ majú tiež vytvorený druhý pilier, napr. Švédsko, Nemecko, Fínsko, ale s omnoho menším podielom na odvodoch a sú aj inak konštruované.

Napr. vo Švédsku sa do kapitalizačného piliera odvádzajú 2 %, ale poistenec nevie, ktorý fond jeho peniaze spravuje, a štát nevykonáva žiadny osobitný dozor nad fondmi.

Účinok pretrvávajúcej finančnej krízy na dôchodkové fondy je možné analyzovať z pohľadu celkovej finančnej situácie fondu, ale aj na jednotlivých sporiteľoch v dôchodkových fondoch.

Podľa expertov Svetovej banky vplyv finančnej krízy na jednotlivcov, účastníkov príspevkovo definovaných fondových dôchodkových systémov závisí na štyroch faktoroch:

- **negatívne zmeny v cenách aktív (majetku) a ich možné obnovenie v strednodobom horizonte,**
- **proporcia dôchodkového blahobytu (príjmu), ktorá je zabezpečovaná prostredníctvom majetku na osobnom účte jednotlivca v dôchodkovom fonde,**
- **existencia minimálneho sociálneho dôchodku alebo garancia, že takýto dôchodok sa bude poskytovať z verejného dôchodkového systému existujúceho v budúcnosti,**
- **požiadavka a rámec na povinné anuizovanie akumulovaného výsledku pri odchode do dôchodku.**

Straty na hodnotách majetku počas 12 mesiacov na prelome rokov 2008 a 2009, ktoré vykázali dôchodkové fondy na celom svete, boli mimoriadne. Medzi krajinami, ktoré sú klientmi Svetovej banky a ktorých údaje spracovala, boli straty fondových dôchodkových systémov v rozmedzí od 8 % až do 50 %, ako uvádza tabuľka. Tradične tvoria dôchodkové fondy tri druhy fondov – rastový (s najvyššou mierou rizika), vyvážený a konzervatívny (riziko je pri investovaní menšie, najmä ak fond nakupuje štátne dlhopisy). Nie všetky dôchodkové fondy tvoria všetky tri druhy investičných fondov, ako môžeme vidieť v tabuľke.

Ako vyplýva z tabuľky, z krajín Vyšehradskej štvorky (okrem Českej republiky, ktorá nemá v povinnom dôchodkovom zabezpečení vytvorený druhý pilier) najnižšie straty vykazuje Slovensko, a to – 12,4 % v rastovom fonde a – 10,3 % vo vyváženom fonde. Kým v pol-

skom vyváženom dôchodkovom fonde je strata iba o málo vyššia (– 17,4 %), maďarské dôchodkové fondy s – 35 % v rastovom a – 18 % v konzervatívnom fonde patria medzi

Reálna miera výnosov povinných dôchodkových fondov v rokoch 2008 a 2009 (medziročné porovnanie)			
Krajina	Rastový fond	Vyvážený fond	Konzervatívny fond
Čile	-46,1	-23,1	0
Mexiko	-8,3	-6	-0,5
Peru	-47,8	-33,9	-14,5
Uruguaj		-7,5	
Chorvátsko		-14,1	
Estónsko	-30,5	-20,9	-9,7
Maďarsko	-35		-18
Litva	-48,4	-32,6	-9,4
Poľsko		-17,4	
Slovensko	-12,4	-10,3	-2

Zdroj: World Bank (2009), The Financial Crisis and Mandatory Pension Systems in Developing Countries.

najstratovejšie. Dá sa predpokladať, že výška strát ovplyvnila vnútroštátna legislatíva, ktorá na Slovensku aj v Poľsku ukladá dôchodkovým fondom určitú povinnú mieru investovania na domácom finančnom trhu. Objem majetku v dôchodkových fondoch pravdepodobne neovplyvnil mieru straty jednotlivých fondov. Povinné fondové dôchodkové poistenie na Slovensku existuje od r. 1998 a v Maďarsku od r. 1999 a napriek tomu podľa údajov Svetovej banky výška straty v maďarských fondoch je dvojnásobná v porovnaní s poľskými fondmi.

Podľa stanoviska expertov Svetovej banky pokiaľ sa straty spôsobené napr. finančnou krízou, ale aj z iných dôvodov, v rámci dôchodkových fondov redistribuujú medzi všetkých členov dôchodkového systému, v krátkodobom pohľade ich nemožno brať za indikátory celkovej dlhodobej vykazovanej výnosnosti fondov. A iba dlhodobé ukazovatele sú relevantné pri hodnotení výkonnosti každého dôchodkového systému. V rokoch 1994 až 2007 v trinástich krajinách, kto-

rych údaje sú dostupné, povinné dôchodkové fondy zaznamenali reálne miery výnosov v priemere 6 % ročne (graf č. 1).

Napríklad v Čile sa napriek stratám pozorovaným v roku 2008 a do augusta 2009 (rastový fond – 46 %, vyvážený fond – 23,1 %) skutočná priemerná miera výnosov za roky 2002 – 2008 pohybovala medzi 3 % až 10 % v závislosti od druhu portfólia. To však znamená, že aj v rámci dôchodkových fondov s individuálnymi účtami dochádza k redistribúcii, teda prerozdeleniu profitu a strát medzi účastníkmi navzájom.

Z dlhodobého hľadiska boli výnosy dôchodkových fondov vo všeobecnosti, teda povinných aj dobrovoľných, pozitívne. Ako môžeme vidieť v grafe č. 1, najvyššie výnosy za obdobie rokov 1994 až 2007 vykazujú latinskoamerické štáty, ako Uruguaj (13 %) a Peru (10,9 %), Čile a Poľsko dosiahli zhodne deväťpercentné zhodnotenie. Najnižšie výnosy zo sledovaných krajín dosiahla Česká republika (1 %), Chorvátsko (2,4 %) a Maďarsko dosiahlo až 4,7-percentné zhodnotenie. O to paradoxnejšie vyznieva výsledok miery návratnosti v povinných dôchodkových fondoch Maďarska v roku 2008, kde dosiahli straty až – 35 % v rastovom fonde a – 18 % v konzervatívnom fonde.

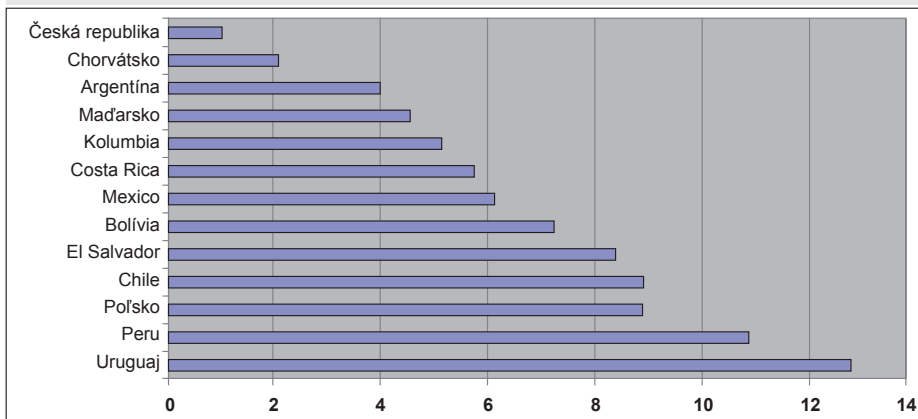
Ochrana individuálnych sporiteľov v dôchodkových fondoch pred následkami finančnej krízy

Paradoxné je, že aj experti Svetovej banky sa pri hodnotení následkov finančnej krízy na dôchodkové príjmy účastníkov v starobných dôchodkových fondoch spoliehajú na priebežne financované systémy povinného dôchodkového zabezpečenia a inštitút sociálneho dôchodku. Vo svojej práci o krátkodobých a strednodobých účinkoch krízy na systémy dôchodkových príjmov argumentujú v prospech fondových systémov tým, že „väčšina štátov s povinnými dôchodkovými fondmi má viacpilierové systémy, v ktorých fondové individuálne účty tvoria iba časť celkového starobného dôchodkového balíka.“²) Keďže vo všetkých štátoch strednej a

¹ Okrem Slovinska a Českej republiky majú takmer všetky bývalé socialistické krajiny strednej a východnej Európy vytvorený druhý pilier v rámci povinného systému dôchodkového zabezpečenia. Tento kapitalizačný pilier má obdobnú konštrukciu ako slovenský druhý pilier, keďže vo všetkých týchto štátoch sa uskutočnila dôchodková reforma pod egidou Svetovej banky. Slovenská republika sa rozhodla presúvať do kapitalizačného piliera najvyššie percento odvodov na dôchodkové zabezpečenie, a to až 9 % (napr. Maďarsko 6 %, Poľsko 7,3 %, Lotyšsko 2 % a Litva 2,5 %).

Graf č. 1

Dlhodobé výnosy dôchodkových fondov v rokoch 1994 – 2007 (v %)



Zdroj: World Bank (2009), The Financial Crisis and Mandatory Pension Systems in Developing Countries.

východnej Európy, ktoré implementovali do povinného systému starobného dôchodkového zabezpečenia kumulovanie príspevkov v dôchodkových fondoch, dostanú pri odchode do starobného dôchodku jednotlivci aj dávkovo definovaný komponent z pay-as-you-go dôchodkového systému, nehrozí, že niekto by ostal bez dôchodkovej dávky. Napr. v Litve a v Maďarsku je podiel starobnej dôchodkovej dávky z individuálnych účtov v dôchodkových fondoch iba 30 % a zvyšných 70 % dôchodku dostane poberateľ z priebežne financovaného systému.

Omnoho viac ohrozené finančnými krízami sú systémy dôchodkového zabezpečenia v Čile, Salvadore, Mexiku alebo Peru, kde boli dávkovo definované systémy eliminované a väčšina dôchodkového príjmu bude pochádzať z fondových príspevkovo definovaných dôchodkových systémov. Výnimkou medzi uvedenými štátmi je Mexiko, kde vláda garantuje konečnú výšku dôchodkov z dôchodkových fondov najmenej vo výške, akú dosahovali dôchodky z predreformného priebežne financovaného systému, a to pre tých účastníkov, ktorí už boli dôchodkovo poistení pred reformou. Dosah finančnej krízy z rokov 2008 a 2009 a zníženie hodnoty majetku v dôchodkových fondoch v Mexiku bude takto štát kompenzovať tým osobám, ktoré pôjdu do starobného dôchodku skôr, ako sa obnoví hodnota majetku v dôchodkových fondoch. Rizikom je, že táto obnova hodnoty majetku dôchodkových fondov môže byť prerušená ďalšou krízou, resp. krízami na finančných trhoch.

Svetová odborná verejnosť sa však nezhdouje v názoroch, kedy k obnove stratenej hodnoty majetku v dôchodkových fondoch a k obnove celej ekonomiky dôjde. Pesimistické scenáre predpokladajú aj desiatky rokov. Čím dlhšie bude obnova finančných trhov a

národných ekonomík trvať, tým nezvratiteľnejšie budú straty na budúcich dôchodkoch z príspevkovo definovaných starobných dôchodkových fondov.

Svetová banka sa vo svojom hodnoten-

ní následkov finančnej krízy na fondové dôchodkové systémy a v hľadani ochrany pred týmito následkami utieka dokonca k inštitútu sociálneho dôchodku alebo skutočnosti, že vo väčšine štátov verejný dôchodkový systém garantuje minimálnu sumu dôchodku pre každého, keďže hlavným účelom týchto dvoch dôchodkových opatrení je ochrániť ľudí v dôchodkovom veku pred chudobou. V 28 štátoch, z ktorých sú dostupné informácie, je priemerná hodnota garantovaných minimálnych dôchodkov, resp. sociálnych dôchodkov približne 30 % priemernej mzdy v štáte, Poľsko, Maďarsko a Slovensko poskytujú garantovaný minimálny dôchodok vo výške asi 22 % priemernej mzdy (Robalino et al. 2005, Whitehouse 2007, World Bank 2009). Proti týmto optimistickým argumentom Svetovej banky stojí skutočnosť, že napr. za Slovensko je údaj o garantovanom minimálnom dôchodku už neplatný, keďže v rámci dôchodkovej reformy v rokoch 2003 – 2005 bol tento dôchodok zrušený. Ťažko tiež predpokladať, že dôchodok vo výške 22 % priemernej mzdy bude dostatočnou mierou náhrady príjmu pre dô-

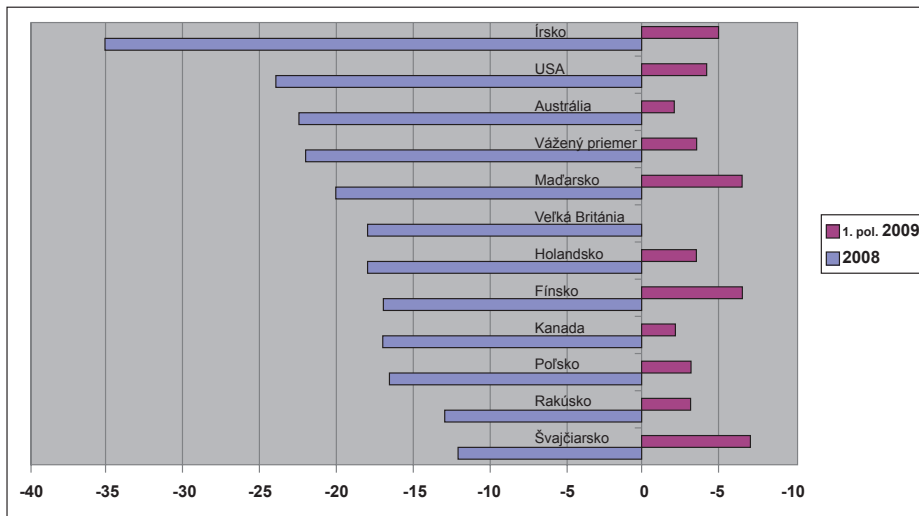


² World Bank (2009), The Financial Crisis and Mandatory Pension Systems in Developing Countries, str. 2, <http://www.worldbank.org/html/extdr/financialcrisis/pdf/UnfoldingCrisis.pdf>

>>>

Graf č. 2

Výnosy dôchodkových fondov – rok 2008 a prvá polovica roku 2009



Zdroj: Cichon, M.: Pension reforms in the crisis stress test: Ensuring old-age income security in the post-crisis period, ILO, Washington, 2010.

chodcu, ktorý celý život plnohodnotne prispieval na svoje dôchodkové zabezpečenie aj do dôchodkového fondu, ale v dôsledku krízy, resp. niekoľkých kríz, sa jeho vložené príspevky rozplynuli v aktívach fondu, ktoré stratili hodnotu vplyvom krízy. Ostane mu iba polovica dôchodkovej dávky z priebežne financovaného systému, o ktorej vyplatení nepochybujú ani experti Svetovej banky a OECD. Vôbec sa nezaoberajú skutočnosťou, či garantovaný minimálny dôchodok alebo sociálny dôchodok je dostatočnou „mierou náhrady mzdy“ pre jednotlivca, ktorý vinou zlej ekonomickej situácie príde o časť dôchodku z dôchodkového fondu. Pre Svetovú banku je podstatné, že vo väčšine krajín garantovaný minimálny dôchodok je a podľa jej tvrdení ochráni nízko príjmových robotníkov pred chudobou v starobe v prípade zlyhania kapitalizačných pilierov v ich krajinách.

Podľa expertov Medzinárodnej organizácie práce (MOP) finančná kríza, ktorá dosiahla globálny rozmer, zasiahla všetky oblasti ekonomiky a okrem iného spôsobila veľmi rýchly rast nezamestnanosti. Táto kríza odhalila niekoľko druhov rizík, ktoré negatívne ovplyvnili aj zabezpečenie príjmov v starobe.

Systémové finančné riziko sa prejavilo v poklese objemu majetku (dôchodkových rezerv) v dôchodkových fondoch. Straty v rezervách dávko-vo definovaných a príspevkovo definovaných dôchodkových systémoch dosiahli v určitom časovom bode hodnotu 5 – 6 biliónov amerických dolárov, čo predstavuje 20 až 25 % hodnoty majetku v dôchodkových fondoch v celosvetovom meradle. V dávko-vo definovaných dôchodkových systémoch sa zvýšené riziko v zabezpečení individuálneho príjmu v starobe prejavuje v strate rokov individuálnych úspor. V príspevkovo definovaných dôchodkových systémoch

finančná kríza a paradigmatické reformy dôchodkových systémov spôsobili, že nieisto- tá týkajúca sa výšky budúcich dôchodkov sa stala dominantným problémom.

Z materiálov MOP vyplýva, že z dlhodobého hľadiska môže v dôsledku finančnej krízy vzniknúť riziko pre štátne rozpočty, pretože bude tlak na multibiliónové záchranné balíčky pre dôchodkové zabezpečenie na zaistenie výplaty dôchodkov z fondových aj priebežných systémov. Aj priebežné systémy môžu byť ohrozené deficitom v dôsledku krízy, ak bude niekoľko rokov pretrvávajúť vysoká miera nezamestnanosti a v dôsledku toho znížená miera príspevkov na dôchodkové poistenie. Nedostatok financií v systé-

moch dôchodkového zabezpečenia bude viesť k tlaku na vlády, aby zvyšovali výdavky zo štátneho rozpočtu na sociálne transfery. Predpokladá sa, že plánovaný záchranný balík vo výške 6 biliónov amerických dolárov realizovaný v priebehu 15 rokov zvýši vládne výdavky v krajinách G20 o 1 percentný bod z ich HDP. Samozrejme, v konečnom dôsledku tento dlh zaplatia občania jednotlivých štátov vo forme daní a odvodov.

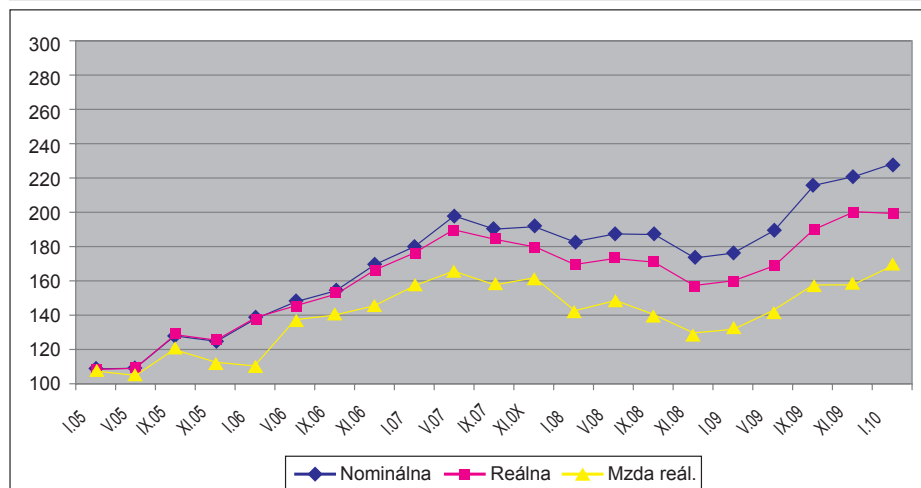
V konečnom dôsledku sa vinou krízy dôchodkové fondy, ktoré boli vytvorené ako ekonomické stabilizátory, zmenili na destabilizačný prvok ekonomiky štátov (Cichon, 2010).

Graf č. 2 ilustruje mieru negatívnych výnosov dôchodkových fondov v niektorých krajinách sveta v roku 2008. Najvyšší pokles zaznamenalo Írsko, kde hodnota majetku v dôchodkových fondoch poklesla v priemere iba v roku 2008 o – 35 %, USA a Austrália sa pohybovali v stratách v rozpätí – 24 až – 22 %. Z hodnotených európskych krajín najväčší prepad zaznamenalo Maďarsko s dvadsiatimi percentami poklesu hodnoty majetku v dôchodkových fondoch. Všetky sledované štáty dosiahli v roku 2008 straty vyššie ako 12 % (Švajčiarsko). V prvom polroku 2009 už všetky sledované štáty, okrem Veľkej Británie, zaznamenali pozitívne výnosy v rozpätí od 2 do 7 %. Avšak takýmto tempom potrvá niekoľko rokov, kým sa nahradia straty za jeden jediný rok krízy.

Nie menej zaujímavé sú konkrétne vplyvy krízy na individuálnych členov starobných dôchodkových fondov. Grafy č. 3, 4 a 5 ilustrujú, ako finančná kríza tým, že znížila objem majetku na individuálnych účtoch v dôchodkových fondoch, ovplyvnila budúce nároky poistencov. V grafe 3 je zobrazený vý-

Graf č. 3

Vývoj čistej hodnoty majetku na člena v povinnom druhom pilieri dôchodkových fondov v Poľsku, roky 2005 až 2010



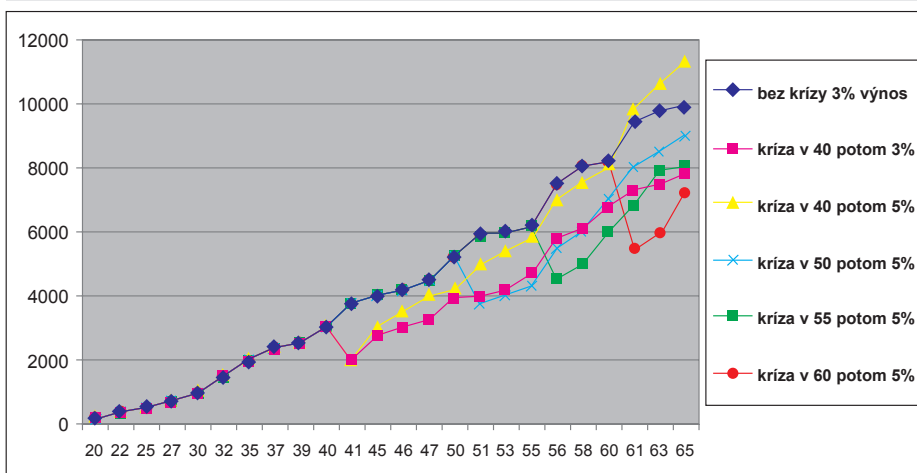
Zdroj: Cichon, M.: Pension reforms in the crisis stress test: Ensuring old-age income security in the post-crisis period, ILO, Washington, 2010.

voj čistej hodnoty majetku na člena povinného druhého piliera dôchodkových fondov v Poľsku v rokoch 2005 až január 2010. Koncom roku 2006 sa začala zvyšovať nominálna hodnota čistého majetku, kým reálna hodnota mierne zaostávala. Do mája 2007 hodnota majetku súvisle rástla a keby tento trend neprerušene pokračoval, teda keby nenastala finančná kríza, v súčasnosti by nominálna hodnota majetku člena dôchodkového fondu vysoko prevyšovala hodnotu 250-tisíc zlotých. Ako môžeme sledovať na grafe č. 3, v dôsledku finančnej krízy sa v roku 2007 zastavil rast objemu čistej hodnoty majetku na účte poistenca a dokonca v rokoch 2008 a 2009 boli zaznamenané straty. K januáru 2010 dosiahla nominálna hodnota majetku na individuálnom účte člena druhého piliera hodnotu 230-tisíc zlotých, teda od mája 2007 vzrástla jeho hodnota iba o 30-tisíc zlotých, kým od januára 2005 do mája 2007 rast majetku na účte tohto člena dosiahol hodnotu 100-tisíc zlotých. Graf znázorňuje aj vývoj reálnej priemernej mzdy za sledované obdobie. Vývoj čistej hodnoty majetku na člena v druhom. pilieri, ako vyplýva z grafu č. 3, kopíruje hodnoty reálnej mzdy.

Závažnosť vplyvu finančnej krízy na individuálneho sporiteľa v druhom kapitalizačnom dôchodkovom pilieri je ilustrovaná v grafe č. 4: Vplyv krízy na individuálneho sporiteľa v príspevkovo definovanom dôchodkovom sporení v rôznych krízových scenároch. Tento graf modeluje následky finančnej krízy na účastníkov povinného druhého piliera dôchodkových fondov, ktorých zasiahla kríza v rôznom veku (40, 50, 55 a 60 rokov). Súčas-

Graf č. 4

Vplyv krízy na individuálneho sporiteľa v príspevkovo definovanom dôchodkovom sporení v rôznych krízových scenároch, v poľských zlotých



Zdroj: Cichon, M.: Pension reforms in the crisis stress test: Ensuring old-age income security in the post-crisis period, ILO, Washington, 2010.

ne modeluje ďalší vývoj hodnoty ich účtov s rôznou mierou predpokladaných výnosov z investovania v období po kríze (3 % a 5 %). Model bol vytvorený pre poľský systém povinného kapitalizačného dôchodkového poistenia, tzv. druhý pilier, a hodnoty sú v poľských zlotých. V prípade nerušeného vývoja sporenia na dôchodkovom účte a pri stabilnej miere výnosov 3 % bez vplyvov finančnej krízy, by účastník druhého piliera dosiahol vo veku 65 rokov dôchodok asi vo výške 10-tisíc zlotých. Pokiaľ by účastníka kríza zasiahla vo veku 40 rokov a po kríze by miera zhodnotenia majetku bola naďalej iba 3 %, pri od-

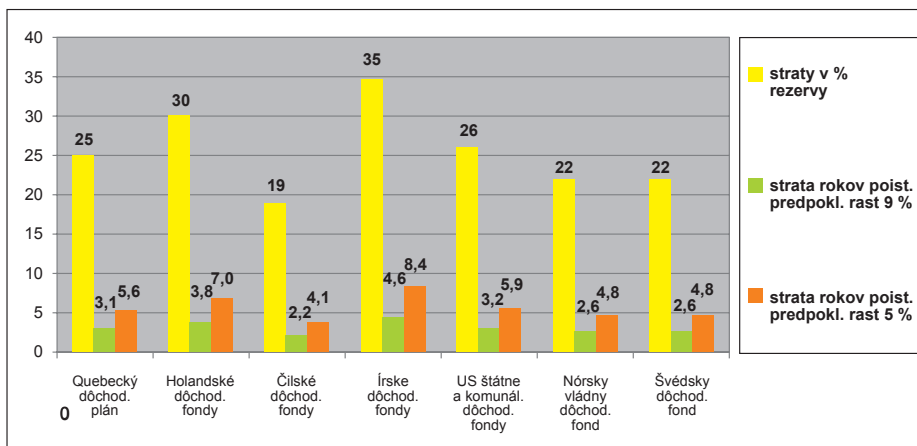
chode do dôchodku by jeho dôchodok dosiahol hodnotu iba necelých 8-tisíc zlotých, čiže o 2-tisíc zlotých menej ako pri vývoji bez krízy. Pokiaľ by 40-ročného sporiteľa zasiahla kríza a po nej by výnosy dosahovali 5 %, jeho budúci dôchodok by bol takmer 12-tisíc zlotých. Teda dôchodok tohto sporiteľa by bol o 2-tisíc zlotých vyšší ako v prípade, že by nenastala finančná kríza, ale to iba vtedy, ak by od 40 do 65 rokov jeho veku bol jeho majetok v dôchodkovom fonde zhodnocovaný 5, a nie 3 percentami. Vďaka vyšším predpokladaným výnosom po kríze by mohol dôchodok z druhého piliera dosiahnuť vyššiu hodnotu ako v prípade bez krízy a s nižším, ale stabilným výnosom (3 %). Ak kríza zasiahne päťdesiatnika, ale po kríze je rast 5 %, jeho dôchodok už ani po 15 rokoch vyšších výnosov nedosiahne takú hodnotu, akú by mal pri 3-percentnom raste bez krízy. Najhoršie postihne kríza 55- a 60-ročného účastníka dôchodkového sporenia, pretože ich budúce dôchodky by ani pri stabilnom 5 % zhodnocovaní po kríze nedosiahli takú úroveň ako pri stabilnom raste bez krízy a s menším (3 %) zhodnotením. Po 45 rokoch sporenia a s vplyvmi jednej krízy vo veku 55 rokov by dôchodok tohto sporiteľa dosiahol hodnotu asi 8 000 zlotých, teda o 2-tisíc zlotých menej, ako keby jeho úspory kríza vôbec nepostihla. U sporiteľa, ktorého by kríza postihla vo veku 60 rokov, by sa jej následok prejavil nižším starobným dôchodkom až o 2,5 tisíce zlotých v porovnaní s výškou dôchodku sporiteľa, ktorý spasil 45 rokov bez prerušenia krízou.

Frustrujúca je skutočnosť, že pokiaľ postihne finančná kríza štyridsiatnika a miera zhodnotenia ani po kríze nebude vyššia ako 3 %, jeho dôchodok ani po ďalších 25 rokoch akumulácie príspevkov a ich zhodnocovania vo fonde nebude mať takú hodnotu, akú by mal bez následkov krízy. Kým



Graf č. 5

Straty dôchodkových fondov v percentách v roku 2008 a straty účastníkov v rokoch sporenia v dôchodkových fondoch



Zdroj: Cichon, M.: Pension reforms in the crisis stress test: Ensuring old-age income security in the post-crisis period, ILO, Washington, 2010.

v bezkrízovom vývoji by dôchodok tohto štyridsiatnika dosiahol 10-tisíc zlotých mesačne, vplyvom krízy sa jeho predpokladaný mesačný dôchodok zníži až o 2-tisíc zlotých.

Finančná kríza hlboko načrela aj do mešca dôchodkových fondov. Graf č. 5 znázorňuje straty dôchodkových rezerv, teda majetku určeného na výplatu dôchodkov, v niektorých dôchodkových fondoch sveta v roku 2008. Straty na majetku dôchodkových fondov boli premietnuté aj do straty príspevkových rokov účastníkov dôchodkového poistenia.

Zo sledovaných dôchodkových fondov najvyššie straty rezerv (majetku) v roku 2008 zaznamenali Írske dôchodkové fondy (35 %) a Holandské dôchodkové fondy (30 %). Znamená to aj najviac stratených príspevkových rokov poistenia pre účastníkov v týchto fondoch. Pri modelovaní dôsledkov finančnej krízy zhrnutých v grafe č. 5 sa vychádzalo z celkového vývoja dôchodkového sporenia počas celého života účastníka systému vrátane vývoja po kríze. V Írskych dôchodkových fondoch vplyvom strát na majetku príde účastník o 8,4 roka dôchodkového sporenia, čiže ako keby sporil o vyše 8 rokov kratšie, ako sporil v skutočnosti; pritom sa predpokladá, že po kríze sa bude jeho majetok vo fonde zhodnocovať 5 percentami. Ak by sa podarilo Írskym dôchodkovým fondom dosiahnuť zhodnocovanie majetku po kríze vo výške 9 %, stratené roky sporenia by boli kratšie takmer o polovicu, a to 4,6 roka. V Holandských dôchodkových fondoch je počet stratených rokov sporenia tiež značný; pri 5-percentnom zhodnocovaní po kríze by strata predstavovala 7 rokov sporenia a pri 9-percentnom zhodnocovaní by to bolo 3,8 roka, ktoré by poistenec stratil.

Najnižšie straty na majetku zaznamenali Čilské dôchodkové fondy (- 19 %), Nórsky vlád-

ny dôchodkový fond a Švédsky dôchodkový fond (22 %). Napriek tomu straty na rokoch sporenia pre účastníkov v týchto fondoch dosahujú 4,1 až 4,8 % (pri 5-percentnom zhodnocovaní po kríze). Pokiaľ by sa podarilo dosiahnuť 9 % výnosy po kríze, najmenšiu stratu v príspevkových rokoch by mali účastníci v Čilských dôchodkových fondoch – iba 2,2 roka, a v Nórskom vládnom dôchodkovom fonde a Švédskom dôchodkovom fonde, kde by to bolo 2,6 roka prispievania.

Záver

Napriek všetkým negatívnym následkom finančnej krízy na dôchodkové fondy na celom svete Svetová banka odporúča neuplatňovať krátkodobé opatrenia a unáhlené zmeny v dôchodkových fondoch. Dôchodkové systémy sú dizajnované na existenciu počas veľmi dlhých období. Krátkodobé opatrenia na relatívne zriedkavé udalosti, akou je súčasná hlboká finančná kríza, môžu mať z dlhodobého hľadiska negatívny vplyv na kapacitu dôchodkového systému zodpovedne a spoľahlivo zabezpečiť adekvátnu úroveň príjmu na dôchodku.

Skúsenosť so súčasnou finančnou krízou pridáva na sile argumentom proti povinnému starobnému dôchodkovému sporeniu. Naakumulovaný kapitál v súkromnom dôchodkovom fonde je síce chránený proti vplyvu politikov a ich rozhodnutí aspoň do určitej miery, ale nie je možné tento kapitál uchrániť pred vplyvmi finančných a ekonomických kríz, ako je napríklad táto posledná. Dá sa preto súhlasiť s názorom, že je potrebné v dôchodkovom zabezpečení vytvoriť diverzifikovaný, viacpilierový dôchodkový systém. Absolútne by sa však zachoval priebežne financovaný verejný prvý pilier, ktorý zabezpečí zá-

kladné dôchodkové dávky na dôstojnej úrovni. Pritom treba vytvoriť a posilňovať podmienky rozvoja dobrovoľného sporenia na dôchodok, z ktorého si budú spo-ritelia zabezpečovať svoje nadštandardné potreby v čase dôchodkového odpočinku.

JUDr. Mária Svoreňová

Bibliografia

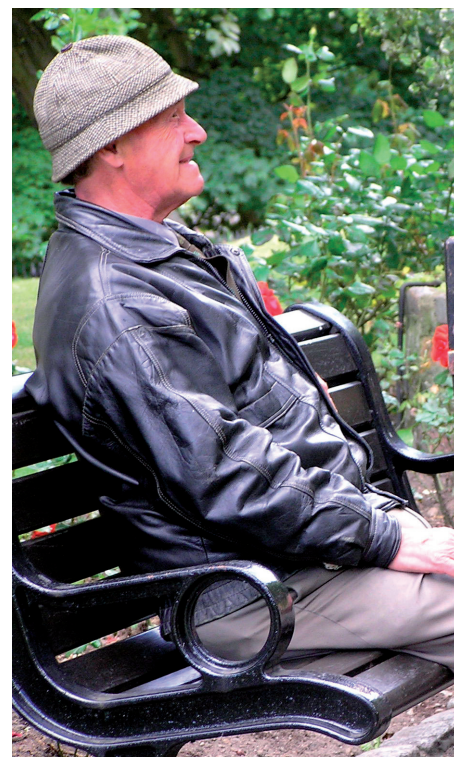
Bebczuk Ricardo N. and Alberto R. Musalem (2009). „Can the Financial Markets Generate Sustained Returns on a Large Scale?“, in Holzmann Robert (ed.), Aging Populations, Pension Funds, and Financial Markets: Regional Perspectives and Global Challenges for Central, Eastern, and Southern Europe, World Bank. Washington DC., in print.

Cichon, M.: Pension reforms in the crisis stress test: Ensuring old-age income security in the post-crisis period, ILO, Trade Union – World Bank – IMF Meeting on Pension Reform, Washington, 2010.

Holzmann, R. and R. Hinz, Old Age Income Support in the 21st Century, World Bank, 2005.

Svoreňová, M.: Pension reform in the Slovak Republic, Trade Union – World Bank – IMF Meeting on Pension Reform, Washington, 2010.

World Bank (2009), The Financial Crisis and Mandatory Pension Systems in Developing Countries, <http://www.worldbank.org/html/extdr/financialcrisis/pdf/UnfoldingCrisis.pdf>



Nárok na materské – všetko čo by ste mali o tejto dávke vedieť

V súvislosti s rastúcou pôrodnosťou na Slovensku sa na nás stále viac obracajú budúce matky s otázkami týkajúcimi sa nároku na materské. Preto by sme vám radi objasnili niektoré základné otázky z tejto oblasti. Materské je nemocenská dávka, na ktorú má poistenkynia podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon“) v znení neskorších predpisov nárok z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa.



Nárok na materské

Nárok na materské si môže uplatniť v zásade žena, ktorá dieťa porodila, ale aj iný poistenec, ktorý dieťa prevzal do starostlivosti (ďalej len „iný poistenec“).

Iný poistenec je napr. otec dieťaťa, ak matka dieťaťa zomrela alebo ak sa podľa lekárskeho posudku matka o dieťa nemôže starať alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav trvajúci najmenej jeden mesiac a ak matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok. Iný poistenec je aj otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, pričom matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok. Iným poistencom môže byť tiež iná fyzická osoba, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu.

Nárok na materské si v zmysle zákona môžu poistenci uplatniť z nemocenského poistenia zamestnanca, z nemocenského poistenia povinne nemocensky poistených samostatne zárobkovo činných osôb alebo z nemocenského poistenia dobrovoľne nemocensky pois-

tenej osoby, prípadne z viacerých nemocenských poistení súčasne. Poistenci majú nárok na materské, ak splnili podmienky ustanovené na vznik nároku na materské počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku počas trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky alebo v ochrannej lehote.

Pri posudzovaní nároku na materské teda zákon vymedzuje tri možnosti, ktoré ustanovujú, za akých podmienok môže poistencom vzniknúť nárok na materské:

- **podmienka trvania nemocenského poistenia v období vzniku dôvodu na poskytnutie materského alebo**
- **ak dôvod na poskytnutie materského vznikne po zániku nemocenského poistenia, musí vzniknúť v období trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky (napr. počas trvania nároku na výplatu nemocenského) alebo**
- **ak dôvod na poskytnutie materského vznikne po zániku nemocenského poistenia, musí vzniknúť v ochrannej lehote (ochranná lehota je spravidla 42 dní po zániku nemocenského poistenia,**

ale ak nemocenské poistenie zanikne v období tehotenstva, ochranná lehota je šesť mesiacov).

Dôvod na poskytnutie materského vzniká dňom, od ktorého by poistenkyni (inému poistencovi) vznikol nárok na materské, ak by splnila (splnil) všetky zákonom v znení neskorších predpisov stanovené podmienky nároku na túto nemocenskú dávku, t. j. spravidla šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, ak nie je ďalej uvedené inak, a u iného poistenca vzniká dňom prevzatia dieťaťa do starostlivosti.

Podmienky nároku

Jednou z osobitných podmienok nároku na materské je 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom.

Iný poistenec má nárok na materské, ak bol nemocensky poistený najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti.

V súvislosti s touto podmienkou dodá-

>>>

vame, že do 270 dní nemocenského poistenia je možné okrem nemocenského poistenia, z ktorého sa posudzuje nárok na materské, započítať aj akékoľvek ukončené nemocenské poistenie. Ide o ukončené nemocenské poistenie v Slovenskej republike, ako aj o ukončené nemocenské poistenie v inom členskom štáte Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska.

Do tohto obdobia sa započítava aj obdobie prerušeného nemocenského poistenia počas rodičovskej dovolenky zamestnanca alebo poberania rodičovského príspevku povinne nemocensky poistenou samostatne zárobkovo činnou osobou. Podmienkou pri tom je, že ide o prerušenie existujúceho nemocenského poistenia.

Povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba a dobrovoľne nemocensky poistená osoba sú skupiny poistencov, ktoré na rozdiel od zamestnanca samy zodpovedajú za zaplatenie poistného na nemocenské poistenie. Preto zákon pri týchto dvoch skupinách poistencov stanovuje aj podmienku zaplatenia poistného na nemocenské poistenie včas a v správnej výške; zákon toleruje nedoplatok nižší ako 5 eur.

Povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba a dobrovoľne nemocensky poistená osoba majú nárok na nemocenskú dávku, ak spravidla zaplatili poistné na nemocenské poistenie najneskôr v posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, za obdobie od prvého vzniku nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky, najviac za obdobie posledných desiat rokov predchádzajúcich kalendárnemu me-

siacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky. (príklad 1)

Ak vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky v kalendárnemu mesiaci, v ktorom povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe prvýkrát vzniklo nemocenské poistenie, vznikne nárok na nemocenskú dávku, ak za tento mesiac zaplatili poistné na nemocenské poistenie najneskôr v posledný deň splatnosti poistného na nemocenské poistenie (spravidla do ôsmeho dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca).

V prípade, že povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky po zániku nemocenského poistenia počas trvania nároku na výplatu nemocenskej dávky alebo v ochrannnej lehote, musia mať zaplatené poistné na nemocenské poistenie za obdobie od prvého vzniku nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby do zániku nemocenského poistenia, najviac za obdobie posledných desiat rokov predchádzajúcich kalendárnemu mesiacu, v ktorom zaniklo nemocenské poistenie, najneskôr v posledný deň splatnosti poistného za kalendárny mesiac, v ktorom zaniklo nemocenské poistenie. (príklad 2)

Nárok na materské má poistenkyňa, ak z nemocenského poistenia, z ktorého si uplatňuje nárok na materské, nemá za obdobie, za ktoré si nárok uplatnila, príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ podľa zákona. Táto podmienka sa u povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby nesleduje.

Ak si poistenci uplatňujú nárok na mater-

ské z viacerých nemocenských poistení, podmienky nároku musia byť splnené z každého nemocenského poistenia samostatne.

Vznik a zánik nároku

Nárok na materské vzniká šesť až osem týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, ktorý určil lekár, resp. ak pôrod nastal skôr, odo dňa pôrodu.

Ak poistenkyňa zaniklo nemocenské poistenie v období tehotenstva, má nárok na materské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, ak jej trvala ochranná lehota ku dňu začiatku pôrodu určeným lekárom alebo pred skutočným dňom pôrodu alebo ku dňu začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom alebo pred skutočným dňom pôrodu poberala nemocenské alebo ošetrovné. V tomto prípade nemôže poistenkyňa požiadať o materské skôr ako šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu.

Nárok na materské zaniká uplynutím 28. týždňa od vzniku nároku na materské. Ak poistenkyňa porodila zároveň dve alebo viac detí alebo ak je osamelá, nárok na materské jej zaniká uplynutím 37. týždňa od vzniku nároku na materské. Podmienka osamelosti sa sleduje ku koncu 28. týždňa do vzniku nároku na materské. Osamelosť sa preukazuje predložením čestného vyhlásenia. Sociálna poisťovňa má v prípade pochybností právo žiadať predložiť aj iné doklady na posúdenie osamelosti.

Obdobie nároku na materské poistenkyne, ktorá dieťa porodila, nesmie byť kratšie ako 14 týždňov a nesmie zaniknúť pred uplynutím šiestich týždňov odo dňa pôrodu.

Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do

Príklad 1

Poistenkyňa je dobrovoľne nemocensky poistená v období od 1. marca 2009. Lekár stanovil očakávaný deň pôrodu na 8. júna 2010. Nárok na materské si uplatnila od 27. apríla 2010, t. j. šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu. Dôvod na poskytnutie materského vznikol 27. apríla 2010, a teda aj podmienky nároku na materské sa budú sledovať k tomuto dátumu. Podmienku 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred pôrodom, ktorá musí byť splnená ku dňu pôrodu, poistenkyňa ku dňu nástupu na materské splnía.

Poistné na nemocenské poistenie za kalendárne mesiace marec 2009 až marec 2010 bolo zaplatené do 30. apríla 2010.

- V tomto prípade je podmienka zaplatenia poistného na nemocenské poistenie splnená, keďže za obdobie nemocenského poistenia dobrovoľne nemocensky poistenej osoby do konca mesiaca predchádzajúceho mesiacu, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, t. j. za obdobie od 1. marca 2009 do 31. marca 2010, bolo poistné na nemocenské poistenie zaplatené do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského, čiže do konca apríla 2010.

Príklad 2

Poistenkyňa bola nemocensky poistená ako samostatne zárobkovo činná osoba v období od 1. júla 2009 do 30. júna 2010. Od 10. júla 2010, t. j. v ochrannnej lehote po zániku nemocenského poistenia, si uplatnila nárok na materské. Poistné na nemocenské poistenie bolo uhradené v správnej výške takto:

- za mesiac júl 2009 dňa 7. augusta 2009,
- za mesiac august 2009 dňa 8. septembra 2009,
- za mesiac september 2009 dňa 8. októbra 2009,
- za mesiac október 2009 dňa 9. novembra 2009,
- za mesiac november 2009 dňa 8. decembra 2009,
- za mesiac december 2009 dňa 8. januára 2010,
- za mesiac január 2010 dňa 8. februára 2010,
- za mesiac február 2010 dňa 8. marca 2010,
- za mesiac marec 2010 dňa 8. apríla 2010,
- za mesiac apríl 2010 dňa 10. mája 2010,
- za mesiac máj 2010 dňa 8. júna 2010,
- za mesiac jún 2010 dňa 10. júla 2010.

- Pretože splatnosť poistného za jún 2010, čiže za mesiac, v ktorom zaniklo nemocenské poistenie, bola stanovená na 8. júla 2010, poistné na nemocenské poistenie nebolo v tomto prípade zaplatené včas (bolo zaplatené až 10. júla 2010). Z uvedeného dôvodu poistenkyňa nárok na materské od 10. júla 2010 nevznikne



starostlivosti v období 22 týždňov od vzniku nároku na materské, resp. 31 týždňov od vzniku nároku na materské, ak prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z týchto detí sa stará, alebo iný poistenec, ktorý je osamelý, najdlhšie do dovŕšenie ôsmich mesiacov veku dieťaťa.

Výška materského

Materské sa určuje z tzv. denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky materského je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia, zaokrúhlený na štyri desatinné miesta nahor.

Rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu (ďalej len „rozhodujúce obdobie“) je spravidla predchádzajúci kalendárny rok. Ak nemocenské poistenie vzniklo v priebehu kalendárneho roka,

ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na materské, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca tohto kalendárneho roka. Ak vzniklo nemocenské poistenie v kalendárnem roku, v ktorom vznikol nárok na materské, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca predchádzajúceho kalendárnemu mesiacu, v ktorom vznikol nárok na materské. Ak vzniklo nemocenské poistenie v kalendárnem mesiaci, v ktorom vznikol nárok na materské, rozhodujúce obdobie je obdobie od vzniku nemocenského poistenia do dňa predchádzajúceho dňa, v ktorom vznikol nárok na materské. Ak nárok na materské vznikol v ochrannnej lehote, rozhodujúce obdobie sa zisťuje ku dňu zániku nemocenského poistenia. (príklad 3)

Ak nárok na materské vznikol v ochrannnej lehote, rozhodujúce obdobie sa zisťuje ku dňu zániku nemocenského poistenia. (príklad 4)

Z rozhodujúceho obdobia sa vylučujú obdobia, za ktoré poistenec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, a obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia (napr. v prípade zamestnanca a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činné osoby sa vylučujú obdobia, počas ktorých sú tieto osoby uznané za dočasne práceneschopné, v prípade dobrovoľne nemocensky poistenej osoby sa vylučujú obdobia, počas ktorých sa tejto osobe vypláca nemocenské atď.).

Výška materského sa určuje z tzv. pravdepodobného denného vymeriavacieho základu, ak:

- poistenec nemal v rozhodujúcom období vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie,
- dôvod na poskytnutie materského vznikol v deň vzniku nemocenského poistenia,
- dobrovoľne nemocensky poistená osoba bola nepretržite dobrovoľne nemocensky poistená menej ako 26 týždňov pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského.

Príklad 3

Poistenkyňa je nemocensky poistená ako zamestnanec od 1. marca 2009. Je tehotná a lekár stanovil termín pôrodu na 24. decembra 2010. Šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, čiže od 12. novembra 2010, si uplatní nárok na materské. Nárok na materské jej vznikne, pretože splnila všetky zákonom stanovené podmienky nároku na materské.

- rozhodujúce obdobie: obdobie od 1. marca 2009 do 31. decembra 2009
- počet dní rozhodujúceho obdobia: 306
- vymeriavacie základy v rozhodujúcom období:

marec 2009 – 400 eur
apríl 2009 – 400 eur
máj 2009 – 400 eur
jún 2009 – 750 eur

júl 2009 – 750 eur
august 2009 – 750 eur
september 2009 – 750 eur

október 2009 – 750 eur,
november 2009 – 750 eur
december 2009 – 1084,55 eura

- súčet vymeriavacích základov rozhodujúceho obdobia: 6 784,55 eura
- denný vymeriavací základ na určenie výšky materského: 22,1718 eura (6784,55 : 306 = 22,1718 eura)

Príklad 4

Poistenkyňa bola dobrovoľne nemocensky poistená od roku 2004 do 31. decembra 2009. V roku 2008 platila poistné na nemocenské poistenie z minimálneho vymeriavacieho základu. Od 1. januára 2009 si zmenila vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie na maximálny vymeriavací základ. O materské požiadala od 15. januára 2010, čiže šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, ktorý jej ošetrojúci lekár určil na 26. februára 2010. Nárok na materské si chce uplatniť z ochrannnej lehoty z tohto poistenia.

Keďže rozhodujúce obdobie sa zisťuje ku dňu zániku nemocenského poistenia, teda k 31. decembru 2009, rozhodujúce obdobie bude v tomto prípade rok 2008 a výška materského sa bude odvíjať z vymeriavacích základov, z ktorých bolo zaplatené poistné na nemocenské poistenie v tomto rozhodujúcom období, t. j. z minimálnych vymeriavacích základov.

Príklad 5

Poistenkyňa je dobrovoľne nemocensky poistená od 1. decembra 2009. Vymeriavací základ na platenie poistného je určený v maximálnej sume na platenie poistného na nemocenské poistenie, čiže zo sumy 1084,55 eura. Nárok na materské si poistenkyňa uplatnila od 8. marca 2010. Podmienku 270 dní nemocenského poistenia splní započítaním predchádzajúceho nemocenského poistenia dobrovoľne nemocensky poistenej osoby od 1. januára 2009 do 30. novembra 2009.

- Pretože poistenkyňa dobrovoľne nemocenské poistenie trvalo pred vznikom dôvodu na poskytnutie materského, t. j. k 8. marcu 2010, menej ako 26 týždňov, výška materského sa určí z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.
- Pravdepodobný denný vymeriavací základ je od 1. januára 2010 do 31. decembra 2010 určený v sume 10,6527 eura, a tak výška materského bude 55 % zo sumy 10,6527 eura.

Príklad 6

Poistenkyňa je nemocensky poistená ako zamestnanec od 1. marca 2006. Je tehotná a lekár stanovil termín pôrodu na 30. augusta 2010. Šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu, to znamená od 19. júla 2010, si uplatní nárok na materské. Nárok na materské jej vznikne, pretože splnila všetky zákonom stanovené podmienky nároku na materské.

- rozhodujúce obdobie: obdobie od 1. januára 2009 do 31. decembra 2009
- počet dní rozhodujúceho obdobia: 365
- súčet vymeriavacích základov rozhodujúceho obdobia: 8452,55 eura
- denný vymeriavací základ na určenie výšky materského: 23,1577 eura (8452,55 : 365 = 23,1577 eura)
- 55 % z denného vymeriavacieho základu je 12,73673500 eura
- materské za mesiac júl 2010 : 12,73673500 x 13 dní = 165,60 eura
- materské v 31-dňovom kalendárnem mesiaci: 394,90 eura
- materské v 30-dňovom kalendárnem mesiaci: 382,20 eura



Pravdepodobný denný vymeriavací základ zamestnanca a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby je jedna tridsatina vymeriavacieho základu, z ktorého by sa platilo poistné na nemocenské poistenie za kalendárny mesiac, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie materského. Pravdepodobný denný vymeriavací základ dobrovoľne nemocensky poistenej osoby je od 1. januára 2010 do 31. decembra 2010 určený v sume 10,6527 eura a od 1. januára 2011 do 31. decembra 2011 bude suma pravdepodobného denného vymeriavacieho základu dobrovoľne nemocensky poistenej osoby 10,9690 eura. (príklad 5)

Výška materského je 55 % z určeného denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Suma materského sa zaokrúhľuje na desať eurocentov nahor. (príklad 6)

Uplatnenie nároku na materské

Poistenkyňa si uplatňuje nárok na materské v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne predložením tlačiva „**Žiadosť o materské**“ (ďalej len „žiadosť“), ktorú jej vystaví ošetrojúci lekár (gynekológ). Žiadateľka je povinná na prednej časti žiadosti určiť deň, od ktorého si uplatňuje nárok na materské a jeho výplatu, a zároveň podpísať vyhlásenie na zadnej strane.

Ak si poistenkyňa uplatňuje nárok na materské z viacerých nemocenských poistení, žiadosť musí byť vystavená samostatne pre každé nemocenské poistenie.

Zamestnankyňa pred uplatnením nároku predloží žiadosť na potvrdenie zamestnávateľovi. Povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne nemocensky poistená osoba a fyzická osoba v ochrannnej lehote predložia žiadosť ihneď po vystavení priamo príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

V prípade iného poistenca platia tie isté zásady s tým rozdielom, že žiadosť poskytne inému poistencovi pobočka Sociálnej poisťovne. V tomto prípade žiadosť nevyplní lekár, ale iný poistenec.

Ak poistenkyňa porodila mimo územia Slovenskej republiky, a to na území členského štátu Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarska, žiadosť o materské si uplatňuje prostredníctvom vnútroštátnych potvrdení týchto členských štátov, resp. na formulári E115.

Rozhodnutie o materskom

Predložením žiadosti miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne sa začína konanie o nároku na materské a jeho výplatu.

Po uplatnení nároku na materské pobočka Sociálnej poisťovne posúdi, či poistenec spĺňa podmienky nároku na materské.

O nároku na materské pobočka Sociálnej poisťovne musí rozhodnúť, t. j. vydať písomné rozhodnutie, do 60 dní od začatia konania. V mimoriadne zložitých prípadoch môže túto lehotu predĺžiť najviac o 60 dní a účastníkovi konaniato musí oznámiť.

Ak poistenec spĺňa podmienky nároku na materské, pobočka Sociálnej poisťovne vydá rozhodnutie o priznaní materského a materské vyplatí. Ak poistenec nespĺňa podmienky nároku na materské, vydá pobočka Sociálnej poisťovne rozhodnutie o nepriznaní nároku.

Poskytovanie materského, výplata materského

Materské sa poskytuje za kalendárne dni, a to mesačne pozadu v lehotách určených Sociálnou poisťovňou, spravidla okolo 20. dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, za ktorý sa materské vypláca, za predpokladu, že doklady potrebné

na posúdenie nároku na materské sú pobočke Sociálnej poisťovne doručené do 3. až 5. dňa v mesiaci.

Materské sa poukazuje spravidla na účet príjemcu materského; na žiadosť príjemcu sa materské vypláca v hotovosti na adresu príjemcu.

Práva poberateľa materského

Poistenkyňa má právo uplatniť si nárok na materské a jeho výplatu.

Poistenkyňa má právo požiadať Sociálnu poisťovňu o vydanie potvrdenia o nároku na materské, o nároku na jeho výplatu a jeho sumu.

Povinnosti poberateľa materského

Poistenkyňa je povinná preukázať skutočnosť rozhodujúcu na vznik a zánik nároku na materské, nároku na jeho výplatu a jeho sumu. Tiež je povinná do ôsmich dní oznámiť príslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne zmenu v skutočnostiach rozhodujúcich na trvanie nároku na dávku, zánik nároku na dávku, nároku na jej výplatu a jej sumu (napr. skutočnosť, že poistenkyňa dosahuje z nemocenského poistenia, z ktorého si uplatnila nárok na materské, vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, skutočnosť, že je osamelá atď.).

Poberateľka je povinná na účely nároku na materské doložiť narodenie dieťaťa preukázaním rodného čísla dieťaťa.

Príjemca dávky je do ôsmich dní povinný písomne oznámiť zmenu mena a priezviska.

Mgr. Katarína Bosáková
Mgr. Katarína Dokupilová
odbor nemocenského poistenia
Sociálna poisťovňa, ústredie



Základní problémy dlouhodobé finanční nerovnováhy důchodového systému v České republice

Státní systém důchodového pojištění má v České republice (ČR) dominantní postavení. Jedná se o systém povinný a současně průběžně financovaný, což znamená, že veškeré vybrané prostředky v rámci důchodového pojištění se okamžitě použijí na potřebné výplaty důchodových dávek. Nedochozí tak k tvorbě žádných finančních rezerv, ze kterých by se poté financovaly budoucí zvýšené výdaje, které v systému (vzhledem k demografickému stárnutí) vznikají. Jedná se tak o skrytý implicitní dluh, který v současné době není patrný. Průběžný systém tak generuje závazky státu, ke kterým nejsou vytvořeny žádné odpovídající rezervy.

Takový systém je velmi citlivý zejména na:

- a) demografický vývoj – kdy na jedné straně se zvyšuje počet poživatelů důchodů a na druhé straně klesá počet poplatníků pojistného (viz. tabulka). Vše je doprovázeno zvyšující se střední délkou života a v posledních letech i nízkou porodností,
- b) ekonomický vývoj – kdy v době ekonomické prosperity klesá nezaměstnanost a zároveň se zvyšují odvody do systému důchodového pojištění. Což může dočasně tlumit zvyšující se finanční nerov-

nováhu. Na druhé straně při hospodářském úpadku (poklesu) klesá počet zaměstnanců a tím i odvody do státem organizovaného povinného důchodového systému. Důchodové pojištění se v takovém případě stává velmi nejistým příjmem. Systém, který je velmi citlivý na demografický vývoj, se v takovém případě propadá velmi rychle do záporných čísel a finanční nerovnováha musí být kryta uvnitř státního rozpočtu jinými finančními zdroji.

Pro uvedený systém je charakteristický ještě jeden podstatný rys. A sice vysoká solidarita a nízká ekvivalence vyměřovacího zá-

kladu (který se ve skutečnosti ve svém finále promítá do výše přiznaného důchodu), ze kterého se důchodové pojištění hradí (dnes 28 %. Zaměstnanec odvádí 6,5 % a zaměstnavatel 21,5 %). Čím vyšší příjem v době ekonomické aktivity, tím rychleji klesá poměr mezi přiznaným důchodem a čistým předdůchodovým příjmem. Takový systém vede až k rovnému důchodu. Pro uvedené tvrzení lze použít následující modelový příklad (finanční hodnoty jsou uváděny v Kč):

Muž, doba pojištění 45 let, vyloučená doba: rok 1986 15 dnů, rok 1987 8 dnů, rok 1988 3 dny, rok 1989 20 dnů, rok 1990 5 dnů. Mzda (hrubá) ve výši minimální mzdy a jejích násobků. Minimální mzda (MM) se pro roky 2007 až 2010 nezměnila a činí 8000 Kč (vývoj minimální mzdy na www.mpsv.cz, příjmy a životní úroveň.

V následující tabulce (str. 12) jsou vyčísleny očekávané příjmy a výdaje důchodového účtu v roce 2010, na kterém se očekává v tomto roce deficit ve výši přibližně 16,7 mld. Kč.

Výše uvedené faktory signalizují rostoucí finanční nerovnováhu a pochopitelně přispívají i k celkovému rozpočtovému schodku státního rozpočtu, kdy pro rok 2010 je rozpočtový schodek plánován ve výši 162,7 mld. Kč.

Pro většinu stávajících poživatelů důchodu je vyplácený důchod jediným zdrojem příjmu. Alternativní formy soukromého finančního zabezpečení v důchodu mají

Počet důchodců a poplatníků pojistného v letech 2005 až 2010¹⁾
(stav k 31. březnu daného roku)

Počet	Rok					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ²⁾
důchodců celkem	2 631 601	2 653 503	2 688 078	2 727 240	2 759 803	2 797 939
starobních důchodců	1 947 667	1 967 685	1 997 503	2 034 881	2 071 269	2 225 908
poplatníků pojistného	4 876 639	4 898 175	4 958 581	5 006 895	4 909 120	4 829 554
poplatníků na 1 důchodce	1,85	1,85	1,84	1,84	1,78	1,73
poplatníků na jednoho starobního důchodce	2,50	2,49	2,48	2,46	2,37	2,17

¹⁾ stav k 31. březnu 2010

Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) – Národní pojištění, odborný měsíčník č. 6/2010, ISSN: 0323-2395

¹⁾ Makroekonomická predikce MF ČR: v roce 2009 činí u žen cca 80,1 roků a u mužů cca 74 roků.

²⁾ K 28. 2. 2010 bylo v ČR bez práce 583 135 lidí (= registrovaná míra nezaměstnanosti dosáhla 9,9 %).

³⁾ Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) – Národní pojištění, odborný měsíčník č. 6/2010, ISSN: 0323-2395

⁴⁾ V rámci projednávání zákona o státním rozpočtu byly sníženy výdaje MPSV na důchody a to z částky 338,5 mld. Kč na 337,5 mld. Kč, tedy o 1 mld. Kč.

⁵⁾ bez přihlednutí k úspěšnosti výběru pojistného a podílu vybraného pojištění určeného k úhradě provozních nákladů. OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
Výše příspěvku = 28 % z vyměřovacího základu (= částka, ze které se pojistné počítá)

⁶⁾ Zákonem č. 306/2008 Sb. – novela zákona o důchodovém pojištění, účinným od 1. 1. 2010 se zvyšují věkové hranice pro odchod do řádného starobního důchodu postupně na: 65 let u mužů, u žen je věk diferencovaný dle počtu vychovaných dětí: 65 let u žen s počtem vychovaných dětí 0 a 1, 64 let v případě 2 dětí, 63 let v případě 3 dětí, 62 let v případě 4 dětí a 61 let a 8 měsíců v případě 5 a více dětí.

⁷⁾ jedná se o dobu, která se započítává do získané doby pojištění, ale za kterou není zároveň do důchodového systému odváděno důchodové pojištění. Náhradní doba tak negativně ovlivňuje čistě výdajovou stranu systému.

⁸⁾ v této oblasti dojde zcela jistě k určité úpravě a to dle Nálezu Ústavního soudu z letošního roku (2010) – vyhlášeno dne 16. dubna 2010 (zrušení § 15 z. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění).

>>>

Předdůchodový příjem (násobek minimální mzdy)				
Složka	(1 x 8000) 8000	(2 x 8000) 16000	(3 x 8000) 24000	(4 x 8000) 32000
% výměra (45 let x 1,5 %)	7 436	8 752	10 067	10 747
Základní výměra	2 170	2 170	2 170	2 170
Důchod celkem	9 606	10 922	12 237	12 917
Měsíční čistá mzda (parametry výpočtu: ZD 1,34 - zaokr. na 100 nahoru; sleva na poplatníka 2070 Kč/m)	7 120	13 085	18 600	24 115
Poměr důchodu k čisté mzdě (způsobeno konstrukcí výpočtu - redukčními hranicemi)	1,3491573	0,83469622	0,65790323	0,53564172
Závěr: systém solidární, nízká ekvivalence				
ZD = základ daně (tj. hrubý příjem * 1,34 = tzv. superhrubý příjem)				
Poznámka: Průměrná výše sólo starobního důchodu (vč. předčasných) k 31. 3. 2010 činila 10 043 Kč, z toho u mužů 11 162 Kč a u žen 9 119 Kč.				

u současných poživatelů důchodů zcela okrajový význam.

Přitom v roce 2008 pobíralo cca 50 % starobních důchodců důchod nižší než 9 528 Kč, 10 % starobních důchodců mělo dokonce důchod nižší než 7 521 Kč.

Vysoká závislost čistě na státním důchodovém pilíři a státu jako takovém přináší dnešní mladé generaci (zejména pětáctičtírníkům a mladším) zvýšená rizika.

Tato rizika plynou především z již zmíněného nepříznivého demografického vývoje a dále ze šoků způsobených hospodářským cyklem. Důchodový systém, založený právě na průběžném financování, je silně negativně ovlivňován těmito faktory. V období hospodářského poklesu ekonomiky klesá na jedné straně výběr důchodového pojištění a na straně druhé roste objem vyplácených důchodů.

Schodkovost důchodového účtu je nyní vyrovnávána v rámci státního rozpočtu. Ke krytí schodku se tak používají jiné příjmy než příjmy z důchodového pojištění. Z pohledu veřejných financí tak bude třeba schodek krytí jinými příjmy. V obecné rovině se nabízí příjmy daňové, příjmy z privatizace státního majetku, příjmy z dividend, které plynou státu z jeho majetkových účastí ve státních nebo polostátních podnicích a dále zvýšením daní nebo dluhovým krytím, tj. emisí státních dluhopisů. Vývoj státního zadlužení je však problémem v ČR sám o sobě a neměl by být zhoršován schodkem důchodového účtu. V každém případě je třeba připomenout a zdůraznit, že z vládního dluhu se platí úroky a dluh se musí spravovat či obsluhovat. Pouze samotná obsluha státního dluhu přijde v roce 2010 dle schváleného zákona o státním rozpočtu na 63,68 mld. Kč.

Chceme-li se této situaci vyhnout, je nezbytné provést úpravu základních parametrů průběžného systému, což je však velmi obtížné. Základní rovnicí, která vymezuje příjmy a výdaje důchodového systému, lze vymezit

následujícím vztahem ⁵⁾:

Počet zaměstnanců a OSVČů x výše příspěvku = počet důchodců x výše důchodu

Pokud by měla být uvedena rovnice (bilance) průběžného systému ve finanční rovnováze, kdy příjmy z pojistného by pokrývaly výdaje v podobě výplat důchodových dávek, pak je možné uvedenou rovnováhu zajistit prostřednictvím:

- a) růstu příspěvků důchodového pojištění,
- b) snížením výše důchodů,
 - a. zde je nutné minimálně uvést, že dnes a i v budoucnu (nebudou-li uvedené mezinárodní závazky zrušeny či změněny) je nutné naplnit platné mezinárodní závazky. Jedná se o Evropský zákoník sociálního zabezpečení Rady Evropy (náhradový poměr minimálně na úrovni 40 %) nebo Úmluvy Mezinárodní organizace práce (náhradový poměr u starobních důchodů minimálně na úrovni 45 %), které v současné době garantují jistý poměr mezi nově přiznávanými důchody a průměrným příjmem (či mzdou).
- c) změnou poměru počtu přispívajících a čerpajících osob (= zvýšení věkové hranice pro odchod do řádného starobního důchodu) ⁶⁾

Vedle těchto parametrů lze měnit i další pa-

rametry, které působí na výdajovou stranu. Jedná se zejména o:

- a) změnu valorizačního mechanismu. Dnes se důchody valorizují (= zvyšují) v závislosti na růstu úhrnného indexu spotřebitelských cen (ve výši 100 %) + nejméně ve výši 1/3 růstu reálné mzdy. V budoucnu lze tak přistoupit na jiný mechanismus valorizace, kdy lze použít pouze úhrn indexu spotřebitelských cen. Čímž reálná hodnota důchodů se bude postupně snižovat a dříve vyměřené důchody budou v čase čím dál tím více zaostávat svou reálnou hodnotou za nově přiznávanými důchody. Nůžky mezi tzv. starodůchodci a novodůchodci by se postupně více otevíraly,
- b) úprava a redukce náhradních dob ⁷⁾,
- c) úpravou vyměřovacích základů u osob samostatně výdělečně činných (OSVČ),
- d) úpravou přepočítacích koeficientů uvnitř výpočtu důchodové dávky a dále úpravou redukčních hranic ⁸⁾, které ovlivňují konečnou výši důchodu,
- e) změnou rozhodného období – zahrnuje příjmy, které vstupují do výpočtu důchodu. V současné době se počítají výdělky od roku 1986,
- f) výše procent za každý získaný rok pojištění. V současné době 1 rok pojištění = 1,5 % z tzv. výpočtového základu.

V případě parametrických změn se bude jednat vždy o změnu nepopulární. Současně lze s velkou jistotou tvrdit, že v současné době platné parametry stávajícího systému doznají jistě dalších podstatných změn. V rámci diskuse nad pokračováním důchodové reformy v ČR budou tak i nadále hledány parametry uvnitř stávajícího systému, které povedou ke snižování výdajů státního důchodového systému.

O potřebě důchodové reformy se hovoří již dlouho. Zatím proběhly pouze parametrické změny stávajícího systému, které se orientovaly zejména na posunutí věku pro přiznání řádného starobního důchodu a redukci některých náhradních dob pojištění.

Vedle uvedených parametrických změn stávajícího systému bude nutné rovněž přistoupit k systémové změně. Důležitou roli bude jistě hrát větší diverzifikace příjmů v důcho-

Očekávané příjmy a výdaje důchodového účtu v roce 2010 ⁴⁾ (v tis. Kč)			
Resort	Příjmy	Výdaje	Saldo
Ministerstvo práce a sociálních věcí	320 533 475	337 500 000	- 16 966 525
Ministerstvo obrany	1 993 443	3 883 649	- 1 890 206
Ministerstvo financí	510 437	0	510 437
Ministerstvo vnitra	5 844 665	4 174 901	1 669 764
Ministerstvo spravedlnosti	609 401	664 361	- 54 960
CELKEM	329 491 421	346 222 911	- 16 731 490

Zdroj: zákon č. 487/2009 Sb., o státním rozpočtu ČR na rok 2010

du. Což znamená, že důchod každého jeho příjemce by se skládal ze dvou částí. Tedy důchodu státního (dávkově definovaného), který by byl garantovaný státem a jeho výplata by plynula ze státního rozpočtu nebo para-fiskálního fondu (= oddělený od státního rozpočtu) a dále důchodu z kapitálového pilíře (příspěvkově definovaného).

Otázkou zůstává, jak zapojit občany do druhé složky (kapitálového pilíře). Zda povinně či dobrovolně a zda formou zvýšení odvodů nad rámec 28 % či formou tzv. opt-out (vyvázání se ze státního pilíře). V případě povinného zapojení vzniká problematika garancí státu. U dobrovolného zapojení nelze spoléhat na plnou individuální odpovědnost každého, který by se dobrovolně účastnil a zároveň pravidelně ukládal takovou výši finančních prostředků, která by mu zajistila přiměřenou dávku z takového pilíře. Uvedené je tak spojeno i s nastavením výraznější motivace účastníků. Stát by tak musel výrazněji občany motivovat k takovému spojení. Pokud by uvedené spojení šlo nad rámec současné příspěvkové sazby 28 %, tak v takovém případě se sníží disponibilní důchod těm, kteří budou do soukromého pilíře spořit a to ať již povinně či dobrovolně. V případě, že by účast v soukromém spojení byla na úkor snížení odvodů do státního pilíře a zároveň takto vyvázané pojistné by bylo přesměrováno do soukromého pilíře, pak je třeba řešit několik otázek, zejména či minimálně:

1. jak bude důchod ze státního pilíře poté snižován, když celé pojistné nebude odváděno do státního pilíře,
2. zda bude vyžadováno kofinancování, tj. zda bude k vyvázanému procentu důchodového pojištění povinnost dodat soukromé zdroje toho, kdo se vyvazuje,
3. zda bude vyvázání umožněno všem či pouze někomu (v závislosti na výši příjmu),
4. zda bude umožněno se vrátit zpět do státního pilíře, tzv. out-opt a za jakých podmínek,
5. problematiku poplatků v soukromém pilíři,
6. jak bude dlouhodobě hrazen výpadek ve státním důchodovém systému. Pokud by se opt-out vztahoval na dnešní pětaticát-níky a odchod do důchodu zůstane na úrovni 65 let, pak dlouhodobostí se rozumí časový horizont minimálně 30 let. Protože až teprve potom budou snižovány výdaje na důchody těmto osobám, které se ze státního systému vyvázaly. Aby uvedené pomohlo průběžnému systému, bude nutné, aby v takovémto případě bylo krácení státní důchodové dávky mnohem větší (progresivnější) než kolik činí výpadek na straně příjmů systému.

Zdroje na dlouhodobé financování bude nutné najít předtím než by se daný systém spustil, protože jedno vyvázané procento znamená v současné době výpadek cca 10

– 12 mld. Kč při 100% vyvázání se všech poplatníků (= každý poplatník by se 1% vyvázal, čímž by snížil své odvody do průběžného systému a zároveň zvýšil odvody do soukromého pilíře).

Je otázka, jakým dalším směrem se bude reforma důchodového zabezpečení v ČR z pohledu konkrétních parametrů ubírat. Každopádně by bylo zcela chybné, kdyby se po každé měl měnit věk pro odchod do důchodu aniž by se provedla skutečná systémová změna. Na druhé straně se ale lze domnívat, že nastavený důchodový věk zcela jistě nebude zachován a bude tak i nadále navyšován a to v souvislosti se změnami dalších parametrů vč. systémové změny. Je nutné si zároveň připustit, že další kroky důchodové reformy povedou k postupnému snižování budoucích státních důchodů vyplácených skrze povinné důchodové pojištění spolu se zvyšováním individuální odpovědnosti ve formě soukromého spoření.

Je rovněž otázkou, jakým způsobem se bude vyvíjet penzijní připojištění. Bude-li současné penzijní připojištění transformováno na systém podílových fondů (hodnota vkladů bude kolísat), přinese takový systém nejen řešení některých problémových oblastí, ale také na druhé straně přinese nové otázky o dlouhodobé bezpečnosti a stabilitě takto tvořených soukromých úspor na stáří.

Předmětem systémové změny může být i stávající státní důchodový systém, který je průběžně financovaný a zároveň je založený na dávkově definovaném principu (solidární a méně ekvivalentní). V případě systémové změny uvedeného systému na příspěvkově definovaný, ale průběžně financovaný (systém virtuálních účtů – NDC, tzv. Švédský model), by se daný státní systém stal méně solidární a více ekvivalentní.

Je tedy otázka, zda v budoucnu bude v naší zemi systém finančního zabezpečení ve stáří stát na pilířích:

- a) průběžně financovaný systém, který by byl dávkově definovaný (byť parametricky upravovaný) + soukromý pilíř příspěvkově definovaný nebo
- b) průběžně financovaný systém, který by byl příspěvkově definovaný + soukromý pilíř rovněž příspěvkově definovaný. Takový systém by byl postaven na prvcích vyšší ekvivalence a tudíž zásluhovosti a zároveň menší či minimální solidaritě uvnitř takového systému jako celku.

Každý systém má své nevýhody (vč. rizik) a výhody. Základní rizika v průběžném systému byla výše uvedena (demografická, ekonomický cyklus). Mezi rizika v kapitálovém systému patří zejména riziko finanční krize (= riziko kapitálového trhu). V takto důležitých změnách je nutné obojí vzájemně vyvažovat a nevýhody spíše snižovat a rizika jako taková vzájemně eliminovat. Státem organizovaný průběžný systém by měl zůstat funkční na



bázi dávkově definovaného (byť parametricky upraveného). Úprava parametrů povede ke snížení výdajů důchodového systému, který by měl být významně doplněn o fondový pilíř (penzijní připojištění) s drobnými (nikoliv zásadními systémovými změnami) úpravami.

Reforma by se tak měla ubírat právě takovým směrem, aby penzijní připojištění bylo více atraktivní a zároveň i bezpečné pro jednotlivé jeho účastníky, kteří by měli být motivováni k vyššímu pravidelnému a dlouhodobému spoření. Spojení nižších budoucích státních důchodů a současně s vyššími dávkami ze soukromého pilíře bude poté i lépe plnit mezinárodní závazky v podobě minimálního náhradového poměru u starobních důchodů na úrovni 45 % předdůchodového příjmu (v průměru), eventuelně 40 %. Jde totiž i o to, že vyšší ekvivalenci (= zásluhovost) lze lépe a snadněji naplnit právě ve fondovém pilíři než v průběžném státním systému, který je založen na dávkově definovaném principu. Zároveň fondový pilíř více motivuje k setrvávání na trhu práce, ve srovnání se státním průběžným dávkově definovaným systémem.

Ing. Jiří Vopátek, Ph.D., autor článku pracuje na Fakultě managementu v Jindřichově Hradci při VŠE Praha, Česká republika

Sociálne zabezpečenie zamestnancov a SZČO pohybujúcich sa v štátoch EÚ od 1. mája 2010

Nadobudnutie účinnosti nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia č. 988/2009 (nariadenie) a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa vykonáva nariadenie (vykonávacie nariadenie), od 1. mája 2010 prinieslo zmeny aj v oblasti uplatniteľnej legislatívy. V nadväznosti na príspevky uverejnené v predchádzajúcich číslach časopisu 5/2010 a 6 – 7/2010 uvádzame niekoľko praktických príkladov.

Ako sme už spomenuli, jednou z úloh nariadenia je určiť uplatniteľnú legislatívu, ktorá sa v oblasti sociálneho zabezpečenia bude na pracovníkov, teda na zamestnancov a samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO), počas výkonu činnosti v štátoch EÚ vzťahovať. Pravidlá určujúce príslušnosť k právnym predpisom sú ustanovené v hlavě II v článkoch 11 až 16 nariadenia a v článkoch 14 až 21 vykonávacieho nariadenia. Všeobecné aj osobitné pravidlá určujúce uplatniteľnú legislatívu vychádzajú tak ako pravidlá v Nariadení Rady (EHS) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a členov ich rodín pohybujúcich sa v rámci spoločenstva (nariadenie č. 1408/71) zo zásady uplatniteľnosti legislatívy len jedného členského štátu. Keďže majú výhradný účinok, neumožňujú, aby si dotknutá osoba mohla vybrať výhodnejší systém sociálneho zabezpečenia. Je možné, že výsledkom ich uplatnenia bude pracovník pokrytý systémom sociálneho zabezpečenia členského štátu s menej výhodnými podmienkami, aké sú v štáte jeho bydliska či štátu sídla zamestnávateľa.

Uplatňovanie pravidiel určujúcich uplatniteľnú legislatívu sa vzťahuje aj naďalej na celú oblasť sociálneho zabezpečenia, ktorá je podľa platných slovenských právnych predpisov upravená osobitnými zákonmi upravujúcimi sociálne poistenie a zdravotné poistenie.

Vystavovanie „upravených“ formulárov E 101 a používanie osvedčení – prenosných dokumentov A1

Vykonávacie nariadenie umožňuje členským štátom, aby v prechodnom období do 30. apríla 2012, do zavedenia elektronickej výmeny údajov – systému ESSI (Elektronic Exchange of Social Security Information), využívali na komunikáciu medzi jednotlivými inštitúciami sociálneho zabezpečenia členských štátov procedúru európskych formulárov, tzv. E formulárov, resp. vystavovali osvedčenia – prenosné dokumenty A1. E formuláre, konkrétne formuláre E101 – potvrdenie o uplatniteľnej legislatíve – sa v záhlaví „upravujú“ na uplatnenie nariadenia a vykonávacieho nariadenia v konkrétnej situácii. Niektoré členské štáty vystavujú na potvrdenie príslušnosti k právnym predpisom sociálneho zabezpečenia osvedčenie A1, ktoré má papierovú formu. Predpokladá sa, že Sociálna poisťovňa bude počas celého prechodného obdobia, vystavovať na účely potvrdenia uplatniteľných právnych predpisov „upravené“ formuláre E101. „Upravené“ formuláre E101 a osvedčenia A1 sú identické v jazykoch všetkých členských štátov, to znamená, že sa neprekładajú.

Uplatňovanie koordinačných nariadení vo vzťahu k Švajčiarsku a k štátom EHP (Island, Lichtenštajnsko, Nórsko)

Vo vzťahu k týmto krajinám sa aj naďalej po 1. 5. 2010 uplatňuje nariadenie č. 1408/71 a jeho vykonávacie nariadenie č. 574/72 až dovtedy, kým uvedené krajiny nepriступia k Dohode o voľnom pohybe osôb.

Všeobecné pravidlo určujúce uplatniteľnú legislatívu a vyslanie

Tak isto ako nariadenie č. 1408/71 nariadenie v článku 11 ustanovuje základné pravidlo, že osoba, na ktorú sa nariadenie vzťahuje, podlieha právnym predpisom len jedného členského štátu (pravidlo „lex loci laboris“). Tieto právne predpisy sa určujú v súlade s hlavou II nariadenia. (príklad 1 - 2)

V obidvoch prípadoch je irelevantné, na základe právnych predpisov ktorého členského štátu bola uzatvorená pracovná zmluva.

V prípadoch, kde sa určuje uplatniteľná legislatíva podľa všeobecného pravidla, upravené formuláre E101 sa nevystavujú.

Toto všeobecné pravidlo sa prednostne uplatní vždy, ak nie je potvrdená výnimka z tohto pravidla (vyslanie, výkon činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch, dohoda medzi členskými štátmi podľa článku 16 nariadenia atď.)

Ako sme už uviedli, nariadenie umožňuje zamestnávateľom, zamestnancom a SZČO uplatniť inštitút vyslania – článok 12 nariadenia. Ak zamestnávateľ, resp. SZČO splnia jeho podmienky, vyslaní pracovníci budú aj naďalej podliehať počas obdobia vyslania legislatíve vysielajúceho členského štátu. Podotýkame, že od účinnosti nariadenia je vyslanie možné najviac na 24 mesiacov bez možnosti jeho predĺženia.

Uplatnenie inštitútu vyslania sa od 1. 5. 2010 potvrdzuje „upraveným“ formulárom E101. To znamená, že tak isto ako za účinnosti nariadenia č. 1408/71 zamestnávateľ a zamestnanec, resp. SZČO v dostatočnom časovom predstihu pred vyslaním požiadajú o jeho vystavenie príslušnú pobočku Sociálnej poisťovne. Vzory žia-

Príklad 1

Zamestnanec s bydliskom na Slovensku vykonáva činnosť na území Poľska pre slovenského zamestnávateľa. Zamestnanec podlieha poľskej legislatíve – legislatíve štátu výkonu činnosti. Zamestnanec by podliehal poľskej legislatíve aj vtedy, ak by mal poľského zamestnávateľa a vykonával by činnosť v Poľsku.

Príklad 2

Zamestnanec s bydliskom v Česku uzatvorí pracovný pomer so slovenským zamestnávateľom. Miestom výkonu práce je Česká republika. Zamestnanec podlieha českej legislatíve a slovenský zamestnávateľ je povinný plniť povinnosti podľa českých právnych predpisov sociálneho zabezpečenia, pretože zamestnanec podlieha právnym predpisom tohto štátu.

Príklad 3

Zamestnávateľ požiadal o uplatnenie inštitútu vyslania, pretože získal zákazku na výkon práce v Maďarsku. Zamestnávateľ však nespĺnil podmienky vyslania. V tomto prípade zamestnávateľ oznámi pobočke Sociálnej poisťovne zmenu štátu výkonu práce zamestnancov na tlačíve „Registračný list fyzickej osoby“ a zároveň odhlási zamestnancov vykonávajúcich prácu v Maďarsku zo slovenského systému sociálneho aj zdravotného poistenia. Zamestnanci počas výkonu činnosti v Maďarsku budú podliehať maďarskej legislatíve aj napriek tomu, že ich bydlisko je na Slovensku, ich zamestnávateľ má sídlo na Slovensku a pracovná zmluva bola uzatvorená podľa slovenských právnych predpisov.

Príklad 4

Zamestnanec vykonáva pre slovenského zamestnávateľa činnosť vodiča. Vodič v prípade potreby vezie zamestnancov na letisko do Rakúska, prípadne absolvuje aj krátkodobé služobné cesty do Česka, Poľska, Maďarska, Nemecka, kde sa iní zamestnanci slovenského zamestnávateľa zúčastňujú na rôznych pracovných aktivitách v mene slovenského zamestnávateľa (konferencie, školenia, výstavy atď.). Vodič teda vykonáva svoju činnosť aj na území iných členských štátov, a to niekoľkokrát v mesiaci. Tieto pracovné cesty niekedy trvajú len pár hodín. V tomto prípade sa situácia zamestnanca posúdi podľa článku 13 nariadenia ako obvyklý výkon činnosti zamestnanca na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ. Tu nejde o vyslanie podľa článku 12 nariadenia. Inak sa však posudzuje situácia zamestnancov, ktorí sa zúčastňujú na samotnom účele pracovnej cesty do iného členského štátu EÚ.



dotácií, ako aj podrobnosti a podmienky vyslania sú uverejnené na internetovej stránke www.socpoist.sk v časti Poistenie a zárobková činnosť v EÚ, ako aj v samotných žiadostiach o vystavenie formulárov E101 z dôvodu vyslania

Do pozornosti odporúčame aj predchádzajúce čísla časopisu. Ak zamestnávateľ, resp. SZČO nespĺňa podmienky vyslania, pracovníci budú podliehať podľa všeobecného pravidla legislatívy štátu, v ktorom vykonávajú činnosť. Preto je dôležité, aby sa osoby pred výkonom činnosti v inom členskom štáte informovali v príslušnej inštitúcii o povinnostiach registrácie a odvodových povinnostiach a z nich vyplývajúcich prácach, napr. na uplatnenie nároku na dávky sociálneho zabezpečenia atď. (príklad 3 - 4)

Niekedy nie je možné v dostatočnom časovom predstihu požiadať o vystavenie formulára E101 z dôvodu vyslania, napr. pri krátkodobých pracovných cestách. Aj v týchto prípadoch zamestnávateľ okrem zákonnej povinnosti oznámiť zmenu štátu výkonu práce zamestnanca môže uplatniť inštitút vyslania a požiadať o vystavenie formulára E101 z dôvodu vyslania zamestnanca. Formulár E101 je možné vystaviť aj počas obdobia vyslania, aj po jeho ukončení. Vtedy má retroaktívny účinok.

Osobitné pravidlá určujúce uplatniteľnú legislatívu v situáciách, že osoby obvykle vykonávajú činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch

Ak osoby vykonávajú svoju činnosť ako zamestnané alebo samostatne zárobkovo činné na území dvoch alebo viacerých členských štátov, uplatniteľná legislatíva, ktorá sa na nich vzťahuje, sa posúdi podľa osobitných pravidiel ustanovených v **článku 13** nariadenia. Tieto situácie sa líšia od situácie vyslania podľa článku 12 nariadenia.

Osoba, ktorá vykonáva činnosť v dvoch alebo viacerých členských štátoch či už ako zamestnaná alebo samostatne zárobkovo činná, **informuje o tejto skutočnosti inštitúciu určenú príslušným úradom členského štátu bydliska** (článok 16 vykonávacieho nariadenia).

Osoby s bydliskom na Slovensku informujú o svojej situácii Sociálnu poisťovňu podaním žiadosti o posúdenie a určenie príslušnosti k právnym predpisom vzťahujúcej sa na ich situáciu (žiadost). Vzory žiadostí sú uverejnené na internetovej stránke www.socpoist.sk, v časti Poistenie a zárobková činnosť v EÚ. Žiadosti sa podávajú príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (pobočka).

Od nadobudnutia účinnosti nariadenia nastala **zmena v určovaní právnych predpisov** u zamestnancov vykonávajúcich činnosť vodičov v medzinárodnej preprave. Posudzovanie týchto situácií už nie je upravené v nariadení osobitným článkom.

Ďalšia zmena nastala v posudzovaní situácií, keď **osoba vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na Slovensku a je zamestnaná v ktoromkoľvek inom členskom štáte**. Kým podľa nariadenia č. 1408/71 sa v týchto prípadoch uplatnili právne predpisy oboch členských štátov, podľa **článku 13 (3)** nariadenia takáto osoba podlieha aj z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti právnym predpisom štátu zamestnania.

Obdobne ako nariadenie č. 1408/71 na uplatňovanie ustanovení určujúcich uplatniteľnú legislatívu nariadenie považuje za **bydlisko** miesto, kde osoba býva, tzn. miesto, kde sa sústreďuje **väčšina životných záujmov danej osoby**. Pri určovaní bydliska sa ďalej zohľadňuje aj dĺžka a trvalosť prítomnosti na území dotknutých členských štátov, trvalosť činnosti ako SZČO alebo dĺžka trvania pracovnej zmluvy, rodinný stav a rodinné väzby v štáte, v prípade

študentov aj zdroj príjmu, ďalej charakter bývania (osobné vlastníctvo, prenájom), daňová rezidencia atď.

Ak bolo fyzickej osobe vydané na Slovensku povolenie na prechodný alebo trvalý pobyt, to neznamená, že daná osoba má na Slovensku vzhľadom na skôr uvedené skutočnosti bydlisko. (príklad 5 - 9)

Článok 16 nariadenia

Nariadenie zo všeobecných a osobitných pravidiel určujúcich uplatniteľnú legislatívu, ustanovuje ešte jednu výnimku. Dva členské štáty alebo viac členských štátov, príslušné orgány alebo úrady určené týmito orgánmi môžu spoločnou dohodou upraviť výnimky z článkov 11 až 15 nariadenia v záujme určitých osôb alebo určitých kategórií osôb. Na Slovensku je naďalej vecne príslušné na uzatváranie dohôd podľa článku 16 nariadenia Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (MPSVR SR). Na uplatnenie tohto článku neexistuje právny nárok.

Ustanovenie tohto článku sa však uplatní v každom prípade vtedy, ak pred vyslaním zamestnanca je vopred známe, že vyslanie bude trvať dlhšie ako 24 mesiacov. V týchto situáciách sa dotknuté osoby so žiadosťou o udelenie výnimky obrátia priamo na MPSVR SR.

Ak má zamestnanec udelenú výnimku, na základe oznámenia o jej udelení a na základe podanej žiadosti o vystavenie formulára E101 z dôvodu udelenia výnimky vystaví pobočka upravený formulár E101 v zmysle článku 16 nariadenia.

Bc. Žaneta Tarciová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie

Príklad 5

Osoba s trvalým pobytom v Bulharsku uzatvorila pracovnú zmluvu so slovenským zamestnávateľom podľa slovenských právnych predpisov na výkon činnosti vodiča v medzinárodnej cestnej preprave. V Bulharsku vlastní byt, v ktorom žije spolu so svojou rodinou. Zamestnanec sa vzhľadom na druh vykonávanej práce sporadicky vracia do štátu bydliska za svojou rodinou. bolo Príslušný policajný útvar vydal zamestnancovi povolenie na trvalý pobyt na území Slovenska na 5 rokov, avšak zamestnanec neplánuje usadiť sa na Slovensku. Vzhľadom na faktory určujúce bydlisko, na určenie príslušnosti k právnym predpisom povolený trvalý pobyt má formálny charakter. Za bydlisko zamestnanca sa v tomto prípade aj vzhľadom na ostatné okolnosti považuje Bulharsko. Zamestnanec oznámi situáciu obvyklého výkonu činnosti zamestnanca na území dvoch a viacerých členských štátov príslušnej inštitúcii sociálneho zabezpečenia v štáte bydliska, teda v Bulharsku.

Príklad 6

Osoba s bydliskom na Slovensku vykonáva na Slovensku od 15. 5. 2010 samostatnú zárobkovú činnosť. Od 30. 5. 2010 uzatvorila pracovnú zmluvu s rakúskym zamestnávateľom a činnosť zamestnanca vykonáva v Rakúsku. Keďže bydlisko má daná osoba na Slovensku, o svojej situácii informuje Sociálnu poisťovňu, ktorá skutočnosť, že osoba nepodlieha slovenskej legislatíve, oznámi rakúskej inštitúcii. Na osobu sa bude vzťahovať rakúska legislatíva a podľa legislatívy tohto štátu bude platiť osoba príspevky aj z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti na Slovensku. O povinnostiach samostatne zárobkovo činných osôb sa daná osoba informuje v príslušnej rakúskej inštitúcii.

Príklad 7

SZČO bol vystavený formulár E101 podľa článku 14a (2) nariadenia č. 1408/7, na obdobie od 25. 7. 2009 na neohraničený čas, pretože od 25. 7. 2009 vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť na Slovensku a zároveň aj v Rakúsku. Dňa 23. 3. 2010 pozastavila výkon samostatnej zárobkovej činnosti na Slovensku a činnosť vykonáva len v Rakúsku. Uvedená osoba oznámi túto skutočnosť Sociálnej poisťovni, ústredie, ktorá jej zašle písomné oznámenie o tom, že platnosť formulára E101 skončila dňa 23. 3. 2010. O tejto skutočnosti Sociálna poisťovňa informuje zároveň aj príslušnú rakúsku inštitúciu. Ak sa skončí platnosť formulára E101, nový formulár E101 na skutočné obdobie výkonu súběžnej činnosti sa už nevystavuje.

Príklad 8

Slovenský zamestnávateľ, ktorý prevádzkuje medzinárodné dopravné služby, uzatvorí od 1. 5. 2010 pracovnú zmluvu s osobou, ktorá má bydlisko v Maďarsku. Zamestnanec bude pre zamestnávateľa vykonávať činnosť v rôznych členských štátoch EÚ. Informuje o svojej situácii (výkon činnosti v dvoch alebo viacerých členských štátoch) maďarskú inštitúciu sociálneho zabezpečenia, ktorá posúdi, či sa na zamestnanca vzťahuje maďarská legislatíva. Ak sa na zamestnanca nebude vzťahovať maďarská legislatíva, príslušná maďarská inštitúcia zašle informáciu inštitúcii štátu, ktorej právne predpisy budú na zamestnanca uplatniteľné. Pri oznamovaní situácie danej osoby nie je rozhodujúce, či osoba vykonáva činnosť v štáte bydliska alebo nie.

Príklad 9

SZČO má na Slovensku vydané živnostenské oprávnenie s predmetom podnikania služby vodiča. SZČO uzatvorila zmluvu o dielo na výkon služieb vodiča s českou spoločnosťou, pričom svoje služby bude poskytovať pre českú spoločnosť na území Maďarska, Poľska, Lotyšska, Estónska a Česka. V tomto prípade ide o situáciu obvyklého výkonu činnosti SZČO na území viacerých členských štátov a situácia sa posúdi podľa článku 13 nariadenia.

System sociálneho poistenia v Lotyšsku (2)

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

Nemocenské poistenie

Medzi povinne nemocensky poistené osoby patria zamestnanci, ktorí odvádzajú poistné prostredníctvom svojho zamestnávateľa. Odvedené poistné sa použije na výplatu nemocenských a materských dávok, ale aj dávok z dôvodu pracovného úraza a choroby z povolania.

Ak je chorý zamestnanec alebo jeho dieťa, vzniká nárok na nemocenskú dávku. Rovnaký nárok má aj samostatne zárobkovo činná osoba alebo jej manžel, ak dobrovoľne odvádzala poistné na nemocenské poistenie. Samostatne zárobkovo činná osoba nemá nárok na úrazové dávky.

Zamestnávateľ vypláca dávku počas prvých desiatich dní pracovnej neschopnosti. Od jedenásteho dňa sa poskytuje nemocenskú dávku z lotyšskej Sociálnej poisťovne (VSAA). Dávka patrí vo výške 80 % hrubej mzdy.

Podpora počas ošetrovania chorého dieťaťa sa poskytuje od 1. do 14. dňa a prípadne od 15. do 21. dňa choroby, ak je dieťa hospitalizované.

Materské sa poskytuje za celú dobu trvania tehotenstva a materskej dovolenky, ak ide o poistenú osobu. Matka, ktorá sa registrovala ešte pred 12. týždňom tehotenstva, má prá-

vo na 14 dní materskej dovolenky, ktoré sa jej pripočítajú, a tak jej vznikne nárok na celkovo 70 dní výplaty materského. Materské sa poskytuje vo výške 100 % priemerného vymeriavacieho základu za posledných dvanásť mesiacov.

Nárok na dávku si môže uplatniť aj otec, ktorému bolo poskytnutých desať dní dovolenky v súvislosti s narodením dieťaťa. Dávka patrí vo výške 100 % priemerného vymeriavacieho základu za posledných dvanásť mesiacov.

O materskú dávku je možné požiadať v priebehu 12 mesiacov po prvom dni materskej dovolenky.

Poistenie v nezamestnanosti

Dávka poistenia v nezamestnanosti sa poskytuje poistencovi, ktorý má status nezamestnanej osoby a je z tohto dôvodu registrovaný v štátnej agentúre zamestnanosti (NVA). Samotnú dávku v nezamestnanosti vypláca lotyšská Sociálna poisťovňa (VSAA). Nárok na dávku vzniká, ak bola osoba poistená pred vznikom nezamestnanosti aspoň jeden rok. Dávka sa vypláca počas deviatich mesiacov a vypočíta sa z priemerného vymeriavacieho základu za posledných 12 mesia-

cov pred vznikom nezamestnanosti. Ak sa stala osoba nezamestnanou z dôvodu porušenia pracovných povinností, poskytnie sa dávka najskôr dva mesiace po vzniku nezamestnanosti.

Rodinné dávky

Medzi rodinné dávky v Lotyšsku patrí podpora pri narodení dieťaťa, rodičovské a prídavky na dieťa.

Podpora pri narodení dieťaťa sa poskytuje mladým rodinám. Ide o jednorazovú platbu rodičovi alebo poručníkovi, ak má pobyt v Lotyšsku a poručníctvo vzniklo počas trvania prvého roka života dieťaťa. V priebehu roka je možné si nárok na túto podporu uplatniť od ôsmeho dňa po narodení dieťaťa, resp. adopcii, alebo začiatku poručníctva. Podpora je 296 LVL pre každé dieťa. Môže byť vyplatená aj doplnková suma: 100 LVL pri narodení prvého dieťaťa, 150 LVL pri narodení druhého dieťaťa a 200 LVL pri narodení tretieho dieťaťa a viac detí. Pre deti narodené po 1. apríli 2010 sa však už tieto doplnkové sumy podpory nevyplácajú.

Rodičovské patrí rodičovi alebo poručníkovi, resp. osobe, ktorá dieťa vychováva, ak je v tom čase zamestnancom alebo zárobkovo činnou osobou. Nárok majú aj zárobkovo činné osoby, ak majú na určitú dobu povolenie na pobyt v Lotyšsku. Výška dávky závisí od príjmov sociálne poistenej osoby a predstavuje mesačne 70 % poistného na sociálne poistenie.

Nárok na prídavky na dieťa majú tak lotyšskí štátni občania, ako aj cudzinci a osoby bez štátnej príslušnosti, ak majú v Lotyšsku pridelené rodné číslo. Osoby s časovo obmedzeným právom pobytu nemajú nárok na dávku. Dávka sa vypláca rodičovi, poručníkovi, resp. osobe, ktorá sa skutočne stará o dieťa, alebo samotnému dieťaťu po 18. roku veku, ak sa predtým nachádzalo v poručníctve. Od 1. júla 2009 je dávka 8 LVL na každé dieťa od jeho narodenia do 15. roku veku, prípadne vo výnimočných prípadoch do 19. roku veku. Od 3. mája 2010 sa dávka vypláca od prvého roku veku dieťaťa.

Mgr. Adrián Terek
oddelenie záležitostí EÚ
Sociálna poisťovňa, ústredie



Medzinárodná organizácia práce o zmenách v svetovej ekonomike

Opatrenia na prekonanie ekonomickej krízy prijaté krajinami G 20 pomohli zachovať a vytvoriť v rokoch 2009 a 2010 približne 21 miliónov pracovných miest. Hovorí sa o tom vo výskume Medzinárodnej organizácie práce (MOP, angl. ILO) pripravenom na stretnutie štátov G 20, ktoré bolo vo Washingtone 20. – 21. apríla tohto roku.



Výskum nesie názov Urýchlené ozdravenie ekonomiky orientované na vytvorenie pracovných miest (Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience) a bol pripravený za aktívnej účasti Organizácie pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD). Na stretnutí G 20 správu o ňom predstavil generálny riaditeľ MOP Juan Somavía.

Na podujatí Juan Somavía povedal, že uskutočniť stretnutie tohto druhu navrhoval prezident Barack Obama ešte v Pittsburgu. Je dôkazom dôležitosti, ktoré pripisujú lídri dvadsiatky vytváraniu kvalitných pracovných miest ako hlavnému prvku obnovenia ekonomiky, poznamenal Juan Somavía. „Potrebujeme sa zamyslieť nad vytvorením modelu budúceho dynamického a vybilancovaného rastu, orientovaného na rozvoj zamestnanosti.“

Ako zistili autori výskumu, oslabenie trhu práce, ktoré sa začalo v druhej polovici roku 2008, pokračuje aj v súčasnosti, bez ohľadu

na súčasné ozdravenie ekonomiky. Ako dodatočné faktory pôsobia na trhu práce neformálne pracovné pomery a rast chudoby v mnohých rozvojových krajinách, formujúci sa trh a tiež spomalenie tempa rastu reálnej mzdy vo všetkých štátoch, nezávisle od úrovne príjmov.

To, ako rýchlo si budú môcť nájsť prácu ženy a muži, ktorí ju hľadajú, bude závisieť od tempa rastu výrobných kapacít a rastu zamestnanosti. To sa bude určovať komplexom politických opatrení, ktoré prijímú samostatné krajiny a skupiny krajín, konštatuje správa MOP.

Netreba sa príliš rýchlo zriekať výnimočných politických opatrení, ktoré boli prijaté začiatkom roku 2009. Predovšetkým treba urobiť poriadok v rozpočtovej a daňovej sfére. V mnohých krajinách je ekonomický rast ešte nestabilný a dopyt zo strany súkromného sektora je nevýrazný.

Je potrebné podporovať sféru zamestnanosti a sociálnej ochrany dovtedy, pokiaľ sa nezabezpečia nevyhnutné tempá rastu zamestnanosti, prichádzajú k záveru autori správy.

Niektoré východiská a závery správy MOP

- Voľne zavedené opatrenia daňovej a rozpočtovej stimulácie podľa všetkého umožnili vytvoriť alebo zachovať 8 miliónov pracovných miest v roku 2009 a 6,7 milióna pracovných miest v roku 2010.
- Automatické stabilizátory ako podpory v nezamestnanosti a dane pravdepodobne umožnili zachovať alebo vytvoriť v roku 2009 v krajinách G 20 približne 6,2 milióna pracovných miest..
- Znamená to, že týmto spôsobom sa zachovalo alebo vytvorilo 21 miliónov pracovných miest, čo je ekvivalentom 1 % cel-

>>>

kového počtu všetkých zamestnaných v štátoch G 20.

- V pätnástich krajinách G 20, za ktoré existujú údaje, za dva roky, až do tretieho štvrtroka 2009, priemysel stratil 6 miliónov pracovných miest. Z nich bolo 2,8 milióna v stavebníctve, vo veľkoobchode a maloobchode 2,3 milióna pracovných miest. V tom istom období stúpila zamestnanosť v takých odvetviach, ako sú telekomunikácie, školstvo, zdravotníctvo a verejná správa.
- Vo väčšine krajín sa zmenšenie počtu pracovných miest viac dotklo mužov ako žien.
- Za dva roky, až do konca druhého polroku 2009, v 12 zo 14 krajín, o ktorých sú údaje, stúpila nezamestnanosť medzi mládežou.

Politické opatrenia, ktoré prijali vlády G 20, boli rýchle, rozhodné a relatívne veľké, konštatuje analytická správa MOP. Od druhej polovice roka 2008 opatrenia úverovej a menovej politiky, ktorých úlohou bolo stabilizovať oslabenú ekonomiku, boli operatívne doplnené zásahmi v rozpočtovej a daňovej politike. Boli určené na podporu zamestnanosti, vytvorenie nových druhov ekonomickej činnosti a na ochranu zamestnancov a domácností.

Údaje správy potvrdzujú tieto fakty: tie krajiny, ktoré vynaliezavo balansujú medzi nevyhnutnosťou znižovať výdavky rozpočtu a súčasne zachovávať opatrenia daňovej a rozpočtovej stimulácie, sa úspešne pohybujú na ceste prekonania dôsledkov krízy.

Expertí MOP pri zohľadnení konkrétnych národných podmienok analyzovali balíky

opatrení proti kríze, ktoré sa prijali v mnohých krajinách, a určili ponaučenia z toho, ako stimulovať dopyt po pracovnej sile, rozšíriť rámce sociálnej ochrany, zabezpečiť zamestnanosť a napomáhať zvyšovanie kvalifikácie zamestnancov. Autori na základe analýzy opatrení, ktoré prijali vlády, definovali šesť politických výziev na ceste k dosiahnutiu stabilnej obnovy pracovných miest

- **zdržať sa predčasného zrušenia výnimočnej stimulácie, priznávajúc súčasne nevyhnutnosť usporiadať stav v daňovej a rozpočtovej sfére;**
- **zabezpečiť stabilné ozdravenie ekonomiky a vytvárať cestu ku globalizácii dotýkajúcej sa všetkých kategórií obyvateľstva; s týmto cieľom dosiahnuť väčší súlad medzi zamestnanosťou, sociálnou ochranou a makroekonomickou politikou; rovnovážna globálna ekonomika by mala byť založená na rovnovážnej ekonomike samostatných krajín;**
- **priznať vzájomnú väzbu medzi politikou v oblasti zamestnanosti a sociálneho zabezpečenia a maximálne využiť výhody komplexného prístupu, pri ktorom sa dosahuje potenciálna synergia praktických opatrení;**
- **postupne konsolidovať minimálne normy sociálnej ochrany vo všetkých krajinách, aby sa dosiahol rovnovážny ekonomický a sociálny rozvoj;**
- **realizovať potenciál „zelených“ pracovných miest a technológií výroby čistej energie, čo môže priniesť podstatné vý-**

hody v sfére zamestnanosti a ochrany životného prostredia;

- **zabezpečovať koordináciu medzinárodných politických programov.**

Cieľom stretnutia ministrov práce a zamestnanosti vo Washingtone bolo analyzovať zmeny, ktoré sa odohrávajú v oblasti zamestnanosti na pozadí globálnej ekonomickej a finančnej krízy.

V rámci prípravy na stretnutie, ktorého organizátorom bolo ministerstvo práce USA, Medzinárodná organizácia práce pripravila niekoľko správ, medzi ktoré patrila aj Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience. Správa je doplnená štatistickým prehľadom a čiastkovými správami o samostatných krajinách, ale aj o politike v oblasti sociálnej ochrany a zamestnanosti.

Treba poznamenať, že podpora v nezamestnanosti a dane sú automatickými stabilizátormi, pretože sa menia spolu s ekonomickým cyklom – v období rastu sa dane zvyšujú a podpory v nezamestnanosti sa znižujú, v období ekonomického poklesu sa dane znižujú a podpory stúpajú. Automatické stabilizátory sú prvkami automatickej rozpočtovej politiky, ktoré hýbu v čase ekonomického rastu rozpočtom smerom k zväčšeniu výnosov a smerom k zväčšeniu deficitov v čase ekonomického poklesu. Medzi základné stabilizátory patrí progresívna daň a podpora v nezamestnanosti.

Vladimír Bačišin
publicista

Medzinárodná organizácia práce (MOP – ILO) je špecializovanou agentúrou systému Organizácie Spojených národov (OSN), ktorej cieľom je presadzovanie princípov sociálnej spravodlivosti, medzinárodné uznávaných práv človeka a práv v sfére práce. MOP vznikla v roku 1919. V roku 1946 sa stala prvou medzinárodnou agentúrou OSN. Vypracúva medzinárodné štandardy pre oblasť práce, pracovné normy vo forme dohôd, štandardy v oblasti základnej legislatívy pre oblasť práce. V systéme OSN má MOP trojstrannú (tripartitnú) štruktúru, v ktorej majú rovnaký hlas zamestnanci, zamestnávateľia a vlády. Všetky tri strany sa rovnako podieľajú na vedení riadiacich orgánov MOP.

Boj proti diskriminácii, rasizmu, xenofóbii, antisemitizmu a iným prejavom intolerancie

Slovenská republika sa zaviazala k rozvíjaniu občianskej spoločnosti a k prijatiu opatrení proti všetkým formám rasovej, etnickej, náboženskej a politickej neznášanlivosti. Tragické udalosti, ktoré poznamenali minulosť Európy – predovšetkým dve svetové vojny a holokaust – vytvárajú neustály záväzok európskych štátov a ich vlád, aby v čo najširšej miere predchádzali a zabraňovali násiliu, neznášanlivosti, diskriminácii, rasizmu, antisemitizmu, xenofóbii, extrémnemu nacionalizmu a šovinizmu.

Ochrana ľudských práv

Ochrana pred diskrimináciou je v Slovenskej republike garantovaná Ústavou Slovenskej republiky (ústava). Ústava stanovuje, že „ľudia sú si rovní v dôstojnosti i právach. Základné práva a slobody sú neodhateľné, neodcudziteľné, nepremičateľné a nezrušiteľné.

Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať

alebo znevýhodňovať“.

Iný nástroj ochrany pred diskrimináciou predstavuje, od roku 2004, tzv. antidiskriminačný zákon¹, ktorý tvorí všeobecnú zákonnú úpravu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. V roku 2007 antidiskriminačný zákon novelizoval zákon č. 326/2007 Z. z. Druhá novela antidiskriminačného zákona č.



85/2008, s účinnosťou od roku 2008, rozšírila dôvody diskriminácie aj na oblasť sociálneho zabezpečenia, vzdelávania, poskytovania tovarov, služieb a zdravotnej starostlivosti.

Ochranu pred diskrimináciou a dodržiavanie ľudských práv v Slovenskej republike vykonávajú dve nezávislé inštitúcie – verejný ochranca práv a Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Podľa ústavy verejný ochranca práv je nezávislá inštitúcia, ktorá chráni základné práva a slobody fyzických osôb a právnických osôb v konaní pred orgánmi verejnej správy a ďalšími orgánmi verejnej moci, ak je toto konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva je nezávislá inštitúcia, ktorá vznikla na základe zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Právomoci a kompetencie strediska sa rozšírili až na súčasnú úroveň ochrany ľudských práv a základných slobôd (vrátane práv dieťaťa).

Programový nástroj

Na úrovni Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny (MPSVR SR), Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (UPSVR) a rozpočtových a príspevkových organizácií MPSVR SR sa každoročne vypracúva programový dokument Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie (akčný plán). Dokument akčného plánu sa pravidelne vyhodnocuje už od roku 2000. Akčný plán na roky 2006 – 2008 bol schválený uznesením vlády SR č. 287 z 5. 4. 2006 a následne bol aktualizovaný každý rok uzneseniami vlády SR č. 157 z 28. 2. 2007, č. 181 z 26. 3. 2008 a č. 357 z 13. 5. 2009. Aktuálny akčný plán na obdobie rokov 2009 – 2011 je už piatym akčným plánom od roku 2000. Na koordináciu, hodnotenie a vypracúvanie jednotlivých úloh akčného plánu slúži Medzirezortná pracovná skupina na realizáciu akčného plánu, kde v rámci MPSVR SR je členom tejto pracovnej skupiny odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (ktorý je zároveň gestorom akčného plánu pre rezort MPSVR SR). Medzirezortná pracovná skupina pracuje pod gesciou podpredsedu vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti,

ľudské práva a menšiny.

Akčný plán venuje osobitnú pozornosť (preventívnym) opatreniam zameraným na predchádzanie diskriminácie a prejavom intolerancie založeným na interdisciplinárnom prístupe. Zaoberá sa rovnako fenoménom viacnásobnej diskriminácie, keď dochádza k multiplikačnému účinku prejavov diskriminácie pri súčasnej kombinácii dvoch alebo viacerých dôvodov diskriminácie. Ako základný a všeobecný cieľ stanovuje akčný plán predchádzanie všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie a uplatňovanie zásady rovného zaobchádzania vo všetkých prijímaných národných politikách. Akčný plán potom určuje konkrétne špecifické a horizontálne ciele.

Medzi špecifické ciele akčného plánu patrí implementácia záväzkov vyplývajúcich z medzinárodných dohôd a zmlúv v oblasti ľudských práv a nediskriminácie; účinná ochrana pred diskrimináciou; vytvorenie nástrojov na zabezpečenie zberu a analýzu citlivých osobných údajov; vzdelávacie aktivity; podpora aktivít zameraných na pamiatku holokaustu; zvýšenie povedomia a informovanosti verejnosti o problematike nediskriminácie a zásade rovnakého zaobchádzania, aby sa odstránili predsudky a stereotypy; zabezpečenie účinnej integrácie osôb patriacich k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, prípadne pochádzajúcich zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Medzi horizontálne ciele radí akčný plán zintenzívňovať spoluprácu štátnych, verejných, samosprávnych orgánov a aktérov občianskeho sektora vrátane mimovládnych organizácií v rôznych oblastiach spoločenského života na budovanie partnerstiev pri eliminácii diskriminácie a netolerantných postojov; aplikovanie multikultúrneho prístupu; zohľadňovať rodové hľadisko vo všetkých prijímaných politikách a opatreniach; dôsledne uplatňovať antidiskriminačný právny rámec a rozvíjať spoluprácu štátnych, verejných a samosprávnych orgánov s predstaviteľmi národnostných menšín.

Akčný plán

Do 6. júla 2010 prebiehala výzva Úradu vlády Slovenskej republiky na predkladanie

projektov pre dotačný program **Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie 2009 – 2011**. Zároveň jednotlivé zainteresované rezorty naplnili úlohy akčného plánu.

Pokiaľ ide o rezort práce, sociálnych vecí a rodiny, zaviazal sa v rámci rokov 2009 – 2011 plniť viaceré úlohy: vykonávať tematické preverky u zamestnávateľov zamerané na aplikáciu antidiskriminačnej legislatívy na úseku pracovnoprávných vzťahov; predchádzať násilium páchanému na ženách a eliminovať ho; plniť úlohy vyplývajúce z činnosti Rady vlády SR pre seniorov a Rady vlády SR pre osoby so zdravotným postihnutím; dôsledne uplatňovať antidiskriminačný právny rámec v pripravovanej novej právnej úprave pomoci v hmotnej núdzi; zvýšiť účinnosť systému pomoci v hmotnej núdzi; podporovať sociálnu inklúziu osôb ohrozených sociálnym vylúčením alebo sociálne vylúčených prostredníctvom rozvoja služieb starostlivosti s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity; podporovať vytváranie rovnosti príležitostí v prístupe na trh práce a podporovať integráciu znevýhodnených skupín na trhu práce s osobitným zreteľom na marginalizované rómske komunity; naďalej pokračovať v osvedčenom programe terénnych sociálnych pracovníkov a ich asistentov; v rámci koordinácie horizontálnej priority rovnosti príležitostí zabezpečiť školenie pre zamestnancov ministerstiev, ktoré sú riadiacimi orgánmi pre jednotlivé operačné programy; pripraviť a vykonať projekt postupného špecializovaného odborného vzdelávania všetkých inšpektorov práce; realizovať a monitorovať integračné opatrenia vyplývajúce z Koncepcie integrácie cudzincov v SR.

Akčný plán je dlhodobý a systematický programový nástroj, ktorý si kladie za cieľ znižovať nežiaduce konanie, ktoré vedie k diskriminácii, násilium, rasizmu, antisemitizmu a inému toxickému spoločenskému správaniu. Všetky potrebné informácie o tomto programovom dokumente je možné nájsť na <http://www.mensiny.vlada.gov.sk/>.

Mgr. Milan Hrabovský, PhD.

*odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí
Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR*

Monografia Európska sociálna politika

Ako uvádza Iveta Dudová vo svojej monografii Európska sociálna politika, súčasný európsky sociálny model sa skladá z troch hlavných skupín cieľov – ekonomických, sociálnych a environmentálnych. Konkrétny rozvoj sociálneho modelu sa uskutočňuje na základe vzájomného pôsobenia týchto troch skupín, na pozadí vývojových trendov (globalizácia, hospodárska kríza). Úroveň európskeho sociálneho modelu je daná tým, ako sa vzájomne ovplyvňuje konkurencieschopnosť, solidarita a vzájomná dôvera. Je to proces, ktorý nemôžeme považovať za konečný.

Základy európskeho sociálneho modelu sa vyvíjajú prostredníctvom *acquis communautaire*. Model je založený na fungujúcej ekonomike, vysokej miere sociálnej ochrany, vysokom stupni vzdelania a sociálnom dialógu a vychádza zo základných hodnôt demokracie, slobody a sociálnej spravodlivosti. Založený je na väzbe ekonomickej výkonnosti, sociálnej spravodlivosti a súdržnosti. Podstatu európskeho sociálneho modelu predstavujú spoločné znaky sociálneho štátu vo svojej celistvosti. K týmto znakom patria: trvalo udržateľné systémy sociálnej ochrany, verejnoprospešné služby všeobecného záujmu, pracovné podmienky stanovené zákonom alebo konkrétnymi zmluvami, práva zamestnancov a zástupcov ich záujmov, systémy tzv. priemyselných vzťahov (voľný sociálny dialóg sociálnych partnerov).

Európsky sociálny model je založený na hodnotách a právach, ktoré sú obsiahnuté vo Všeobecnej deklarácii ľudských práv OSN, Európskom dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Európskej sociálnej charte, Charte základných práv pracovníkov EÚ, Charte základných práv EÚ, Zmluve o EÚ.

Európsky sociálny model musí v súčasnosti reagovať a prispôbovať sa novým výzvam, akými sú výkonnosť a konkurencieschopnosť, vplyvy globalizácie, environmentálne výzvy (demografický vývoj, sociálne začlenenie a boj s chudobou, rovnosť príležitostí, interná a externá migrácia, hospodárska kríza).

Vývoj európskeho sociálneho modelu predstavuje trvalý proces založený na vytváraní nových myšlienok a názorov, o ktorých sa diskutuje v prebiehajúcom demokratickom procese.

Súčasný rozvoj je zaťažený deformáciami a dramatickými problémami. Jednotlivé aspekty globálnej krízy a jej riešenie, ako i možnosť budúceho rozvoja sú čoraz viac navzájom prepojené a vzájomne sa podmieňujú, čo si vyžaduje nové úsilie a jednotné porozumenie a novú humanistickú syntézu. Potrebujeme hlbokú kultúrnu obnovu a znovuoobjavenie základných hodnôt, na ktorých možno stavať lepšiu budúcnosť. Kríza nás zaväzuje prehodnotiť i našu cestu, stanoviť nové pravidlá. Najstnové formy organizovanosti, zamerať sa na pozitívne skúsenosti a odmietať negatívne. Treba hľadať nové riešenie vo svetle integrálnej vízie človeka. Tak možno ohýbať konvergencie a možnosti rozvoja bez toho, aby sa prehli-

dol ktorýkoľvek základný komponent ľudského života.

Celosvetové turbulencie, ktorých povaha sa nedá predpovedať, zvyšujú potrebu hľadania riešení cez vzdelaných ľudí, premýšľajúcej elity, ktorá je schopná situáciu analyzovať a navrhovať alternatívy.

Fungovanie sociálnej ochrany historicky vychádza z dvoch koncepcií, ktoré sa odlišujú svojou definíciou rizika a kvalifikáciou osôb, ktorých sa dotýka. Sociálna ochrana naplňa dva ciele, a to materiálne a sociálne. Plní tri hlavné funkcie: zabezpečenie minimálneho príjmu, poskytovanie zdravotnej starostlivosti, zabezpečenie sociálnych služieb.

Z hľadiska inštitucionalizácie rizík v sociálnej ochrane môžeme medzi pôvodné zaradiť štyri riziká: pracovný úraz, choroba a materstvo, staroba ako dôchodok a rodina. Neskôr bolo inštitucionalizované v súčasnosti najväčšie riziko, a to nezamestnanosť. Riziko chudoby, s výhradou zavedenia minimálneho príjmu, nezodpovedá samostatnej vetve sociálnej ochrany.

V jednotlivých existujúcich systémoch sociálnej ochrany sa v rámci oboch modelov uplatňujú určité kompromisy. V rámci poisťovacieho modelu je vystavený riziku pracovník, v modeli sociálnych transferov daní je to občan. Tieto modely sa zakladajú na protikladných inštitucionálnych formách, ktoré sa prejavujú podmienkami financovania a právami na dávky v každom osobitnom prípade.

Systémy sociálnej ochrany v EÚ sú odrazom všeobecnej normatívnej koncepcie, ktorá vymedzuje: a) sociálne ciele, ktoré sa majú dosiahnuť, b) ekonomické funkcie sociálnej ochrany, c) úlohy štátu.

Autorka posudzovanej učebnice rozpracúva modely regionálnej skupiny systémov sociálnej ochrany v EÚ, v členení podľa krajín EÚ 15 a EÚ 27. Štúdiom týchto systémov nám umožňuje pochopiť spoločné prístupy (rolu hrá otvorená metóda koordinácie), ale aj rozdielnosti, ktoré majú historické, kultúrne, politické korene či korene v úrovni sociálneho citenia obyvateľov.

V Európe je potrebné najmä u nových členov integračného zoskupenia postupne eliminovať periodické spochybňovanie rozlišujúcej línie medzi doménou zákona a dohodou medzi sociálnymi partnermi. Súčasná situácia nie je celkom priaznivá pre vytváranie potrebnej dôvery, v spoločnostiach cítiť nedostatok prí-

vetivosti na hľadanie nového inštitucionálneho kompromisu z hľadiska sociálnej ochrany. Prekonať nerovnováhy a konflikty, ktoré nás budú sprevádzať, možno internalizáciou externalít, ktoré sú jadrom úspechu škandinávskych krajín.

Jednotlivé systémy sociálnej ochrany v krajinách EÚ sú vyjadrením stratifikácie prostredníctvom súboru inštitucionalizovaných kompromisov a vyjadrením sekvencií sociálnych a politických bojov z hľadiska inštitucionalizácie sociálnych práv.

Autorka prichádza ku konštatovaniu, že aj náš systém sociálnej ochrany bude životaschopný alebo efektívne fungujúci pri splnení dvoch podmienok, ktoré riadia redistribúciu zabezpečovanú sociálnym pokrytím a fiškálnym systémom. Druhou podmienkou je zlučiteľnosť systému sociálnej ochrany s existujúcim spôsobom regulácie a režimom ekonomického rastu.

V posudzovanej učebnici sú rozpracované otázky modernizácie európskych systémov sociálnej ochrany, ich vzájomné konvergencie, aktivizácia sociálnej ochrany workfare a flexicurity, spoločná platforma, ciele a spoločné kritériá.

Európska sociálna politika je charakterizovaná z hľadiska kompetencií, komunitárnej intervencie, redistribučnej funkcie, programovania.

Autorka Iveta Dudová pri spracovaní publikácie vychádzala aj z rozpracovania otázok ľudského a sociálneho kapitálu. Uvádza smerovanie ľudského rozvoja, ukazovatele programu OSN pre ľudský rozvoj. Porovnáva jednotlivé krajiny z pohľadu ľudského rozvoja, ale i ľudskej chudoby (ktorá ani v EÚ nie je odstránená). Správne charakterizuje vzťah a smerovanie ľudského rozvoja k ekonomickému rastu a naopak. Demokratické princípy prirodzeným spôsobom vyplývajú z takejto koncepcie ľudského rozvoja.

Sociálny rozvoj zdôrazňuje zrozumiteľnosť dimenzií a dotýka sa mnohých sociálnych cieľov. V tomto zmysle aj v súvislosti so zámermi Kodanského samitu z r. 1995 predstavuje sprostredkujúce ciele vo vzťahu k právu na prácu, na odpočinok, na voľný čas, na zdravie, na vzdelanie, na sociálne služby, na bývanie a na zabezpečenie príjmu.

Vojtech Stanek

Ekonomická univerzita Bratislava

Čo zaznamenali agentúry

Zmeny v pracovnoprávnej legislatíve

Bratislava (SITA) - Zmeny v pracovnoprávnej legislatíve, zvýšenie solidarity v systéme sociálneho poistenia či zabránenie zneužívaniu systému sociálnej pomoci sú hlavné priority ministra práce a sociálnych vecí Jozefa Mihála na nasledujúce štyri roky. "Problémom číslo jeden na Slovensku je vysoká nezamestnanosť," povedal na tlačovej besede 3. augusta. Ako nástroje na riešenie tohto problému vymenoval zmeny v Zákonníku práce, zákone o štátnej službe, zákone o výkone práce vo verejnom záujme a zákone o kolektívnom vyjednávaní. Samotný zákon o kolektívnom vyjednávaní označil minister za brzdu pre rozvoj podnikania na Slovensku.

Ďalším z krokov rezortu práce má byť novelizácia zákona o službách zamestnanosti. Ministerstvo práce plánuje do tohto zákona zaviesť tzv. medzitrh práce, a to vo forme kombinácie práce a dávok pre dlhodobo nezamestnaných. Minister Mihál chce zvýhodniť zamestnávanie dlhodobo nezamestnaných a absolventov stredných a vysokých škôl. V rámci sociálneho poistenia by sa mali zvýšiť prvky solidarity, zjednotiť vymeriavacie základy na platenie poistného na sociálne poistenie a malo by sa zabrániť zneužívaniu dávok nemocenského poistenia. Ambíciou ministra práce je tiež spolupracovať s inými rezortmi na zavedení jednotného výberu daní, cieľ a odvodov.

Poskytovatelia sociálnych služieb budú rovnoprávni

Bratislava (TASR) - Výber poskytovateľov sociálnych služieb by nemalo už nič obmedzovať, ich postavenie sa má od novembra tohto roka zrovnoprávniť. Občania Slovenskej republiky odkázaní na tieto služby si tak budú môcť vybrať akéhokoľvek poskytovateľa, a to bez obáv, či im samospráva na neho prispeje.

Rezort práce vypracoval návrh na úpravu zákona o sociálnych službách a chystá sa tak odstrániť zmeny, ktoré urobilo bývalé vedenie. "Návrh precizuje podmienky poskytovania a zabezpečenia sociálnej služby pre klienta zo strany samosprávnych orgánov tak, aby sa jednoznačne zabezpečilo právo klienta na výber sociálnej služby a jej poskytovateľa, a tým aj právo na dostupnosť sociálnej služby," vysvetľuje ministerstvo.

Ministerstvo pristúpilo k zmene zákona aj v súvislosti s nálezom Ústavného súdu Slovenskej republiky z polovice mája tohto roka.

EK má obavy o dôchodky

Štrasburg/Brusel (TASR) - Obava o budúcnosť dôchodkov podnietila Európsku komisiu (EK) k tomu, aby odštartovala rozsiahlu verejnú diskusiu vydaním Zelené knihy o dôchod-

koch. Verejná diskusia má priniesť odpovede na otázky, ako dosiahnuť dlhodobo udržateľnosť dôchodkov za daných demografických podmienok v Európskej únii.

V roku 2008 pripadali podľa údajov z dokumentu na každého občana EÚ vo veku 65 a viac rokov štyria ľudia v aktívnom veku (15 – 64 rokov). Do roku 2060 tento pomer klesne na dva ku jeden. Nedávna finančná a hospodárska kríza ešte viac zhoršila a posilnila vplyv týchto demografických trendov. Pokles hospodárskeho rastu, verejných rozpočtov, finančnej stability a zamestnanosti výrazne zvýšil naliehavosť úpravy dôchodkových režimov a spôsob, akým si ľudia „budujú“ svoje nároky na dôchodky.

Zelená kniha zahŕňa množstvo rozličných tém, ako napr. predĺženie produktívneho veku, vnútorný trh s dôchodkami, mobilita dôchodkov v rámci EÚ, medzery v predpisoch EÚ, budúci režim solventnosti dôchodkových fondov, riziko platobnej neschopnosti zamestnávateľa, informované rozhodovacie a riadiace procesy na úrovni EÚ.

„Stojíme pred voľbou medzi chudobnejšími dôchodcami, vyššími dôchodkovými odvodmi a väčším počtom ľudí, ktorí pracujú viac a dlhšie. Jedným z najväčších úspechov európskeho sociálneho modelu je to, že nedovoľuje, aby bol vyšší vek synonymom chudoby. Ide o záväzok, ktorý musíme aj naďalej naplňať, a dialóg, ktorý dnes otvárame, by mal členským štátom pomôcť prijímať správne rozhodnutia tak, aby dôchodkové systémy plnili svoj účel," povedal komisár László Andor, ktorý má na starosti v kabinete Josého Manuela Barrosa sociálnu politiku, zamestnanosť a spoločenské začlenenie.

Dokument by mal vyvolať diskusiu najmä medzi hlavnými aktérmi dôchodkovej politiky v EÚ (dôchodkové fondy, vlády) a tými, ktorých sa to najviac týka, teda občanmi. Ako komisia konštatuje, nie je to podnet na spochybnenie kompetencií národných štátov na danom poli ani snaha prinútiť členské štáty, aby uvažovali o jednotnom dôchodkovom systéme v EÚ.

EK sa však zasadzuje za to, aby v čase narodenia jedinca bol určený jeho dôchodkový vek podľa očakávanej dĺžky života v danej krajine. Komisia oceňuje, že v mnohých členských štátoch sa urobili kroky na zvrátenie nebezpečnej situácie v súvislosti s vývojom dôchodkov, no prehľbujúca sa hospodárska kríza ako i zhoršujúca sa demografická situácia v Európe vyvolávajú ďalšiu potrebu politických rozhodnutí. Jedným z nich by malo byť zvýšenie dôchodkového veku v členských štátoch.

„Je pravda, že ponúkame ako alternatívu vyšší vek odchodu do dôchodku, lebo si myslíme, že je to jedno z možných riešení. Samotné rozhodnutia sú však čisto v kompetencii členských štátov. Je to akási trilema súčasnosti, buď budeme pracovať dlhšie, alebo budú

vyššie príspevky do dôchodkového systému, alebo nám hrozí, že sa starší ľudia postupne dostanú do mimoriadne zložitej situácie," dodal Andor.

Verejná diskusia bude prebiehať do polovice novembra.

(spravodajca TASR Silvester Balog) gl

Daňový bonus sa zvýši na 240,12 eura

Bratislava (TASR) - Daňový bonus na jedného vyživované dieťa sa v tomto roku zvýši na 240,12 eura za dvanásť mesiacov. K jeho miernejmu rastu prispelo mesačné zvýšenie bonusu od júla, a to o 0,02 eura. Vyplýva to z nariadenia rezortu práce.

Výška daňového bonusu, ktorým si rodičia znižujú základ dane, od júla vzrástla o valorizáciu životného minima. To je od začiatku júla upravené o 0,1 % na 185,38 eura mesačne. Suma životného minima sa každoročne valorizuje buď podľa medziročného rastu čistých mesačných príjmov na osobu v prvom kvartáli tohto roka (0,1 %), alebo na základe rastu životných nákladov nízkopríjmových skupín (1,4 %). Vždy sa vyberie nižší rast a potom sa podľa neho nastaví aj životné minimum.

Od tejto základnej dávky sa následne odvíja množstvo iných sociálnych dávok. Ich sumy sa tak od septembra zvyšujú o rovnaké percento valorizácie, teda 0,1 %. Ide napríklad o dávku v hmotnej núdzi, príspevok na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa či príspevok na bývanie. Bude sa upravovať aj výška rodičovského príspevku.

Valorizácia rodičovského príspevku

Bratislava (TASR) - Sumy dvojestupňového rodičovského príspevku prešli prvou niekoľko-percentovou valorizáciou, ktorá by mala zvýšiť dávku od januára budúceho roka. Podľa návrhu rezortu práce ide o zvýšenie z 164,22 eura na 164,40 eura a z 256 eur na 256,30 eura.

Mamičky však túto zmenu pravdepodobne už nepocítia, pretože nový šéf ministerstva Jozef Mihál (SaS) sa chystá zmeniť zákon po svojej predchodkyni. Minister Mihál je rozhodnutý urobiť z dvoch súm rodičovského príspevku opäť jednu, aby neboli rodičia diskriminovaní. Aktuálne poberá 164,22 eura mamička, ktorá zároveň pracuje a 256 eur zase tá, ktorá sa svojho zamestnania vzdala.

Práve tento krok označila premiérka Ivetta Radičová (SDKÚ-DS) za hlavný zámer koalície. "To znamená opatrenia, ktoré zabránia tomu, aby si mamička alebo otecko nemohli počas rodičovského voľna privyrobiť a zlepšiť svoju životnú situáciu tak, aby neboli vzápätí diskriminovaní stratou podpory ostatných dávok a podpory," vysvetlila na tlačovej konferencii 5. augusta.

Ako postupovať pri chorobe z povolania

Na koho sa mám obrátiť a ako mám postupovať, ak chcem požiadať o priznanie choroby z povolania?

Podľa § 8 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení choroba z povolania je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe

- a) zamestnancovi pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh,
- b) fyzickej osobe uvedenej v § 17 ods. 2 pri činnostiach uvedených v tomto ustanovení alebo v priamej súvislosti s týmito činnosťami.

Príslušným zdravotníckym zariadením na účely zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov je klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie príslušnej regionálnej nemocnice s poliklinikou alebo ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie (ďa-

lej len „špecializované pracovisko“).

Spôsob hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania je upravený vyhláškou Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 504/2006 Z. z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania.

Špecializované pracovisko vystavuje tlačivo Hlásenie choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania, ktoré odstupuje:

- všeobecnému lekárovi,
- Národnému centru zdravotníckych informácií,
- zamestnancovi,
- zamestnávateľovi,
- klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine a Košiciach,
- Sociálnej poisťovni, útvaru sociálneho zabezpečenia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a Vojenskému úradu

sociálneho zabezpečenia,

■ **regionálnemu úradu verejného zdravotníctva.**

Špecializované pracovisko každý prípad choroby z povolania predkladá na schválenie Celoslovenskej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania. Komisia následne rozhodne o priznaní, resp. nepriznaní choroby z povolania a súčasne určí dátum prvého zistenia choroby z povolania.

V zmysle toho, čo sme uviedli, odporúčame prostredníctvom svojho všeobecného lekára obrátiť sa na ambulanciu klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie alebo kliniku pracovného lekárstva a klinickej toxikológie.

Mgr. Lucia Hubačová

*odbor lekárskej posudkovej činnosti
Sociálna poisťovňa, ústredie*

Je poberateľ invalidného dôchodku z ČR invalidom aj v SR?

Chcel by som odpoveď na otázku, či sa zamestnanec, ktorý poberá plný invalidný dôchodok z Českej republiky, považuje za invalidného aj na Slovensku.

Sociálna poisťovňa pri posudzovaní dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu a miery poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť postupuje podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v platnom znení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“), ktorý v § 70 až 73 upravuje podmienky nároku na invalidný dôchodok.

Podľa § 71 zákona o sociálnom poistení poistenec je invalidný, ak pre dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav má pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 % v porovnaní so zdravou fyzickou osobou.

Dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav je taký zdravotný stav, ktorý spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť a ktorý má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať dlhšie ako jeden rok.

Pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť sa posudzuje porovnaním telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti poistenca s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom a telesnej schopnosti, duševnej schopnosti a zmyslovej schopnosti zdravej fyzickej osoby.

Ak ide o poistenca, ktorý je uznaný za invalidného v inom členskom štáte Európskej únie (teda nie podľa právnych predpisov platných

v Slovenskej republike), pri posudzovaní nároku na invalidný dôchodok, a teda aj pri určovaní invalidity sa uplatní s účinnosťou od 1. mája 2010 aj Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 a Nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia.

Podľa článku 46 ods. 3 nariadenia č. 883/2004 rozhodnutie inštitúcie členského štátu o stupni invalidity žiadateľa je záväzná pre inštitúciu všetkých dotknutých členských štátov, ak je v prílohe VII uvedená zhoda právnych predpisov týchto členských štátov, ktorá sa týka podmienok vzťahujúcich sa na stupeň invalidity.

Keďže v tejto prílohe nie je uvedená zhoda právnych predpisov Slovenskej republiky s inými členskými štátmi Európskej únie, resp. ďalšími štátmi, na ktoré sa vzťahuje koordinácia úprava, na účely dôchodkových dávok podľa zákona o sociálnom poistení je invalidita – percentuálnu mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť – oprávnený posúdiť len posudkový lekár Sociálnej po-

isťovne. Rozhodnutie inej inštitúcie o invalidite posudzovanej osoby nie je pre posudkového lekára Sociálnej poisťovne záväzná.

Z toho vyplýva, že ak je zamestnanec uznaný za invalidného v Českej republike, neznamená to, že sa zároveň považuje za invalidného aj v Slovenskej republike.

Podľa právnych predpisov v Slovenskej republike sa teda za invalidnú považuje len tá fyzická osoba, ktorej na základe žiadosti o invalidný dôchodok posudkový lekár Sociálnej poisťovne pre dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav určil viac ako 40-percentnú mieru poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť podľa zákona o sociálnom poistení.

Na záver doplníme, že z nariadenia č. 883/2004 a nariadenia č. 987/2009 nevyplýva ani to, že poberateľ invalidného dôchodku v jednom členskom štáte sa považuje za poberateľa invalidného dôchodku v ďalšom členskom štáte aj na účely posudzovania práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, resp. iných vzťahov v oblasti sociálneho poistenia.

Mgr. Jana Besedová

*odbor lekárskej posudkovej činnosti
Sociálna poisťovňa, ústredie*

Platenie poistného pri práci v ČR a živnosti v SR

Pracujem v Českej republike ako zamestnanec a zamestnávateľ odvádza za mňa poistné na sociálne poistenie. Zároveň mám od 15. januára 2009 živnosť na Slovensku. Mám povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie aj na Slovensku?

Podľa článku 14c (b) Nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, v znení účinnom do 30. apríla 2010 sa na osobu samostatne zárobkovo činnú na Slovensku a zamestnanú v ktoromkoľvek inom členskom štáte vzťahuje legislatíva členského štátu, na ktorého území je v platenom zamestnaní, a legislatíva členského štátu, na ktorého území je samostatne zárobkovo činná. Tento článok nariadenia predstavuje výnimku z jednej z hlavných zásad koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia, ktorou je zásada uplatniteľnosti právneho poriadku len jedného členského štátu.

S účinnosťou od 1. mája 2010 sa uplatňuje Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia (ďalej len „nariadenie“). Podľa článku 13 (3) nariadenia osoba, ktorá vykonáva zvyčajne činnosť ako zamestnanec a činnosť ako samostatne zárobkovo činná osoba v odlišných členských štátoch, podlieha právnym predpisom členského štátu, v ktorom vykonáva

činnosť zamestnanca.

V zmysle článku 87 (8) nariadenia ak sa v dôsledku uplatňovania nariadenia na osobu vzťahujú právne predpisy iného členského štátu, ako je členský štát určený v súlade s Nariadením Rady (EHS) č. 1408/1971, budú sa na tieto právne predpisy naďalej uplatňovať, pokiaľ sa daná situácia nezmení, najviac 10 rokov od dátumu začatia uplatňovania nariadenia, ak príslušná osoba nepožiadala, aby sa na ňu uplatňovali právne predpisy uplatniteľné podľa nariadenia.

Z toho, čo sme uviedli, vyplýva, že ak vykonávate samostatnú zárobkovú činnosť na Slovensku od 15. januára 2009, vzťahujú sa na vás od tohto dátumu z dôvodu samostatnej zárobkovej činnosti slovenské právne predpisy. To znamená, že vaša povinnosť platiť poistné na sociálne zabezpečenie sa posudzuje podľa slovenských právnych predpisov. Na základe zamestnania podliehate českým právnym predpisom, a teda podľa nich ste povinný platiť poistné na sociálne zabezpečenie. To pre vás platí aj po 1. máji 2010 za predpokladu, že sa na vašej situácii nič nezmení, a za predpokladu, že nepožiadate Českú správu sociálneho zabezpečenia o zmenu podľa nariadenia, aby sa na vás v ob-

lasti sociálneho zabezpečenia uplatňovali výlučne právne predpisy Českej republiky. V takomto prípade ak ste za rok 2009 dosiahli z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti zákonom stanovený príjem zakladajúci vznik povinného sociálneho poistenia, t. j. príjem vyšší ako 3 834,96 eura, vznikne vám od 1. júla 2010 povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie. Ak požiadate o zmenu do 31. júla 2010, zmena, t. j. povinnosť platiť poistné na sociálne zabezpečenie tak zo zamestnania, ako aj zo samostatnej zárobkovej činnosti výlučne podľa českých právnych predpisov, bude účinná od 1. mája 2010. V prípade žiadosti o zmenu po 31. júli 2010 sa zmena stane účinnou od prvého dňa mesiaca, ktorý nasleduje po oznámení zmeny. Za predpokladu, že zmenu oznámite po 31. júli 2010 a dosiahnete zákonom stanovenú výšku príjmu z výkonu samostatnej zárobkovej činnosti za rok 2009, ktorá zakladá vznik povinnosti platiť poistné na sociálne poistenie, ste povinný od 1. júla 2010 na Slovensku platiť poistné na sociálne poistenie až dovtedy, kým sa zmena, o ktorú požiadate, nestane účinnou.

JUDr. Anna Kučová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie

Práca v Rakúsku a dobrovoľné poistenie na Slovensku

Bola som zamestnaná v Rakúsku od 1. 9. 2008 do 1. 9. 2009, tam boli za mňa odvádzané všetky odvody. Prvého mája 2008 som sa na Slovensku prihlásila na dobrovoľné nemocenské poistenie. Dozvedela som sa, že súbeh týchto poistení nie je možný, a preto za obdobie, v ktorom som bola zamestnaná v Rakúsku, som požiadala o vrátenie poistného zaplateného na Slovensku. Nemocenské poistenie som na Slovensku naďalej platila aj po skončení zamestnania. Medzitým som otehotnela. Zo Sociálnej poisťovne mi bolo doručené rozhodnutie o zániku nemocenského poistenia dňom 31. augusta 2008. Ja som však žiadala len o vrátenie poistného za obdobie, v ktorom som bola v Rakúsku zamestnaná.

Podľa článku 15 ods. 2 Nariadenia Rady (EHS) č. 1408/71 zo 14. júna 1971 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci spoločenstva, v znení účinnom do 30. apríla 2010 v prípade, že sa pri uplatnení právnych predpisov dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ prekrýva obdobie poistenia, pri súbehu povinného poistenia a dobrovoľného poistenia sa na osobu vzťahuje výlučne systém povinného poistenia. To znamená, že fyzická osoba povinne nemocensky poistená v inom členskom štáte

EÚ nemôže byť súčasne dobrovoľne nemocensky poistená podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, pretože sa na ňu vzťahuje výlučne systém povinného poistenia.

To znamená, že osobe dobrovoľne nemocensky poistenej podľa slovenských právnych predpisov, ktorej vznikne povinné nemocenské poistenie v inom členskom štáte, zaniká na základe spomínaného ustanovenia nariadenia nemocenské poistenie dobrovoľne nemocensky poistenej osoby. Ak sa na danú osobu už neuplatňuje systém povinného poistenia v inom členskom štáte, môže

takáto osoba v zmysle slovenských právnych predpisov platiť poistné na dobrovoľné nemocenské poistenie. Nemocenské poistenie dobrovoľne nemocensky poistenej osoby však podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov vzniká odo dňa prihlásenia sa na toto poistenie, najskôr odo dňa podania prihlášky.

JUDr. Anna Kučová
odbor výberu poistného
Sociálna poisťovňa, ústredie



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
e-mail: lydia.vyborna@socpoist.sk

Redakčná rada:

JUDr. Renáta Bálintová
JUDr. Milan Kučo
Mgr. Jarmila Misárošová
JUDr. Soňa Oslanská
JUDr. Anna Kučová
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,
Fotolia, Adrián Terek, Ján Luky

Predplatné a inzercia:

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

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.

Dvoj- či trojmesačné odstupné?

Zamestnanec nastúpil do trvalého pracovného pomeru 26. 5. 2005, v spoločnosti nepôsobí odborová organizácia ani nie je dohodnutá kolektívna zmluva. V marci 2010 v rámci hromadného prepúšťania odovzdal zamestnávateľ zamestnancovi výpoveď z nadbytočnosti v zmysle § 63, odsek 1 písmeno b) Zákonníka práce, ktorú prevzal 30. 3. 2010, s dvojmesačnou výpovednou dobou, a to od 1. 4. 2010 do 31. 5. 2010 (keďže pracoval menej ako 5 rokov – pozri § 62 odsek 1). Dňom 31. 5. 2010 sa skončil jeho pracovný pomer. Aké odstupné prináleží zamestnancovi pri ukončení pracovného pomeru

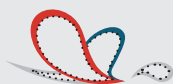
- a) dvojmesačné, s prihladnutím na dátum odovzdania výpovede (prevzal ju 30. 3. 2010) a jeho výpovedná doba mohla byť dvojmesačná, lebo vtedy ešte neodpracoval 5 rokov, alebo
- b) trojmesačné, s prihladnutím na dátum ukončenia pracovného pomeru 31. 5. 2010?

Odstupné je upravené v § 76 Zákonníka práce. Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo b) alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobu spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu alebo dohodou z tých istých dôvodov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné v sume najmenej dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku. **Ak pracovný pomer zamestnanca**

trval u zamestnávateľa najmenej päť rokov, patrí mu odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

Ak teda v uvedenom prípade trval pracovný pomer najmenej päť rokov (od 26. 5. 2005 do 31. 5. 2010), patrí zamestnancovi odstupné v sume najmenej trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku.

JUDr. Anna Vojnárová



Objednávam si mesačník Sociálne poistenie

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

Od čísla / v počte ks/mesačne

Meno a priezvisko:

Názov organizácie:

Dodacia adresa:

Ulica:

PSČ a obec:

Fakturačná adresa*:

Ulica:

PSČ a obec:

IČO: DIČ:

Číslo účtu:

Tel.:

Kontaktná osoba:

Dátum:

Podpis:

Pečiatka:

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



SLOVENSKO
SLOWAKEI
NEMECKO
DEUTSCHLAND



Medzinárodné poradenské dni

Pracujete alebo ste pracovali
na Slovensku alebo v
Nemecku ?
Odborníci nositeľov
sociálneho poistenia
Vám poradia.

Miesto / termíny

Internationale Beratungstage

Sie sind oder waren
in der Slowakei oder
Deutschland tätig?
Experten der
Sozialversicherungsträger
beraten Sie.

Ort / Termine

Bratislava

Sociálna poisťovňa, ústredie,
Informačno-poradenské stredisko
Ul. 29. augusta č. 8-10

9. a 10.11.2010

utorok 10.00 – 17.00 hod.

Dienstag, 10.00–17.00 Uhr

streda 9.00 – 16.00 hod.

Mittwoch, 9.00–16.00 Uhr

Dohodnutie termínu:

Terminvereinbarung:

Tel.: **+421/2/59314316**

Fax: **+421/2/59314333**

E-Mail: **adrian.terek@socpoist.sk**

Nezabudnite si, prosím, svoje doklady o poistení
a občiansky preukaz alebo cestovný pas.

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



SOCIÁLNA POISŤOVŇA
ústredie



Deutsche
Rentenversicherung

prinášame fantáziu v 3D priestore

(grafické návrhy, vizualizácie interiérov a exteriérov na mieru)

