

Sociálne a zdravotné poistenie:

Čo vlastne platíte a prečo?

UOL[®]
ÚČTOVNÍCTVO



Odvody zmiznú z výplaty skôr, než vám doputuje na účet. Viete, koľko a za čo vlastne štátu platíte? Pripravili sme veľký prehľad pre zamestnancov aj zamestnávateľov. To preto, aby každý vedel, kam jeho peniaze odchádzajú, čo sa s nimi deje a ako si vypočítať, na čo máte nárok.

E-book pre vás napísali mzdoví špecialisti z firmy UOL Účtovníctvo. Ak vám pri čítaní napadne akákoľvek otázka, ozvite sa. Radi poradíme.



www.uol.sk

+421 553 244 200

info@uol.sk

PS: E-book je pre všetkých zadarmo. Zdieľajte ho so všetkými, ktorých by mohol zaujímať.

Ďakujeme.

Vaši mzdoví špecialisti z UOL.

Obsah

Sociálne poistenie	4
Sociálne poistenie z pohľadu zamestnanca	5
Sociálne poistenie z pohľadu zamestnávateľa.....	6
Nemocenské poistenie.....	10
Vyplácanie dávok.....	11
Čo je to tehotenské?	12
Kedy máš na tehotenské nárok?	13
Ochranná doba.....	15
Podporná doba	15
Čo je rodičovská dovolenka?	17
Rozhodné obdobie a vymeriavací základ	18
Péenka, nemocenské a náhrada mzdy	19
Ako sa počíta náhrada mzdy?	21
ePéenka	22
Ošetrovné	23
Materská a otcovská dovolenka	25
Zdravotné poistenie	28
Poistenci štátu.....	29
Kedy musíte odvádzať zdravotné ako zamestnanec?	30
Povinnosti zamestnávateľa spojené so zdravotným poistením	31
Vymeriavací základ a čo sa do neho počíta	33
Ako sa počíta poistné?.....	34
Neplatené voľno a zdravotné poistenie.....	35
Príjmy zo súbežných zamestnaní.....	36
Zamestnávanie invalidných dôchodcov.....	37
Odvod poistného	38
Ako komunikovať s inštitúciami? Jedine cez elektronické podateľne.	39

Sociálne poistenie

Sociálne poistenie platíme **po celý svoj produktívny život**. Napriek tomu veľa pracujúcich nedokáže povedať, na čo vlastne toto poistenie je. Poďme sa na to pozrieť zblízka, nech viete nielen na čo je, ale aj ako sa vypočítava a aké sa s ním spájajú povinnosti pre zamestnávateľa.

Sociálne poistenie definuje [zákon č. 461/2003](#) o sociálnom poistení.

Sociálne poistenie sa skladá z niekoľkých častí:

- starobné a dôchodkové poistenie
- nemocenské poistenie
- invalidné poistenie
- úrazové poistenie
- garančné poistenie
- poistenie v nezamestnanosti
- rezervný fond

Tento odvod platia zamestnávateľa, zamestnanci, SZČO a ľudia, ktorí sú dobrovoľne poistení. My sa v ebooku zameriame na **zamestnancov a zamestnávateľov**.



Sociálne poistenie z pohľadu zamestnanca

Zamestnanci platia sociálne poistenie, pokiaľ sú zamestnaní:

- v pracovnom pomere,
- na základe **dohody o pracovnej činnosti**,
- na základe **dohody o vykonaní práce**

Prípadne sú **členmi družstva** alebo **konateľmi, štatutármi**.

Dobré vedieť:

Minimálny a maximálny vymeriavací základ závisí od výšky minimálnej mzdy v aktuálnom roku.



Koľko na sociálnom poistení odvediete štátu?

Aby ste si mohli spočítať svoje odvody, potrebujete poznať **vymeriavací základ**. Zjednodušene ide o **súhrn vašich príjmov**. Nepočíta sa do neho napríklad odstupné alebo náhrada škody.

Pre zamestnancov a zamestnávateľov **bude od roku 2025 platiť v oblasti sociálneho poistenia nasledovné:**

Minimálny vymeriavací základ sa na zamestnanca nevzťahuje. Podľa pracovnoprávných predpisov **je zamestnávateľ povinný odmeňovať zamestnanca v súlade s ustanoveniami zákona č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.** Suma vymeriavacieho základu na platenie poistného na jednotlivé druhy sociálneho poistenia zamestnanca je zamestnávateľom skutočne zúčtovaný príjem zamestnanca za vykonanú prácu, s prihliadnutím na sumu maximálneho mesačného vymeriavacieho základu na platenie poistného na mesiac. **Maximálny vymeriavací základ zamestnanca na platenie poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie a poistného na poistenie v nezamestnanosti je od 1. januára 2026 v úhrne mesačne 16 764 eur, z toho maximálne poistné 1 575,81 eura.**

Vymeriavací základ **zamestnávateľa** je vymeriavacím základom jeho zamestnanca. **Maximálny vymeriavací základ zamestnávateľa** na platenie poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti, poistného na garančné poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity za zamestnanca je od 1. januára 2026 **16 764 eur mesačne**, z toho maximálne poistné **4 090,41 eura**. **Vymeriavací základ zamestnávateľa na platenie poistného na úrazové poistenie nie je obmedzený maximálnou výškou.**

Ako zamestnanec platíte **sociálne poistenie vo výške 9,4 % vymeriavacieho základu.**



Dobré vedieť:

Za zamestnanca odvádza sociálne poistenie z jeho mzdy zamestnávateľ. Okrem toho sociálne poistenie platí aj zamestnávateľ z hrubej mzdy zamestnanca.

Sociálne poistenie z pohľadu zamestnávateľa

Zamestnávatelia odvádzajú poistné **za seba aj za svojich zamestnancov**. Koľko ako zamestnávateľ odvediete?

- **9,4 % za zamestnanca** z jeho vymeriavacieho základu,
- **25,2 % za firmu** z vymeriavacích základov všetkých zamestnancov.



Dobré vedieť:

Zamestnávateľ posiela poistné na príslušný účet Sociálnej poisťovne v deň určený na výplatu príjmov. Má pridelený variabilný symbol.

Povinnosti zamestnávateľa spojené so sociálnym poistením

Každý zamestnávateľ musí splniť túto povinnosť:

Prihlásiť sa do registra zamestnávateľov. Na to slúži formulár [Prihláška do registra zamestnávateľov](#). Pošlite do sociálnej poisťovne čo najskôr, ak už viete, že budete zamestnávať zamestnancov.

Prihlásiť sa musíte **najneskôr 1 deň pred začiatkom zamestnávania prvého** zamestnanca.

Príslušnou je pobočka Sociálnej poisťovne podľa sídla zamestnávateľa.

Povinnosti zamestnávateľa spojené so zdravotným poistením

Zamestnávateľ je povinný registrovať sa do tých zdravotných poisťovní, v ktorých sú zaregistrovaní aj jeho zamestnanci, resp. zamestnanec. Zamestnanci majú v súčasnosti na výber spomedzi 3 zdravotných poisťovní:

- Dôvera
- Union
- Všeobecná zdravotná poisťovňa.

Zamestnávateľ sa do zdravotnej poisťovne registruje ako prvý, a to najneskôr do 8 dní od vzniku pracovného pomeru zamestnanca. Následne do zdravotnej poisťovne prihlási aj svojho zamestnanca, a to najneskôr do 8 dní od vzniku pracovného pomeru.

Upozornenie: Zamestnávateľ musí prihlášky a odhlášky zamestnancov a celú komunikáciu so zdravotnými poisťovňami viesť výlučne v elektronickej forme, prostredníctvom [elektronickej pobočky Dôvery](#), [ePobočky VŠZP](#) a [Online pobočky Union](#). Aby takto mohol komunikovať, je potrebné o sprístupnenie týchto služieb požiadať na webovej stránke konkrétnej zdravotnej poisťovne.

1. **Hlásiť začiatok zamestnávania.** Využite formulár Registračný list zamestnávateľa – prihláška. Odošlite ho pred začiatkom zamestnávania, tj. pred nástupom prvého zamestnanca.
2. **Hlásiť ukončenie zamestnávania.** Využite formulár Odhláška z registra zamestnávateľov. Odošlite ho po ukončení posledného pracovného pomeru a odhlásení posledného zamestnanca.
3. **Viesť preukaznú evidenciu** o platbách poistného.
4. **Oznámiť nástup zamestnanca.** Využite formulár Registračný list fyzickej osoby-prihláška. Odošlite ho **najneskôr 1 deň pred nástupom nového zamestnanca.**
5. **Oznámiť ukončenie pracovného pomeru.** Na to tiež slúži formulár Registračný list fyzickej osoby-odhláška, ktorý pošlete do 8 dní od ukončenia pracovného pomeru.
6. **Podávať mesačné výkazy.** Použite formulár Mesačný výkaz poistného. Mesačné výkazy doručujete najneskôr v deň, keď je splatné poistné. **Mesačné výkazy** podávate aj **do zdravotných poisťovní** a rovnako ich doručujete najneskôr v deň, keď je splatné poistné.
7. ~~Podávať **evidenčné listy dôchodkového poistenia** po skončení pracovného pomeru. Od 1. 1. 2026 je zrušeno.~~
8. **Viesť a podávať doklady v súlade s nemocenským poistením.** Tým sa budeme venovať v kapitole o nemocenskom.
9. **Na žiadosť zamestnanca potvrdiť výšku príjmov.**

i**Dobré vedieť:**

Formuláre podávate **elektronicky vo formáte XML** okrem formulárov Prihláška do registra zamestnávateľov a Odhláška z registra zamestnávateľov, ktoré sa posielajú pri prvotnej registrácii vo formáte **PDF**.

Prvotná registrácia zamestnávateľa (ak ešte nezamestnával zamestnancov) v Sociálnej poisťovni, zdravotných poisťovniach a na Finančnej správe trvá niekoľko dní.

Často sa stretnete s **Registračným listom fyzickej osoby-prihláška**. Pomocou neho prihlasujete nového zamestnaca a Sociálnej poisťovni aj analytické údaje:

- typ akcie (nástup, skončenie, zmena alebo oprava),
- dátum nástupu a skončenie zamestnania,
- dátum narodenia a rodné číslo zamestnanca (u cudzinca rodné číslo, číslo poistenca; prípadne rok narodenia, pokiaľ tieto čísla nemá),
- meno a priezvisko,
- trvalý pobyt,
- identifikáciu zamestnávateľa,
- variabilný symbol, ktorý ste dostali pri registrácii zamestnávateľa,
- názov pracovnej pozície/druh činnosti **podľa číselníka štatistického úradu**,
- miesto výkonu činnosti,
- informáciu o rozsahu pracovného času

Dobré vedieť:

Rovnaký formulár použijete ako pri nástupe zamestnanca, tak pri ukončení zamestnania, len vyberiete inú možnosť. Prihlášky a odhlášky sa generujú v mzdovom programe do formátu xml. Za zaradenie pracovnej pozície podľa číselníka klasifikácie zamestnaní SK ISCO a zaradenie do správneho stupňa náročnosti práce zodpovedá zamestnávateľ.



Dobré vedieť:

Pracovné zmluvy, dohody alebo dochádzku uchovávajte 10 rokov. Prihlášky, odhlášky, zmeny archivujte 20 rokov. Záznamy o dôchodkovom poistení a mzdové listy archivujte 50 rokov. PN archivujte 5 rokov.



Nemocenské poistenie

Keď sa povie nemocenské, väčšina ľudí si predstavi dávk, ktoré poberajú počas péenky. V skutočnosti sa z tohto poistenia **vypláca dávok niekoľko**. My sa na ne teraz spolu pozrieme podrobnejšie.

Nemocenské poistenie upravuje [zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení](#).

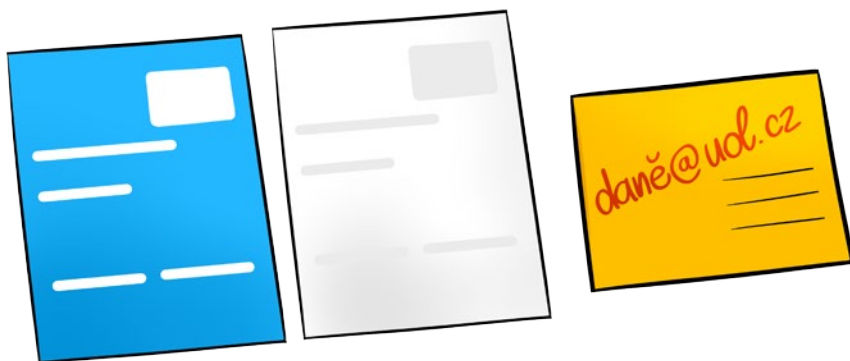
Z tohto poistenia sa vypláca:

- 1 nemocenské,
- 2 materské,
- 3 ošetrovné,
- 4 vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve,
- 5 tehotenské



Dobré vedieť:

Ak máte na tieto dávky nárok, uplatníte ich u zamestnávateľa. Ten za vás dávku vybaví.



Vyplácanie dávok

Ošetrovné, materskú a vyrovnávací príspevok

v tehotenstve vypláca Sociálna poisťovňa od 1. kalendárneho dňa nároku na dávku.

Inak funguje **nemocenské**. Na začiatku vypláca náhradu mzdy zamestnávateľ, a to od 1. pracovného dňa do 14. kalendárneho dňa. To znamená, že keď ochoriete v sobotu a mesiac si poležíte, bude vám zamestnávateľ platiť nemocenskú od pondelka (lekár vás uzná práceneschopným) po dobu prvých 14 kalendárnych dní. Potom od 15. dňa pracovnej neschopnosti vypláca nemocenské Sociálna poisťovňa až do ukončenia práceneschopnosti, najviac však 52 týždňov.



Čo je to tehotenské?

- Ide o dávku z nemocenského poistenia, **ktorú môže tehotná žena poberať každý mesiac od 13. týždňa tehotenstva až do pôrodu**, a to aj popri svojej pracovnej mzde, PNke, dávke v nezamestnanosti alebo [rodičovskom príspevku](#). Od 34. týždňa tehotenstva môžete tiež poberať súčasne tehotenské aj materské. U nás je tehotenský príspevok k dispozícii pre nemocensky poistené tehotné ženy od apríla 2021 a nie je vyplácaný zamestnávateľom, ale Sociálnou poisťovňou.
- **Výška tehotenského predstavuje 15 % denného vymeriavacieho základu alebo 15 % pravdepodobného denného vymeriavacieho základu.**
 - Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel vymeriavacieho základu v rozhodujúcom období a počtu kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia. Rozhodujúce obdobie sa inak určuje v prípade zamestnanca, SZČO a dobrovoľne nemocensky poistenej osoby.
- **Záleží teda, v akej situácii sa nachádza poistenkyňa** a podľa toho bude určený aj výpočet tehotenského. Veľmi zjednodušene:
 - u zamestnankyne sa tehotenské počíta zo základu priemerného mesačného zárobku,
 - u samostatne zárobkovo činnnej osoby (podnikateľky) alebo samoplatiteľky z tzv. vymeriavacieho základu.
- Ak nárok na tehotenské vznikne z **viacerých nemocenských poistení**, tehotenské je 15 % z úhrnu denných vymeriavacích základov z každého nemocenského poistenia, a to do výšky 10% maximálneho možného denného vymeriavacieho základu.

Minimálna a maximálna výška tehotenského v roku 2026

- V roku 2026 je **minimálna mesačná výška** tehotenského 300,70 eur za mesiac, ktorý má 30 dní, a 310,70 eur za mesiac, ktorý má 31 dní.
- **Maximálna mesačná výška** predstavuje sumu 451 eur za mesiac, ktorý má 30 dní, a 466 eur za mesiac, ktorý má 31 dní.
- **Vypláca sa každý mesiac od 13. týždňa tehotenstva až do pôrodu**, pričom prvé tehotenské dávky môžu byť vyplatené naraz a spätne – Sociálna poisťovňa má totiž 60 dní na schválenie, tým pádom spätne „doplatí“ príspevky za obdobie, počas ktorých sa žiadosť posudzovala.

Kedy máš na tehotenské nárok?

Nárok na tehotenské vzniká v týchto prípadoch:

- **Ak si zamestnankyňa**, máš uzatvorený pracovný pomer alebo máš dohodu s pravidelným príjmom, teda je za tvoju osobu odvádzané nemocenské poistenie.
- **Ak si SZČO** (samostatne zárobkovo činná osoba) a platíš si povinné nemocenské poistenie. Zároveň však nesmieš mať za posledných 5 rokov nedoplatky v Sociálnej poisťovni.
 - Rovnako môžeš ako SZČO v tomto období poberania tehotenského poberať aj rodičovský príspevok.
- **Ak nie si zamestnaná ani SZČO, ale platíš si dobrovoľne nemocenské poistenie**, pričom ani v tomto prípade nesmieš mať za posledných 5 rokov nedoplatky v Sociálnej poisťovni.
- **Ak si na rodičovskej dovolenke ako zamestnankyňa** a poberáš rodičovský príspevok.
- **Ak si v ochranej lehote** – to znamená, že si otehotnela najneskôr do polroka po zániku nemocenského poistenia, ktoré si odvádzala ako:
 - zamestnankyňa,
 - SZČO,
 - dobrovoľne nemocensky poistená osoba.

- **Vo všetkých bodoch musíš splniť podmienku, a to, že si bola v uplynulých dvoch rokoch nemocensky poistená 270 dní pred začiatkom 13. týždňa tehotenstva.** Do požadovaného počtu 270 dní sa ti započíta doba aktuálneho nemocenského poistenia, z ktorého si uplatniš tehotenské, ale aj doba iného, už ukončeného nemocenského poistenia, ktoré si mala za posledné dva roky. Ak si mala dve ukončené nemocenské poistenia, prípadne iné nemocenské poistenie s aktuálnym nemocenským poistením a určitý čas trvali súčasne, do doby nemocenského poistenia sa ti tieto dni spoločného trvania započítajú dvakrát.
 - **Napríklad:** Máš aktívny pracovný pomer a mala si aj pred rokom dohodu s pravidelným príjmom, ktorá sa už síce skončila, ale trvali súčasne naraz určité obdobie. Ďalej sa ti započítajú aj dni na prípadnej PN, OČR, čerpanie rodičovskej dovolenky, ale len vtedy, ak v danom období tvoj pracovný pomer trval.

Čo myslíte, máte nárok na nemocenské a materské, aj keď ste skončili v práci a neplatíte si nemocenské poistenie? Po určitú dobu áno – a tej dobe sa vraví **ochranná lehota**. Počíta sa v kalendárnych dňoch od 1. dňa po skončení zamestnania.



Ochranná doba

Trvanie sedem dní po skončení nemocenského poistenia,

- ak nemocenské poistenie trvalo menej ako sedem dní, toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie,
- osem mesiacov po skončení nemocenského poistenia, ak poistenke zaniklo nemocenské poistenie v období 42 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom,
- osem mesiacov od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom, ak poistenke prvý deň 42. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom spadá do obdobia 180 dní odo dňa zániku posledného nemocenského poistenia (tj. ak poistenka otehotnie do 180 dní od skončenia posledného poistenia); uvedené neplatí, ak jej po zániku nemocenského poistenia vzniklo nové nemocenské poistenie.

Podporná doba

Dobe, počas ktorej môžete poberať dávku z nemocenského poistenia, sa hovorí **podporná doba**. Pri práceneschopnosti trvá 52 týždňov, maximálne 364 kalendárnych dní. Pri krátkodobom ošetrovaní člena rodiny je to 14 kalendárnych dní a pri dlhodobom ošetrovaní člena rodiny je to maximálne 90 kalendárnych dní (jedná sa o terminálne štádiá ochorení).

Podporná doba pri krátkodobom **ošetrovom** sa počíta **od 1. kalendárneho dňa**, keď je potrebné ošetrovanie člena rodiny. Trvá **maximálne 14 kalendárnych dní**.

Pri **materskej** je podporná doba **34 týždňov**, prípadne **43 týždňov u dvojčiat a viacerčiat**. **Osamelá matka** je na materskej dovolenke **37 týždňov**.

V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa sa mužovi poskytuje otcovská dovolenka. **Štandardná dĺžka otcovskej dovolenky je 28 týždňov**, osamelému mužovi patrí otcovská dovolenka v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí patrí mužovi otcovská dovolenka v trvaní 37 týždňov. Otcovská dovolenka patrí mužovi odo dňa narodenia dieťaťa.

Nepožiadali ste o materské hneď ako vám vznikol nárok?

Je to síce nepríjemná situácia, ale dá sa z toho vyklúčkať.

O materské dávky môžete požiadať až do 3. roku veku dieťaťa, ak ste to predtým z nejakého dôvodu neurobili.

Musíte však doložiť príslušné lekárske doklady. Potom Vám **Sociálna poisťovňa vyplatí celú sumu – aj späťne**.

Doba materskej dovolenky a otcovskej dovolenky sa posudzuje ako výkon práce. Za čas materskej a otcovskej dovolenky vzniká zamestnancom nárok na dovolenku za kalendárny rok.

Doba rodičovskej dovolenky sa **ako výkon práce** na účely dovolenky **neposudzuje**. Za čas trvania rodičovskej dovolenky nárok na dovolenku za kalendárny rok **nevzniká**.

Ak zamestnanec, ktorému vznikol nárok na dovolenku za kalendárny rok, zamešká v danom roku z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky 100 a viac pracovných dní, zamestnávateľ mu **môže** túto dovolenku **krátiť**:

- za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a
- za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu.



Čo je rodičovská dovolenka?

Termíny „materská dovolenka“ a „rodičovská dovolenka“ mnohí používajú nesprávne. Preto si teraz objasníme, čo presne znamenajú. Rodičovskú dovolenku chápeme dvoma spôsobmi:

1. ako obdobie, ktoré nasleduje po uplynutí materskej dovolenky (a môže na ňu nastúpiť aj otec),
2. ako obdobie, ktoré považujeme za materskú dovolenku, ale v zastúpení otcom (otec – logicky – nemôže byť na materskej).

Mamičky prechádzajú na rodičovský príspevok po vyčerpaní materského. Rodičovský príspevok už nevypláca Sociálna poisťovňa, ale [Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny](#).

A ďalší rozdiel – materské je dávka nemocenského poistenia, pri ktorej pracovať nesmiete, no pri poberaní rodičovského príspevku môžete, pokiaľ je o vaše dieťa riadne postarané.

Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorú poberáte do 3. roku dieťaťa. Avšak v prípade, že zdravotný stav dieťaťa si naďalej vyžaduje osobitnú starostlivosť, môžete súčasne poberať aj rodičovský príspevok, a to až do 6. roku dieťaťa.

Pri poberaní rodičovského príspevku pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa môžete dokonca pracovať, resp. dieťa môže navštevovať materskú škôlku, ak mu to umožňuje jeho zdravotný stav.

Viac informácií nájdete tu: [Rodičovský príspevok](#).

Rozhodné obdobie a vymeriavací základ

Aby ste dokázali vypočítať dávku z nemocenského poistenia, potrebujete poznať **rozhodné obdobie**. To je doba, za ktorú sa zisťuje vymeriavací základ. Spravidla je rozhodné obdobie 12 mesiacov pred mesiacom, keď vám vznikol nárok na dávku.

Vymeriavací základ je zjednodušene váš hrubý príjem za rozhodné obdobie.

Nepočítajú sa dni, keď nepracujete a zároveň **máte nárok na:**

- náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- nemocenské,
- materské alebo otcovské,
- ošetrovné,
- rodičovské.

Prípadne máte neplatené voľno.

Keď v rozhodnom období nemáte vymeriavací základ alebo obdobie netrvá aspoň 30 dní, počíta sa **pravdepodobný vymeriavací základ**. To je príjem, ktorý by ste pravdepodobne dosiahli, ak by ste pracovali v mesiaci, keď vám vznikol nárok na dávku.

Ako sa stane, že zamestnanec **nemá vymeriavací základ**? Napríklad to môže nastať v situácii, keď nastúpите do novej práce a neodpracujete celý mesiac. Prípadne ak v danom období nemôžete pracovať a nedostávate mzdu.

Péenka, nemocenské a náhrada mzdy

Každý niekedy ochorel, ale málokto si vie vyrátať, koľko dostane na nemocenskej. Viete, aký je rozdiel medzi péenkou, nemocenským a náhradou mzdy?

Péenka = potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti. Teda ten dokument, ktorý vám vystaví lekár.

Dočasná pracovná neschopnosť = stav, keď podľa lekára nemôžete pracovať, teda vykonávať činnosť, z ktorej odvádzate nemocenské poistenie. V dočasnej pracovnej neschopnosti máte nárok na náhradu mzdy.

Náhrada mzdy = čiastka, ktorú vám vypláca zamestnávateľ za prvých 14 kalendárnych dní neschopnosti.

Dávky nemocenského poistenia = čiastka, ktorú vám od 15. kalendárneho dňa pracovnej neschopnosti platí Sociálna poisťovňa.

Nemocenské sa vypláca za kalendárne dni.

Dobré vedieť:

Zamestnávateľ môže kontrolovať, či dodržiavate liečebný režim počas prvých 14. kalendárnych dní. Keď sa vyberiete na nákup mimo lekárom povolenej vychádzky, môže vám skrátiť náhradu mzdy až o 50 %. Môže vám tiež dať výpoveď, potom ale nesmie za rovnaké porušenie znížiť náhradu mzdy. Krátenie náhrady musia vždy ošetriť vnútorné predpisy firmy.





Dobré vedieť:

Žiadosť o nemocenské odporúčame predložiť ihneď po vystavení žiadosti lekárom (pozri [Premičanie](#)). Zamestnávateľovi oznámte začiatok PN, OČR v čo najkratšom čase, najneskôr do 3 dní, aby si aj on splnil svoje povinnosti voči vám, sociálnej a zdravotnej poisťovni.

Existujú situácie, kedy máte **nárok len na polovičnú výšku náhrady mzdy**. To platí, keď si pracovnú neschopnosť spôsobíte:

- bitkou, ktorú ste zavinili,
- v opitosti alebo pod vplyvom drog,
- pri spáchaní trestného činu alebo priestupku.

Ako sa počíta náhrada mzdy?

Od 1. do 3. pracovného dňa máte ako zamestnanec nárok na náhradu mzdy vo výške **25% denného vymeriavacieho základu, od 4. dňa do 14. dňa vrátane vo výške 55% denného vymeriavacieho základu** . Platí vám ju zamestnávateľ.

Príklad:

Pokiaľ je vaša priemerná hodinovka 5 eur, vychádza vám na pracovný deň v trvaní 8 hodín 40 eur. Suma 40 eur sa volá tiež denný vymeriavací základ. Náhrada mzdy za prvý a ďalšie 2 dni PN je potom 25 % z denného vymeriavacieho základu na deň, tj. 25 % zo 40 eur =10 eur na deň. Zamestnanec teda za prvé 3 dni PN dostane náhradu mzdy spolu 30 eur.

Za 4. až 14. deň vrátane dostane náhradu mzdy 55 % z denného vymeriavacieho základu. Za 4.-14. deň vrátane to bude teda 55 % z 40 eur/deň x 11 kalendárnych dní =22 eur/deň x 11 dní = 220 eur. Spolu teda vo výplate dostane zamestnanec za 14 kalendárnych dní PN 250 eur.

Ako sa počíta dávka nemocenského poistenia (tzv. nemocenské)?

Už sme si povedali, že prvých 14 dní choroby platí zamestnávateľ náhradu mzdy. Potom preberá zodpovednosť **Sociálna poisťovňa** a vypláca **nemocenskú**. Vypláca ju od 15. dňa práceneschopnosti za všetky kalendárne dni choroby, maximálne po dobu 52. týždňov.

Ako sa nemocenské počíta? Budete potrebovať opäť **denný vymeriavací základ**. Do úvahy treba zobrať hrubý príjem za kalendárny rok, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikla PN-ka a vydelíte ho počtom dní kalendárneho roka 365 alebo 366.

Z denného vymeriavacieho základu vypláca Sociálna poisťovňa nemocenské vo výške 55 %.

Príklad:

Od 15. kalendárneho dňa vypláca nemocenské už Sociálna poisťovňa až do skončenia péenky. Sociálna poisťovňa si overí váš denný vymeriavací základ a z neho vám vypláca nemocenské vo výške 55% denného vymeriavacieho základu. Napríklad, ak váš denný vymeriavací základ je 40 eur, tak 55% zo 40 eur je 22 eur/deň vašou nemocenskou dávkou.

**Dobré vedieť:**

Sociálna poisťovňa vypláca nemocenské od 15. kalendárneho dňa péenky maximálne 52. týždňov.

ePéenka

Od januára 2020 fungujú **elektronické péenky**, pomocou ktorých sa on-line spojí lekár, zamestnávateľ a Sociálna poisťovňa. Papierové péenky sa vydávajú len v prípade technického výpadku u lekára.

V drvinej väčšine sa teda stretnete s ePN. Zamestnávateľ sa len prihlási do **ePortalu Sociálnej poisťovne** a uvidí detailné informácie k péenkam každého zamestnanca.

**Dobré vedieť:**

Zamestnanec informuje zamestnávateľa o vystavení e-PN čo najskôr, ideálne e-mailom.

Podrobnosti o ePéenke nájdete na webe Sociálnej poisťovne.

S péenkou sa spájala ešte jedna povinnosť. Zamestnávateľ oznamoval začiatok PN aj zdravotnej poisťovni, v ktorej je zamestnanec poistený.

Od 1. 1. 2026 je však proces elektronizovaný. Pri vydaní ePN sociálna poisťovňa automaticky informuje zdravotnú poisťovňu, takže ručné oznamovanie nie je potrebné.

Ošetrovné

Ošetrovné vypláca Sociálna poisťovňa od 1. dňa, keď ošetrujete člena rodiny. Kto sa počíta ako **člen rodiny**? Otec, matka, deti, manžel, manželka, súrodenci, rodičia manželov, starí rodičia manželov.

Poznáme krátkodobé ošetrovanie člena rodiny a dlhodobé ošetrovanie člena rodiny.

Dôležitá informácia:

Ak si nárok na ošetrovné (krátkodobé aj dlhodobé) uplatňujete z viacerých nemocenských poistení, oprávnený lekár vám vystaví žiadosť a potrebné tlačivá osobitne pre každé z nich. Osobitnú žiadosť musíte predložiť aj v prípade žiadosti o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy/predškolského zariadenia/zariadenia sociálnych služieb. Ak máte aktivovanú e-schránku, môžete poslať sken žiadosti/potrebných tlačív cez portál slovensko.sk.

Ak ste poberateľom starobného dôchodku: pre nárok na ošetrovné musíte mať splnenú podmienku zaplateného nemocenského poistenia (napr. keď pracujete popri dôchodku).



Žiadosť o ošetrovné odporúčame predložiť ihneď po vystavení/vyplnení žiadosti (pozri web Sociálnej poisťovne a časť [Výplata dávky/Premičanie](#)).



Dobré vedieť:

Ošetrovanie člena rodiny vystaví a potvrdí lekár na tlačive Sociálnej poisťovne „Žiadosť o ošetrovné“. Túto žiadosť doručí zamestnanec svojmu zamestnávateľovi a ten ju zase doručí Sociálnej poisťovni.

Ošetrovné sa počíta podobne ako nemocenské a dostávate **55 % denného vymeriavacieho základu**. Môžete ho poberať maximálne 14 kalendárnych dní pri krátkodobom ošetrovaní člena rodiny a maximálne 90 kalendárnych dní pri dlhodobom ošetrovaní člena rodiny.

Ku vzniku nároku na ošetrovné **budete potrebovať potvrdenie príslušného lekára** o tom, že zdravotný stav ošetrovanej osoby:

- nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou (ďalej len „**krátkodobé ošetrovné**“) alebo
- vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby (ďalej len „**dlhodobé ošetrovné**“).

Ako sa o dlhodobé ošetrovné žiada? Musíte vyplniť **žiadosť u lekára** človeka, ktorého ošetrujete. Ošetrovaný s tým musí súhlasiť.

Na dlhodobom ošetrovnom sa môžete starať o:

- manžela alebo manželku,
- príbuzných v priamej línii,
- súrodencov,
- svokru alebo svokra,
- nevestu alebo zaťa,
- neter alebo synovca,
- tetu alebo strýka.
- starých rodičov

Od 1. apríla 2026 sa rozšíri nárok na OČR (krátkodobú aj dlhodobú) o širší okruh osôb:

- chorého osvojiteľa (nevlastného rodiča)
- chorého manžela/manželku rodiča (otčim, macocha)
- chorého osvojiteľa manžela/manželky

Jednoduchšie striedanie: Pri dlhodobom ošetrovnom (90 dní) sa členovia rodiny budú môcť striedať už po 30 dňoch namiesto pôvodných 45 dní.

Materská a otcovská dovolenka

Materská je celým názvom **peňažitá pomoc v materstve**.

Vypláca ju Sociálna poisťovňa za každý kalendárny deň. Dávka sa vypočíta z denného vymeriavacieho základu a je vo výške 75 % denného vymeriavacieho základu.

Dobré vedieť:

Materskú poberáte 34 týždňov, prípadne 43 týždňov u dvojčiat a viacerciat, slobodné mamičky 37 týždňov. Nastúpíte na ňu 6 až 8 týždňov pred termínom pôrodu.





Dôležitá informácia:

Ak si nárok na materské uplatňujete z viacerých nemocenských poistení, uvedené podmienky musíte splniť pri každom z nich.

Materská sa určuje z denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (PDVZ). Pri výpočte dávky sa určí rozhodujúce obdobie, tj. obdobie, príjem z ktorého sa použije pri výpočte dávky (spravidla kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky).

Výška materskej predstavuje 75 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu (PDVZ) alebo úhrnu DVZ/PDVZ.

Otcovské sa celým názvom volá **otcovská popôrodná starostlivosť** a je to pomerne nová dávka.

Nárok má **otec**, ktorý je **zapísaný v rodnom liste dieťaťa**. Vyčerpať si môže maximálne 2 týždne kedykoľvek v šestonedelí.



**Dobré vedieť:**

Po skončení otcovského môže otec nastúpiť na „materskú dovolenku“. Tá sa mu však skráti o obdobie, v ktorom poberal otcovské. O dávku sa žiada rovnakým [tlačivom](#) ako pri žiadosti o materské.

„Materská dovolenka“ otca je 28 týždňov a ak poberal otcovské 2 týždne, jeho „materská dovolenka“ sa o tieto 2 týždne skráti a bude teda trvať 26 týždňov.

Pozor, čerpanie otcovskej nemôžete prerušiť, **musíte si ju vybrať naraz bez prerušenia**. Vypláca ju Sociálna poisťovňa podľa počtu pracovných dní v priebehu otcovskej. Ak by ste mali počas roku viac detí, môžete čerpať viac otcovských, žiadne obmedzenie tu nie je.

Výpočet je podobný ako pri materskej – dostanete **75 % denného vymeriavacieho základu**.

Ako si o otcovské požiadate? Musíte vyplniť **formulár na stránkach Sociálnej poisťovne**, volá sa Žiadosť iného poistenca o materské. Odovzdáte ho zamestnávateľovi a ten ho potom pošle do Sociálnej poisťovne.

Otcovské nie je len pre biologických otcov. Môžete ho čerpať i v prípade, že ste **prevzali dieťa do starostlivosti**. Podmienkou nároku je, že dieťa nedosiahlo 7 rokov a vy nastúpite na otcovskú do 6 týždňov od prevzatia dieťaťa.

Zdravotné poistenie

Zdravotné sa u nás riadi zákonom [č. 580/2004 Zb.](#), o zdravotnom poistení.

Platbu poistenia posieľa zamestnávateľ priamo na účet zdravotnej poisťovne poistených zamestnancov. Tie máme na Slovensku tri:

Názov	kód
Všeobecná zdravotná poisťovňa (VŠZP)	25
Dôvera	24
Union	27



Dobré vedieť:

Zdravotnú poisťovňu môžete zmeniť len raz ročne, vždy k 1. 1. kalendárneho roka. O zmenu musíte požiadať najneskôr do 30. 9. v kalendárnom roku, aby bola zmena zdravotnej poisťovne platná od 1. 1. nasledujúceho kalendárneho roka. Deti majú po narodení automaticky poisťovňu matky.

Na zdravotnom poistení sa v Slovenskej republike zo zákona **zúčastňujú všetci, ktorí u nás majú trvalý pobyt**, a to bez ohľadu na občianstvo. Pokiaľ tu trvalý pobyt nemáte, stačí, aby tu váš zamestnávateľ mal sídlo alebo trvalý pobyt.

Slovenské zákony rozlišujú tieto skupiny platcov poistného:

1. štát
2. zamestnávateľa
3. SZČO
4. dobrovoľne poistené osoby

Na účely tohto zákona **je povinný platiť poistné**

- a) zamestnanec,
- b) samostatne zárobkovo činná osoba,
- c) zamestnávateľ,
- d) štát.

Dobré vedieť:

Pre rok 2026 je minimálnym vymeriavacím základom pre SZČO suma 762 eur.

**Poistenci štátu**

Za koho platí zdravotné štát? Sú to tieto skupiny občanov:

- **Nezaopatrené deti.** To sú školopovinné deti a študenti do 26 rokov. Prípadne ľudia do 26 rokov, ktorí kvôli chorobe alebo úrazu nemôžu študovať a pracovať.
- **Študenti prvého doktorského štúdia.** Toto je novinka od roku 2018. Musí ísť o prezenčné štúdium a študent nesmie byť zamestnanec alebo SZČO.
- **Dôchodcovia.** Za nich platí zdravotné štát od priznania dôchodku.
- **Ľudia, ktorí sa celodenne a riadne starajú o dieťa do 7 rokov,** ktoré je dlhodobo zdravotne postihnuté.
- **Rodičia na materskej a rodičovskej** do 6 rokov dieťaťa.
- **Uchádzači o zamestnanie evidovaní na Úrade práce.**
- **Ľudia, ktorí poberajú pomoc v hmotnej núdzi,** a osoby posudzované s nimi.
- **Osoby, ktoré sú závislé na starostlivosti inej osoby** v stupni II až IV a tí, ktorí sa o nich starajú.
- **Ľudia, ktorí sa starajú o deti pod 10 rokov,** ktoré sú závislé na starostlivosti inej osoby v stupni I.
- **Osoby v zabezpečovacej detencii, väzbe alebo vo výkone trestu.**

Dobré vedieť:

Za poistencov štátu platí zdravotné poistenie štát a nemusia si robiť dopočet alebo platiť minimálne poistné.



Potom sú tu ešte dve skupiny ľudí, u ktorých štát platí poistné, **len keď nemajú príjem zo zamestnania alebo živnosti.**

- **Ľudia, ktorí sa starajú aspoň o jedno dieťa do 7 rokov alebo o dve do 15 rokov.** To platí aj pri práci na kratší úväzok, keď dieťa chodí do školy alebo maximálne na 4 hodiny denne do škôlky.
- **Starobní dôchodcovia,** ktorí sú invalidní v III. stupni a nespĺňajú podmienky pre starobný dôchodok.

Kedy musíte odvádzať zdravotné ako zamestnanec?

Zákon jasne stanovuje podmienky. Zdravotné poistenie platia všetci zamestnanci, ktorí majú:

- pracovnú zmluvu
- Dohodu o pracovnej činnosti
- Dohodu o vykonaní práce

Zdravotné poistenie platia tiež:

- členovia družstva, ktorí nie sú v pracovnoprávnom vzťahu k družstvu
- členovia štatutárnych a dozorných orgánov.
- profi športovci v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu podľa zákona o športe.

Povinnosti zamestnávateľa spojené so zdravotným poistením

Ako zamestnávateľ máte rad povinností, ktoré sa spájajú so zdravotným poistením. Musíte:

1. **Zistiť, v ktorej poisťovni** je zamestnanec poistený.
2. **Oznámiť začiatok a koniec zamestnávania.** Na to slúži formulár Prihláška zamestnávateľa. Odošlite ho do 8 dní od nástupu prvého zamestnanca. Registrujete sa v každej poisťovni zvlášť.
3. **Hlásiť zmeny informácií,** ktoré ste ohlásili pri registrácii zamestnávateľa. Na to tiež slúži formulár Prihláška, máte 8 dní.
4. **Viesť evidenciu o platbách poisťného.**
5. **Oznámiť nástup zamestnanca.** Na to máte 8 dní od vzniku pracovného pomeru.
6. **Oznámiť ukončenie pracovného pomeru.** Opäť do 8 dní od ukončenia.
7. **Oznámiť nástup zamestnankyne na materskú.**
8. **Oznámiť, že štát vášmu zamestnancovi priznal alebo odobral dôchodok.**
9. **Podat' mesačný výkaz**

Dobré vedieť:

Aj so zdravotnými poisťovňami komunikujete **výlučne elektronicky**. Prihlášky, odhlášky, zmeny podávate elektronicky prostredníctvom formulárov vo formáte xml.



Hromadné oznámenie zamestnávateľa

Najčastejšie sa stretnete s formulárom **Hromadné oznámenie zamestnávateľa**. Na ňom oznamujete poisťovni tieto údaje o zamestnancovi:

- meno a priezvisko,
- trvalý pobyt (príp. skutočný pobyt),
- rodné číslo zamestnanca (u cudzincov číslo poistenca),
- dátum zmeny (napr. deň nástupu alebo ukončenie zamestnania alebo deň inej zmeny),
- **kód** (kód zmeny-začiatok pracovného pomeru, koniec pracovného pomeru, nástup na materskú alebo rodičovskú dovolenku, absencia, neplatené voľno a pod.)

Mesačný výkaz poistného zamestnávateľa

Ďalší častý formulár je Mesačný výkaz poistného. Obsahuje:

- **súčet vymeriavacích základov zamestnancov**, ktorí sú poistení v danej poisťovni,
- **súčet poistného jednotlivých zamestnancov** (16 % z vymeriavacieho základu, zaokrúhlené smerom hore),
- **počet zamestnancov**, ku ktorým sa údaje vzťahujú (vrátane zamestnancov chorých a na materskej).



Dobré vedieť:

Mesačné výkazy posielate všetkým zdravotným poisťovniam, v ktorých sú poistení vaši zamestnanci.

Vymeriavací základ pri výpočte sociálnych odvodov si môžu študenti pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študenta či dôchodcovia pracujúci na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce znížiť o tzv. [odvodovú odpočítateľnú položku](#), a to vo výške 200 eur mesačne.

Vymeriavací základ a čo sa do neho počíta

Vymeriavací základ sú všetky zúčtovateľné príjmy za rozhodné obdobie. Existuje ale pár výnimiek, ktoré sa nezapočítavajú:

- odstupné,
- náhrada škody,
- vernostný prídavok baníkov,
- plnenia, ktoré dostal starobný alebo invalidný dôchodca III. stupňa po uplynutí roku od skončenia zamestnania,
- jednorazová sociálna výpomoc zamestnancovi na preklopenie mimoriadnej situácie.

Dobré vedieť:

Rozhodné obdobie je kalendárny mesiac.



Minimálny vymeriavací základ

Vymeriavací základ pri výpočte zdravotných odvodov a sociálnych odvodov na strane zamestnávateľa je

vymeriavací základ jeho zamestnanca (pri zdravotných odvodoch neznížený o odpočítateľnú položku).

Minimálny vymeriavací základ je **minimálna mzda** (pre rok 2026 je 915 eur). Ak zamestnanie trvá len časť mesiaca, použije sa pomerná časť minimálnej mzdy.

Keď si zarobíte menej ako minimálnu mzdu, musí váš zamestnávateľ urobiť **dopočet do zákonného minima** a odvieť ho z vášho príjmu.

Maximálny vymeriavací základ pri výpočte zdravotných odvodov nie je určený. Pri odmeňovaní zamestnancov je však zamestnávateľ povinný dodržiavať zákon o minimálnej mzde, a teda výška minimálnej mzdy platnej od 1. 1. 2026 nepriamo určuje aj výšku minimálneho vymeriavacieho základu.

**Dobré vedieť:**

Od roku 2023 sa pre zamestnanca zaviedol nový inštitút „[minimálny preddavok](#)“, ktorý sa vypočítava zo sumy „životného minima“ (pre rok 2026 je životné minimum 284,13 eur). Minimálny preddavok za celý kalendárny mesiac je 45,45 eur.

Od 1.1.2023 sa pri platení poistného a preddavkov na poistné uplatňuje **inštitút tzv. minimálneho poistného a preddavkov zamestnanca**. Zamestnávateľovi teda vzniká povinnosť zraziť zamestnancovi zo mzdy preddavok v zákonom stanovenej minimálnej sume.

Minimálny (mesačný) preddavok zamestnanca od 1. 1. 2026 je súčet:

- preddavku zamestnanca určeného [zo sumy životného minima](#) platného k prvému dňu kalendárneho roka vo výške určenej sadzbou poistného 5 %, bez zohľadnenia odpočítateľnej položky ($284,13 \text{ eur} \times 5 \% = 14,20 \text{ eur}$), a
- preddavku na poistné zamestnávateľa za takéhoto zamestnanca vo výške určenej sadzbou poistného 11 % zo sumy životného minima platného k prvému dňu kalendárneho roka, bez zohľadnenia odpočítateľnej položky ($284,13 \text{ eur} \times 11 \% = 31,25 \text{ eur}$).

Pri výpočte minimálneho ročného poistného na zdravotné poistenie sa vychádza z 12-násobku sumy životného minima.

Pre rok 2026 je minimálne ročné poistné zamestnanca vo výške 545,40 eur.

Ako sa počíta poistné?

Zdravotné poistenie je 5 % z vymeriavacieho základu, ktoré zaplatí zamestnanec a 11 % z vymeriavacieho základu zamestnanca zaplatí zamestnávateľ, tj. spolu je to 16 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, ktoré získa zdravotná poisťovňa.

Neplatené voľno a zdravotné poistenie

Zákonník práce pojem neplatené voľno nepozná. V zásade ide o viaceré situácie, ktoré by sme mohli charakterizovať ako prekážky v práci. Neplatené voľno možno charakterizovať ako časový úsek trvania pracovnoprávneho vzťahu, počas ktorého zamestnanec napriek ustanoveniam platnej pracovnej zmluvy prácu pre zamestnávateľa nevykonáva, nezdržiava sa na pracovisku a ani inak nie je zamestnávateľovi k dispozícii, pričom zamestnávateľ túto situáciu akceptuje, a zároveň zamestnávateľ za tento časový úsek neposkytuje zamestnancovi mzdu ani náhradu mzdy. Neplatené voľno teda predstavuje formu ospravedlnenej neprítomnosti zamestnanca v práci, za ktorú sa zamestnancovi neposkytuje mzda alebo náhrady mzdy.

Počas pracovného voľna bez náhrady mzdy sa zamestnancovi prerušuje sociálne poistenie a na účely zdravotného poistenia sa v tomto čase nepovažuje za zamestnanca. Zamestnávateľ odošle do **zdravotnej poisťovne** oznámenie s kódom **2N** a do **Sociálnej poisťovne RLFO prerušenie** s kódom 1. Neprítomnosť zamestnanca, ktorá trvala len časť pracovnej zmeny nemá vplyv na zdravotné a sociálne poistenie (nezasiela sa oznámenie do ZP ani RLFO do SP).

V tomto období má takýto zamestnanec povinnosť prihlásiť sa v zdravotnej poisťovni ako samoplatiteľ a odvádzať si poistné. Ak znova nastúpите do práce, zamestnávateľ nám to oznámi za vás.

Ste povinný tak urobiť do 8 dní odo dňa vzniku skutočnosti na základe tlačiva „[Oznámenie poistenca/platiteľa poistného](#)“.

Príklad: Zamestnanec čerpá neplatené voľno bez náhrady mzdy od 11. 01.2026 do 31. 01.2026. Zamestnávateľ je povinný oznámiť zmenu zdravotnej poisťovni nasledovne:

Kód: 2N		Platnosť zmeny: Z		Dátum zmeny: 11. 1. 2026
Kód: 2N		Platnosť zmeny: K		Dátum zmeny: 31. 1. 2026

K – koniec
Z – začiatok

Zamestnanec je povinný zdravotnej poisťovni oznámiť na obdobie od 11. 11. 2026 do 30. 11. 2026 platiteľa poistného, ktorý bude platiť zdravotné poistenie, alebo sa prihlásiť ako samoplatiteľ.

Príjmy zo súbežných zamestnaní

Poistné sa odvádza z každého príjmu.

i**Dobré vedieť:**

Zamestnanec môže mať viacero pracovných pomerov súbežne. Zákonník práce to nezakazuje.



Zamestnávanie invalidných dôchodcov

Nepriaznivý zdravotný stav človeka v pracovnom živote nepochybne znevýhodňuje. Aby sa toto znevýhodnenie vyvážilo, je zamestnávanie ľudí so zdravotným postihnutím rôzne podporované. Pri uplatňovaní práv v pracovných vzťahoch treba pamätať na určitý zmätok v pojmoch. **Za občana so zdravotným postihnutím je v pracovnom práve považovaný človek, ktorý bol uznaný za invalidného rozhodnutím Sociálnej poisťovne**, tj. jeho ochorenie spôsobuje pokles schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 40 %. Nie je to človek, ktorý je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím (má preukaz osoby s ŤZP) podľa rozhodnutia úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Samozrejme, aj osoba s ŤZP môže byť zároveň aj uznaná za invalidnú, nemusí to tak ale byť vždy. Poberatelia invalidného dôchodku môžu byť zamestnaní alebo podnikáť bez akéhokoľvek obmedzenia. Neprídu o invalidný dôchodok, ani im nebude krátený.

Odvody do zdravotnej poisťovne. Sadzba preddavkov do zdravotnej poisťovne je oproti zdravému zamestnancovi v polovičnej výške, to je 5,5 % za zamestnávateľa a 2,5 % za zamestnanca. Nižšie odvody sa vzťahujú nielen na invalidného zamestnanca, ale aj na zamestnanca, ktorý bol uznaný za osobu s ŤZP. Osoba, ktorá je poberateľom plného invalidného dôchodku (pri poklese schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nad 70 %), neplatí poistné na poistenie v nezamestnanosti.

Odvod poistného

Zamestnávateľ odvádza poistné za jednotlivé mesiace **do 31. dňa nasledujúceho mesiaca**. Najneskôr 31. deň musí byť poistné na účte zdravotnej poisťovne.



Ako komunikovať s inštitúciami? Jedine cez elektronické podateľne.

S výnimkou prvotnej registrácie zamestnávateľa v SP a zdravotnej poisťovni nie je možné dokumenty posielat' vo fyzickej podobe, ale je potrebné ich posielat' v elektronickej podobe. Ako teda komunikovat' elektronicke? Jedinou moznostou je v zasade **cez portály elektronickech sluzieb**, ktoré má zriadená tak SP, ako aj každá zdravotná poisťovňa.

Neexistuje teda jeden spoločný portál a v prípade zamestnancov poistených v rôznych zdravotných poisťovniach musíte ako zamestnávateľ používať až 4 rôzne elektronicke podateľne. Elektronicke podania **cez portál verejnej spravy www.slovensko.sk nie sú poisťovňami akceptované**, je potrebné použiť výlučne portály elektronickech sluzieb SP a príslušných zdravotných poisťovní.

V prípade elektronickech sluzieb **SP je potrebné, aby ste s ňou podpísali** "dohodu o používaní elektronickech sluzieb Sociálnej poisťovne pre odvádzateľov poistného" v písomnej podobe. Ideálne tak môžete spraviť priamo na pobočke pri vašej prvotnej registrácii ako zamestnávateľa v SP. Vďaka tejto dohode vám bude umožnené prihlásiť sa na [portál eSlužby](#), a to pomocou mena a hesla alebo občianskeho preukazu s elektronickeým čipom (eID kartou). V príslušnej sekcii potom môžete podávať všetky dokumenty elektronickeým spôsobom.

Pokiaľ ide o zdravotné poisťovne, tak tam je postup podobný. Vo všeobecnosti je najskôr potrebné, aby ste ako zamestnávateľ **vyplnili online registračný formulár** k prístupu do elektronickej pobočky. Následne sa môže vyžadovať, aby ste podpísali písomnú dohodu o elektronickej komunikácii buď priamo na pobočke alebo ju zdravotnej poisťovni odoslali poštou. Po spracovaní tejto dohody dostanete prístupové údaje, s ktorými sa budete vedieť prihlásiť na príslušný portál elektronickech sluzieb zdravotnej poisťovne. Tam môžete podávať všetky oznámenia a výkazy.

Hodíte účtovníctvo za hlavu

Staráme sa o 4 000 podnikateľov v Česku a na Slovensku.
Postaráme sa aj o vás.

Prídeme pre vaše doklady

Vy ich len nahádzte do škatule, ktorú si náš kuriér každý mesiac vyzdvihne.

Úrady vybavíme za vás

Ušetríte si čas. Zastúpime vás či už pôjde o banalitu, alebo o daňovú kontrolu.

Daňového poradcu máte zadarmo

Naši poradcovia sú vám k dispozícii zadarmo, stačí zdvihnúť telefón.

Vidíte nám na ruky

Doklady skenujeme do on-line systému. Vy dostanete prístup, aby ste mohli sledovať našu prácu.

Ozvite sa.

www.uol.sk

+421 553 244 200

info@uol.sk

