

Čo všetko môžu získať pracujúci penzisti

(Pravda; 178/2017; 03/08/2017; s.: 15,16,17,18,19; Peter Csernák ; Zaradenie: Užitočná pravda)

Viac ako 140-tisíc starobných dôchodcov si svoj príjem zlepšuje prácou. Okrem mzdy majú nárok aj na ďalšie benefity. Medzi najzaujímavejšie patrí možnosť zvýšiť si takto svoj dôchodok.

Peter Csernák

Pracujúci penzisti majú nárok na rovnaké výhody ako ostatní zamestnanci. Aj zo sociálneho poistenia môžu získať tie isté dávky. Jediným rozdielom je, že starobní penzisti už neplatia odvody na poistenie v nezamestnanosti, preto nemôžu ani dostať dávku v nezamestnanosti. Ak dôchodca pracuje na dohodu, zamestnávateľ mu zo mzdy nestrháva ani odvody na nemocenské poistenie.

Vďaka plateniu odvodov na dôchodkové poistenie môžu pracujúci penzisti požiadať o zvýšenie svojho dôchodku. "O zvýšenie dôchodku je možné žiadať listom najskôr od nasledujúceho dňa po ukončení dôchodkového poistenia," hovorí riaditeľ komunikačného odboru Sociálnej poisťovne Peter Višváder. Ak niekto počas roka neprestane pracovať, Sociálna poisťovňa mu dôchodok zvýši automaticky od 1. januára nasledujúceho roku. Automaticky zvýši penzie aj všetkým, ktorí síce počas roka prestali pracovať, no o zvýšenie nepožiadali. Pracovať môžu aj predčasní penzisti. Tí však musia počítať s tým, že keď sa zamestnajú, Sociálna poisťovňa im zastaví výplatu dôchodku. "Ak dôchodcovi, ktorému bola výplata predčasného starobného dôchodku zastavená z dôvodu povinného dôchodkového poistenia, zanikne povinné dôchodkové poistenie, môže Sociálnu poisťovňu požiadať o uvoľnenie výplaty predčasného dôchodku a súčasne o jeho zvýšenie za získané obdobie povinného dôchodkového poistenia. Žiadať môže neformálnou žiadosťou, v ktorej uvedie svoje identifikačné údaje, od ktorého dátumu žiada o uvoľnenie výplaty a zvýšenie sumy predčasného starobného dôchodku a za aké obdobie dôchodkového poistenia. Žiadosť podpíše a odošle ústrediu Sociálnej poisťovne. K žiadosti netreba prikladať žiadne prílohy," povedal Višváder.

Podľa údajov Sociálnej poisťovne si väčšina dôchodcov privyrába prácou na zmluvu. Vďaka tomu majú nárok na viacero výhod ako tí, čo pracujú na dohodu. "Dohodári sú v zmysle Zákonníka práce akoby zamestnanci druhej kategórie," tvrdí Viktor Križan, odborník na pracovné právo z Právnickej fakulty Trnavskej univerzity. Ľudia pracujúci na dohodu nemajú napríklad nárok na platenú dovolenku, platené voľno v prípade návštevy lekára, nemajú právo na príplatok za prácu nadčas, prácu vo sviatok, pracovnú pohotovosť a nočnú prácu. Nedostávajú ani príspevok na stravu.

AUTORSKÉ PRÁVA VYHRADENÉ

O koľko vám vďaka práci vzrastie dôchodok?

Človek v dôchodkovom veku. ktorý pracuje a nepoberá dôchodok

Človek, ktorý dosiahne dôchodkový vek, nemusí hneď požiadať o dôchodok. Ak pracuje a nedostáva dôchodok, má nárok na zvýšenie svojej penzie, ktorá by mu patrila ku dňu

dovršenía dôchodkového veku. Zvýšenie sa vypočíta ako súčin osobných mzdových bodov získaných po dosiahnutí dôchodkového veku a aktuálnej dôchodkovej hodnoty.

Takto vypočítaný dôchodok sa ďalej zvýši o pol percenta za každých 30 dní, keď senior bol dôchodkovo poistený, no nepoberal dôchodok, hoci mal naň nárok. Ak by niekto napríklad požiadal o dôchodok až po jednom roku po dosiahnutí dôchodkového veku, jeho penzia sa zvýši o šesť percent.

Príklady

Pani Rozália si popri dôchodku privyrába upratovaním v jednej firme. Pracuje len štyri hodiny týždenne na dohodu, a preto mesačne zarobí 40 eur. O koľko sa jej zvýši dôchodok, ak bude pracovať od 1. februára do 30. novembra 2017? V tomto roku dostáva penziu v sume 430 eur.

O zvýšenie dôchodku môže požiadať až po tom, čo prestane pracovať, teda od 1. decembra 2017. Najprv musíme vypočítať jej osobný mzdový bod, ktorý vyrátame ako súčin jej celkovej hrubej mzdy (400 eur) a všeobecného vymeriavacieho základu (10 596 eur). $OMB = 400/10\ 596$ $OMB = 0,0378$ Zvýšenie penzie sa následne vypočíta ako jedna polovica osobného mzdového bodu a aktuálnej dôchodkovej hodnoty (11,3505 eura). $Zvýšenie = OMB / 2 \times ADH$ $Zvýšenie = 0,0378 / 2 \times 11,3505$ $Zvýšenie = 0,215$ eura Táto suma sa následne pripočíta k pôvodne vyplácanému dôchodku vo výške 430 eur a výsledná suma sa zaokrúhli na desať eurocentov nahor. Od decembra by tak mala dostávať dôchodok vo výške 430,30 eura mesačne.

Pani Anna sa odl. februára 2017 zamestnala na zmluvu. Pracovať bude do konca novembra, pričom jej hrubý zárobok dosiahne 800 eur mesačne. V súčasnosti poberá starobný dôchodok vo výške 480 eur. O koľko sa jej zvýši dôchodok?

Najprv vypočítame jej osobný mzdový bod (OMB), ktorý sa vyráta ako celkový príjem (8 000 eur) vydelený všeobecným vymeriavacím základom (10 596 eur). $OMB = 8\ 000/10\ 596$ $OMB = 0,7551$ Zvýšenie sa vypočíta ako súčin jednej polovice jeho osobného mzdového bodu a aktuálnej dôchodkovej hodnoty (ADH na rok 2017 = 11,3505 eura). $Zvýšenie = (0,7551 / 2) \times 11,3505$ $Zvýšenie = 4,30$ eura (po zaokrúhlení) Táto suma sa pripočíta k pôvodne vyplácanému dôchodku a od 1. decembra bude preto dostávať dôchodok 484,30 eura mesačne.

O prepočítanie požiadate listom

Ak je starobný alebo predčasný dôchodca po priznaní nároku na dôchodok čo i len jeden deň dôchodkovo poistený, má právo na zvýšenie dôchodku. Povinne dôchodkovo poistení sú všetci ľudia pracujúci na zmluvu alebo na dohodu a živnostníci, ktorých minuloročný príjem prekročil 12-násobok minimálneho vymeriavacieho základu.

Žiadosť o zvýšenie penzie možno podať až po zániku dôchodkového poistenia, teda keď človek prestane pracovať. Ak by mal niekto dve alebo viacero dôchodkových poistení súčasne, môže podať žiadosť, až keďmu zaniknú všetky poistenia. Požiadať o prepočítanie dôchodku možno aj pri zmene zamestnávateľa (ak zároveň nemá aj iné dôchodkové poistenie, ktoré naďalej trvá). Vtedy pôvodné dôchodkové poistenie zanikne a bez ohľadu na to, že od nasledujúceho dňa vznikne nové poistenie, má penzista nárok na zvýšenie dôchodku. To platí

za predpokladu, ak poberateľ starobného dôchodku nemal v kalendárnom roku starobný dôchodok už raz po ukončení zamestnania zvýšený.

Neformálna žiadosť o zvýšenie dôchodku musí obsahovať identifikačné údaje (meno, priezvisko, rodné číslo, adresu), o čo sa žiada a odkedy (od nasledujúceho dňa po ukončení povinného dôchodkového poistenia). Musí byť vlastnoručne podpísaná a treba ju poslať na adresu Ústredia Sociálnej poisťovne, 29. augusta 8, 813 63 Bratislava, alebo ju možno osobne priniesť do ktorejkoľvek pobočky Sociálnej poisťovne či do podateľne Ústredia Sociálnej poisťovne. K žiadosti sa neprikladajú žiadne doklady.

Dôchodca môže požiadať o zvýšenie svojho dôchodku len raz počas kalendárneho roka. Ak niekto v tomto roku požiada o zvýšenie dôchodku a potom sa znovu zamestná, pričom bude dôchodkovo poistený, bude môcť znovu o prepočítanie penzie požiadať až v budúcom roku.

Nárok na zvýšenie penzie majú len pracujúci starobní a predčasní dôchodcovia. Invalidní penzisti, ktorí ešte nedovršili dôchodkový vek, sa síce tiež môžu zamestnať, ale Sociálna poisťovňa im z tohto dôvodu ich invalidný dôchodok nezvýši. Doba dôchodkového poistenia sa im zhodnotí až pri výpočte starobného dôchodku.

Poberateľom starobného dôchodku, ktorí pracujú a budú dôchodkovo poistení k 31. decembru, a tým, ktorým dôchodkové poistenie v tomto roku zanikne, no o zvýšenie penzie nepožiadajú, zvýši Sociálna poisťovňa starobné dôchodky od 1. januára nasledujúceho roku automaticky, bez žiadosti. O koľko sa dôchodok zvýši, určí Sociálna poisťovňa na základe údajov oznámených zamestnávateľom v mesačnom výkaze poistného v lehote najneskôr do 31. marca.

Starobný dôchodca sa zamestnal od 1. apríla 2017 na zmluvu a pracoval bude do 31. augusta 2017. Mesačne zarobí 500 eur. Jeho mesačný dôchodok je na úrovni 450 eur. Od 1. septembra požiada o zvýšenie dôchodku.

Najprv je potrebné vypočítať jeho osobný mzdový bod (OMB), ktorý sa vyráta ako jeho celkový príjem (2 500 eur) vydelený všeobecným vymeriavacím základom (10 596 eur). $OMB = 2\,500 / 10\,596$ $OMB = 0,2360$ Zvýšenie sa vypočíta ako súčin jednej polovice jeho osobného mzdového bodu a aktuálnej dôchodkovej hodnoty (ADH pre rok 2017 = 11,3505 eura). $Zvýšenie = (0,2360 / 2) \times 11,3505$ $Zvýšenie = 1,40$ eura (po zaokrúhlení) Táto suma sa pripočíta k pôvodne vyplácanému dôchodku a od 1. septembra bude preto dostávať dôchodok 451,40 eura mesačne.

Dôchodca Martin sa od 1. augusta zamestnal na dohodu. Pracovať bude len tento jeden mesiac, pričom jeho hrubý príjem bude 160 eur. O koľko sa mu zvýši dôchodok, ak v súčasnosti poberá penziu vo výške 410 eur?

Najprv musíme vypočítať jeho osobný mzdový bod, ktorý sa rovná podielu jeho celkovej hrubej mzdy (150 eur) a všeobecného vymeriavacieho základu (10 596 eur). $OMB = 160 / 10\,596$ $OMB = 0,0152$ Zvýšenie penzie vypočítame ako súčin polovice osobného mzdového bodu a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. Tá je v roku 2017 vo výške 11,3505 eura. $Zvýšenie = OMB / 2 \times ADH$ $Zvýšenie = 0,0152 / 2 \times 11,3505$ $Zvýšenie = 0,087$ Túto sumu následne pripočítame k doteraz vyplácanému dôchodku vo výške 410 eur a výslednú sumu zaokrúhlime na desať eurocentov nahor. Jeho penzia preto vzrastie na 410,10 eura. O zvýšení dôchodku

môže požiadať až po tom, čo mu zanikne dôchodkové poistenie, teda keď prestane pracovať. Žiadosť môže preto podať najskôr 1. septembra 2017.

PRÍKLADY SÚ LEN ILUSTRÁČNÉ.

Starobný dôchodca, ktorý dostáva plat I dôchodok

Zvýšenie dôchodku sa vypočíta ako súčin jednej polovice osobných mzdových bodov získaných po dovŕšení dôchodkového veku a aktuálnej dôchodkovej hodnoty.

Osobný mzdový bod sa odvíja od príjmu, z ktorého si platíte odvody. Aktuálna dôchodková hodnota sa mení každý rok v závislosti od vývoja priemerných platov v treťom štvrtroku. Tento rok je na úrovni 11,3505 eura.

Pracujúci predčasný dôchodca

Pracovať môže aj predčasný dôchodca. Ak mu z tejto práce vznikne povinné dôchodkové poistenie, Sociálna poisťovňa mu zastaví výplatu dôchodku. Keďže povinne dôchodkovo poistení sú aj dohodári, predčasný penzista nebude dostávať dôchodok, ani keď sa zamestná na dohodu.

Po skončení práce môžu predčasní penzisti požiadať Sociálnu poisťovňu o uvoľnenie výplaty dôchodku a zároveň o zvýšenie svojho dôchodku. To sa vypočíta ako súčin osobných mzdových bodov a aktuálnej dôchodkovej hodnoty. Zároveň sa im dôchodok zvýši o pol percenta za každých začatých 30 dní, keď dôchodok nepoberali, pretože pracovali. Požiadať o toto polpercentné zvýšenie môžu až po dosiahnutí dôchodkového veku.

Ako sa pracujúcim zvýši minimálny dôchodok

Suma zvýšenia za ďalšie obdobie dôchodkového poistenia sa pripočíta k sume starobného dôchodku bez zvýšenia na minimálny dôchodok.

Posúdi sa, či trvá nárok na zvýšenie sumy starobného dôchodku na minimálnu sumu dôchodkových príjmov (minimálny dôchodok).

Príklad

Penzista poberal dôchodok vo výške 265,80 eura mesačne. Keďže odpracoval 43 rokov a 290 dní (kvalifikované obdobie pre určenie minimálneho dôchodku), má nárok na minimálny dôchodok vo výške 328,90 eura mesačne. V roku 2017 odpracoval 84 dní a vyšlo mu, že mu za toto obdobie patrí suma zvýšenia vo výške 1,40 eura mesačne. Túto sumu pripočítame k pôvodne vyplácanému dôchodku (bez zvýšenia na minimálny) vo výške 265,80 eura, čo je spolu 267,20 eura. Keďže odpracoval 84 dní, zvýši sa mu kvalifikované obdobie na 44 rokov a 9 dní, preto bude mať od 1. mája 2017, odkedy požiadal o zvýšenie svojho dôchodku, nárok na minimálny dôchodok vo výške 334,80 eura mesačne. Jeho penzia preto vzrastie o 5,90 eura mesačne.

Invalidný dôchodok si prácou nezvýšite

Invalidní dôchodcovia nemajú na rozdiel od starobných a predčasných penzistov nárok na zvýšenie svojho dôchodku vďaka tomu, že pracovali a platili odvody. Zaplatené odvody sa im zohľadnia až pri výpočte starobného dôchodku, o ktorý môžu požiadať po dosiahnutí dôchodkového veku.

Na základe žiadosti o priznanie starobného dôchodku Sociálna poisťovňa vypočíta sumu starobného dôchodku. Túto sumu porovná so sumou vyplácaného invalidného dôchodku a naďalej bude vyplácať ten dôchodok, ktorého suma bude vyššia. Dôchodcovi sa tak vždy bude vyplácať ten dôchodok, ktorý je preňho výhodnejší. Ak poberateľ invalidného dôchodku nepožiadava o priznanie starobného dôchodku, bude sa mu aj po dovŕšení dôchodkového veku vyplácať invalidný dôchodok v sume, ktorá môže byť nižšia ako suma starobného dôchodku.

O priznanie starobného dôchodku môže poberateľ invalidného dôchodku požiadať prostredníctvom pobočky Sociálnej poisťovne v mieste svojho trvalého bydliska, najskôr pri dosiahnutí dôchodkového veku alebo kedykoľvek po tomto dátume.

Na čo majú nárok dohodári a na čo zamestnanci na zmluvu

Aké výhody musí zamestnávateľ poskytnúť svojim zamestnancom, závisí predovšetkým od toho, či preňho pracujú na zmluvu, alebo na dohodu. Vo všeobecnosti platí, že klasickí zamestnanci majú nárok na oveľa viac výhod ako tí, ktorí sú zamestnaní na dohodu.

Ľudia pracujúci na dohodu

Zamestnávateľ im musí vyplácať aspoň minimálnu mzdu. V tomto roku je hodinová minimálna mzda vo výške 2,50 eura. To znamená, že ak za mesiac odpracujete 40 hodín na dohodu, zamestnávateľ vám musí vyplatiť v hrubom aspoň 100 eur.

Majú nárok na voľno v prípade dôležitých osobných prekážok v práci. Zamestnávateľ im preto musí poskytnúť voľno napríklad na návštevu lekára. Na rozdiel od riadnych zamestnancov však majú nárok len na neplatené voľno. Zamestnávateľ im naďalej nemusí poskytnúť voľno na presťahovanie ani na nájdenie nového pracovného miesta, ak dostanú výpoveď.

Týkajú sa ich aj ustanovenia o pracovnom čase. Počas 24 hodín nemôžu ľudia pracujúci na dohodu odpracovať viac ako 12 hodín. Mladiství zamestnanci môžu v priebehu 24 hodín odpracovať maximálne 8 hodín.

Aké dávky môžete získať, ak popri penzii pracujete

Nemocenská dávka

Poskytuje sa poistencovi v prípade, že bol pre chorobu alebo úraz uznaný dočasne práceneschopným na výkon zárobkovej činnosti alebo mu bolo nariadené karanténne opatrenie.

Od 1. do 3. dňa práceneschopnosti dostane penzista nemocenské vo výške 25 percent denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Od 4. dňa nemocenské dosahuje 55 percent z vymeriavacieho základu. Polovičné nemocenské patrí poistencovi, ktorý si

práceschopnosť privodil v dôsledku požitia alkoholu alebo iných návykových látok.

Nemocenské sa vypláca za kalendárne dni. Prvých 10 dní ho platí zamestnávateľ a od 11. dňa Sociálna poisťovňa. Nárok na nemocenskú dávku zanikne ukončením dočasnej pracovnej neschopnosti. Najdlhšie ju možno poberať 52 týždňov.

Odvody na nemocenské poistenie platia starobní, predčasní aj invalidní dôchodcovia pracujúci na zmluvu a predčasní a invalidní penzisti zamestnaní na dohodu. Neplatia ich len starobní dôchodcovia, ktorí pracujú na dohodu. Tí preto ani nemôžu získať nemocenské dávky.

Ošetrovné

Nárok na ošetrovné vzniká v prípade vzniku potreby osobného a celodenného ošetrovania chorého dieťa, chorého manžela, chorej manželky, chorého rodiča alebo chorého rodiča manžela (manželky), ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia lekára nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou osobou alebo osobnej a celodennej starostlivosti o zdravé dieťa do desiatich rokov veku, ak dieťaťu bolo nariadené karanténne opatrenie, alebo ak predškolské zariadenie alebo zariadenie sociálnych služieb, v ktorých sa poskytuje dieťaťu starostlivosť, alebo škola, ktorú dieťa navštevuje, boli rozhodnutím príslušných orgánov uzavreté alebo v nich bolo nariadené karanténne opatrenie alebo fyzická osoba, ktorá sa inak o dieťa stará, ochorela, bolo jej nariadené karanténne opatrenie alebo bola prijatá do ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia, a preto sa nemôže o dieťa starať.

Sociálna poisťovňa vypláca ošetrovné vo výške 55 percent z denného alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Dávka sa poskytuje za kalendárne dni. Nárok na ošetrovné zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa. Najviac ho možno poberať desať kalendárnych dní.

Zamestnanci na zmluvu

Dovolenka

Ľudia zamestnaní na pracovnú zmluvu majú nárok na minimálne štyri týždne platenej dovolenky za rok a po dosiahnutí 33 rokov na päť týždňov. Dohodári zostali o dovolenku naďalej ukrátení.

Obedy

Riadnym zamestnancom musí zamestnávateľ zabezpečiť po odpracovaní viac ako štyroch hodín jedlo alebo im poskytnúť stravný lístok. Minimálna suma stravného lístka je v súčasnosti 3,38 eura, z čoho musí zamestnávateľ uhradiť 55 percent. Dohodári môžu dostať stravné lístky, len ak im ich zamestnávateľ prizná v kolektívnej zmluve.

Odstupné pri výpovedi

Zamestnanci pracujúci na zmluvu majú nárok na odstupné, ak pre zamestnávateľa odpracovali aspoň jeden rok. Dohodárov je možné aj naďalej prepustiť bez nároku na odstupné.

Odchodné pri odchode do dôchodku

Zamestnancovi patrí pri prvom skončení pracovného pomeru po získaní nároku na dôchodok odchodné vo výške minimálne jednej mzdy. Ak niekto pracuje len na dohodu, nárok na odchodné mu nevznikne.

Komplikovanejšie prepustenie

Zamestnanec pracujúci na zmluvu, ktorý dostane výpoveď, má nárok na výpovednú dobu jeden až tri mesiace v závislosti od toho, ako dlho pre firmu pracuje. Dohodári majú nárok len na 15-dňovú výpovednú dobu. Zamestnávateľ nemusí prepustenie dohodára ani špeciálne zdôvodňovať.

Bonusy za sviatok

Za prácu nadčas, nočnú prácu a prácu cez sviatky majú zamestnanci nárok na mzdové zvýhodnenie, respektíve náhradu mzdy za sviatok. Dohodárom nemusia zamestnávatelia v týchto prípadoch dávať žiadne príplatky. Bez ohľadu na to, kedy pracujú, dostanú len základný plat.

Dávka v nezamestnanosti

Poistenie v nezamestnanosti spomedzi penzistov platia len pracujúci invalidní dôchodcovia s poklesom schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o maximálne 70 percent. Invalidní penzisti s vyšším poklesom a takisto predčasní a starobní dôchodcovia odvody na poistenie v nezamestnanosti neplatia, preto nemôžu dostať ani dávku v nezamestnanosti.

Nárok na dávku v nezamestnanosti vznikne, ak bol poistenec v posledných troch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistený pre prípad nezamestnanosti aspoň dva roky, teda 730 dní. V prípade, že bol niekto zamestnaný len na dobu určitú, môže mu vzniknúť nárok na dávku aj vtedy, ak 730 dní dôchodkového poistenia získal v posledných štyroch rokoch.

Dávka v nezamestnanosti sa poskytuje za kalendárne dni a jej výška dosahuje 50 percent denného vymeriavacieho základu. Nezamestnaný by tak mal dostať polovicu svojho doterajšieho hrubého príjmu. Maximálne sa dávka v nezamestnanosti vypočíta z dvojnásobku priemerného platu spred dvoch rokov.

Človek, ktorý získal 730 dní obdobia poistenia v nezamestnanosti v posledných troch rokoch, môže dávku v nezamestnanosti poberať šesť mesiacov. Ak 730 dní poistenia získal v posledných štyroch rokoch, môže podporu dostávať maximálne štyri mesiace.

Dávky z úrazového a garančného poistenia

Všetci zamestnávatelia sú povinné úrazovo a garančne poistiť. Na toto poistenie platí odvody vždy len zamestnávateľ, nie zamestnanec. Na dávky z úrazového a garančného poistenia majú napriek tomu nárok zamestnanci.

Z úrazového poistenia vzniká zamestnancom, ktorí utrpeli pracovný úraz alebo im bola zistená choroba z povolania, nárok na úrazové dávky, o ktorých rozhoduje príslušná pobočka

Sociálnej poisťovne (napr. úrazový príplatok, jednorazové vyrovnanie, náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením, v prípade úmrtia následkom pracovného úrazu vzniká nárok na náhradu nákladov spojených s pohrebom, nárok na jednorazové odškodnenie).

O úrazovej rente rozhoduje Sociálna poisťovňa, ústredie, na úrazovú rentu však nemá nárok pracujúci starobný dôchodca ani osoba s priznaným predčasným starobným dôchodkom. Pracujúci invalidný dôchodca, pokiaľ nedovršil dôchodkový vek, na úrazovú rentu nárok má.

Zamestnávateľ je tiež garančne poistený, takže ak sa stane platobne neschopným a nevyplatí svojim zamestnancom oprávnené nároky z pracovnoprávneho vzťahu, títo zamestnanci si ich môžu uplatňovať z garančného poistenia.

Koľko môžete zarobiť, aby vám štát vrátil dane

Väčšina dôchodcov nemá nárok na žiadnu sumu nezdaniteľného minima, pretože sa ich nezdaniteľná suma znižuje o vyplatený dôchodok. Všetci penzisti však môžu využiť to, že príjem nižší ako polovica nezdaniteľného minima sa vôbec nezdaňuje.

V tomto roku je výška nezdaniteľného minima na úrovni 3 803,33 eura. Od dane je preto oslobodený príjem do výšky 1901,67 eura. Dôchodcovia tak môžu zarobiť priemerne 158 eur mesačne a nezaplatia žiadnu daň.

O tom, či je príjem oslobodený od dane, rozhoduje vždy celkový hrubý zárobok pred odpočítaním odvodov. Nestačí preto, ak je základ dane nižší ako polovica nezdaniteľného minima, ale posudzuje sa vždy celý zárobok. Do úvahy sa pritom berú všetky príjmy spoločne.

Penzisti, ktorí zarobia viac, ako je polovica nezdaniteľného minima, musia zaplatiť zvyčajne daň z celého príjmu. Ich nezdaniteľná suma sa totiž znižuje o vyplatený dôchodok. Počíta sa pritom iba riadny dôchodok, na vianočný príspevok sa neprihliada. V tomto roku tak môžu aspoň časť nezdaniteľného minima využiť penzisti, ktorých mesačná penzia nepresahuje 316,90 eura.

Nezdaniteľná suma sa znižuje len tým ľuďom, ktorí poberajú dôchodok celý rok alebo im bol spätne priznaný k začiatku roku. V prípade, že niekto začne poberať dôchodok až počas tohto roku, môže si ešte uplatniť celé nezdaniteľné minimum. A to aj v prípade, že bude pracovať len niekoľko mesiacov. Novým dôchodcom môže vďaka tomu vzniknúť preplatok na dani, keďže zamestnávateľ im každý mesiac uplatňoval len jednu dvanástinu z celoročného nezdaniteľného minima a oni si v daňovom priznaní alebo ročnom zúčtovaní odpočítajú celú sumu.

Pracujúci invalidní dôchodcovia si môžu odpočítať celú nezdaniteľnú sumu. bez ohľadu na to, aký invalidný dôchodok dostávajú. Majú preto nárok na nezdaniteľné minimum vo výške 3 803,33 eura.

Slovenské platy na chvoste. Viac si z výplaty môžu dovoliť aj Turci či Čiľania (finweb.hnonline.sk; 02/08/2017; rdu ; Zaradenie: Finweb)

<http://finweb.hnonline.sk/ekonomika/1004644-slovenske-platy-na-chvoste-viac-si-z-vyplaty-mozu-dovolit-aj-turci-ci-cilania>

Slovenská ekonomika je v dobrej kondícii, politici sa chvália najnižšou mierou nezamestnanosti v histórii, nedostatok pracovníkov vytvára tlak na rast miezd. V porovnaní s vyspelou západnou Európou ale ostávajú bezdetní Slováci aj naďalej chudobnými príbuznými.

Organizácia pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) každoročne vydáva ročenku, kde porovnáva hrubý príjem občanov členských zemí, ale aj hodnoty, ktoré pracujúcim reálne prídu na účet.

Prepočítané podľa parity

Navyše sú tieto hodnoty prepočítané podľa parity kúpnej sily. To znamená, že sú zohľadnené rôzne cenové relácie výrobkov a služieb v jednotlivých štátoch (drahšie služby v Nemecku, lacnejšie v Mexiku, a tak ďalej).

Bezdetný Slovák si v roku 2016, aspoň podľa OECD, ročne v čistom zarobil 17 542 dolárov, čo je v prepočte 14 850 eur. Mesačne si tak prílepil o 1 238 eur.

Bohatší Turci

Táto suma je nielen ďaleko od priemeru krajín OECD (31 607 dolárov), ale aj väčšiny členských krajín. Vyššie sumy na výplatných páskach videli Česi, Poliaci, Estónci, Gréci, ale aj Turci či Čiľania. O Nemcoch, Francúzoch či Američanoch nehovoriac.

Menej ako bezdetní Slováci zarobili len obyvatelia Maďarska, Lotyšska a Mexika.

V tabuľke si pozrite, koľko eur v čistom zarobili obyvatelia krajín OECD v roku 2016:

Priemerný čistý príjem bezdetných obyvateľov krajín OECD (v dolároch)
Infogram

Najbohatší Švajčiari

Z tabuľky vyplýva, že bezdetný Švéd si môže zo svojej výplaty dovoliť dvojnásobok toho, čo Slovák. Ešte viac si môžu dovoliť Dáni, Rakúšania, či Nóri.

Najviac si zo svojej výplaty môže dovoliť bezdetný Švajčiar - viac ako trojnásobok toho, čo obyvateľ Slovenska.

Dohody dali čiernej práci červenú

(HN; 148/2017; 03/08/2017; s.: 16; KUL, KOK, SOK ; Zaradenie: PORADCA)

20 OTÁZOK A ODPOVEDÍ

Zmeny pre ľudí evidovaných na úradoch práce Čo musí dohoda obsahovať Aké výhody a benefity čerpať Platenie odvodov a výnimky Vy sa pýtate, experti radia

Možnosti práce sa pre nezamestnaných pri niektorých úväzkoch pred štyrmi mesiacmi zmenili. Pozrite sa, aké novinky to prinieslo do praxe. Čo radia odborníci tým, ktorí sa chcú zamestnať na dohodu.

ZAMESTNANIE

Mesačná odmena za prácu pre uchádzača evidovaného na Úrade práce nesmie presiahnuť sumu životného minima.

1. Novinky od mája

Od mája nezamestnaných zasiahli zmeny pri dohodách. Pre ktoré skupiny ľudí bude naďalej výhodné pracovať na dohodu a komu to skomplikovalo život?

V prvom rade sa tieto zmeny týkali len nezamestnaných. Zaviedli sa nové limity z hľadiska dĺžky obdobia, počas ktorého môžu nezamestnaní pracovať na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, a to v úhrne do 40 dní za kalendárny rok. Ďalej sa zaviedol limit na maximálne jednu dohodu počas tohto obdobia, teda zakázal sa pre nezamestnaných súbeh viacerých dohôd. Taktiež takáto dohoda by nemala byť uzatvorená s posledným zamestnávateľom, ako ani so zamestnávateľom, ktorý človeka odmietol zamestnať po sprostredkovaní úradom práce, a to počas šiestich mesiacov od sprostredkovania.

2. Ďalšie možnosti

Aké možnosti majú nezamestnaní na úradoch práce, ak si chcú popri evidencii privyrábať?

Okrem klasických dohôd o vykonávaní prác mimo pracovného pomeru môžu robiť osobnú asistenciu alebo sa môžu zúčastňovať na dobrovoľnej vojenskej príprave, resp. môžu pomáhať aj Štatistickému úradu pre štatistiky rodinných účtov.

3. Odpracované dni

Ako sa myslí to, že nezamestnaný môže odpracovať 40 dní v roku? Čo ak niekto odpracuje hoci len hodinu denne na dohodu?

Zákon o službách zamestnanosti limituje pre nezamestnaných možnosť pracovať na dohodu maximálne 40 dní v kalendárnom roku. Tento limit hovorí o čase trvania dohody. Preto sa do limitu započítava počet kalendárnych dní trvania dohody. V žiadnom prípade nie skutočne odpracovaný čas. Na druhej strane, aj tu platia ďalšie limity, a to v zmysle Zákonníka práce. Podľa neho je možné uzatvoriť dohodu o vykonaní práce maximálne na 350 hodín a dohodu o vykonaní pracovnej činnosti maximálne na 10 hodín týždenne. Preto je potrebné brať do úvahy všetky uvedené obmedzenia.

4. Výhody evidencie

Aké výhody má pre človeka, ak je evidovaný na úrade práce?

Najväčšou výhodou pre uchádzača o prácu v evidencii na úrade práce predstavuje skutočnosť, že na účely zdravotného poistenia sa stáva poistencom štátu. Druhou výhodou je možnosť poberať sociálne dávky vyplývajúce z poistenia v nezamestnanosti, samozrejme, ak splnil ďalšie podmienky potrebné na priznanie tejto dávky, ako je napríklad čas predchádzajúceho poistenia v nezamestnanosti aspoň dva roky a podobne.

5. Porovnateľný rozsah

Ak niekto niekoho zamestnával na dohodu, je to porovnateľné ako pri zamestnaní?

Nie je to porovnateľné z hľadiska možného pracovného výkonu. Dohody vykonávané mimo pracovného pomeru by mali predstavovať doplnok ku klasickým pracovným pomerom. Preto pre ne platia vyššie uvedené limity rozsahu prác. Čo sa týka nákladov na cenu práce, je dôležité rozlišovať, kto vykonáva prácu na dohodu. Iné sú sociálne odvody napríklad pre dôchodcov, študentov alebo nezamestnaných.

6. Mesačná odmena

Čo platí pri práci na dohody v tomto roku? Je tam niečo zásadné?

Zásadné zmeny sa týkajú oblasti dohôd len pre nezamestnaných. Okrem rozsahu práce vykonávanej na dohodu popri evidencii na úrade práce je dôležité aj to, aby mesačná odmena za túto dohodu nepresiahla výšku životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu. Ďalej takýto nezamestnaný je povinný informovať úrad práce o uzavretí dohody a predložiť na úrad práce kópiu dohody. Táto povinnosť platí, aj keď má uzatvorenú dohodu ešte pred tým, ako podá na úrad práce žiadosť o zaradenie do evidencie.

7. Dohoda vs. zmluva

Podľa akých kritérií by sa mal zamestnávateľ rozhodovať, či niekoho zamestná na pracovnú zmluvu alebo na dohodu?

Dohody by mali byť pre zamestnávateľov výnimočnou voľbou, keďže sú určené na splnenie úlohy vymedzenej výsledkom (dohoda o vykonaní práce) či na vykonávanie príležitostnej činnosti vymedzenej druhom práce (dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Ide o tri typy dohôd, ktoré upravuje Zákonník práce. Dohodári nie sú v pracovnom pomere. Avšak odvody sa za nich platia, až na určité výnimky (študenti, dôchodcovia) v rovnakej výške ako pri pracovnom pomere. Na dohodára sa nevzťahuje taký rozsah práv a povinností ako na zamestnanca.

8. Výška odmeny

Ako je to s odmeňovaním dohodára podľa náročnosti práce?

Na dohody sa na rozdiel od pracovných zmlúv nevzťahujú minimálne mzdové nároky. Dohodár má nárok len na minimálnu odmenu 2,50 eura za hodinu, a to za akúkoľvek prácu vykonávanú na dohodu, bez ohľadu na jej náročnosť. Nemá nárok ani na príplatok za sviatok, za nočnú prácu, za sťažený výkon práce, na stravu, ani nárok na dovolenku. Zamestnávateľ,

na rozdiel od človeka v pracovnom pomere, nie je povinný pridelovať dohodárovi prácu.

9. Prestávky a oddych

Aké výhody má dohodár, pokiaľ ide o odpočinok po práci?

Jeho pracovný čas počas 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín, u mladistvého do 18 rokov osem hodín. Ak má pracovať viac ako šesť hodín, má nárok na polhodinovú prestávku a mladistvý, ak má pracovať viac ako štyri hodiny, na hodinovú. Ďalej mu patrí nepretržitý odpočinok najmenej 12 hodín počas 24 hodín a mladistvému najmenej 14-hodinový. Dostať má dva dni odpočinku v týždni. Existujú však výnimky. Vzťahuje sa na neho aj zákaz práce v dňoch pracovného pokoja. Aj tu existujú zákonné výnimky. Zamestnávateľ mu nemôže nariadiť pracovnú pohotovosť ani prácu nadčas.

10. Osobné voľno

Ak potrebuje dohodár voľno, musí mu ho zamestnávateľ dať?

Má nárok na ospravedlnenie neprítomnosti počas čerpania péenky, materskej a rodičovskej dovolenky, počas ošetrovania chorého člena rodiny, ak ho potrebuje na svoje vyšetrenie alebo ak sprevádza rodinného príslušníka. Patrí mu voľno aj na účasť na pohrebe blízkej osoby, v prípade úmrtia v domácnosti a na ďalší deň, ak obstaráva pohreb. Za tento čas dohodárovi nárok na náhradu odmeny neprislúcha.

11. Splatnosť odmeny

Dokedy má zamestnávateľ dohodárovi zaplatiť odmenu?

Najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po vykonaní práce. To platí v prípade dohody o pracovnej činnosti, ako aj dohody o brigádnickej práci študentov. V prípade dohody o vykonaní práce je splatnosť odmeny po vykonaní a odovzdaní práce.

12. Vykonanie práce

Čo musí obsahovať dohoda o vykonaní práce?

Uzavára ju zamestnávateľ so zamestnancom, ak ide o prácu vymedzenú výsledkom. Potrebné je dohodnúť: výsledok, ktorý sa má dosiahnuť, odmenu, čas, v ktorom sa má úloha vykonať, počet hodín/rozsah práce. Rozsah práce nesmie presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku. Uzavára sa najviac na 12 mesiacov a najneskôr deň pred začatím, vždy písomne. Absencia písomnej formy znamená neplatnosť dohody.

13. Obsah dohody o pracovnej činnosti

Ako sa uzavára dohoda o pracovnej činnosti?

Uzavára sa na príležitostnú činnosť. Musí byť písomná, inak je neplatná. Zamestnávateľ je povinný dojednať: dohodnutú prácu, odmenu, rozsah pracovného času a obdobie, na ktoré sa uzavára. Na jej základe možno vykonávať pracovnú činnosť najviac desať hodín týždenne.

Uzatvára sa najviac na 12 mesiacov.

14. Študentská brigáda

Kedy môže zamestnávateľ uzavrieť dohodu so študentom?

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže uzatvoriť so žiakom strednej školy alebo študentom dennej formy vysokoškolského štúdia, ktorý má pod 26 rokov. Dohoda musí obsahovať: prácu, odmenu, rozsah pracovného času, obdobie, na ktoré sa uzatvára. Môže byť najviac na rok a písomná. Na základe dohody možno vykonávať prácu v rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere.

15. Zamestnávanie mladistvých

Ako je to so zamestnávaním ľudí, ktorí štatút študenta nemajú?

Zamestnávateľ nesmie v dohode o brigádnickej práci študenta dohodnúť ako deň nástupu do práce taký, ktorý by predchádzal dňu, keď skončí povinnú školskú dochádzku. Tá je desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dosiahne 16 rokov. Žiak skončil plnenie dochádzky, ak od začiatku plnenia povinnej školskej dochádzky absolvoval desať rokov vzdelávania v školách alebo dňom 31. augusta príslušného školského roka, v ktorom dovŕšil 16. rok veku.

16. Pracovníci z tretích krajín

Prichádzajú k nám pracovať ľudia z tretích krajín. Zvyknú "zneužívať" prácu na dohodu?

Zamestnávateľ môže zamestnať cudzincov z tretích krajín výlučne v pracovnom pomere, ich zamestnávanie na dohody inšpektorátmi práce nebolo zistené.

17. Zneužívanie dohôd

Aké prípady porušovania dohôd zaznamenávajú inšpektoráty práce?

Zamestnávanie výlučne na dohody, keď zamestnávateľ svoju sústavnú činnosť nevykonáva prostredníctvom žiadnych zamestnancov v pracovnom pomere. Pozmeňovanie evidencie vykonanej práce (pracovného času) a v súvislosti s tým vyplácanie časti odmeny mimo oficiálneho účtovníctva "na ruku". Fiktívne obchádzanie inštitútu dočasného pridelenia niektorými pracovnými agentúrami tým, že sú činnosti vykonávané zamestnancami formálne pokryté zmluvami o externej dodávke služieb (outsourcing), ktoré vykonávajú často najmä zamestnanci – dohodári.

18. Daňové úľavy

Som dohodár. Na čo si mám dať pozor?

Dohodár by mal dávať pozor a mal by mať aspoň hrubý prehľad o tom, čo u ktorého zamestnávateľa podpisuje – na mysli mám daňové a odvodové úľavy, a to najmä v prípade, ak má dohôd v priebehu jedného mesiaca viac. V priebehu jedného mesiaca môže podpísať

maximálne jedno vyhlásenie o uplatnení nezdaniteľnej časti základu dane a dohodár – študent maximálne jedno čestné vyhlásenie o odvodovej výnimke. Najmä študenti sa občas pomýlia, čím môžu spôsobiť zbytočné komplikácie zamestnávateľovi, ako aj sebe.

19. Preddavky

Musia si vysporiadať dane aj dohodári, napríklad študenti, ktorí zarobia za rok menej ako 1 901,67 eura?

Nie, nikto im to neprikazuje. Ak zarobili v hrubom menej, respektíve presne 1 901,67 eura, nemusia robiť nič. Ak im zamestnávateľ nič nezrazil (tým, že si napríklad správne uplatnili nezdaniteľnú časť), tak nič nezískajú ani dobrovoľným podaním daňového priznania. Naopak, ak im zamestnávateľ nejaké preddavky zrazil, podaním daňového priznania ich získajú späť.

20. Odvodové výnimky

Ako sa dá z dohody vyťažiť maximum?

Už v priebehu roka môže byť vhodné uplatniť si nezdaniteľnú časť základu dane, to je suma 316,94 eura mesačne. Do tejto sumy mesačnej odmeny sa u jedného zamestnávateľa nezráža daň. A dohodár – študent aj odvodovú úľavu 200 eur, do tejto sumy mesačnej odmeny sa u jedného zamestnávateľa neplatia odvody do Sociálnej poisťovne. (KUL, KOK, SOK)

Zdroj - Róbert Kalmár, team líder VGD Slovakia; Judita Richterová, hovorkyňa Národného inšpektorátu práce; Peter Furmaník, autor portálu Ľudskourečou.sk

Výskyt rakoviny kože na Slovensku stúpa, aj medzi mladými

(2. augusta 2017, ZdN)

2. august 2017 - Len na festivale Pohoda odborníci v stánku VŠZP odporučili okamžité vyšetrenia 65 mladým ľuďom, ktorí si nechali skontrolovať znamienka.

Počet chorých na rakovinu kože na Slovensku stúpa. Potvrdzujú to aj štatistické údaje najväčšej zdravotnej poisťovne, VŠZP. Vlni sa na toto ochorenie liečilo ich takmer 29-tisíc poistencov, ktorým VŠZP uhradila liečbu za viac ako 7,7 miliónov eur. Vyše 10 % z nich bolo vo veku 15 – 50 rokov.

„Najviac poistencov VŠZP liečených na rakovinu kože žije v Bratislavskom kraji, najmenej má trvalý pobyt v Košickom kraji. Medzi pacientmi dominujú ženy“, uviedla hovorkyňa VŠZP Viktória Vasilenková.

Nárazové slnenie sprevádzané spálením kože najmä v detskom veku je po genetickej predispozícii druhým hlavným rizikovým faktorom vzniku melanómu kože. „Vzhľadom na to, že pre jeho liečbu je rozhodujúce štádium, v ktorom sa ochorenie zachytí, VŠZP pripravila na leto aktivity zamerané na prevenciu kožných nádorov. Záujem o ne prejavilo takmer 700 účastníkov známeho hudobného festivalu Pohoda, ktorí využili možnosť získať informácie o fototype kože a dať si skontrolovať znamienka. Odborníci v stánku VŠZP odporučili ďalšie okamžité vyšetrenia 65 mladým ľuďom“, dodala hovorkyňa.

Keďže malígny melanóm môže vzniknúť nielen zmenou pôvodného znamienka, ale aj celkom spontánne, dermatovenerologička MUDr. Darina Repková z Banskej Bystrice upozorňuje, že akékoľvek podozrivé zmeny na koži, či už vizuálne alebo pociťové, patria do rúk odborníkov.

V prevencii rakoviny kože bude VŠZP najbližšie pokračovať na tatranskom festivale Medvedie dni, ktorý sa uskutoční začiatkom augusta na Hrebienku. „Počas celého roka organizuje VŠZP v rôznych častiach Slovenska aj podujatie s názvom Dni pre vaše zdravie. Jeho cieľom je naučiť ľudí, že mať zdravie pod kontrolou sa oplatí“, dodala Vasilenková.

Rôzne – Výber z tlače (3. augusta 2017-TASR)

Tieto výhody poskytujú firmy svojim zamestnancom najčastejšie

Bratislava – Flexibilná pracovná doba či príspevky na vzdelávanie. Toto sú najčastejšie výhody, ktoré poskytujú firmy svojim zamestnancom. Ukázal to prieskum personálnej agentúry Grafton Slovakia na vzorke 1611 kandidátov a 500 opýtaných spoločností.

Firemná kultúra do veľkej miery vplýva na spokojnosť a výkon zamestnancov. Rozdiel v produktivite medzi šťastnými a nešťastnými zamestnancami dosahuje viac ako jednu pätinu. Prieskum však ukázal, že menej ako polovica slovenských firiem považuje atmosféru na pracovisku a firemnú kultúru za dôležitú.

Šťastní pracovníci sú pritom o 12 % produktívnejší ako nespokojní, ktorých produktivita je o 10 % slabšia ako priemer. Štúdia Columbia University zase ukázala, že fluktuácia pracovníkov spoločností s firemnou kultúrou dosahuje 13,9 %, v porovnaní so spoločnosťami bez firemnej kultúry, kde percento fluktuácie dosahuje až 48,4 %.

Dôležitosť firemnej kultúry pritom rastie nielen s nedostatkom kandidátov na pracovnom trhu, ale aj s tým, ako sa hlavným zdrojom pracovnej sily stáva tzv. generácia Y. Tá totiž uprednostňuje zaujímavé úlohy, benefity a príjemnú atmosféru na pracovisku pred finančnou kompenzáciou. „Mileniáli, teda ľudia narodení v rokoch 1980 až 1995, nepôjdu pracovať len kvôli peniazom, pretože kladú dôraz na iné aspekty. Ak prijmú zamestnanie len pre výšku mzdy, tak ho ľahko opustia pre inú pracovnú ponuku s vyššou mzdou, alebo s lepšou firemnou kultúrou a nefinančnými benefítmi,“ skonštatovala marketingová manažérka Grafton Recruitment Jitka Součková. Podľa nej platí, že zamestnanci, ktorých hlavnú motiváciu v práci nepredstavujú peniaze, sú spokojnejší, výkonnejší, kreatívnejší, majú lepšie predpoklady pre ďalší rast a menej často odchádzajú inam.

Firmám sa preto oplatí na takýchto pracovníkov sústrediť a vyjsť im z hľadiska firemnej kultúry maximálne v ústrety. Zamestnancom sa lepšie pracuje, ak majú od zamestnávateľa rôzne výhody.

Rebríček benefítov pre zamestnancov vedie flexibilná pracovná doba, nápoje na pracovisku zadarmo, teambuildingy či príspevky na vzdelávanie. Uzatvára ho možnosť využívať automobil na súkromné účely či preplatenie krátkodobej PN. „Firemná politika a nastavenie správneho motivačného modulu pre zamestnancov sú veľmi dôležité pre rast a budúcnosť spoločnosti. Dokazuje to i fakt, že zamestnávateľia každoročne rozširujú škálu zamestnaneckých výhod,“ dodal manažér spoločnosti Grafton Slovakia Miroslav Garaj.
