

2013



EURES Danubius

PRÁVNÝ MUDRC

2013



OBSAH

I. PRACOVNOPRÁVNE PREDPISY	2	II. KOORDINÁCIA SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA	17
1. PRACOVNÁ ZMLUVA	3	1. ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ PRE CEZHraniČNÝCH PRACOVNÍKOV A ICH RODINNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV	21
1.1 Povinné náležitosti pracovnej zmluvy	3		
1.2 Ďalšie zložky pracovnej zmluvy	3		
1.3 Zmena pracovnej zmluvy	4		
1.4 Povinná zmena pracovnej zmluvy	5		
2. SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU	5	2. POSKYTOVANIE PEŇAŽNÝCH DÁVKOV V RÁMCI NEMOCENSKÉHO POISTENIA	22
2.1 Zánik pracovného pomeru	5	2.1 Nemocenské	23
2.2 Skončenie pracovného pomeru	5	2.2 Materské	24
2.2.1 Dohoda	5	2.3 Ošetrovné	26
2.2.2 Výpoveď	5	2.4 Vyrovnávacía dávka	26
2.2.3 Zákaz výpovede	6		
2.2.4 Výpovedná doba	6	3. KOORDINOVANÉ RODINNÉ DÁVKY	26
2.2.5 Okamžité skončenie pracovného pomeru	7	3.1 Rodičovský príspevok	27
2.2.6 Skončenie pracovného pomeru v skúšobnej dobe	7	3.2 Prídavok na dieťa	28
2.2.7 Postup pri skončení pracovného pomeru	7	3.3 Príplatok k prídavku na dieťa	29
2.3 Odstupné	8	3.4 Opakovaný príspevok dieťaťu zverenému do náhradnej starostlivosti	30
2.3.1 Podmienky nároku na odstupné	8		
2.3.2 Výška odstupného	9	4. DÁVKY V NEZAMESTNANOSTI	31
2.3.3 Odchodné	9		
3. MZDA	10	5. DŮCHODKOVÉ ZABEZPEČENIE	34
3.1 Minimálna mzda	10	5.1 Podmienky nároku na starobný dôchodok	34
3.2 Náhrada mzdy	10	5.2 Podmienky nároku na predčasný starobný dôchodok	35
3.3 Prekážky na strane zamestnávateľa a odmeňovanie zamestnanca	11	5.3 Podmienky nároku na invalidný dôchodok	36
3.4 Výplata mzdy	11	5.4 Podmienky nároku na vdovský a vdovecký dôchodok	37
4. DOVOLENKA	13	5.5 Podmienky nároku na sirotský dôchodok	38
4.1 Dovoľenka za kalendárny rok	13	5.6 Uplatnenie nároku na dôchodkovú dávku	39
4.2 Dovoľenka za odpracované dni	13	5.7 Zahraničie a EÚ	39
4.3 Dodatočká dovoľenka	13		
4.4 Čerpanie dovoľenky	13	6. ZDAŇOVANIE	41
4.5 Iné druhy pracovného voľna	14		
5. INÉ DRUHY ZAMESTNÁVANIA OBČANOV	15	III. UŽITOČNÉ INFORMÁCIE	43
5.1 Dočasné pridelenie	15		
5.2 Domácka práca a telepráca	16		



**PRACOVNOPRÁVNE
PREDPISY**

1. PRACOVNÁ ZMLUVA

Pracovný pomer sa zakladá pracovnou zmluvou. Pracovná zmluva musí mať **pisomnú podobu**, spisuje ju zamestnávateľ a jedno písomné vyhotovenie je povinný vydať zamestnancovi.

Pracovný pomer vznikne aj v prípade, ak zamestnanec nenastúpi v dohodnutý deň do práce. Ak nenastúpi do práce bez toho, aby mu v tom bránila prekážka v práci alebo o tejto prekážke do týždňa neupovedomí zamestnávateľa, zamestnávateľ je oprávnený odstúpiť od pracovnej zmluvy. Zamestnávateľ môže tak urobiť najneskôr do času, kým zamestnanec nenastúpi do práce. Zamestnávateľ i zamestnanec môžu odstúpiť od pracovnej zmluvy aj v prípade, ak konali v omyle, ktorý druhému účastníkovi musel byť známy a musí sa dotýkať takej okolnosti, bez ktorej by k uzavretiu pracovnej zmluvy nedošlo.

Pracovná zmluva musí obsahovať podstatné náležitosti.

1.1 POVINNÉ NÁLEŽITOSTI PRACOVNEJ ZMLUVY

Pracovná zmluva musí obsahovať tieto náležitosti:

- druh práce, na ktorý sa zamestnanec prijíma a jeho stručná charakteristika. Najvhodnejšie je uviesť niektoré charakteristické pracovné činnosti, ktoré bude zamestnanec vykonávať. Charakteristika práce by nemala byť detailnou pracovnou náplňou, táto sa môže pripojiť k pracovnej zmluve alebo sa môže vyhotoviť osobitne po založení pracovného pomeru.
- miesto výkonu práce (obec a organizačná časť alebo inak určené miesto). Obvyklým miestom výkonu práce je sídlo

zamestnávateľa alebo jeho organizačnej zložky, miestom výkonu môže byť i vlastná domácnosť zamestnanca. Dohodnuté miesto výkonu má podstatný vplyv na kvalifikáciu pracovnej cesty. Prívetmi široko dohodnuté miesto výkonu práce by bolo možné považovať za obchádzanie zákona, pretože by zamestnancovi zneumožňovalo poskytovať cestovné náhrady pri pracovných cestách podľa zákona č.283/2002 Z.z.

- deň nástupu do práce. Pracovný pomer vzniká dňom, ktorý bol dohodnutý ako deň nástupu do práce.
- mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve. Akým spôsobom si účastníci pracovného pomeru majú dohodnúť mzdové podmienky Zákonník práce ani iný pracovnoprávny predpis neustanovuje. V ustanoveniach Zákonníka práce je však zakotvená minimálna úroveň mzdových nárokov zamestnancov. O mzde budeme hovoriť neskôr.

1.2. ĎALŠIE ZLOŽKY PRACOVNEJ ZMLUVY

Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem vyššie spomínaných náležitostí aj ďalšie pracovné podmienky, a to **výplatné termíny, pracovný čas, výmeru dovolenky a dĺžku výpovednej doby.**

V pracovnej zmluve možno dohodnúť

- **skúšobnú dobu:** Inštitút skúšobnej doby umožňuje zamestnávateľovi i zamestnancovi vzájomne sa oboznamovať s nárokmi, schopnosťami a podmienkami výkonu práce. Výhodou skúšobnej doby je, že počas nej každá zo zmluvných strán môže bez udania dôvodu skončiť pracovný pomer. Zamestnávateľ takto môže bez rizika prepustiť

nespôsobilého zamestnanca. Toto riešenie môže byť výhodné aj pre zamestnanca napríklad vtedy, ak sa uchádzal o zamestnanie u viacerých zamestnávateľov a počas skúšobnej doby si našiel vhodnejšie zamestnanie (môže okamžite prijať nové miesto a nastúpiť do práce). Skúšobnú dobu možno dojednať v zmluve, ktorá sa uzatvára na dobu neurčitú, ako aj na určitú. Skúšobná doba je platná, ak bola dojednaná

- pri uzatvorení pracovnej zmluvy (nie je možné dojednať skúšobnú dobu dodatočne),
- iba raz (dojednaná skúšobná doba sa nemôže dodatočne predĺžovať),
- na dobu najviac tri mesiace, a u vedúceho zamestnanca v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu alebo člena štatutárneho a vedúceho zamestnanca, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca, je najviac šesť mesiacov,
- písomne,
- v prípade opätovne uzatváraných pracovných pomerov na určitú dobu nie je možné skúšobnú dobu dohodnúť.

Ak bola medzi stranami dojednaná skúšobná doba bez udania jej dĺžky, platí trojmesačná skúšobná doba.

- **dĺžka trvania pracovného pomeru:** Pracovný pomer sa uzatvára na dobu určitú alebo na dobu neurčitú. Pracovný pomer na dobu určitú možno dohodnúť najdlhšie na dva roky. Predĺžiť alebo opätovne dohodnúť pracovný pomer na dobu určitú možno v rámci dvoch rokov najviac dvakrát. Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodov uvedených v Zákonníku práce.

- **mzdové príplatky:** Ak na základe pracovnoprávných predpisov alebo dohody zmluvných strán prislúchajú zamestnancovi mzdové príplatky, pri ich stanovení sa vychádza z priemerného zárobku – pokiaľ nie je zákonom, resp. dohodou oboch strán ustanovené inak. Základná mzda môže byť doplnená ďalšími mzdovými zložkami, ako sú napr. mzdové príplatky a zvýhodnenia, odmeny. Dojednanie výšky príjmu, od ktorej sa odvíja aj výška mzdových zvýhodnení, resp. príplatkov, je v kompetencii zmluvných strán.

V Zákonníku práce nie sú vymenované všetky druhy mzdových zvýhodnení, ani podmienky ich poskytovania, pre odôvodnené prípady sa však stanovuje ich minimálna výška. V Zákonníku práce sa konkrétne uvádzajú tieto druhy povinných mzdových príplatkov:

- mzda za prácu nadčas
- mzda a náhrada mzdy za sviatok
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- mzdová kompenzácia za sťažovaný výkon práce
- náhrada mzdy za pracovnú pohotovosť.

1.3 ZMENA PRACOVNEJ ZMLUVY

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne. Zákonník práce zakotvuje písomnú formu zmeny pracovnej zmluvy, ale jej nedodržanie nespája so sankciou neplatnosti zmeny pracovnej zmluvy.

Predmetom vzájomnej dohody o zmene obsahu pracovného pomeru môžu byť len tie práva a povinnosti, ktoré boli založené prejavom vôle účastníkov napr. v pracovnej zmluve ale-

bo ktoré vyplývajú z dispozitívnych ustanovení Zákonníka práce.

1.4 POVINNÁ ZMENA

PRACOVNEJ ZMLUVY

V určitých, v Zákonníku práce presne vymedzených, prípadoch **je zamestnávateľ povinný preradiť zamestnanca na inú prácu**. Ide o prípady, ak

- zamestnanec vzhľadom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo stratil spôsobilosť vykonávať doterajšiu prácu
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov vykonáva prácu, ktorou sa nesmú tieto ženy zamestnávať alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo alebo materské poslanie,
- v prípade karanténneho opatrenia,
- je to nevyhnutné podľa právoplatného rozhodnutia súdu alebo iného príslušného orgánu,
- zamestnanec pracujúci v noci na základe lekárskeho posudku je uznaný za nespôsobilého na nočnú prácu,
- tehotná žena alebo matka dieťaťa mladšieho ako deväť mesiacov pracujúca v noci požiada o preradenie na dennú prácu.

2. SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

2.1 ZÁNIK PRACOVNÉHO POMERU

Pracovný pomer zaniká smrťou zamestnanca.

2.2 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Pracovný pomer možno skončiť

- a) dohodou
- b) výpoveďou
- c) okamžitým skončením
- d) skončením v skúšobnej dobe.

Pracovný pomer dohodnutý na určitú dobu sa skončí uplynutím dohodnutej doby.

Pre všetky právne úkony, ktoré sa týkajú skončenia pracovného pomeru platí, že **musia mať písomnú formu**.

2.2.1 DOHODA

Na základe dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom sa pracovný pomer môže **kedykoľvek skončiť**. K skončeniu pracovného pomeru týmto spôsobom je však potrebný bezvýhradný prejav vôle obidvoch strán, t.j. musí byť vyjadrená spoločná vôľa na skončenie pracovného pomeru aj s uvedením termínu skončenia pracovného pomeru.

2.2.2 VÝPOVEĎ

Výpoveďou môže skončiť pracovný pomer zamestnávateľ aj zamestnanec. Výpoveď musí byť **písomná a doručená**, inak je neplatná.

Zákonom stanovenou povinnosťou zamestnávateľa je **odôvodniť** výpoveď, t.j. zamestnávateľ musí uviesť konkrétne skutočnosti,

okolnosti a dôvody, na základe ktorých dal výpoveď zamestnancovi. Zamestnávateľ môže dať výpoveď zamestnancovi **iba z dôvodov ustanovených v Zákonníku práce**. Dôvod je potrebné vymedziť tak, aby ho nebolo možné zameniť s iným dôvodom a nie je možné ho do- datočne meniť.

Od 1.marca 2010 sú všetky práva a povinnosti vyplývajúce zo Zákonníka práce rovnaké pre všetkých zamestnancov, teda i pre zamestnancov, ktorí majú uzavretý pracovný pomer na kratší pracovný čas.

Zamestnanec môže dať zamestnávateľovi výpoveď i bez udania dôvodu.

2.2.3 ZÁKAZ VÝPOVEDE

Zákazom výpovede sa má zabrániť, aby za určitých podmienok zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom formou výpovede.

Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannnej dobe, a to:

- a) v dobe, keď je zamestnanec pre chorobu alebo úraz práceneschopný (ak si túto neschopnosť nespôsobil pod vplyvom alkoholu alebo omamných látok) a v dobe od podania návrhu na ústavné ošetrenie alebo od nástupu na kúpeľnú liečbu až do dňa ich skončenia,
- b) pri povolani na výkon mimoriadnej služby v období krízovej situácie
- c) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, na materskej dovolenke, zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,
- d) v dobe, keď je zamestnanec dlhodobovo uvoľnený na výkon verejnej funkcie,

- e) v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilý na nočnú prácu.

Zákaz výpovede sa vzťahuje výlučne na prípady, keď sa pracovný pomer končí výpoveďou. Z toho dôvodu je možné skončiť pracovný pomer s práceneschopným zamestnancom počas skúšobnej doby, okamžitým skončením, resp. dohodou.

Z hľadiska zákazu výpovede je smerodajný termín oznámenia, doručenia výpovede. To znamená, že počas ochrannnej doby nemožno doručiť výpoveď zamestnancovi. Z toho dôvodu je vylúčené, aby zamestnávateľ dal výpoveď zamestnancovi počas ochrannnej doby udaním neskoršieho termínu, takéto konanie je protiprávne. Na druhej strane nie je možné považovať za protiprávnu výpoveď, ak po jej doručení nastali skutočnosti (napr. zamestnanec ochorel a stal sa práceneschopným), ktoré sú inak dôvodom k zákazu výpovede. V tomto prípade, ak by výpovedná doba mala uplynúť v ochrannnej dobe, skončí sa pracovný pomer uplynutím posledného dňa ochrannnej doby (okrem prípadov, keď zamestnanec oznámil, že na predĺžení pracovného pomeru netrvá).

2.2.4 VÝPOVEDNÁ DOBA

Výpovedná doba je rovnaká pre zamestnávateľa aj zamestnanca a je najmenej jeden mesiac, ak zákon neustanovuje inak.

Ak je daná výpoveď zamestnancovi z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. a) alebo písm. b), je najmenej

- dva mesiace, ak pracovný pomer zamestnanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej jeden rok a menej ako päť rokov,
- tri mesiace, ak pracovný pomer zamest-

nanca u zamestnávateľa ku dňu doručenia výpovede trval najmenej päť rokov.

Výpovedná doba začína plynúť od nasledujúceho kalendárneho mesiaca po doručení výpovede, a to od prvého dňa tohto mesiaca a skončí sa uplynutím posledného dňa príslušného kalendárneho mesiaca.

Ak zamestnanec nezotrvá počas plynutia výpovednej doby u zamestnávateľa, zamestnávateľ má právo na peňažnú náhradu najviac v sume, ktorá je súčinom priemerného mesačného zárobku tohto zamestnanca dĺžky výpovednej doby, ak sa na tejto peňažnej náhrade dohodli v pracovnej zmluve; dohoda o peňažnej náhrade musí byť písomná, inak je neplatná.

2.2.5 OKAMŽITÉ SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU

Zamestnávateľ môže okamžite skončiť pracovný pomer výnimočne, a to iba vtedy, ak zamestnanec

- a) bol právoplatne odsúdený pre úmyselný trestný čin,
- b) porušil závažne pracovnú disciplínu.

Takýmto spôsobom môže zamestnávateľ skončiť pracovný pomer iba v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie dozvedel, najneskôr do jedného roka odo dňa, keď tento dôvod vznikol. S niektorými zamestnancami nie je možné okamžite skončiť pracovný pomer (tehotná zamestnankyňa, zamestnankyňa na materskej alebo rodičovskej dovolenke, osamelý zamestnanec starajúci sa o dieťa mladšie ako tri roky, resp. osobne starajúci sa o blízku osobu s ťažkým zdravotným postihnutím).

Zamestnanec môže pracovný pomer okamžite skončiť, ak

- a) podľa lekárskeho posudku nemôže ďalej vykonávať prácu bez vážneho ohrozenia svojho zdravia a zamestnávateľ ho nepreradil do 15 dní odo dňa predloženia tohto posudku na inú pre neho vhodnú prácu,
- b) zamestnávateľ mu nevyplatil mzdu, náhradu mzdy, cestovné náhrady, náhradu za pracovnú pohotovosť, náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti alebo ich časť do 15 dní po uplynutí ich splatnosti,
- c) je bezprostredne ohrozený jeho život alebo zdravie.

Je potrebné dbať na dodržanie lehoty na skončenie pracovného pomeru, pretože takto možno skončiť pracovný pomer iba v lehote jedného mesiaca odo dňa, keď sa o dôvode na okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnanec dozvedel. Zamestnanec, ktorý okamžite skončil pracovný pomer, má nárok na náhradu mzdy v sume jeho priemerného mesačného zárobku za výpovednú dobu dvoch mesiacov.

2.2.6 SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU V SKÚŠOBNEJ DOBE

V skúšobnej dobe môže tak zamestnávateľ, ako aj zamestnanec skončiť pracovný pomer písomne z akéhokoľvek dôvodu alebo bez uvedenia dôvodu. Písomné oznámenie o skončení sa má doručiť druhej strane spravidla tri dni pred skončením pracovného pomeru.

2.7.7 POSTUP PRI SKONČENÍ PRACOVNÉHO POMERU

V prípade skončenia pracovného pomeru je povinnosťou zamestnávateľa **vyplatiť zamest-**

nancovi mzdu a iné peňažné nároky, ako aj vystaviť preňho potrebné potvrdenia.

V prípade skončenia pracovného pomeru v priebehu roka sa stáva, že zamestnanec čerpal viac alebo menej dovolenky, než je pomerne časť ročnej dovolenky. Pokiaľ zamestnanec čerpal viac dovolenky ako mu prináležalo, je povinný vrátiť rozdiel. V prípade čerpania menej dovolenky, zamestnávateľ je povinný mu vyplatiť náhradu za nevyčerpané dni dovolenky.

Potvrdenia vystavené zamestnávateľom

Zamestnávateľ okrem vyplatenia mzdy a ostatných peňažných nárokov je povinný vydať zamestnancovi potvrdenie o zamestnaní.

ZÁKON O DANI Z PRÍJMOV

V súlade s týmto zákonom v prípade skončenia pracovného pomeru v priebehu roka zamestnávateľ má vydať zamestnancovi **doklad o príjmoch zamestnanca a o vyberaných preddavkoch na daň zo závislej činnosti za dané zdaňovacie obdobie**. Podobne treba postupovať v prípadoch, ak dôjde k zániku pracovného pomeru v priebehu roka z dôvodu úmrtia zamestnanca alebo jeho odchodu do dôchodku.

V prípade skončenia pracovného pomeru (s výnimkou prípadu úmrtia zamestnanca) **zamestnávateľ má vystaviť potvrdenie, ktoré obsahuje údaje potrebné k stanoveniu dávky v nezamestnanosti, na ktorú má nárok uchádzač o zamestnanie.**

OBSAH POTVRDENIA O ZAMESTNANÍ

V potvrdení o zamestnaní uvedie zamestnávateľ najmä

- dobu trvania pracovného pomeru,
- druh vykonávaných prác
- výšku zrážok zo mzdy, v čí prospech

a poradie pohľadávky, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať,

- údaje o poskytnutej mzde za vykonanú prácu, o poskytnutej náhrade mzdy a náhrade za čas pracovnej pohotovosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach rozhodujúcich pre ročné zúčtovanie preddavkov na daň zo závislej činnosti a z funkčných pôžitkov a pre výpočet dávky v nezamestnanosti,
- údaj o dohode o zotrvaní v pracovnom pomere u zamestnávateľa po určitú dobu, po vykonaní záverečnej skúšky alebo maturitnej skúšky, alebo po skončení štúdia, alebo prípravy na povolanie vrátane údajov o tom, kedy sa táto doba skončí,
- údaj o poskytnutí odchodného.

Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi pracovný posudok do 15 dní od jeho požiadania, nie však skôr ako dva mesiace pred skončením pracovného pomeru.

2.3. ODSUPNÉ

Zamestnancovi patrí odstupné, ak s ním zamestnávateľ skončí pracovný pomer výpoveďou podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce.

2.3.1 PODMIENKY NÁROKU NA ODSUPNÉ

Podmienkou nároku na odstupné je **skončenie pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa** z dôvodu zrušenia, premiestnenia zamestnávateľa alebo jeho časti, ak sa zamestnanec stane nadbytočným alebo z dôvodu, že zamestnanec stratil vzhľa-

dom na svoj zdravotný stav podľa lekárskeho posudku dlhodobo spôsobilosť vykonávať do-terajšiu prácu **alebo dohodou z tých istých dôvodov.**

2.3.2 VÝŠKA ODSUPNÉHO

Podľa Zákonníka práce patrí zamestnanco- vi, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer výpoveďou pri skončení pracovného pomeru odstupné najmenej v sume:

1. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
2. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
3. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvadsať rokov,
4. štvornásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Podľa Zákonníka práce patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru dohodou od- stupné najmenej v sume:

1. jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dva roky a menej ako päť rokov,
2. dvojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej päť rokov a menej ako desať rokov,
3. trojnásobku jeho priemerného mesačného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej desať rokov a menej ako dvad- sať rokov,
4. štvornásobku jeho priemerného mesač-

ného zárobku, ak pracovný pomer trval najmenej dvadsať rokov.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom do- hodne, že zamestnanec zotrvá v pracovnom pomere len časť výpovednej doby, zamestnan- covi patrí pomerná časť odstupného.

2.3.3 ODCHODNÉ

Pri prvom skončení pracovného pomeru (akýmkoľvek spôsobom) **po nadobudnutí nároku na predčasný starobný dôchodok, starobný dôchodok a invalidný dôchodok** (pokles schopnosti vykonávať zárobkovú čin- nosť je viac ako 70 %), patrí zamestnancovi **odchodné najmenej v sume jeho priemer- ného mesačného zárobku**, ak požiada o po- skytnutie uvedeného dôchodku pred skonče- ním pracovného pomeru alebo do 10 pracov- ných dní po jeho skončení.

3. MZDA

3.1 MINIMÁLNA MZDA

Od 1. januára 2013 je stanovená výška minimálnej mzdy nasledovne:

Mesačná minimálna mzda 337,70 eura

Hodinová minimálna mzda 1,941 eura

U zamestnanca na kratší pracovný úväzok sa sadzba minimálneho mzdového nároku ustanoveného v eurách na mesiac zníži podľa zodpovedajúceho odpracovaného času v mesiaci.

3.2. NÁHRADA MZDY

Náhrada mzdy sa poskytuje zamestnancovi v sume jeho priemerného zárobku v určitých, zákonom stanovených prípadoch, keď zamestnanec nevykonáva prácu.

V ktorých prípadoch prislúcha zamestnancovi náhrada mzdy?

Zamestnancovi prislúcha náhrada mzdy v nasledovných prípadoch:

1. Na nevyhnutne potrebný čas na účasť na rekondičných pobytoch, povinných lekárskech prehliadkach a na účasť zástupcov zamestnancov na vzdelávaní.
2. Na nevyhnutne potrebný čas na účasť darovaní krvi, aferézy a darovaní ďalších biologických materiálov.
3. Na dni – sviatky. Sviatkami sú: 1.január, 6.január, Veľký piatok, Veľkonočný pondelok, 1.máj, 8.máj, 5.júl, 29.august, 1.september, 15.september, 1.november, 17.november, 24.-26.december. Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi

okrem mzdy aj mzdové zvýhodnenie. Ak zamestnanec nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

4. Na dobu dovolenky na zotavenie podľa Zákonníka práce.
5. Na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku na vyšetrenie alebo ošetrovanie v zdravotníckom zariadení, ak ho nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
6. Na nevyhnutne potrebný čas na preventívne lekárske prehliadky súvisiace s tehotenstvom, ak vyšetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovného času.
7. Na nevyhnutne potrebný čas na prevoz manželky do zdravotníckeho zariadenia a späť pri narodení dieťaťa.
8. Dojčiacej matke na dobu prestávok na dojčenie.
9. Na sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie (poskytne sa len jednému z rodinných príslušníkov) na nevyhnutne potrebný čas, najviac na sedem dní v kalendárnom roku. Pri zdravotne postihnutom dieťati sa poskytne náhrada najviac na desať dní v kalendárnom roku.
10. V prípade úmrtia manžela alebo dieťaťa na dva dni a na ďalší deň na účasť na pohrebe týchto osôb.
11. V prípade úmrtia ďalších rodinných príslušníkov na jeden deň a na ďalší deň, ak zamestnanec obstaráva pohreb týchto osôb.
12. Na účasť na vlastnej svadbe sa poskytne náhrada mzdy na jeden deň a pracovné voľno bez náhrady mzdy sa poskytne

na účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnancov.

13. V prípade znemožnenia cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím najviac na jeden deň.
14. Ak ide o presťahovanie zamestnanca, ktorý má vlastné bytové zariadenie a ide o sťahovanie v záujme zamestnávateľa v tej istej obci sa poskytne náhrada na jeden deň a do inej obce najviac na dva dni.

3.3. PREKÁŽKY NA STRANE ZAMESTNÁVATEĽA A ODMEŇOVANIE ZAMESTNANCOV

Vyskytujú sa prípady, keď v súvislosti s objektívnymi **prekážkami v činnosti podniku** (napr. porucha strojových zariadení, nedostatok surovín) **zamestnávateľ nemôže zabezpečiť prácu pre svojich zamestnancov alebo pre niektorých z nich**. Pre tento prípad sa v Zákonníku práce stanovuje povinnosť zaplatiť zamestnancovi na čas prekážky v práci (tzv. prestoje) náhradu mzdy v sume jeho priemerného zárobku. Ak zamestnanec nemohol vykonávať prácu pre nepriaznivé poveternostné vplyvy, poskytne mu zamestnávateľ náhradu mzdy najmenej 50 % jeho priemerného zárobku.

3.4. VÝPLATA MZDY

Mzda, ktorá prislúcha zamestnancovi, je **splatná pozadu za mesačné obdobie**, a to najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ak sa v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve nedohodlo inak.

Mzda sa vypláca vo výplatných termí-

noch dohodnutých v pracovnej zmluve alebo v kolektívnej zmluve, a to **v pracovnom čase a na pracovisku**, ak sa v pracovnej zmluve nedohodlo inak. Ak **zamestnanec požiadá** o poukázanie mzdy alebo jej časti na ním **určený účet**, resp. aj na viac účtov v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, je zamestnávateľ povinný po vykonaní zrážok v zmysle Zákonníka práce toto zrealizovať tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu.

Ak sa zamestnanec z vážnych dôvodov nemôže dostať po výplatu mzdy alebo ak pracuje na vzdialenom pracovisku, zašle mu mzdu zamestnávateľ tak, aby mu bola doručená v deň určený na jej výplatu, alebo najneskôr v najbližší nasledujúci pracovný deň na svoje náklady a nebezpečenstvo, ak sa nedohodnú inak.

KEDY JE MOŽNÉ VYPLATIŤ MZDU PRED VÝPLATNÝM TERMÍNOM?

Na žiadosť zamestnanca musí mu byť mzda splatná počas dovolenky vyplatená pred nastúpením dovolenky.

Pri skončení pracovného pomeru vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi mzdu v deň skončenia pracovného pomeru, ak sa nedohodli inak, najneskôr však v najbližšom výplatnom termine nasledujúcom po dni skončenia pracovného pomeru.

OPRÁVNENÁ OSOBA A VYÚČTOVANIE MZDY

Mzda sa má vyplatiť zamestnancovi. Zamestnanec môže na prijatie mzdy písomne splnomocniť inú osobu. Bez písomného splnomocnenia možno vyplatiť mzdu inej osobe ako zamestnancovi, len ak tak ustanoví osobitný predpis.

V Zákonníku práce sa ustanovuje povinnosť vystaviť zamestnancovi podrobné vyúčtovanie mzdy. Vo vyúčtovaní mzdy musia byť uvedené jednotlivé zložky mzdy, vykonané zrážky a celková cena práce. Osobitne musia byť rozčlenené všetky poisťné (preddavok na zdravotné poistenie, poisťné na nemocenské, starobné, invalidné poistenie, poistenie v nezamestnanosti, na garančné, úrazové poistenie, poisťné do rezervného fondu solidarity a príspevok na starobné dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ). Je účelné uviesť aj výšku základu dane, nezdaniteľné časti základu dane.

KEDY JE MOŽNÉ ZRÁŽAŤ ZO MZDY PEŇAŽNÉ ZÁVÄZKY?

Vykonať zrážky zo mzdy možno iba zo zákona, na základe právoplatného a vykonateľného rozhodnutia alebo so súhlasom zamestnanca.

Podľa Zákonníka práce sú vykonávané tieto zrážky zo mzdy:

1. preddavok na mzdu vyplatený zamestnancovi,
2. poisťné platené zamestnancom,
3. preddavok na daň, daňový nedoplatok,
4. sumy poskytnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
5. peňažné tresty a pokuty, dávky, ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
6. nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
7. náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a náhrada mzdy za dovolenku, alebo ich časť, na ktorú zamestnanec stratil nárok alebo mu nárok nevznikol,
8. sumu odstupného alebo jeho časť, ktorú

je podľa Zákonníka práce zamestnanec povinný vrátiť.

Ďalšie zrážky môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy, alebo ak povinnosť zamestnávateľa vykonávať zrážky zo mzdy zamestnanca vyplýva z osobitného predpisu.

VÝŠKA ZRÁŽOK ZO MZDY

Základná suma, ktorá sa nesmie zraziť z mesačnej mzdy zamestnanca je:

1. 60 % zo životného minima pre plnoletú fyzickú osobu (od 1.7.2012 je životné minimum 194,58 eura, 60 % - 116,75 eura.
2. 70 % zo sumy uvedenej v 1.bode – ak ide o výživné pre maloleté dieťa – 136,21 eura.

Z uvedených súm už nie je možné vykonať zrážky.

Suma, nad ktorú sa zvyšok čistej mzdy zamestnanca zraží bez obmedzenia, je 150 % zo sumy životného minima - 291,87 eura, platné od 1.7.2012.

4. DOVOLENKA

Zamestnancovi vzniká za podmienok uvedených v Zákonníku práce nárok na:

- dovolenku za kalendárny rok alebo jej pomernú časť,
- dovolenku za odpracované dni,
- dotatkovú dovolenku.

4.1 DOVOLENKA ZA KALENDÁRNY ROK

Na dovolenku za kalendárny rok má nárok ten zamestnanec, ktorý je v nepretržitom pracovnom pomere u zamestnávateľa a vykonával u neho prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku. Pomerná časť dovolenky je za každý celý kalendárny mesiac nepretržitého trvania toho istého pracovného pomeru jedna dvanástina dovolenky za kalendárny rok. Teda ak zamestnanec začína alebo končí pracovný pomer v priebehu roka, má nárok iba na pomernú časť dovolenky v danom kalendárnom roku.

Základná výmera dovolenky je najmenej štyri týždne.

Dovolenka vo výmere najmenej piatich týždňov patrí zamestnancovi, ktorý do konca kalendárneho roka dovŕši **33 rokov veku**.

Dovolenka učiteľov a vychovávateľov je najmenej osem týždňov v kalendárnom roku.

4.2 DOVOLENKA ZA ODPRACOVANÉ DNI

Ak zamestnanec nevykonával u toho istého zamestnávateľa prácu aspoň 60 dní, nevznikne mu nárok na dovolenku za kalendárny rok ani na jej pomernú časť.

V tomto prípade mu patrí za každých 21 odpracovaných dní dovolenka za odpracované

dni v dĺžke jednej dvanástiny dovolenky za kalendárny rok.

4.3 DOTATKOVÁ DOVOLENKA

Na dotatkovú dovolenku má nárok zamestnanec, ktorý pracuje po celý kalendárny rok pod zemou pri ťažbe nerastov alebo pri razení tunelov a štôlní, a zamestnanec, ktorý vykonáva prácu zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé. Zákonník práce presne určuje, kto sa považuje za zamestnanca, ktorý pracuje v sťažných alebo zdraviu škodlivých podmienkach alebo ktorý vykonáva prácu zvlášť ťažké alebo zdraviu škodlivé.

Dotatková dovolenka je **v dĺžke jedného týždňa**. Ak zamestnanec pracuje len časť roka, patrí mu **za každých 21 takto odpracovaných dní jedna dvanástina dotatkovej dovolenky**.

4.4 ČERPANIE DOVOLENKY

Týždňom dovolenky je sedem po sebe nasledujúcich dní.

Čerpanie dovolenky určuje zamestnávateľ po prerokovaní so zamestnancom podľa plánu dovoleniek. Pri určovaní dovolenky je potrebné prihliadať na úlohy zamestnávateľa a na oprávnené záujmy zamestnanca. **Zamestnávateľ je povinný určiť zamestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky** v kalendárnom roku, ak má na ne nárok a nebránia tomu prekážky v práci na strane zamestnanca. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť **hromadné čerpanie dovolenky**, ak je to nevyhnutné z prevádzkových dôvodov a zlučiteľné so záujmom zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky nesmie byť viac ako dva týždne. Ak ide o vážne prevádzkové dôvody, ktoré sa zamestnancom

oznámi najmenej šesť mesiacov vopred, môže byť hromadné čerpanie dovolenky určené na tri týždne.

Dovolenku na zotavenie treba poskytnúť v tom roku, keď má na to zamestnanec nárok. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku v kalendárnom roku, je zamestnávateľ povinný poskytnúť ju tak, aby **skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka, ale týka sa to len dvoch prípadov:**

- zamestnávateľ neurčil čerpanie dovolenky,
- prekážky v práci na strane zamestnanca.

Výnimku tvorí zamestnankyňa (zamestnanec) **na materskej alebo rodičovskej dovolenke.** Ak si tento nemohol čerpať dovolenku ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, **nevyčerpaná dovolenka sa poskytne po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky.**

Ak sa poskytuje dovolenka v niekoľkých častiach, musí byť aspoň jedna časť najmenej dva týždne, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak. **Čerpanie dovolenky je zamestnávateľ povinný oznámiť zamestnancovi aspoň 14 dní vopred.** So súhlasom zamestnanca je možné toto obdobie výnimočne skrátiť. Preto podľa zákona nie je možné, aby zamestnávateľ pre meškanie materiálu poslal zamestnanca okamžite na dovolenku. V takýchto prípadoch má platiť zamestnancovi náhrada mzdy pre prekážky v práci.

Pokiaľ zamestnávateľ zmení stanovený termín čerpania dovolenky alebo odvolal zamestnanca z dovolenky, je povinný nahradiť zamestnancovi náklady, ktoré mu bez jeho zavinenia vznikli (napr.: zamestnanec vopred

zaplatil dvojtýždňový rekreačný pobyt a z dôvodu zrušenia dovolenky nemôže odcestovať, zamestnávateľ je povinný mu uhradiť vzniknuté náklady).

Zamestnávateľ môže určiť zamestnancovi čerpanie dovolenky, aj keď nespĺnil podmienky na vznik nároku na dovolenku, ak možno predpokladať, že zamestnanec tieto podmienky splní do konca kalendárneho roka alebo do skončenia pracovného pomeru.

Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.

Za nevyčerpané štyri týždne základnej výmery dovolenky nemôže byť zamestnancovi vyplatená náhrada mzdy. Existuje len **jedna výnimka**, a to, že si zamestnanec túto dovolenku nemohol vyčerpať z dôvodu **skončenia pracovného pomeru.**

Ak zamestnanec do termínu skončenia pracovného pomeru **čerpal viac dovolenky**, ako mu na základe pracovného pomeru u príslušného zamestnávateľa prislúcha, **musí vrátiť časť mzdy**, ktorá mu bola vyplatená na dobu dovolenky.

Ak nastúpi zamestnanec v priebehu dovolenky službu v ozbrojených silách, ak bol uznaný za práceneschopného pre chorobu alebo úraz alebo ak ošetruje chorého člena rodiny, dovolenka sa mu prerušuje. To neplatí, ak o dovolenku v týchto prípadoch zamestnanec požiada. Dovolenka sa prerušuje aj nástupom na materskú alebo rodičovskú dovolenku.

4.5 INÉ DRUHY PRACOVNÉHO VOĽNA

Okrem dovolenky na zotavenie môže mať

zamestnanec nárok na pracovné voľno i pri dôležitých osobných prekážkach v práci. Pracovné voľno s náhradou mzdy sme už spomínali vyššie.

Žene patrí materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Ak ide o osamelú ženu patrí jej materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. Počas uvedenej doby na základe účasti na nemocenskomo poistení má žena nárok na materské vo výške 65 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.

Na požiadanie je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi rodičovskú dovolenku až do troch rokov veku dieťaťa. Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť túto dovolenku až do šiestich rokov veku dieťaťa.

Matke, ktorá dojčí svoje dieťa, je zamestnávateľ povinný poskytnúť okrem prestávok v práci osobitné prestávky na dojčenie, ktoré sa započítavajú do pracovného času ženy a poskytuje sa za ne náhrada mzdy.

5. INÉ DRUHY ZAMESTNÁVANIA OBČANOV

5.1 DOČASNÉ PRIDELENIE

Zamestnávateľ alebo agentúra dočasného zamestnávania sa môže so zamestnancom dohodnúť, že ho dočasne pridelí na výkon práce k inému zamestnávateľovi (ďalej len „užívateľský zamestnávateľ“).

V pracovnej zmluve uzatvorenej medzi agentúrou dočasného zamestnávania a zamestnancom sa agentúra zaviazá zabezpečiť zamestnancovi dočasný výkon práce u užívateľského zamestnávateľa a dohodnú sa podmienky zamestnania.

Pisomná dohoda o dočasnom pridení uzatvorená medzi zamestnávateľom a zamestnancom musí obsahovať najmä názov a sídlo užívateľského zamestnávateľa, deň vzniku dočasného pridenia, dobu, na ktorú sa dočasné pridenie dohodlo, druh a miesto výkonu práce, mzdové podmienky a podmienky jednostranného ukončenia výkonu práce pred uplynutím doby dočasného pridenia.

Užívateľský zamestnávateľ, ku ktorému bol zamestnanec dočasne pridený, ukladá zamestnancovi v mene zamestnávateľa alebo agentúry počas dočasného pridenia pracovné úlohy, organizuje, riadi a kontroluje jeho prácu. Vedúci zamestnanci užívateľského zamestnávateľa nemôžu voči dočasne pridenému zamestnancovi robiť právne úkony v mene zamestnávateľa alebo agentúry.

Vyplácanie mzdy je povinnosťou zamestnávateľa, ktorý zamestnanca dočasne pridelil.

Dočasné pridelenie sa skončí uplynutím dohodnutého času. Pred uplynutím tohto času sa končí dočasné pridelenie dohodou účastníkov pracovného pomeru alebo jednostranným skončením na základe dohodnutých podmienok.

Ak zamestnanec vykonáva prácu doma príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa alebo po dohode s ním, nejde o domácku prácu alebo teleprácu.

5.2 DOMÁCKA PRÁCA A TELEPRÁCA

V praxi sa už dávnejšie uplatňuje taká forma zamestnávania, keď zamestnanec **nevykonáva svoju prácu v sídle alebo prevádzke zamestnávateľa, ale doma alebo na inom dohodnutom mieste** (ďalej len „**domácka práca**“) alebo **vykonáva prácu** doma alebo na inom dohodnutom mieste **s použitím informačných technológií** (ďalej len „**telepráca**“).

Vzhľadom na atypický charakter tohto typu zamestnania sa v Zákonníku práce vzťahujú na toto zamestnanie špeciálne ustanovenia.

Aj v prípade práce z domu **vzniká pracovnoprávny vzťah medzi stranami na základe pracovnej zmluvy** s týmito odchýlkami:

- a) neplatí tu rozvrhnutý určený týždenný pracovný čas, nakoľko tento si sám rozvrhuje zamestnanec,
- b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka,
- c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, zvýhodnenie za prácu vo sviatok, nočnú prácu.

Pri telepráci je zamestnávateľ povinný zabezpečiť a udržiavať technické a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce, ak zamestnanec nevyužíva svoje vlastné vybavenie.

**KOORDINÁCIA
SOCIÁLNEHO ZABEZPEČENIA**

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa Slovenská republika zaviazala dodržiavať právne normy Európskeho spoločenstva. Nariadenia Spoločenstva majú všeobecnú právnu pôsobnosť a uplatňujú sa priamo vo všetkých členských štátoch. Sú záväzné vo všetkých svojich častiach pre každého a musia byť uplatňované vnútroštátnymi orgánmi, štátnou správou, inštitúciami príslušnými v oblasti sociálneho zabezpečenia a vnútroštátnymi súdmi. V prípadoch, keď je vnútroštátna legislatíva v rozpore s legislatívou Spoločenstva, majú nariadenia Spoločenstva prednosť.

Ustanovenia o sociálnom zabezpečení na úrovni Európskej únie neboli vypracované za účelom harmonizácie sociálneho zabezpečenia v jednotlivých členských štátoch, ale majú koordinačnú funkciu. Koordinácia je nevyhnutná z dôvodu odstránenia možnosti prekryvania práv na dávky sociálneho zabezpečenia vo viacerých štátoch z titulu zamestnania v rôznych štátoch Spoločenstva. Celý rad článkov a predpisov preto stanovuje zastavenie jedného z týchto práv. Na zabezpečenie rovnosti práv je dôležité pravidlo, tzv. „**diferenčného doplnku – vyrovnávacej dávky**“. V praxi to znamená, že ak štát s primárnym právom platí dávky vo výške ustanovenej svojou vnútroštátnou legislatívou a v prípade, že druhý štát, podľa legislatívy ktorého sú dávky vyššie, výplatu týchto vyšších dávok pozastavil, vzniká nárok na dopĺcanie vyrovnávacej dávky príslušnej osobe na pokrytie rozdielu.

Každý z členských štátov má právo stanoviť, na koho sa vzťahuje systém sociálneho zabezpečenia v danej krajine, kto, za akých podmienok a aké druhy dávok môže dostať a koľko poistného má platiť v rámci sociálneho zabezpečenia. Nariadenia Eu-

rópskej únie obsahujú pravidlá a spoločné kritériá, podľa ktorých majú postupovať jednotlivé členské štáty. Členské štáty majú zabezpečiť, aby vnútorné predpisy neboli diskriminujúce voči tým občanom z iného členského štátu, ktorí sa presťahujú do ich krajiny a prechodne tam aj budú bývať. Nariadenia Európskej únie nemajú za cieľ zmeniť špecifická systému sociálneho zabezpečenia v členských štátoch, ale majú napraviť tie stránky vnútroštátnej legislatívy, ktoré by mohli vyprodukovať nežiaduce vplyvy na pracovníka-migranta a jeho rodinných príslušníkov.

Ak sa zamestnanec, resp. osoba poistená podľa právnych predpisov členského štátu únie zdržuje v inom členskom štáte, musí vyplniť tzv. prenosné formuláre PD (do 1. mája 2010 formuláre E) k tomu, aby mohol využívať služby, príp. podľa potreby i dávky, na ktoré má nárok v rámci sociálneho zabezpečenia.

Od mája 2014 by už mal byť plne funkčný informačný systém EESSI (elektronická výmena informácií o sociálnom zabezpečení, ktorého účelom je pomôcť orgánom sociálneho zabezpečenia v celej EÚ pri rýchlejšej a bezpečnejšej výmene informácií. Všetka komunikácia medzi vnútroštátnymi orgánmi týkajúca sa otázok cezhraničného sociálneho zabezpečenia bude mať formu štruktúrovaných elektronických dokumentov. Prenos dokumentov medzi jednotlivými krajinami EÚ bude prebiehať prostredníctvom systému EESSI (spracovaného centrálnou Európskou komisiou). Zamestnanci orgánov sociálneho zabezpečenia budú môcť vyhľadať správneho príjemcu dokumentu v inej krajine EÚ pomocou adresára vnútroštátnych orgánov. Výhodou tohto systému bude rýchlejšia správa žiadostí, štandardizovaný tok informácií s lepšou viacjazyčnou komunikáciou a optimalizované overovanie a zber údajov.

Základné zásady koordinácie systémov sociálneho zabezpečenia

Ako subjekt právnych vzťahov v rámci sociálneho zabezpečenia môže občan počítať s tým, že ho budú posudzovať a chrániť podľa nasledovných zásad:

- a) **Zásada rovnakého zaobchádzania:** občania štátov Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru – bez ohľadu na štátne občianstvo – majú právo na rovnaké zaobchádzanie v systémoch sociálneho zabezpečenia členských štátov. Táto zásada platí tak pre práva, ako aj pre povinnosti občana.
- b) **Zásada uplatniteľnosti legislatívy jedného členského štátu:** má za cieľ vylúčiť stav viacnásobného súbežného poistenia a s tým súvisiacich povinností, ale aj takú nežiaducu situáciu, že občan zostáva mimo rámca sociálneho zabezpečenia. Uplatnenie tejto zásady je potrebné preto, lebo sociálne systémy jednotlivých krajín sú budované na rôznych zásadách. V niektorých štátoch je rozhodujúci trvalý pobyt, v iných štátoch povinné poistenie občana súvisí so zárobkovou činnosťou. V zmysle koordináčnych nariadení by sa mali principiálne uplatňovať právne predpisy sociálneho zabezpečenia členského štátu podľa miesta výkonu práce aj v prípadoch, ak zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba (živnostník, podnikateľ) má trvalé bydlisko v inom štáte. V prípade obmedzeného kruhu osôb, resp. situácií sa majú používať špeciálne normy.
- c) **Zásada sčítavania:** znamená, že v záujme ochrany práv, ktoré získal zamestnanec v jednotlivých krajinách, sa doby

poistenia spočítavajú. Členský štát, kde zamestnanec chce uplatniť svoje práva, je povinný zohľadňovať aj doby poistenia v iných členských štátoch.

- d) **Zásada neobmedzovaného prenášania (exportovateľnosti) práv a dávok vyplývajúcich zo sociálneho zabezpečenia:** uplatňovaním tejto zásady sa umožňuje občanom bez obmedzenia užívať práva a dávky vyplývajúce zo sociálneho zabezpečenia na celom území Európskej únie a Európskeho hospodárskeho priestoru. Pri dlhodobo poskytovaných dávkach (napr. dôchodky) je táto zásada relevantná, v niektorých prípadoch (napr. dávky v nezamestnanosti) sa uplatňuje s určitými obmedzeniami.

Tieto zásady koordinácie musia pri svojej činnosti uplatňovať všetky vnútroštátne riadiace orgány v oblasti sociálneho zabezpečenia, ako aj národné súdy. Okrem toho sa má zabezpečiť, aby pre odlišné vnútroštátne legislatívne normy sociálneho zabezpečenia neboli diskriminovaní žiadni občania Európskej únie, ktorí využívajú právo slobody pohybu.

Vecný rozsah systémov sociálneho zabezpečenia

Pod vecným rozsahom sa chápu tie dávky, ktoré majú jednotlivé členské štáty – na základe spomenutej zásady uplatňovania národnej legislatívy – zabezpečiť každému potenciálne mu žiadateľovi, pokiaľ mu na to vznikol nárok. Do okruhu týchto dávok nepatria tie, ktoré možno považovať za sociálne dávky (príspevky v hmotnej núdzi), nakoľko ich vyplácanie závisí od rozhodnutia príslušnej inštitúcie, t.j. tu sa uplatňuje právo voľnej úvahy pri výkone právomocí.

Pod vecný rozsah nariadení patria nasledovné dávky:

- a) **dávky v materstve a rovnocenné dávky v otcovstve**
- b) **dávky v invalidite,**
- c) **dávky v starobe, starobné dôchodky,**
- d) **pozostalostné dávky (napr. vdovské, vdovecké a sirotské dôchodky),**
- e) **dávky vyplácané v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania,**
- f) **pohrebné,**
- g) **dávky v nezamestnanosti,**
- h) **rodinné dávky,**
- i) **dávky v chorobe,**
- preddôchodkové dávky.**

Pod vecný rozsah nariadenia patria aj tzv. špeciálne nepríspevkové dávky, ktoré nezávisia od platenia poisťného. Znamená to, že ustanovenia nariadení sa majú uplatňovať aj na tieto prípady. Tieto dávky možno poberať iba počas obdobia pobytu oprávnenej osoby na území štátu, ktorý danú dávku vypláca, tieto dávky teda nie sú exportovateľné. Ide o nasledovné dávky:

- dávky, ktoré doplňujú alebo nahrádzujú spomenuté dávky, ako aj
- špeciálne druhy dávok pre postihnutých ľudí.

Koordinácia sa nevzťahuje na nasledovné druhy podpôr a dávok:

- dávky poskytované v členských štátoch na základe zdravotníckych a sociálnych podpôr,
- dávky poskytované na základe kolektívnej zmluvy, ani v tom prípade, ak zákon ustanoví povinnosť dohody;
- dávky poskytované pre štátnych a verejných zamestnancov, ako aj
- sociálne dávky pre vojnových veteránov.

Právnym prameňom koordinácie sú s účinnosťou od 1. mája 2010 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 z 29. apríla 2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia v znení nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 zo 16. septembra 2009 a Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009 zo 16. septembra 2009, naposledy zmenené a doplnené nariadením (EÚ) č. 465/2012, ktorým sa stanovuje postup vykonávania nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia. Tieto nariadenia nahradili Nariadenie Rady EHS č. 1408/71/EHS a jeho vykonávacie Nariadenie Rady EHS č. 574/72/EHS. V členských štátoch sú naďalej platné vnútroštátne normy upravujúce oblasť sociálneho zabezpečenia. Právne normy únie upravujú, na ktorých občanov jedného štátu, kedy a do akej miery možno uplatňovať právne normy druhého členského štátu.

1. ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ PRE CEZHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV A ICH RODINNÝCH PRÍSLUŠNÍKOV

Pracovníci, cezhraniční pracovníci, samostatne zárobkovo činné osoby a ich nezaopatrení rodinní príslušníci s bydliskom v inom členskom štáte ako je štát výkonu zárobkovej činnosti, majú nárok na vecné dávky (zdravotnú starostlivosť) v plnom rozsahu v štáte bydliska aj v štáte výkonu zárobkovej činnosti. Ide o pracovníkov, ktorí z titulu zamestnania bývajú v inom členskom štáte ako vykonávajú svoje zamestnanie. Každá osoba podlieha legislatíve štátu, v ktorom je zamestnaná alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Osoby, ktoré sa z titulu výkonu zamestnania na území Slovenskej republiky stávajú slovenskými poistencami i napriek tomu, že naďalej bývajú na území iného členského štátu musia požiadať svoju pobočku zdravotnej poisťovne o vystavenie **formuláru S1**. Tento formulár predložia príslušnej zdravotnej poisťovni v členskom štáte v mieste ich bydliska, kde budú zaregistrovaní. Ak s nimi v štáte bydliska žijú rodinní príslušníci a inštitúcia, v ktorej sa zaregistrujú ich podľa národnej legislatívy posúdi ako nezaopatrených, čo uvedie vo formulári, tento nárok sa vzťahuje aj na nich. Nárok na plnú zdravotnú starostlivosť majú tak poistenci, ako aj ich nezaopatrení rodinní príslušníci aj na území Slovenskej republiky. Podľa Nariadenia Rady EHS č. 1408/71 sa príslušnou zdravotnou poisťovňou stáva zdravotná poisťovňa v štáte výkonu ich zamestnania.

Osoby, ktoré majú bydlisko na území Slovenskej republiky a výkon práce na území iného členského štátu stávajú sa poistencami daného členského štátu, kde vykonávajú zárobkovú činnosť. Zo zdravotnej poisťovne v Slovenskej republike sú povinní sa odhlásiť na základe pracovnej zmluvy. V štáte poistenia požiadajú svoju zdravotnú poisťovňu o vystavenie formuláru S1 a doručia ho spravidla do svojej bývalej zdravotnej poisťovne v Slovenskej republike, ktorá im vydá **Zdravotný preukaz poistenca pracujúceho v EU**. Na základe tohto preukazu majú nárok na plnú zdravotnú starostlivosť. Ak pracovník predloží doklady o nezaopatrenosti rodinných príslušníkov, budú aj oni zaevidovaní na tento formulár. Nárok na zdravotnú starostlivosť im ostáva nezmenený.

Nezaopatrení rodinní príslušníci s bydliskom v inom štáte ako pracovník majú nárok na vecné dávky (zdravotnú starostlivosť) v plnom rozsahu v štáte bydliska. V štáte, kde sú rodinní príslušníci poistení, majú nárok len na potrebné vecné dávky (zdravotnú starostlivosť).

Formulár bezplatne vystaví príslušná zdravotná poisťovňa a to na základe týchto dokumentov:

- identifikačný doklad
- preukaz poistenca
- pracovná zmluva, resp. živnostenský list
- potvrdenie o trvalom pobyte v druhom členskom štáte.

Formulár sa vydáva s platnosťou na dobu neurčitú alebo splatnosťou obmedzenou. Pokiaľ má poistenc naďalej nárok na vydanie formulára, po uplynutí tejto doby platnosť možno opätovne predĺžiť.

Vecné dávky v plnom rozsahu – komplet-

ná zdravotná starostlivosť v rámci systému povinného zdravotného poistenia podľa právnych predpisov štátu, v ktorom bola poskytnutá. To znamená, že ide o takú zdravotnú starostlivosť, na akú má nárok „domáci“ poistenec a musí byť poskytnutá za rovnakých podmienok ako domácemu poistencovi.

Potrebné vecné dávky - zdravotná starostlivosť, ktorú si vyžaduje zdravotný stav a ktorá sa poskytne v štáte pobytu vrátane očkovania, operačného zákroku, tehotenských prehliadok, pôrodu a popôrodnej starostlivosti, zdravotná starostlivosť v prípade chronického ochorenia. V prípade chronických ochorení vyžadujúcich pravidelnú starostlivosť je potrebné, aby si pacient pred vycestovaním dohodol jej poskytnutie s poskytovateľom zdravotnej starostlivosti v štáte pobytu.

2. POSKYTOVANIE PEŇAŽNÝCH DÁVOK V RÁMCI NEMOCENSKÉHO POISTENIA

Pre poskytovanie peňažných dávok sa uplatňuje právo členského štátu, kde je zamestnanec poistený (právo podľa miesta poistenia), **bez ohľadu na to, v ktorom štáte má trvalý alebo prechodný pobyt**. Výška a rozsah dávok závisí od vnútroštátnych predpisov členského štátu, kde daná osoba získala nárok na poistenie.

Z hľadiska priznania nároku na peňažné dávky je podstatné Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 a vykonávacie Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009. Pokiaľ podľa národných predpisov k získaniu nároku na dávky je stanovená minimálna doba poistenia a poistenec podľa predpisov štátu, kde je poistený, nemá toľko rokov poistenia, ktoré sú minimálne potrebné, potom **treba započítať aj doby poistenia podľa predpisov druhého členského štátu** s výnimkou prípadov, keď sa tieto poistenia vzťahujú na to isté obdobie.

Ak ku stanoveniu výšky peňažných dávok treba brať ohľad aj na doby poistenia v zahraničí, potom príslušná inštitúcia – výplatné miesto, pošle zahraničnej poisťovni **formulár E 104** o zrátaní obdobia poistenia, zamestnania alebo bydliska (tento formulár v závislosti od obsahu vydá Sociálna poisťovňa alebo zdravotné poisťovne). Cieľom formulára je zistiť, aké obdobie bola osoba poistená v inom členskom štáte, prípadne ako dlho vykonávala zamestnanie v inom členskom štáte, alebo ako dlho v inom členskom štáte bývala. Tieto údaje využívajú

predovšetkým inštitúcie tých štátov, kde nárok na poskytnutie dávok závisí od dosiahnutia istého obdobia poistenia, zamestnania alebo bydliska.

Ak zamestnanec nadobudne nárok na poistné plnenie v jednom členskom štáte, ale dávky si uplatňuje v druhom, **peňažné dávky sa vyplácajú v tom štáte, kde je zamestnanec poistený**. Subjekt, ktorý má vyplácať dávky a príslušná inštitúcia podľa miesta pobytu poistenca sa však môžu dohodnúť na tom, aby dávky vyplácala inštitúcia podľa miesta pobytu zamestnanca vo výške podľa legislatívnych noriem druhého štátu. V tomto prípade povinný subjekt (ktorý pôvodne mal vyplácať dávky) prepláca dávky inštitúcii, ktorá ich skutočne vyplácala.

Nemocenské poistenie na Slovensku je poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva a materstva. Zo systému nemocenského poistenia sa poskytujú nemocenské dávky: nemocenské, ošetrovné, vyrovnávací dávka, materské.

Ochranná lehota je sedem dní po zániku nemocenského poistenia. Ochranná lehota poistenca, ktorý bol nemocensky poistený menej ako sedem dní, je toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie. Ochranná lehota poistenkyne, ktorej nemocenské poistenie zaniklo v období tehotenstva, je osem mesiacov.

Ak poistencovi vznikne nemocenské poistenie v ochrannej lehote, počet dní ochrannej lehoty získaný z nového nemocenského poistenia sa pripočíta k nevyčerpanému počtu dní ochrannej lehoty z predchádzajúceho nemo-

cenského poistenia. Ochranná lehota nemôže byť viac ako sedem dní. Plynutie ochrannej lehoty sa skončí, ak neuplynula skôr, dňom, v ktorom poistencovi vzniklo nemocenské poistenie alebo vznikol nárok na výplatu starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku.

2.1. NEMOCENSKÉ

Nemocenské je peňažná dávka, ktorá má nahradiť príjem z pracovnej činnosti dočasne práceneschopnému zamestnancovi. Nemocenské sa vypláca – nezávisle od miesta trvalého alebo prechodného pobytu zamestnanca – v súlade s predpismi členského štátu, kde je práceneschopný zamestnanec nemocensky poistený.

Ak ste v prípade choroby alebo úrazu uznaný dočasne práceneschopným, zamestnávateľ je vám povinný počas prvých 10 dní vyplácať náhradu príjmu. Zamestnávateľovi musíte predložiť žiadosť – „Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti“, potvrdenú lekárom. V prípade, že Vaša práceneschopnosť trvala viac ako 10 kalendárnych dní, zamestnávateľ je povinný odstúpiť príslušnej pobočke do troch dní po 10. dni trvania dočasnej pracovnej neschopnosti tlačivo, na ktorom sa preukazuje dočasná pracovná neschopnosť zamestnanca a nemocenské Vám bude od 11. dňa vyplácať Sociálna poisťovňa. Nárok na nemocenské zaniká dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, najneskôr uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. Nemocenské sa určuje z denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (PDVZ). Výška nemocenského je od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % DVZ alebo PDVZ

a od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % DVZ alebo PDVZ.

Podľa Nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 sa práceneschopnosť podľa legislatívy jedného členského štátu má uznať za práceneschopnosť aj v druhom členskom štáte, kde je zamestnanec poistený. V prípade slovenských poistencov to platí pre situácie, ak sa zamestnanec počas zahraničnej cesty (napr. počas dovolenky, pracovnej cesty, resp. v členskom štáte podľa trvalého bydliska) stáva práceneschopným. Ak slovenský poistenec počas pobytu v druhom štáte Európskeho hospodárskeho priestoru je hospitalizovaný alebo ho liečia ambulantne a pritom je práceneschopný, túto skutočnosť oznámi príslušná inštitúcia členského štátu EÚ podľa miesta pobytu poistenca príslušnej pobočky Sociálnej poisťovne na formulári E 115. **Formulár E 118** sa používa ako doklad o ukončení práceneschopnosti.

Od nadobudnutia účinnosti nových nariadení sa zjednodušili postupy pri uplatňovaní nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve v prípade, ak pracovná neschopnosť bola ohodnotená ošetrojúcim lekárom v inom členskom štáte EÚ. Tieto nároky sa od 1. mája 2010 uplatňujú aj prostredníctvom vnútroštátnych tlačív toho ktorého členského štátu, t. j. nárok na nemocenskú dávku si poistenec môže v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne uplatniť aj prostredníctvom vnútroštátneho potvrdenia, ktoré mu vystaví a potvrdí ošetrojúci lekár v príslušnom štáte EÚ.

2.2. MATERSKÉ

Materské je nemocenská dávka, poskytovaná z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa.

Podmienky nároku

Na materské má nárok poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. Nárok na materské vzniká od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, a ak porodila skôr, odo dňa pôrodu. Poistenkyňa má nárok na materské aj po uplynutí 34. týždňa od vzniku nároku na materské, ak porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará alebo je osamelá.

Iný poistenec

Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti a ktorý sa o toto dieťa stará, má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti. Iný poistenec má nárok na materské najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, ak v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti bol nemocensky poistený najmenej 270 dní.

Iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, je:

- otec dieťaťa, ak matka dieťaťa zomrela,
- otec dieťaťa, ak sa podľa lekárskeho posudku matka o dieťa nemôže starať alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac, a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok, s výnimkou, keď dieťa bolo zverené matke rozhodnutím súdu,
- manžel matky dieťaťa, ak sa matka podľa lekárskeho posudku o dieťa nemôže starať alebo nesmie starať pre svoj nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá najmenej jeden mesiac a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,

- d) otec dieťaťa po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu a matka nepoberá materské alebo rodičovský príspevok,
- e) manželka otca dieťaťa, ak sa stará o dieťa, ktorého matka zomrela, alebo
- f) fyzická osoba, ak sa stará o dieťa na základe rozhodnutia príslušného orgánu.

Uplatnenie nároku

Nárok na materské sa uplatňuje predložením žiadosti na tlačíve Sociálnej poisťovne – **Žiadosť o materské**, potvrdenej lekárom zdravotníckeho zariadenia. Zamestnanec pred uplatnením nároku predloží žiadosť zamestnávateľovi, ktorý vypíše a podpíše potvrdenie zamestnávateľa na tlačíve.

Oznamovacia povinnosť

Poistenec je povinný príslušnej pobočke preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie a na zánik nároku na dávku, nároku na jej výplatu a jej sumu (po písomnej výzve Sociálnej poisťovne povinnosť preukázať tieto skutočnosti do 8 dní odo dňa doručenia výzvy, ak neurčila inú lehotu). Na účely nároku na materské je potrebné pobočke Sociálnej poisťovne preukázať rodné číslo dieťaťa.

Výška dávky

Výška materského sa určuje z denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (PDVZ). Materské sa vypláca vo výške 65% DVZ (DVZ od 1.1.2013 do 31.12.2013 nesmie byť vyšší ako 38,7617 eur.

Zánik nároku

Nárok na materské zaniká uplynutím 34. týždňa. Nárok na materské osamelej poistenkyňi zaniká uplynutím 37. týždňa od vzniku

nároku na materské a poistenkyňi, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, nárok na materské zaniká uplynutím 43. týždňa od vzniku nároku na materské. U iného poistenca zaniká nárok uplynutím 28. týždňa od vzniku nároku na materské. Osamelý iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa prevzaté do svojej starostlivosti, má nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské a iný poistenec, ktorý prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, má nárok na materské 37 týždňov od vzniku nároku na materské.

Poistenec nemá nárok na materské v období, v ktorom dieťa prevzala do starostlivosti iná fyzická alebo právnická osoba. Nárok na materské zaniká aj dňom smrti poistenca.

Zahraničie a EÚ

Ak pôrod nastal na území iného členského štátu Európskej únie, príp. Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska, je možné požiadať príslušnú inštitúciu nemocenského poistenia v danej krajine, aby vystavila formulár E 115 a E 116, ktoré následne zašle Sociálnej poisťovni, ako príslušnej inštitúcii nemocenského poistenia v Slovenskej republike.

S účinnosťou od 1. mája 2010 sa zjednodušili postupy pri uplatňovaní nároku na peňažnú dávku v chorobe a materstve a nárok na materské je možné si uplatniť aj prostredníctvom vnútroštátnych tlačív toho ktorého členského štátu EÚ.

V praxi to znamená, ak bude poistenkyňa nemocensky poistená podľa právnych predpisov Slovenskej republiky a pôrod nastane na území iného štátu EÚ, nárok na peňažnú dávku v materstve si môže v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne uplatniť prostredníctvom vnútroštátneho potvrdenia, ktoré vystaví

a potvrdí ošetrujúci lekár v štáte, v ktorom nastal pôrod. Pri uplatnení nároku na materské v Slovenskej republike je relevantný údaj o „očakávanom dni pôrodu“, to znamená, že ošetrujúci lekár v príslušnom členskom štáte EÚ by mal stanoviť a potvrdiť údaj o očakávanom dni pôrodu. Deň, od ktorého si bude poistenkyňa uplatňovať nárok na materské, si stanovuje sama a to v rozpätí šiestich až ôsmich týždňov pred lekárom stanoveným očakávaným dňom pôrodu. V predmetnom prípade je potrebné pobočku Sociálnej poisťovne písomne informovať, od ktorého dňa si tento nárok poistenkyňa uplatňuje.

2.3. OŠETROVNÉ

Ošetrovné je nemocenská dávka, ktorá vám bude poskytnutá z dôvodu ošetrovania chorého dieťaťa, chorého manžela, chorej manželky, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky) alebo z dôvodu starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku. Ošetrovné vám bude vyplácať Sociálna poisťovňa na základe „Žiadosti o ošetrovné“. Poistencovi vzniká nárok na ošetrovné od prvého dňa potreby ošetrovania a zaniká dňom skončenia potreby ošetrovania alebo starostlivosti, najneskôr uplynutím desiateho dňa.

2.4. VYROVNÁVACIA DÁVKA

Vyrovňavacia dávka je nemocenská dávka, poskytovaná zamestnankyni, ak je z dôvodu tehotenstva preradená na inú prácu, ktorá ohrozuje jej tehotenstvo alebo, ak je počas materstva do konca deviateho mesiaca po pôrode preradená na inú prácu. Uplatnenie nároku predložením žiadosti – „Žiadosť o vyrovnávaciu dávku“ Sociálnej poisťovni.

3. KOORDINOVANÉ RODINNÉ DÁVKY

Od 1. mája 2010 nadobudli účinnosť nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia, nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktorým sa stanovuje postup pre vykonávanie nariadenia (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 988/2009 zo 16. septembra 2009, ktorým sa mení a dopĺňa nariadenie (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia a určuje sa obsah jeho príloh (Právne predpisy v oblasti koordinácie a voľného pohybu).

Podľa nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 o koordinácii systémov sociálneho zabezpečenia ES rodinná dávka znamená všetky vecné alebo peňažné dávky, ktoré sú určené na pokrytie rodinných výdavkov, okrem preddavkov na výživné a osobitné prídavky pri narodení dieťaťa a osvojení dieťaťa.

Príslušným štátom na vyplácanie rodinných dávok pre cezhraničných pracovníkov a ich rodinných príslušníkov je štát, v ktorom sú zamestnaní. V prípade straty zamestnania si cezhraničný pracovník uplatní nárok na rodinné dávky v krajine svojho trvalého pobytu.

E-formuláre pre oblasť rodinných dávok:

- E 401** - Potvrdenie o zložení rodiny na účely priznania rodinných dávok
- E 402** - Potvrdenie o pokračujúcom štúdiu na účely priznania rodinných dávok
- E 403** - Potvrdenie o učňovskom vzdelávaní alebo o príprave na povolanie na účely priznania rodinných dávok

- E 404** - Lekárske potvrdenie na účely priznania rodinných dávok
- E 405** - Potvrdenie o sčítaní dôb poistenia alebo samostatnej zárobkovej činnosti alebo o postupných zamestnaniach vo viacerých členských štátoch medzi dátumami, kedy sa má uskutočniť platba podľa legislatívy týchto štátov
- E 406** - Potvrdenie o vykonaní lekárskeho vyšetrení po narodení
- E 407** - Lekárske potvrdenie pre priznanie osobitných rodinných prídavkov alebo zvýšených rodinných prídavkov na deti so zdravotným postihnutím
- E 411** - Žiadosť o informácie o nároku na rodinné dávky v členskom štáte bydliska členov rodiny
- E 124** - Žiadosť o podporu pri úmrtí
- E 001** - Žiadosť o informácie (všeobecný formulár)

Medzi koordinované rodinné dávky poskytované podľa slovenskej legislatívy patria nasledovné štátne sociálne dávky:

- rodičovský príspevok
- prídavok na dieťa
- príplatok k prídavku na dieťa
- opakovaný príspevok dieťaťu zverenému do náhradnej starostlivosti
- príspevok na pohreb.

Žiadosť o štátne sociálne dávky si môžu uplatniť cezhraniční pracovníci **na ktoromkoľvek úrade práce, sociálnych vecí a rodiny** v Slovenskej republike, ktorý je povinný túto žiadosť prijať, skompletizovať a odoslať ju na určený úrad na ďalšie administratívne spracovanie.

3.1. RODIČOVSKÝ PRÍSPEVOK

Rodičovský príspevok je opakovaná štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa.

Podmienky nároku

Podmienky nároku na rodičovský príspevok sú:

- riadna starostlivosť rodiča aspoň o jedno dieťa do troch rokov veku dieťaťa alebo
- do šiestich rokov veku dieťaťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom, alebo
- do šiestich rokov veku dieťaťa, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, najdlhšie tri roky od právoplatnosti prvého rozhodnutia o zverení dieťaťa do starostlivosti tej istej oprávnenej osobe.
- trvalý pobyt alebo prechodný pobyt (týka sa len cudzincov) oprávnenej osoby na území Slovenskej republiky.

Podmienka riadnej starostlivosti o dieťa sa považuje za splnenú, ak

- a) ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dieťa osobne alebo inou plnoletou fyzickou alebo právnickou osobou,
- b) ak sa riadne stará o to isté dieťa viac oprávnených osôb, nárok na rodičovský príspevok má len jedna oprávnená osoba určená podľa ich dohody, to platí rovnako, ak súd zverí maloleté dieťa do striedavej osobnej starostlivosti oboch rodičov alebo súd schváli dohodu rodičov.

Oprávnená osoba

Rodič dieťaťa alebo fyzická osoba, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu alebo na základe úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo, manžel rodiča dieťaťa, ak žije s rodičom dieťaťa v domácnosti.

Uplatnenie nároku

Oprávnená osoba si uplatňuje nárok na rodičovský príspevok na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, príslušnom podľa miesta jej trvalého pobytu alebo ak je oprávnená osoba cudzinec, podľa miesta jej prechodného pobytu podaním písomnej žiadosti. Ak sa dieťa narodilo mimo územia SR a v čase podania žiadosti nemá vydaný rodný list, oprávnená osoba k žiadosti priloží úradný preklad rodného listu dieťaťa alebo iné obdobného dôkazu o narodení dieťaťa vydaného v krajine narodenia dieťaťa.

Výška príspevku je:

- 199,60 eura
- rodičovský príspevok sa zvyšuje o 25% na každé ďalšie dieťa, ak oprávnená osoba zabezpečuje riadnu starostlivosť o dve a viac súčasne narodených detí
- rodičovský príspevok sa znižuje o 50% sumy vyplácaného rodičovského príspevku, ak oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej starostlivosti /rodičovský príspevok sa v tejto sume poskytuje najmenej počas troch kalendárnych mesiacov/
- ak sa oprávnenej osobe vypláca za celý kalendárny mesiac materské alebo obdobná dávka ako materské v členskom štáte v sume nižšej, ako je suma rodičovského

príspevku, rodičovský príspevok je počas tohto obdobia v sume určenej ako rozdiel medzi sumou rodičovského príspevku a sumou materského alebo obdobnej dávky ako materské v členskom štáte.

Nárok nevzniká:

- ak sa oprávnená osoba spolu s dieťaťom zdržiava mimo štátu Európskej únie a v tom čase nie je povinne verejne zdravotne poistená v SR, alebo
- aspoň jedna z oprávnenej osoby má nárok na materské alebo má nárok na obdobnú dávku ako materské v členskom štáte a suma materského alebo obdobnej dávky ako materské za celý kalendárny mesiac je vyššia ako suma rodičovského príspevku, alebo
- štát, ktorý nie je členským štátom, vypláca jednej z nich obdobnú dávku ako rodičovský príspevok alebo obdobnú dávku ako materské, alebo
- maloletému rodičovi, ktorý nemá priznané rodičovské práva a povinnosti.

Povinnosti žiadateľa

Oprávnená osoba - žiadateľ, ktorá si uplatňuje nárok na rodičovský príspevok, je povinná preukázať splnenie podmienok nároku na rodičovský príspevok a na jeho výplatu. Oprávnená osoba - žiadateľ je tiež povinná do ôsmich dní písomne oznámiť platiteľovi aj zmeny, ktoré majú vplyv na nárok na rodičovský príspevok, jeho výšku a na jeho výplatu.

3.2. PRÍDAVOK NA DIEŤA

Prídavok na dieťa (ďalej „prídavok“) je opakovaná štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa.

Podmienky nároku na prídavok

- starostlivosť oprávnenej osoby o nezaopatrené dieťa,
- trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby (týka sa len cudzincov) na území Slovenskej republiky,
- trvalý pobyt alebo prechodný pobyt nezaopatreného dieťaťa (týka sa len cudzincov) na území Slovenskej republiky.

Nárok na prídavok nevzniká, ak sa nezaopatrenému dieťaťu poskytuje starostlivosť v zariadení a dôvodom takejto starostlivosti je vykonávanie rozhodnutia súdu o nariadení ústavnej starostlivosti, predbežného opatrenia alebo rozhodnutia o uložení ochrannnej výchovy alebo výchovného opatrenia.

Nárok na prídavok nevzniká, ak sa oprávnená osoba a nezaopatrené dieťa zdržiavajú v štáte, ktorý nie je členským štátom Európskej únie, zmluvnou stranou Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou, a počas pobytu v tomto štáte oprávnená osoba nie je verejne zdravotne poistená alebo dobrovoľne verejne zdravotne poistená v Slovenskej republike.

Oprávnená osoba

Oprávnenou osobou na uplatnenie nároku na prídavok je:

- rodič nezaopatreného dieťaťa,
- osoba, ktorej je nezaopatrené dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia súdu,
- plnoleté nezaopatrené dieťa:
 - ak niet rodiča
 - ak má upravenú vyživovaciu povinnosť od rodičov
 - ktoré uzavrelo manželstvo alebo
 - ktorého manželstvo zaniklo.

Výška prídavku je 23,10 eur mesačne.

Uplatnenie nároku

Oprávnená osoba si uplatňuje nárok na prídavok na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny príslušnom podľa miesta jej trvalého pobytu alebo prechodného pobytu (týka sa len cudzincov).

Povinnosti oprávnenej osoby - žiadateľa

Oprávnená osoba, ktorá si uplatňuje nárok na prídavok, je povinná preukázať rozhodujúce skutočnosti, ktoré majú vplyv na vznik nároku, na výšku a na výplatu prídavku do 8 dní.

3.3. PRÍPLATOK K PRÍDAVKU NA DIEŤA

Príplatok k prídavku na dieťa (ďalej len „príplatok k prídavku“) je opakovaná štátna sociálna dávka, ktorou štát pripláca oprávnenej osobe k prídavku na dieťa na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa, na ktoré nemožno uplatniť daňový bonus podľa osobitného predpisu.

Podmienky nároku

- splnenie podmienok nároku na prídavok (starostlivosť oprávnenej osoby o nezaopatrené dieťa, trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby (týka sa len cudzincov) na území Slovenskej republiky, trvalý pobyt alebo prechodný pobyt nezaopatreného dieťaťa (týka sa len cudzincov) na území Slovenskej republiky,
- poberanie starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku, invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, výsluhového dôchodku po dovŕšení veku potrebného na nárok na starobný dôchodok alebo poberanie dôchodkovej dávky toho istého druhu v cudzine oprávnenu

osobou a ďalšou fyzickou osobou, ktorá si môže uplatniť daňový bonus podľa §33 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (druhý rodič, druhý náhradný rodič alebo manžel rodiča, ktorý nie je rodičom nezaopatreného dieťaťa, ak žijú s nezaopatreným dieťaťom v domácnosti),

- nevykonávanie zárobkovej činnosti oprávnenou osobou (rodičom alebo osobou, ktorej je nezaopatrené dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia súdu) a ďalšou fyzickou osobou, ktorá si môže uplatniť daňový bonus podľa §33 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (druhý rodič, druhý náhradný rodič alebo manžel rodiča, ktorý nie je rodičom nezaopatreného dieťaťa ak žijú s nezaopatreným dieťaťom v domácnosti),
- nepriznanie daňového bonusu na nezaopatrené dieťa, na ktoré si oprávnená osoba uplatnila nárok na prídavok na dieťa.

Splnenie podmienok nároku na príplatok k prídavku sa sleduje u oprávnenej osoby a súčasne aj u ďalšej fyzickej osoby, ktorá si môže uplatniť daňový bonus, t. j. u druhého rodiča, druhého náhradného rodiča alebo u manžela rodiča, ktorý nie je rodičom nezaopatreného dieťaťa, ak žijú s nezaopatreným dieťaťom v domácnosti.

Oprávnená osoba

Rodič nezaopatreného dieťaťa, osoba, ktorej je nezaopatrené dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia súdu. Ak je viac oprávnených osôb a spĺňajú podmienky ustanovené týmto zákonom, príplatok k prídav-

ku na to isté dieťa patrí oprávnenej osobe, ktorej patrí prídavok na dieťa.

Výška príplatku k prídavku je 10,83 eur mesačne.

Uplatnenie nároku

Oprávnená osoba si uplatňuje nárok na príplatok k prídavku na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý jej vypláca prídavok na dieťa prostredníctvom písomnej žiadosti. Tlačivo žiadosti je k dispozícii na úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny.

3.4. OPAKOVANÝ PRÍSPEVOK

DIEŤAŤU ZVERENÉMU

DO NÁHRADNEJ STAROSTLIVOSTI

Je to opakovaná štátna sociálna dávka a ja určená na podporu uspokojovania potrieb dieťaťa, najmä na úhradu nákladov na výživu, výchovu, vzdelávanie a bývanie dieťaťa.

Výška príspevku je od 1.9.2012 v sume 135,69 eur.

Podmienky nároku:

- na príspevok má nezaopatrené dieťa zverené do náhradnej starostlivosti a plnoleté nezaopatrené dieťa, ktoré bolo do dosiahnutia plnoletosti zverené do náhradnej starostlivosti a žije v domácnosti s fyzickou osobou, ktorá do dosiahnutia plnoletosti bola jeho náhradným rodičom, ak nezaopatrené dieťa nemá príjem vyšší ako suma opakovaného príspevku.

3.5. PRÍSPEVOK NA POHREB

Príspevok na pohreb je jednorazová štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva na úhradu

výdavkov spojených so zabezpečením pohrebu zomretého.

Oprávnená osoba:

Plnoletá fyzická osoba, ktorá zabezpečila pohreb zomretého.

Podmienky nároku:

- zabezpečenie pohrebu oprávnenou osobou,
- trvalý pobyt alebo prechodný pobyt oprávnenej osoby na území SR,
- trvalý pobyt zomretého v čase smrti na území SR, alebo prechodný pobyt (u cudzincov) zomretého v čase smrti na území SR,

Výška príspevku je v sume 79,67 eur.

Nárok na príspevok zaniká uplynutím 1 roka od pohrebu zomretého. Žiadosť sa písomne podáva na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny podľa miesta trvalého pobytu alebo prechodného pobytu (u cudzincov) zomretého.

4. Dávky v nezamestnanosti

Po vstupe do Európskej únie občania členských štátov Únie a Európskeho hospodárskeho priestoru majú nárok podať po skončení pracovného pomeru žiadosť o poskytnutie dávok v nezamestnanosti v tom členskom štáte, kde predtým pracovali (pokiaľ je to posledné miesto výkonu práce) a to za rovnakých podmienok, ako občania príslušného štátu.

Na pracovníkov z pohraničnej oblasti sa vzťahujú odlišné ustanovenia. **Za pracovníka z pohraničnej oblasti** (cezhraničný pracovník) sa považuje osoba, ktorá svoju prácu nevykonáva v krajine bydliska, ale na území iného členského štátu a aspoň raz týždenne sa vracia domov. **Cezhraničný pracovník môže využívať služby poskytované v nezamestnanosti iba v tej krajine, kde býva.** Ak sa však stáva dočasne nezamestnaným, v tomto prípade má nárok požiadať o poskytnutie dávok v nezamestnanosti v štáte podľa posledného zamestnania. V členských krajinách sa uplatňuje vlastná legislatíva.

Od 1. mája 2010 prinieslo zmeny v oblasti dávok v nezamestnanosti nové Nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004 a vykonávacie Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009, ktoré nahradili Nariadenie Rady EHS č. 1408/71/EHS a jeho vykonávacie Nariadenie Rady EHS č. 574/72/EHS.

Ako sa započítava čas zamestnania?

Nezamestnaná osoba, ktorá má záujem o dávky v nezamestnanosti a predtým, než stratila zamestnanie, pracovala v niektorom z členských štátov Európskeho hospodárskeho priestoru, môže požiadať o započítanie doby

trvania pracovného pomeru. Doba zamestnania sa naďalej potvrdzuje na **formulári E 301** a od 1. mája 2010 aj na prenosnom dokumente PD U1. Na tomto formulári sú uvedené údaje ako napr. doba zamestnania, priemerný zárobok a pod.. Doklad vystavuje inštitúcia podľa miesta výkonu práce, preto je dôležité požiadať o vydanie dokladu bezprostredne po ukončení pracovného pomeru. Doklad treba priložiť k žiadosti o poskytnutie dávok v nezamestnanosti.

Hľadanie práce v členských štátoch Európskeho hospodárskeho priestoru

V zmysle európskej legislatívy o voľnom pohybe pracovných síl je možné hľadať si prácu v inom členskom štáte únie. Tieto právne normy umožňujú občanom štátov v rámci Európskeho hospodárskeho priestoru, aby sa zdržiavali na území druhého členského štátu a bezplatne využívali služby zamestnanosti poskytované v tomto štáte (sprostredkovanie práce, poradenstvo a pod.).

Toto právo občanov sa potvrdzuje aj koordináčnym nariadením, ktoré umožňuje poberateľovi dávok v zamestnanosti, aby si hľadal prácu v druhej krajine – pokiaľ si myslí, že tam skôr nájde prácu. V tomto prípade môže požiadať o to, aby mohol poberať dávky v nezamestnanosti v druhom členskom štáte. Podmienkou je, aby nezamestnaný pred svojím odchodom bol evidovaný ako uchádzač o zamestnanie a minimálne 4 týždne bol k dispozícii službe zamestnanosti štátu, ktorý opúšťa. Pred vycestovaním si treba vyžiadať od príslušnej inštitúcie vystavenie formuláru E 303 alebo prenosného dokumentu PD U2. Do 7 dní od vycestovania ste povinní zaevidovať sa na príslušnej inštitúcii v krajine, kde hľadáte zamestnanie a musíte

predložiť potrebné dokumenty (formuláre). Do troch mesiacov po registrácii budete mať nárok na poberanie dávok v nezamestnanosti v priznanej výške. Zásadnou zmenou pri exporte dávky od 1. mája 2010 je skutočnosť, že dávku Vám nebude vyplácať inštitúcia členského štátu, kde hľadáte zamestnanie, ale inštitúcia, ktorá Vám dávku priznala a povolila jej exportovanie. Počas tohto obdobia musíte spolupracovať s príslušnou inštitúciou zamestnanosti toho štátu, kde hľadáte zamestnanie.

Ak sa nezamestnanému nepodarí počas troch mesiacov zamestnať sa, musí sa vrátiť do štátu, kde mu boli pôvodne priznané dávky a má možnosť dostať dávku v trvaní, ktorá bola pôvodne priznaná. Ak nezamestnaná osoba zostáva v druhom štáte aj po uplynutí troch mesiacov bez toho, aby mu bolo udelené osobitné povolenie od príslušnej inštitúcie štátu, kde mu boli pôvodne priznané dávky, stráca tým nárok na dávky v nezamestnanosti. Medzi dvoma pracovnými pomermi možno iba raz využiť možnosť hľadania práce v druhej krajine. Podrobnejšie informácie o dávkach v nezamestnanosti môžete nájsť na webovej stránke www.socpoist.sk a www.employment.gov.sk.

E-formuláre pre oblasť dávok v nezamestnanosti:

- E 301 - Potvrdenie týkajúce sa období, ktoré sa majú zohľadniť pre priznanie dávok v nezamestnanosti
- E 302 - Potvrdenie o rodinných príslušníkoch nezamestnanej osoby, ktorí sa musia zohľadniť pri výpočte dávok
- E 303/0 - Potvrdenie o zachovaní práva na dávky v nezamestnanosti
- E 303/1 - Potvrdenie o zachovaní práva na dávky v nezamestnanosti - základ na výplatu dávok v nezamestnanosti

E 303/4 - Potvrdenie o zachovaní práva na dávky v nezamestnanosti - podklad pri refundácii dávok v nezamestnanosti

E 303/5 - Informácie pre nezamestnané osoby, ktoré chcú odísť do iného členského štátu hľadať zamestnanie

Tieto formuláre sú nahradené novými formulármi.

Nové formuláre platné od 1. mája 2010:

PD U1 - Obdobia, ktoré treba zohľadniť na priznanie dávky v nezamestnanosti (= E 301)

PD U2 - Zachovanie nároku na dávku v nezamestnanosti (= E 303)

PD U3 - Okolnosti ovplyvňujúce nárok na dávku v nezamestnanosti

Ak si chcete uplatniť nárok na dávku v nezamestnanosti na Slovensku, musíte sa zaregistrovať na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny ako uchádzač o zamestnanie. Registrovať sa musíte osobne. Písomnú žiadosť a potrebné doklady o ukončení pracovného pomeru ako aj potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku v nezamestnanosti je možné predložiť Sociálnej poisťovni aj prostredníctvom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Nárok na dávku v nezamestnanosti vám vzniká odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje v trvaní:

- šiestich mesiacov, ak ste splnili podmienku poistenia v nezamestnanosti a to najmenej dva roky v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie,

- štyroch mesiacov, ak ste splnili podmienku poistenia v nezamestnanosti z výkonu činnosti zamestnanca v pracovnom pomere na určitú dobu a to najmenej dva roky v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Dávka v nezamestnanosti sa vypláca za dni a jej výška je 50 % z denného vymeriavacieho základu. Denný vymeriavací základ je suma, z ktorej ste ako poistenec platili poistné na poistenie v nezamestnanosti. Dávka v nezamestnanosti sa vypláca mesačne pozadu v lehote určenej Sociálnou poisťovňou. Táto dávka sa nevypláca za dni, počas ktorých máte nárok na výplatu nemocenského, ošetrovného, materského a počas ktorých sa vám vypláca rodičovský príspevok.

5. Dôchodkové zabezpečenie

Na základe pracovného pomeru na Slovensku získa zamestnanec nárok na dôchodok. Slovenský dôchodkový systém je založený na troch pilieroch:

I. PÍLIER – tzv. dôchodkové poistenie - je povinný a sú doň zapojení všetci občania v aktívnom veku a ich zamestnávateľia, ktorí povinne platia z každej mzdy odvody Sociálnej poisťovni.

II. PÍLIER – tzv. dôchodkové sporenie - je súkromný, tzv. sporivý pilier, ktorý reprezentujú súkromné dôchodkové správcovské spoločnosti, ktoré peniaze na osobnom dôchodkovom účte klienta investujú.

III. PÍLIER – je dobrovoľný a spočíva v platení istej čiastky podľa vlastného uváženia na účet doplnkovej dôchodkovej spoločnosti.

Dôchodkové poistenie je jedným z piatich typov sociálneho poistenia, ktoré od 1. januára 2004 zaviedol zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Pred 1. januárom 2004 existovalo dôchodkové zabezpečenie ako súčasť sociálneho zabezpečenia.

V rámci **dôchodkového poistenia** existujú dva podsystémy:

- starobné poistenie** ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia
- invalidné poistenie** ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia.

Zo systému starobného poistenia sa poskytuje:

- starobný dôchodok
- predčasný starobný dôchodok
- vdovský dôchodok
- vdovecký dôchodok
- sirotsky dôchodok.

Zo systému invalidného poistenia sa poskytuje:

- invalidný dôchodok
- vdovský dôchodok
- vdovecký dôchodok
- sirotsky dôchodok.

5.1. PODMIENKY NÁROKU NA STAROBNÝ DÔCHODOK

Nárok na starobný dôchodok má poistenec, ktorý získal najmenej **15 rokov** obdobia dôchodkového poistenia a dovŕšil dôchodkový vek.

Dôchodkový vek je 62 rokov jednotne u mužov aj žien. Začne sa však uplatňovať až

- u mužov narodených v období počnúc rokom 1946 a
- u žien narodených v období počnúc rokom 1962 (u niektorých žien aj skôr, závisí to od počtu detí, ktoré žena vychovala).

Dôchodkový vek si tieto ženy a muži presne zistia pomocou tabuliek na internetovej stránke Sociálnej poisťovne www.socpoist.sk, v časti Dôchodkové poistenie.

Suma starobného dôchodku

Suma dôchodku závisí od sumy vymeriavacích základov (hrubých zárobkov), ktoré poistenec získal v rozhodujúcom období, z ktorých sa určí priemerný osobný mzdový bod a od dĺžky obdobia dôchodkového poistenia (zamestnania). Všeobecným rozhodujúcim obdobím na tento účel sú kalendárne roky od roku 1984

do roku predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na dôchodok. Napríklad: Ak vznikne nárok na dôchodok v roku 2013, rozhodujúcim obdobím, za ktoré sa bude prihladať na vymeriavacie základy (hrubé zárobky), budú roky 1985 až 2012.

Suma starobného dôchodku ku dňu vzniku nároku na starobný dôchodok sa určí tak, že priemerný osobný mzdový bod sa vynásobí počtom rokov obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnou dôchodkovou hodnotou, ktorá v roku 2013 je 10,0098 eura.

5.2. PODMIENKY NÁROKU NA PREDČASNÝ STAROBNÝ DÔCHODOK

Nárok na predčasný starobný dôchodok má poistenec, ktorý **nie je sporiteľ**, ak

- získal najmenej **15 rokov** obdobia dôchodkového poistenia,
- chýbajú mu najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku a
- suma predčasného starobného dôchodku ku dňu, od ktorého požiadal o jeho priznanie, je vyššia ako 1,2-násobok sumy životného minima pre plnoletú fyzickú osobu.

Nárok na predčasný starobný dôchodok má od 1.9.2012 poistenec, ktorý **je sporiteľ**, ak

- získal najmenej **15 rokov** obdobia dôchodkového poistenia,
- získal najmenej 5 rokov obdobia starobného dôchodkového sporenia,
- chýbajú mu najviac **dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku** a
- **suma** predčasného starobného dôchodku ku dňu, od ktorého požiadal o jeho priznanie, je **vyššia ako 0,6-násobok sumy životného minima** pre plnoletú fyzickú osobu.

Nárok na predčasný starobný dôchodok vzniká najskôr odo dňa podania žiadosti o predčasný starobný dôchodok.

Od 1. januára 2011 nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku nevzniká, ak poistenec je ku dňu vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba.

Ak poistencovi vznikne povinné dôchodkové poistenie zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby až po vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok a jeho výplatu, nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku zanikne od najbližšieho výplatného termínu dôchodku splatného po vzniku povinného dôchodkového poistenia.

Nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku vznikne odo dňa nasledujúceho po zániku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby. Výplata predčasného starobného dôchodku sa obnoví na žiadosť poistenca.

Povinným dôchodkovým poistením zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby je na účely posudzovania nároku na výplatu predčasného starobného dôchodku aj povinné dôchodkové poistenie fyzickej osoby

- v členskom štáte EÚ,
- v štáte, ktorý je členom Európskeho združenia voľného obchodu EZVO (Švajčiarska konfederácia, Islandská republika, Nórske kráľovstvo a Lichtenštajnské kniežatstvo) alebo
- v štáte, s ktorým má Slovenská republika uzatvorenú medzinárodnú zmluvu o sociálnom poistení,

z dôvodu, že v niektorom z týchto štátov vykonáva činnosť zamestnanca alebo samostatnú zárobkovú činnosť.

Suma predčasného starobného dôchodku

Suma predčasného starobného dôchodku sa určí rovnako ako suma starobného dôchodku a zníži sa o pol percenta za každých začatých 30 dní, ktoré chýbajú odo dňa vzniku nároku na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku poistenca.

Poistencovi, ktorému sa priznal predčasný starobný dôchodok, už **nevznikne nárok na starobný dôchodok** a predčasný starobný dôchodok sa **odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku považuje za starobný dôchodok**.

5.3. PODMIENKY NÁROKU NA INVALIDNÝ DÔCHODOK

Nárok na invalidný dôchodok má poistenec, ktorý

- je invalidný
- získal potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia a
- ku dňu vzniku invalidity nesplnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo mu nebol priznaný predčasný starobný dôchodok.

Potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia

Počet rokov obdobia dôchodkového poistenia potrebný na vznik nároku na invalidný dôchodok poistenca, ktorý sa stal invalidný po 31. decembri 2009, je:

menej ako jeden rok, ak ide o poistenca do **20 rokov**,

najmenej jeden rok, ak ide o poistenca vo veku **nad 20 rokov do 24 rokov**,

najmenej dva roky, ak ide o poistenca vo veku **nad 24 rokov do 28 rokov veku**,

najmenej päť rokov, ak ide o poistenca vo veku **nad 28 rokov do 34 rokov veku**,

najmenej osem rokov, ak ide o poistenca vo veku **nad 34 rokov do 40 rokov veku**,
najmenej desať rokov, ak ide o poistenca vo veku **nad 40 rokov do 45 rokov veku**,
najmenej 15 rokov, ak ide o poistenca vo veku **nad 45 rokov veku**.

Potrebný počet rokov sa zisťuje z celého obdobia pred vznikom invalidity bez ohľadu na to, aký vek poistenec ku dňu vzniku invalidity dosiahol.

Čo je invalidita a ako sa posudzuje

Invalidita je dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav, ktorý trvá dlhšie ako jeden rok a obmedzuje poistenca v jeho schopnosti pracovať, resp. vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %. Invaliditu posudzuje a percentuálnu mieru poklesu schopnosti pracovať stanovuje posudkový lekár Sociálnej poisťovne. Ak má poistenec viac zdravotných problémov a diagnóz, posudkový lekár určí rozhodujúce zdravotné postihnutie, ktoré je príčinou dlhodobého nepriaznivého zdravotného stavu. Je to také zdravotné postihnutie, ktoré je presne uvedené v zákone aj so zodpovedajúcou percentuálnou mierou poklesu schopnosti pracovať. Na ostatné zdravotné postihnutia sa prihliada iba vtedy, ak ich závažnosť ovplyvňuje dlhodobý nepriaznivý. S prihliadnutím na ne sa percentuálna miera schopnosti pracovať môže zvýšiť najviac o 10 %. Podľa stanovenej miery poklesu schopnosti pracovať posudkový lekár určí, či poistenec je alebo nie je invalidný, a ak áno, tak odkedy. Posudkový záver o invalidite vrátane jeho odôvodnenia je v odbornom posudku, ktorý je jedným z podkladov na posúdenie nároku na invalidný dôchodok.

Suma invalidného dôchodku

Na určenie sumy invalidného dôchodku sa

k obdobiu dôchodkového poistenia, ktoré poistenec získal ku dňu vzniku nároku na invalidný dôchodok, pripočíta tzv. pripočítané obdobie, t.j. obdobie od vzniku nároku na invalidný dôchodok do dňa dovŕšenia dôchodkového veku.

Ak ide o poistenca, ktorého

- a) **schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť poklesla o viac ako 70 %**, suma invalidného dôchodku sa určí ako súčin priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty,
- b) **schopnosť vykonávať zárobkovú činnosť poklesla o viac ako 40 %**, ale najviac 70 %, suma invalidného dôchodku sa určí ako súčin percentuálneho poklesu schopnosti poistenca vykonávať zárobkovú činnosť, priemerného osobného mzdového bodu, obdobia dôchodkového poistenia a aktuálnej dôchodkovej hodnoty.

5.4. PODMIENKY NÁROKU

NA VDOVSKÝ A VDOVECKÝ DŮCHODOK

Vdovský alebo vdovecký dôchodok sa prizná vdove alebo vdovcovi odo dňa úmrtia manžela alebo manželky, ak boli splnené podmienky nároku na tento dôchodok a pozostalý požiadal o jeho priznanie. Vdovcovi patrí vdovecký dôchodok za rovnakých podmienok ako vdove vdovský dôchodok (pre lepšiu zrozumiteľnosť však v ďalšej časti uvádzame ako dotknutú osobu vdovu).

Nárok na vdovský dôchodok má vdova po manželovi, ktorý

- ku dňu smrti poberal starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok alebo

- ku dňu smrti splnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo
- ku dňu smrti získal počet rokov dôchodkového poistenia potrebný na vznik nároku na invalidný dôchodok alebo
- zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Nárok na vdovský dôchodok vzniká dňom smrti manžela, ktorým je deň úmrtia uvedený v úmrtnom liste.

Suma vdovského dôchodku je 60 %

- starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, na ktorý mal alebo by mal nárok zomretý manžel ku dňu smrti,
- invalidného dôchodku, ak zomretý manžel bol poberateľom invalidného dôchodku a ku dňu smrti nespĺnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo nezískal počet rokov dôchodkového poistenia potrebný na vznik nároku na invalidný dôchodok,
- predčasného starobného dôchodku priznaného zomretému manželovi.

Nárok na výplatu vdovského dôchodku trvá po obdobie jedného roka od smrti manžela.

Po uplynutí tohto jedného roka zaniká iba nárok na výplatu vdovského dôchodku, samotný nárok na vdovský dôchodok však trvá aj naďalej. Po uplynutí jedného roka nárok na výplatu trvá iba vtedy, ak vdova spĺňa niektorú z nasledujúcich podmienok:

- stará sa aspoň o jedno nezaopatrené dieťa, ktoré má po zomretom rodičovi nárok na sirotský dôchodok alebo ktoré bolo v rodine zomretého vychovávané (t.j. vlastné dieťa vdovy, osvojené dieťa vdovy alebo dieťa, ktoré bolo rozhodnutím príslušného orgánu počas trva-

- nia manželstva vdove alebo zomretému manželovi zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov),
- je invalidná z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %,
- vychovala aspoň tri deti (táto podmienka sa uplatňuje najskôr od 1. augusta 2006),
- dovърšila vek 52 rokov a vychovala dve deti (táto podmienka sa uplatňuje najskôr od 1. augusta 2006),
- dovърšila dôchodkový vek.

Za výchovu dieťaťa na tieto účely sa považuje výchova dieťaťa od jeho narodenia až po dosiahnutie plnoletosti (t.j. do dosiahnutia 18 rokov veku, prípadne do dňa uzavretia manželstva, ak dieťa uzavrelo manželstvo skôr).

Ak vdove zanikne nárok na výplatu vdovského dôchodku, pretože prestane spĺňať podmienku starostlivosti o nezaopatrené dieťa alebo prestane byť invalidná z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, a neskôr, s odstupom času, začne niektorú z týchto podmienok znovu spĺňať, nárok na výplatu vdovského dôchodku jej vznikne znovu.

Nárok na vdovský dôchodok zaniká

- uzatvorením manželstva,
- dňom nadobudnutia právoplatnosti rozhodnutia súdu, podľa ktorého vdova úmyselným trestným činom spôsobila smrť manžela.

5.5. PODMIENKY NÁROKU NA SIROTSKÝ DÔCHODOK

Nárok na sirotský dôchodok má nezaopatrené dieťa po zomretom rodičovi alebo osvojiteľovi, ktorý

- ku dňu smrti poberal starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok alebo
- ku dňu smrti nepoberal niektorý z týchto dôchodkov, ale získal počet rokov dôchodkového poistenia potrebný na nárok na invalidný dôchodok, alebo
- ku dňu smrti nepoberal niektorý z vyššie uvedených dôchodkov, ale splnil podmienky nároku na starobný dôchodok, alebo
- zomrel v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania.

Nárok na sirotský dôchodok môže vzniknúť po každom z rodičov alebo osvojiteľov. To znamená, že dieťa môže mať nárok na dva sirotské dôchodky.

Nárok na sirotský dôchodok vzniká dňom smrti rodiča alebo osvojiteľa dieťaťa, ktorým je deň úmrtia uvedený v úmrtnom liste.

Nárok na sirotský dôchodok nevznikne nezaopatrenému dieťaťu v pestúnskej starostlivosti po pestúnovi alebo jeho manželovi.

Suma sirotského dôchodku je 40 %

- starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku, na ktorý mal alebo by mal nárok zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa,
- invalidného dôchodku, ak zomretý rodič alebo osvojiteľ dieťaťa bol poberateľom invalidného dôchodku a ku dňu smrti nespĺnil podmienky nároku na starobný dôchodok alebo nezískal počet rokov dôchodkového poistenia potrebný na vznik nároku na invalidný dôchodok,
- predčasného starobného dôchodku priznaného zomretému rodičovi alebo osvojiteľovi.

Nárok na výplatu sirotského dôchodku zanikne, hoci samotný nárok na sirotský dôchodok trvá,

- dňom, ktorým dieťa mladšie ako 26 ročné prestalo byť nezaopatreným dieťaťom,
- osvojením nezaopatreného dieťaťa; zrušením tohto osvojenia vznikne nárok na výplatu dôchodku znovu.

Nárok na výplatu sirotského dôchodku sa **obnoví** odo dňa, od ktorého dieťa mladšie ako 26 ročné znovu začalo byť nezaopatreným dieťaťom.

Nárok na sirotský dôchodok zaniká

- dňom právoplatnosti rozhodnutia súdu, podľa ktorého nezaopatrené dieťa úmyselne spôsobil smrť rodiča alebo osvojiteľa,
- dňom, ktorým dieťa dovŕši 26 rokov veku.

5.6. UPLATNENIE NÁROKU NA DÔCHODKOVÚ DÁVKU

Konanie o priznanie dôchodkovej dávky sa začína na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby (žadateľ), ktorá si **uplatňuje** nárok na dôchodok a nárok na jeho výplatu.

Žiadosť o priznanie dôchodkovej dávky spisuje pobočka Sociálnej poisťovne príslušná podľa miesta trvalého pobytu žiadateľa.

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

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

Ako mám požiadať o dôchodok, keď som pracoval/a v zahraničí?

Rovnako, iba v žiadosti o dôchodok musíte uviesť, odkedy a dokedy ste pracovali v zahraničí, názov zamestnávateľa a priložíte potvrdenie zahraničného zamestnávateľa o tejto dobe.

5.7. ZAHRAŇIČIE A EÚ

Ak **poistenec** dosiahol dôchodkový vek podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, ale nezískal potrebný počet rokov **obdobia dôchodkového poistenia** na vznik nároku na dôchodkovú dávku, pri posudzovaní nároku na dôchodok sa bude **prihliadať aj na doby poistenia, ktoré získal v inom štáte, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte** (tieto doby poistenia sa pripočítajú k dobám poistenia získaným podľa právnych predpisov Slovenskej republiky).

Nárok na dôchodok podľa právnych predpisov Slovenskej republiky nevznikne, ak žiadateľ získal podľa právnych predpisov Slovenskej republiky **menej ako jeden rok** obdobia dôchodkového poistenia.

Posudzovanie nároku na dôchodok

Na vznik nároku na dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky sa nevyžaduje štátne občianstvo Slovenskej republiky. Na rozdiel od právneho stavu účinného pred 1. januárom 2004 už nie je ani potrebné, aby mal žiadateľ o dôchodok trvalý pobyt na území Slovenskej republiky.

Ak poistenec nezískal potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia podľa právnych predpisov Slovenskej republiky, ale získal dobu poistenia aj v inom štáte, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte, pri posudzovaní nároku na dôchodok sa bude prihliadať aj na doby,

ktoré sa započítavajú na dôchodkové účely podľa právnych predpisov druhého štátu.

Ak po započítaní dôb poistenia získaných v inom štáte, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte vznikne nárok na dôchodok, každý štát bude vyplácať sumu dôchodku zodpovedajúcu dobe poistenia, ktorá bola získaná podľa jeho právnych predpisov (Sociálna poisťovňa dôchodok teda prizná a bude vyplácať v sume zodpovedajúcej len obdobiu dôchodkového poistenia a zárobkom získaným v Slovenskej republike). Ak však poistenec v niektorom štáte získal dobu poistenia kratšiu ako jeden rok, príslušný štát dôchodok v zásade neprizná. V takomto prípade dobu poistenia kratšiu ako jeden rok započíta štát, ktorý priznáva dôchodok.

Potvrdzovanie dôb poistenia získaných v inom štáte

Ak bol poistenec dôchodkovo poistený (zabezpečený) v štáte, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte, **nie je potrebné po návrate do Slovenskej republiky** na účely nároku na dôchodkovú dávku z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky **predložiť Sociálnej poisťovni žiadne potvrdenie**, pretože Sociálna poisťovňa neeviduje doby poistenia získané podľa právnych predpisov iného štátu.

Hodnotenie týchto dôb prichádza do úvahy **až v konaní o nároku na dôchodkovú dávku** z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky, ktoré sa začína podaním žiadosti o priznanie dôchodkovej dávky, ak poistenec podľa právnych predpisov Slovenskej republiky nezískal potrebný počet rokov obdobia dôchodkového poistenia. V takomto prípade **Sociálna poisťovňa požiada nositeľa so-**

ciálneho poistenia daného štátu o potvrdenie dôb poistenia získaných podľa právnych predpisov tohto štátu. Na tieto účely je však potrebné, aby poistenec pri podaní žiadosti o dôchodkovú dávku z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky uviedol, že bol dôchodkovo poistený aj v inom štáte, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte a uviedol aj svoje číslo sociálneho poistenia v tomto štáte.

Ak je na účely nároku na dôchodkovú dávku z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky potrebné prihladať aj na doby poistenia získané v inom štáte, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte, tieto doby možno teda započítať len na základe potvrdenia **nositeľa sociálneho poistenia tohto štátu**, ktorý posúdi získané doby poistenia podľa právnych predpisov daného štátu a potvrdí ich získanie Sociálnej poisťovni. Ak ide o štát, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie, toto potvrdenie sa uvádza na tlačive E 205. Na tieto účely preto nie je potrebné, aby poistenec predložil Sociálnej poisťovni po návrate do Slovenskej republiky napríklad potvrdenie zamestnávateľa. Ak však poistenec má potvrdenie nositeľa sociálneho poistenia štátu, na ktorý sa vzťahujú koordinačné nariadenia Európskej únie alebo zmluvného štátu, o dobách poistenia získaných podľa právnych predpisov tohto štátu, môže ho Sociálnej poisťovni predložiť v konaní o nároku na dôchodkovú dávku z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky, čím môže prispieť k urýchleniu tohto konania.

Uplatnenie nároku na dôchodok

Ak poistenec získal doby poistenia v Slovenskej republike a aj v inom štáte, na ktorý

sa vzťahujú koordináčne nariadenia Európskej únie, alebo v zmluvnom štáte, stačí, aby podal len jednu žiadosť o dôchodok, ktorá sa zásadne považuje aj za žiadosť o dôchodok z dôchodkového poistenia druhého štátu.

Ak má žiadateľ **bydlisko na území Slovenskej republiky**, žiadosť o dôchodok z dôchodkového poistenia iného štátu, na ktorý sa vzťahujú koordináčne nariadenia Európskej únie alebo zmluvného štátu, podáva v príslušnej organizačnej zložke Sociálnej poisťovne.

Ak má žiadateľ **bydlisko na území iného štátu, na ktorý sa vzťahujú koordináčne nariadenia Európskej únie alebo na území zmluvného štátu**, žiadosť o dôchodok z dôchodkového poistenia Slovenskej republiky v zásade podáva prostredníctvom nositeľa sociálneho poistenia tohto štátu, a to aj vtedy, ak nežiada o dôchodok z dôchodkového poistenia štátu, na území ktorého má bydlisko.

Poukazovanie dôchodku

Od 1. januára 2004 sa dôchodky poukazujú do cudziny, a to aj do štátov, s ktorými Slovenská republika nemá uzatvorenú medzinárodnú zmluvu o sociálnom zabezpečení.

Do štátov, na ktoré sa vzťahujú koordináčne nariadenia Európskej únie, sa dôchodky vyplácajú **vopred v pravidelných mesačných lehotách**, vždy v pravidelne sa opakujúcich výplatných termínoch.

Bližšie informácie o dôchodkoch si môžete vyžiadať v Sociálnej poisťovni, resp. na webovej stránke www.socpoist.sk.

6. Zdaňovanie

V časti „Zdaňovanie“ nedošlo v oblasti zamedzenia dvojitého zdanenia k zmenám (**§ 45 zákona o dani z príjmu**).

Podľa zákona o daniach z príjmov sú daňovníkmi, ktorí majú daňovú povinnosť vzťahujúcu sa na príjmy plynúce tak zo zdrojov na území Slovenskej republiky (SR), ako aj na príjmy plynúce zo zahraničia tí daňovníci, ktorí majú na území SR trvalý pobyt alebo ktorí sa tu obvykle zdržiavajú. Obvyklým zdržívaním sa na území SR rozumieme zdržiavanie sa aspoň 183 dní v príslušnom kalendárnom roku, a to súvislo alebo v niekoľkých obdobiach. Takýmto daňovníkom hovoríme **daňoví rezidenti** alebo **daňovníci s neobmedzenou daňovou povinnosťou**. Tí, ktorí tieto podmienky nespĺňajú, sa nazývajú **daňoví nerezidenti** alebo **daňovníci s obmedzenou daňovou povinnosťou**. Patrí k nim aj daňovníci, ktorým plynú príjmy zo zdrojov na území SR a hranice republiky prekračujú denne alebo v dohodnutých časových obdobiach za účelom výkonu tejto činnosti.

Zákon o daniach z príjmov ustanovuje, že tieto skutočnosti platia iba vtedy, ak medzinárodná zmluva, ktorou je Slovenská republika viazaná, neustanovuje inak. Medzinárodná zmluva (**zmluva o zamedzení dvojitého zdanenia**) má teda nadradené postavenie nad zákonom o daniach z príjmov. Ak teda existuje zmluva medzi Slovenskou republikou a krajinou, s ktorou posudzujeme daňové vzťahy, aplikujeme pri riešení práva aj jednotlivé ustanovenia zmluvy.

Ak pri určení daňovej rezidencie daňovníka nastane konflikt záujmov a fyzická osoba je rezidentom oboch zmluvných štátov, jej postavenie bude určené nasledovne:

- osoba je rezidentom v tom zmluvnom štáte, v ktorom má stály byt. Ak má stály byt v oboch zmluvných štátoch, je rezidentom v tom štáte, ku ktorému má užšie osobné a hospodárske vzťahy,
 - ak nemožno určiť, o ktorý štát sa takto jedná alebo ak osoba nemá stály byt v žiadnom zmluvnom štáte, je rezidentom v tom štáte, v ktorom sa obvykle zdržuje,
 - ak sa táto osoba obvykle zdržuje v oboch zmluvných štátoch alebo v žiadnom z nich, je rezidentom v tom štáte, ktorého je stálym občanom,
 - ak je táto osoba štátnym občanom v oboch zmluvných štátoch alebo v žiadnom z nich, upravia príslušné úrady oboch štátov túto otázku vzájomnou dohodou (u nás je to Ministerstvo financií).
- Mzdy nejdú na ťarchu stálej prevádzkarne alebo základne prevádzkovej zamestnávateľom v štáte výkonu tejto činnosti.

Ak sa aspoň jedna z týchto podmienok nesplní, príjem sa zdaňuje v štáte výkonu činnosti.

Bližšie informácie o daniach môžete získať na webovej stránke www.drsr.sk.

Všeobecné pravidlo zdaňovania príjmov zo závislej činnosti stanovuje, že **príjem zo zamestnania je zdaniteľný v štáte skutočného výkonu činnosti**, teda tam, kde zamestnanec fyzicky vykonáva závislú činnosť. Výnimkou z uvedeného pravidla je splnenie nasledujúcich troch podmienok. Ak sa tieto podmienky splnia všetky súčasne, **príjem daňovníka zo závislej činnosti nebude podliehať zdaneniu v štáte skutočného výkonu činnosti, ale bude zdaniteľný v štáte rezidencie daňovníka.**

- Zamestnanec je fyzicky prítomný v druhom zmluvnom štáte (v štáte výkonu tejto činnosti) menej ako 183 dní v akomkoľvek dvanásťmesačnom období.
- Mzdy sa vyplácajú zamestnávateľom alebo v mene zamestnávateľa štátu, ktorý nie je rezidentom štátu, v ktorom sa činnosť vykonáva.

**UŽITOČNÉ
INFORMÁCIE**

ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY

Špitálska ulica č. 8
812 67 Bratislava
tel.: (+421 2) 5975 3051
www.upsvar.sk

OKRES DUNAJSKÁ STREDA

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

929 01 Dunajská Streda, Ádorská 41
tel.: (+ 421 31) 2440 999
fax: (+ 421 31) 590 4454

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA

929 01 Dunajská Streda 1, Hlavná ul. 32
tel.: (+ 421 31) 590 59 00
fax: (+ 421 31) 552 79 03
www.vszp.sk

OKRES KOMÁRNO

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

945 01 Komárno, M.R. Štefánika 9
tel.: (+ 421 35) 2444 999
fax: (+ 421 35) 77 01 675

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA

945 01 Komárno 1, Malá Jarková 18
P. O. Box 3
tel.: (+ 421 35) 770 03 18
fax: (+ 421 35) 770 03 19
www.vszp.sk

OKRES LEVICE

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

934 31 Levice, L. Štúra č. 53
tel.: (+ 421 36) 2440 303
tel.: (+ 421 36) 2441 310
fax: (+ 421 36) 741 12 43

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA

Sládkovičova 3
934 01 Levice 1, Sládkovičova 3
P. O. Box 101
tel.: (+ 421 36) 631 31 53
fax: (+ 421 36) 631 31 53
www.vszp.sk

OKRES NOVÉ ZÁMKY

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny

940 36 Nové Zámky, F. Kapisztóryho 1
tel.: (+ 421 35) 2440 999
fax: (+ 421 35) 64 20 728

VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÁ POISŤOVŇA

940 58 Nové Zámky 1, Kapisztóryho 5
P. O. Box 16
tel.: (+ 421 35) 640 44 36
fax: (+ 421 35) 64 04 430
www.vszp.sk

UŽITOČNÉ WEBOVÉ STRÁNKY

www.eures-t-danubius.eu

www.eures.sk

www.drsr.sk (Daňové riaditeľstvo SR)

www.socpoist.sk (Sociálna poisťovňa)

www.szp.sk (Spoločná zdravotná poisťovňa)

www.dovera.sk (Zdravotná poisťovňa Dôvera)

PRÁVNÝ MUDRC





EURES-T Danubius
Biskupa Királya č. 30
945 01 Komárno, Slovensko
tel: 00 421 35 2442 309
e-mail: info@eures-t-danubius.eu

eures-t-danubius.eu



Publikácia bola vydaná
s finančnou podporou
Európskej Únie.

eures.europa.eu