

**POROVNANIE VYBRANÝCH ASPEKTOV
SOCIÁLNEJ POLITIKY, KTORÉ OVPLYVŇUJÚ
TRH PRÁCE A DOSTUPNOSŤ PRACOVNEJ
SILY V SR A ČR**



SLOVAK | BUSINESS | AGENCY

BRATISLAVA 2025

Vydavateľ: Slovak Business Agency

© SBA, Bratislava, 2025

Všetky práva vyhradené.

Údaje, ktoré sú obsahom tejto publikácie, je možné použiť len s uvedením zdroja.

Neprešlo jazykovou úpravou.

Obsah

Zoznam tabuliek a grafov	4
Zoznam skratiek	5
Manažérske zhrnutie.....	6
Úvod.....	8
1. Vybrané nástroje sociálnej politiky v Slovenskej republike.....	9
1.1 Nemocenské dávky	11
1.1.1 Nemocenské	12
1.1.2 Materské	16
1.1.3 Otcovské	18
1.1.4 Ošetrovné a dlhodobé ošetrovné.....	20
1.2 Predčasný starobný dôchodok	22
1.3 Dávka v nezamestnanosti	26
2. Vybrané nástroje sociálnej politiky v Českej republike	30
2.1 Dávky poskytované na základe zákona o nemocenskom poistení	33
2.1.1 Nemocenská v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti	36
2.1.2 Pomoc v materstve	39
2.1.3 Dávka otcovskej popôrodnej starostlivosti.....	42
2.1.4 Ošetrovné a dlhodobé ošetrovné.....	44
2.2 Predčasný starobný dôchodok	48
2.3 Dávka v nezamestnanosti	50
3. Náklady na zamestnávanie v Slovenskej republike.....	54
3.1 Minimálna mzda a mzdové zvýhodnenia	54
3.2 Odvodové zaťaženie zamestnávania.....	56
3.3 Vybrané zákonné benefity pre zamestnancov	59
4. Náklady na zamestnávanie v Českej republike	62
4.1 Minimálna mzda a mzdové zvýhodnenia	62
4.2 Odvodové zaťaženie zamestnávania.....	64
4.3 Vybrané zákonné benefity pre zamestnancov	66
5. Komparatívna analýza vybraných nástrojov a nákladov na zamestnávanie v SR a ČR ..	67
5.1 Komparatívna analýza vybraných dávok v SR a ČR.....	67
5.2 Porovnanie štatistických údajov týkajúcich sa vybraných dávok v SR a ČR.....	71
5.3 Komparatívna analýza nákladov na zamestnávanie v SR a ČR	75
6. Návrh odporúčaní v oblasti pracovno-právnych regulácií a v oblasti sociálnej politiky...	79
Záver.....	88
Zoznam zdrojov.....	91
Prílohy	93

Zoznam tabuliek a grafov

Tabuľka 1: Počet zamestnávateľov v SR od roku 2019 do 2024.....	9
Tabuľka 2: Počet zamestnancov v SR od roku 2019 do 2024.....	10
Tabuľka 3: Počet dohodárov v SR od roku 2019 do 2024	10
Tabuľka 4: Počet povinne poistených SZČO v SR od roku 2019 do 2024.....	10
Tabuľka 5: Kľúčové parametre pre priznanie dávky nemocenskej zamestnancovi v SR	13
Tabuľka 6: Kľúčové parametre pre priznanie dávky materskej zamestnancovi v SR.....	16
Tabuľka 7: Kľúčové parametre pre priznanie dávky otcovskej zamestnancovi v SR.....	19
Tabuľka 8: Kľúčové parametre pre priznanie dávky ošetrovnej zamestnancovi v SR.....	20
Tabuľka 9: Kľúčové parametre pre priznanie predčasného starobného dôchodku zamestnancovi v SR	23
Tabuľka 10: Kľúčové parametre pre priznanie dávky v nezamestnanosti zamestnancovi v SR.....	26
Tabuľka 11: Počet zamestnávateľov v ČR od roku 2019 do 2024.....	30
Tabuľka 12: Počet zamestnancov v ČR od roku 2019 do 2024	30
Tabuľka 13: Počet osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce v ČR od roku 2019 do 2024.....	31
Tabuľka 14: Počet osôb pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti v ČR od roku 2019 do 2024.....	31
Tabuľka 15: Počet SZČO vykonávajúcich činnosť v ČR od roku 2019 do 2024	31
Tabuľka 16: Počet nemocensky poistených SZČO v ČR od roku 2019 do 2024	32
Tabuľka 17: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu na určenie výšky nemocenskej dávky, ošetrovnej a dlhodobého ošetrovnej v ČR	35
Tabuľka 18: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu na určenie výšky peňažnej pomoci v materstve, otcovskej a vyrovnávacieho príspevku v tehotenstve a materstve v ČR	35
Tabuľka 19: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu pre dávku nemocenskú v ČR	36
Tabuľka 20: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu pre dávku peňažná pomoc v materstve v ČR	36
Tabuľka 21: Kľúčové parametre pre priznanie nemocenskej počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi v ČR.....	36
Tabuľka 22: Kľúčové parametre pre priznanie materskej zamestnancovi v ČR.....	40
Tabuľka 23: Kľúčové parametre pre priznanie dávky otcovskej zamestnancovi v ČR	43
Tabuľka 24: Kľúčové parametre pre priznanie ošetrovnej zamestnancovi v ČR.....	44
Tabuľka 25: Kľúčové parametre pre priznanie dlhodobého ošetrovnej zamestnancovi v ČR.....	46
Tabuľka 26: Kľúčové parametre pre priznanie predčasného dôchodku zamestnancovi v ČR.....	48
Tabuľka 27: Kľúčové parametre pre priznanie podpory v nezamestnanosti zamestnancovi v ČR.....	50
Tabuľka 28: Vývoj minimálnej mzdy v SR od roku 2016 do roku 2025 (posledných 10 rokov).....	55
Tabuľka 29: Mesačná minimálna mzda od 1. 1.2025 podľa stupňov náročnosti práce	55
Tabuľka 30: Výška vybraných mzdových zvýhodnení v SR platných v roku 2025	56
Tabuľka 31: Odvodové zaťaženie pracovného pomeru v SR.....	57
Tabuľka 32: Výpočet čistej mzdy v SR.....	58
Tabuľka 33: Výpočet čistej mzdy a ceny práce v SR na konkrétnych príkladoch.....	59
Tabuľka 34: Minimálna hodnota gastrolístka, minimálny a maximálny príspevok v SR	61
Tabuľka 35: Vývoj minimálnej mzdy v ČR od roku 2016 do roku 2025 (posledných 10 rokov)	62
Tabuľka 36: Výška vybraných mzdových zvýhodnení v ČR platných v roku 2025.....	64
Tabuľka 37: Odvodové zaťaženie pracovného pomeru v ČR	64
Tabuľka 38: Výpočet čistej mzdy a ceny práce v ČR na konkrétnych príkladoch (v Kč)	65
Tabuľka 39: Výpočet čistej mzdy a ceny práce v ČR na konkrétnych príkladoch (v prepočte na eurá).....	65
Tabuľka 40: Porovnanie dávky nemocenskej v SR a ČR.....	67
Tabuľka 41: Porovnanie dávky materskej v SR a ČR.....	68
Tabuľka 42: Porovnanie dávky otcovskej v SR a ČR	68
Tabuľka 43: Porovnanie dávky ošetrovnej v SR a ČR.....	69
Tabuľka 44: Porovnanie predčasných starobných dôchodkov v SR a ČR.....	70
Tabuľka 45: Porovnanie dávky v nezamestnanosti v SR a ČR.....	71
Tabuľka 46: Počet ekonomicky aktívnych osôb v SR a v ČR v decembri 2024.....	72

Tabuľka 47: Porovnanie minimálnej mzdy v SR a ČR	75
Tabuľka 48: Porovnanie mzdových zvýhodnení v SR a ČR.....	75
Tabuľka 49: Porovnanie odvodového zaťaženia zamestnávania v SR a ČR	76
Tabuľka 50: Porovnanie vybraných benefitov pre zamestnancov v SR a ČR.....	76
Tabuľka 51: Porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR pri minimálnej mzde.....	76
Tabuľka 52: Porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR pri priemernej mzde.....	77
Tabuľka 53: Porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR pri nadpriemernej mzde	77
Graf 1: Počet vyplatených nemocenských dávok na PN v SR (2020 – 2024)	14
Graf 2: Počet poberateľov materského v členení na mužov a ženy v SR (2010 – 2024).....	18
Graf 3: Počet predčasných starobných dôchodcov v SR (2022 – 2024)	24
Graf 4: Priemerná výška starobného a predčasného starobného dôchodku v SR (2023 – 2024).....	25
Graf 5: Priemerná doba trvania PN v SR a ČR (2022 – 2024).....	73

Zoznam skratiek

ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DVZ	denný vymeriavací základ
Kč	Česká koruna
MSP	malé a stredné podniky
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
PN	(dočasná) pracovná neschopnosť
SR	Slovenská republika
SZČO	samostatne zárobkovo činná osoba

Manažérske zhrnutie

Analýza sa zameriava na porovnanie vybraných aspektov sociálnej politiky v Slovenskej republike a Českej republike so zreteľom na ich vplyv na trh práce a dostupnosť pracovnej sily. Cieľom bolo zhodnotiť efektívnosť systémov sociálneho zabezpečenia a zamestnaneckých nákladov v oboch krajinách, identifikovať rozdiely a navrhnúť odporúčania na zlepšenie.

V rámci analýzy boli podrobne preskúmané **nemocenské dávky, materské a otcovské dávky, ošetrovné, dávky v nezamestnanosti a predčasné dôchodky**. Špecifická pozornosť bola venovaná štatistickým údajom o počte poberateľov jednotlivých dávok, dĺžke ich čerpania a výdavkom z verejných rozpočtov. Súčasťou analýzy bola aj komparatívna analýza nákladov na zamestnávanie v SR a ČR, vrátane minimálnej mzdy, odvodového zaťaženia a zákonných benefitov pre zamestnancov.

Porovnanie sociálnych dávok medzi Slovenskom a Českom ukazuje rozdiely v spôsobe financovania, výške a dĺžke poberania, ktoré majú vplyv na trh práce a tiež na verejné financie. Nemocenské dávky v ČR sú síce štedrejšie, s postupným zvyšovaním výšky dávky a dlhšou maximálnou dĺžkou poberania (max. 730 dní oproti 364 dňom v SR), no **Slovensko vykazuje vyšší počet vyplatených dávok a dlhšiu priemernú PN**.

Miera náhrady príjmu pri materskej dávke je na Slovensku vyššia (75 % denného vymeriavacieho základu oproti 70 % v ČR) **a dávka je oproti Česku využívaná v násobne vyššej miere u otcov**. Dôvodmi sú najmä výška dávky a možnosť pomerne ľahko ju ovplyvniť, či možnosť súbežného poberania materského oboma rodičmi na rôzne deti. Okrem toho sa materské poberá na Slovensku dlhšie ako v Česku. Poberanie dávky materské nie je síce možné súbežne s vykonávaním pracovného pomeru u pôvodného zamestnávateľa, z ktorého sa poberá materské, slovenská legislatíva však nelimituje vykonávanie takejto činnosti prostredníctvom samostatnej zárobkovej činnosti.

Materská je dokonca často finančne výhodnejšia než čistá mzda, ktorú by dostal otec v práci. Dávka otcovské poskytovaná po dobu 14 dní po narodení dieťaťa je na Slovensku vyššia, ale v Česku existuje možnosť jej predĺženia v prípade hospitalizácie dieťaťa. V prípade ošetrovného sa slovenský systém viac zameriava na dlhšiu podporu pri krátkodobých prípadoch, zatiaľ čo Česko poskytuje vyššiu dávku pri dlhodobej starostlivosti.

Dávky v nezamestnanosti a predčasné dôchodky sa líšia najmä v podmienkach nároku a možnostiach poberania. Štatistiky ukazujú, že počet **predčasných dôchodcov v SR v posledných rokoch prudko narástol, čo súvisí s úpravami legislatívy a valorizáciami dôchodkov**, ktorých je zatriktívnenie predčasných dôchodkov v porovnaní s riadnymi. Výdavky na predčasné dôchodky v SR medzi rokmi 2022 a 2024 vzrástli viac než päťnásobne, čo odráža zvýšený záujem o túto formu odchodu do dôchodku a okrem tlaku na verejné financie spôsobuje aj úbytok kvalifikovanej pracovnej sily. Naopak, v ČR síce počet predčasných dôchodcov narastá, avšak tempo rastu je miernejšie a systém zostáva stabilnejší.

Pri dávke v nezamestnanosti je **slovenský systém menej motivačný na skorší návrat do práce**, keďže výška dávky je jednotná počas celého podporného obdobia (6 mesiacov), zatiaľ čo v ČR klesá v čase a dĺžka poberania dávky v ČR je od 5 do 11 mesiacov podľa veku poberateľa. Podmienky práce popri dávke sú v Česku prísnejšie – tamojší systém neumožňuje popri nej pracovať, zatiaľ čo na Slovensku je možné pracovať, avšak len na krátkodobú dohodu s obmedzeným príjmom.

Čo sa týka zamestnávania, **slovenský systém je nákladnejší pre zamestnávateľov** – vyššie odvody (36,2 % oproti 33,8 % v ČR) a povinné príspevky na stravovanie či rekreáciu zvyšujú celkovú cenu práce. Aj na praktických príkladoch troch rôznych úrovni miezd sa

ukázalo, že vo všetkých prípadoch zamestnanec dosiahol vyššiu čistú mzdu v ČR a zároveň bola cena práce nižšia oproti SR. Slovensko má teda vyššie odvodové zaťaženie a prísnejšie regulácie v oblasti pracovného práva, čo môže znižovať konkurencieschopnosť firiem.

Prekladaná štúdia bola zameraná aj na **návrh odporúčaní v oblasti pracovno-právnych regulácií a odporúčaní v oblasti sociálnej politiky**, ktoré znížia riziko zneužívania systému a podporia dostupnosť pracovnej sily v MSP, ekonomickú aktivitu a dlhodobý hospodársky rast. Jednotlivé odporúčania boli formulované na základe teoretických východísk, komparácie s ČR, štatistických údajov z jednotlivých krajín, ako aj na základe kvalitatívneho prieskumu medzi zamestnávateľmi, s ktorými boli diskutované problémy, s ktorými sa stretávajú v praxi.

V oblasti nemocenského ide predovšetkým zavedenie **automatizovaného monitorovania lekárov s cieľom efektívnejších kontrol pri vystavovaní PN**. Zároveň je odporúčaním zaviesť čiastočnú PN, ktorá by umožnila pracovať na skrátený úväzok pri súbežnom poberaní nemocenského, čím by sa uľahčil návrat do práce ľudí na dlhodobej PN.

V oblasti predčasných dôchodkov je návrhom úprava výpočtu tak, aby **nebol vyšší ako riadny starobný dôchodok**, čím by sa zabránilo neplánovanému odchodu zamestnancov z trhu práce a zbytočnému tlaku na verejné financie. Zrušenie obmedzenia zárobku pri predčasnom dôchodku by umožnilo poberateľom pokračovať v práci bez straty dôchodku, čím by sa zvýšil počet skúsených zamestnancov na trhu práce, zároveň by toto opatrenie potlačilo čiernu prácu a malo pozitívny vplyv na verejné financie. Ďalším návrhom je zavedenie flexibilného predčasného dôchodku, ktorý by umožnil kombinovať čiastočné poberanie dôchodku s prácou, čím by sa uľahčil prechod do dôchodku a znížil úbytok kvalifikovanej pracovnej sily z trhu práce.

V prípade materskej dávky je odporúčaním zmena rozhodujúceho obdobia pre výpočet, aby sa predišlo účelovému navyšovaniu dávky cez krátkodobé zamestnania. Navrhuje sa **možnosť práce u pôvodného zamestnávateľa** popri poberaní materskej dávky s nastavením príjmového limitu. Ďalším opatrením je možnosť čerpania materskej otcom iba vtedy, ak matka začne pracovať, čím by sa zabránilo zneužívaniu dávky. Tiež sa navrhuje zníženie sadzby výpočtu materskej dávky zo 75 % na 70 % pre lepšiu udržateľnosť systému.

V rámci dávky v nezamestnanosti sa odporúča **predĺžiť interval medzi dvoma nárokmi na dávku**, aby sa znížila možnosť jej účelového opakovaného čerpania. Ďalším návrhom je zavedenie regresívneho systému výplaty dávky, kde by jej výška postupne klesala, čím by sa podporilo skoršie zamestnanie. Diferencovanie dĺžky podporného obdobia podľa veku by zohľadnilo situáciu starších uchádzačov, ktorým sa ťažšie nachádza práca. Rovnako sa navrhuje, aby príjmy z prenájmu ovplyvňovali nárok na dávku, čím by sa zabránilo neoprávnenému poberaniu.

V oblasti zamestnávania sa odporúča **zníženie administratívnej a finančnej záťaže zamestnávateľov**, napríklad zrušením minimálnych mzdových nárokov či niektorých povinných príspevkov.

Celkovo by realizácia týchto opatrení zlepšila situáciu na trhu práce, podporila konkurencieschopnosť Slovenska v oblasti zamestnávania a zároveň prispela k efektívnejšiemu fungovaniu sociálneho systému, obmedzila zneužívanie dávok a podporila dlhodobú udržateľnosť verejných financií.

Úvod

Sociálna politika predstavuje dôležitú súčasť verejnej politiky, ktorej hlavným cieľom je zabezpečiť sociálnu ochranu, spravodlivosť a solidaritu v spoločnosti. Prostredníctvom rôznych nástrojov sociálnej politiky štát reguluje trh práce, podporuje rodiny, zabezpečuje príjmy pre sociálne znevýhodnené skupiny obyvateľstva a vytvára podmienky na dôstojný život občanov.

Slovenská republika disponuje širokým spektrom nástrojov sociálnej politiky, ktoré pokrývajú oblasti ako zamestnanosť, sociálne zabezpečenie, zdravotnú starostlivosť a rodinnú politiku. Medzi kľúčové mechanizmy patria systém nemocenského a dôchodkového poistenia, dávky v nezamestnanosti, sociálna pomoc a podpora rodín s deťmi. Efektívnosť a vývoj týchto nástrojov úzko súvisia s hospodárskou situáciou krajiny.

Cieľom tejto analýzy je spracovať komparatívnu analýzu vybraných nástrojov sociálnej politiky v Slovenskej a Českej republike, a to z hľadiska ich vplyvu na trh práce, zamestnanosť a dostupnosť pracovnej sily. Obsahom bude porovnanie kľúčových parametrov, ako je výška dávok, dĺžka ich poberania či mechanizmus ich fungovania s akcentom na stimulovanie zamestnávania/práce.

Zamestnávanie pracovníkov je jedným z kľúčových aspektov hospodárskeho a sociálneho rozvoja krajiny. Výška nákladov na zamestnávanie ovplyvňuje rozhodovanie zamestnávateľov pri tvorbe pracovných miest, konkurencieschopnosť podnikov a celkovú situáciu na trhu práce. Tieto náklady zahŕňajú nielen mzdy, ale aj povinné odvody na sociálne a zdravotné poistenie, ako aj ďalšie zákonné a dobrovoľné benefity poskytované zamestnancom.

Ďalšia časť analýzy sa preto bude zaoberať nákladmi na zamestnávanie, a to najmä rozdielom v určovaní minimálnej mzdy, v odvodovom zaťažení a rozdielom v poskytovaní zákonom stanovených zamestnaneckých benefitov v rôznych príjmových skupinách s akcentom na malé a stredné podniky v Slovenskej a Českej republike.

Záverom analýzy budú odporúčania v oblasti pracovno-právnych regulácií a odporúčania v oblasti sociálnej politiky, ktoré znížia riziko zneužívania systému a podporia dostupnosť pracovnej sily v MSP, ekonomickú aktivitu a dlhodobý hospodársky rast.

1. Vybrané nástroje sociálnej politiky v Slovenskej republike

Medzi nástroje sociálnej politiky možno zaradiť sociálne poistenie, resp. sociálne dávky, ktoré zabezpečujú finančnú podporu v rôznych životných situáciách, štátnu sociálnu podporu zahŕňajúcu rôzne príspevky napríklad pre ľudí v núdzi, ďalej sociálne služby, kolektívne vyjednávanie aj sociálno-právnu ochranu.

Opatrenia v oblasti sociálneho zabezpečenia, ako dávky v nezamestnanosti, podpora počas práceneschopnosti, rodičovské a materské dávky spolu s benefitmi definovanými v pracovno-právnej legislatíve a výškou daňovo-odvodového zaťaženia sú kľúčovými faktormi, ktoré významne ovplyvňujú trh práce, dopyt po pracovnej sile, ale tiež jej dostupnosť. Tieto opatrenia formujú motiváciu zamestnancov hľadať si zamestnanie a ovplyvňujú rozhodovanie podnikateľov o tvorbe pracovných miest, čím vytvárajú prostredie, ktoré buď podporuje alebo bráni rozvoju zamestnanosti a podnikateľskej aktivity.

V prvých dvoch kapitolách sa zameriame na **vybrané sociálne dávky a podmienky pre ich získanie pre zamestnancov v SR a ČR podľa aktuálne platnej právnej úpravy k 1.1.2025**. Ďalšie časti analýzy budú venované nákladom na zamestnávanie v SR a ČR, pričom následne budú jednotlivé poznatky porovnané a na záver budú navrhnuté odporúčania v oblasti pracovno-právnych regulácií a v oblasti sociálnej politiky, ktoré znížia riziko zneužívania systému a podporia dostupnosť pracovnej sily v MSP, ekonomickú aktivitu a dlhodobý hospodársky rast.

Na úvod je potrebné uviesť počty zamestnávateľov, zamestnancov, dohodárov a povinne poistených samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO) v Slovenskej republike, podľa údajov zo Sociálnej poisťovne, od roku 2019 do roku 2024.

Tabuľka 1: Počet zamestnávateľov v SR od roku 2019 do 2024

Počet zamestnávateľov	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Január	182 904	187 290	186 673	186 137	189 245	190 186
Február	183 163	186 907	184 141	186 798	189 668	190 934
Marec	183 635	187 136	184 223	187 878	190 497	191 612
Apríl	184 768	186 054	184 716	188 696	191 107	192 281
Máj	185 586	186 292	185 749	189 747	191 945	193 033
Jún	186 535	187 171	187 168	190 794	192 658	193 725
Júl	187 383	188 286	188 004	191 283	193 025	194 199
August	187 661	188 957	188 486	191 694	193 015	194 489
September	187 962	189 534	188 615	191 874	192 801	194 635
Október	188 283	189 644	188 528	191 814	192 790	194 593
November	188 472	189 249	188 433	191 888	192 743	194 786
December	188 389	188 829	187 700	191 664	192 222	194 449

Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

Tabuľka 2: Počet zamestnancov v SR od roku 2019 do 2024

Počet zamestnancov	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Január	2 009 576	2 013 606	1 952 798	1 968 588	1 980 525	1 958 983
Február	2 014 843	2 016 970	1 952 613	1 972 850	1 983 358	1 962 955
Marec	2 022 871	2 017 178	1 955 878	1 981 735	1 990 219	1 966 975
Apríl	2 022 771	1 973 748	1 956 744	1 984 357	1 988 220	1 969 826
Máj	2 026 089	1 958 168	1 963 034	1 990 548	1 992 059	1 970 419
Jún	2 027 357	1 962 416	1 969 697	1 992 301	1 992 136	1 969 794
Júl	2 019 033	1 959 003	1 965 000	1 984 246	1 982 074	1 962 163
August	2 017 775	1 961 871	1 968 802	1 986 553	1 981 214	1 962 790
September	2 032 775	1 980 848	1 982 075	1 998 702	1 993 965	1 979 293
Október	2 034 803	1 985 162	1 984 760	2 000 059	1 996 547	1 982 467
November	2 032 985	1 978 414	1 985 585	2 027 363	1 994 797	1 982 555
December	2 019 215	1 966 799	1 973 730	1 986 524	1 975 246	1 970 330

Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

Tabuľka 3: Počet dohodárov v SR od roku 2019 do 2024

Počet dohodárov	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Január	355 902	360 121	313 753	326 299	330 977	323 251
Február	370 828	374 494	318 943	339 169	336 626	337 921
Marec	392 361	374 260	333 905	358 958	350 867	351 436
Apríl	398 688	345 163	341 528	371 285	355 881	363 111
Máj	415 091	352 413	364 724	388 958	370 200	377 127
Jún	426 167	375 536	390 335	404 354	385 432	387 123
Júl	429 457	386 121	398 877	411 091	388 589	395 891
August	427 167	392 751	401 120	411 797	391 480	398 002
September	420 093	391 816	394 001	405 988	386 626	389 476
Október	419 917	388 810	387 124	401 375	381 953	387 849
November	422 654	380 475	390 446	398 923	382 368	391 009
December	411 028	369 771	376 341	389 081	371 200	382 087

Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

Tabuľka 4: Počet povinne poistených SZČO v SR od roku 2019 do 2024

Počet SZČO (povinne poistených)	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Január	213 715	218 708	213 272	215 734	219 309	235 632
Február	212 199	217 227	224 380	214 425	217 799	233 844
Marec	211 336	216 169	224 062	213 620	216 748	232 629
Apríl	209 991	214 672	223 011	212 599	215 858	231 732
Máj	208 943	213 704	218 972	211 704	215 067	230 650
Jún	207 856	213 020	217 942	210 747	214 153	229 472
Júl	221 490	219 973	218 608	217 989	229 493	240 550
August	219 410	218 670	217 540	217 099	228 836	239 645
September	218 255	217 653	216 374	213 765	227 975	238 638
Október	223 790	216 594	219 227	222 346	242 877	253 104
November	222 063	215 897	218 001	222 207	240 097	248 161
December	220 961	214 899	217 477	221 146	238 451	246 421

Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

Na základe údajov z uvedených tabuliek je možné zhrnúť vývoj počtu zamestnávateľov, zamestnancov, dohodárov a SZČO nasledovne:

1. Počet zamestnávateľov

Trend vývoja počtu zamestnávateľov v období 2019 – 2024 je prevažne rastúci. Počas pandémie COVID-19 (2020 – 2021) nastali mierne výkyvy, pričom v roku 2021 bol zaznamenaný mierny pokles. Od roku 2022 sa však počet zamestnávateľov opäť začal stabilne

zvyšovať. Najvyšší počet zamestnávateľov bol zaznamenaný v novembri 2024 (194 786), čo naznačuje pokračujúci rast počtu zamestnávateľov na Slovensku.

2. Počet zamestnancov

Počet zamestnancov zaznamenal mierny pokles v rokoch 2020 – 2021, pravdepodobne vplyvom pandémie, kedy sa v marci 2021 prepadol na 1,95 milióna oproti viac ako 2 miliónom v roku 2019. Od roku 2022 sa počet zamestnancov začal opäť stabilizovať, avšak v roku 2024 sa pohyboval okolo 1,97 – 1,98 milióna, čo je stále menej ako pred pandemiou. To naznačuje, že trh práce sa síce zotavil, ale stále nedosiahol predchádzajúce hodnoty.

3. Počet dohodárov

V počte dohodárov bol od roku 2019 výrazný pokles v roku 2021, kde sa počet dohodárov v januári prepadol na 313 753 oproti 355 902 v roku 2019. Od roku 2022 sa však situácia začala stabilizovať a čísla postupne rástli. Napriek tomu, v roku 2024 je počet dohodárov stále nižší než pred pandemiou.

4. Počet SZČO

Počet povinne poistených SZČO bol pomerne stabilný, pričom od roku 2023 došlo k významnému nárastu. Kým v roku 2019 bol počet SZČO na úrovni približne 213 – 223 tisíc, v roku 2024 sa v októbri vyšplhal na rekordných 253 104. Tento trend naznačuje, že čoraz viac ľudí si volí formu SZČO, čo môže súvisieť s viacerými faktormi – rastúcou podnikateľskou aktivitou, zmenami na trhu práce a vyšším dopytom po flexibilných formách spolupráce, snahou o daňovo-odvodovú optimalizáciu či častejším využívaním živností občanmi z tretích krajín.

Zhrnutie trendu

- **Počet zamestnávateľov** vykazuje stabilný rast, pričom prekonal aj úroveň pred pandemiou.
- **Počet zamestnancov** sa zotavuje, ale stále nedosiahol úroveň z roku 2019.
- **Počet dohodárov** bol po roku 2021 v miernom raste, ale stále je pod úrovňou pred pandemiou.
- **Počet SZČO** v posledných dvoch rokoch prudko vzrástol, čo naznačuje väčší záujem o podnikanie formou živnosti, resp. formou iných samostatných zárobkových činností (napr. slobodné povolania).

Celkovo možno konštatovať, že trh práce prešiel výraznými zmenami, pričom dochádza k posunu od tradičného zamestnaneckého pomeru k väčšiemu zastúpeniu podnikateľov – SZČO.

1.1 Nemocenské dávky

Nemocenské dávky, ako aj ďalšie dávky zo sociálneho poistenia, upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“). Tieto dávky sú poskytované z nemocenského poistenia. Zjednodušene to znamená, že ak si zamestnanec¹, samostatne zárobkovo činná osoba (ďalej len „SZČO“)

¹ Za zamestnanca sa považuje spravidla aj osoba pracujúca na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti (s určitými výnimkami, napr. u dôchodcov).

alebo dobrovoľne poistená osoba platí, resp. platila nemocenské poistenie, po splnení určitých podmienok má nárok na nemocenské dávky.

Z nemocenského poistenia sa za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení poskytujú nasledovné nemocenské dávky:

- **nemocenské** – pri dočasnej pracovnej neschopnosti,
- **ošetrovné, vrátane dlhodobého ošetrovného** – pri starostlivosti o chorého člena rodiny,
- **vyrovňavacia dávka** – v prípade zníženia príjmu pri preradení na inú prácu z dôvodu tehotenstva alebo materstva,
- **tehotenské** – poskytované tehotným ženám,
- **materské** – poskytované spravidla matkám, príp. iným poistencom z dôvodu starostlivosti o dieťa.

Vybrané nemocenské dávky, ktorými sa budeme ďalej detailne zaoberať, nakoľko vo väčšej miere ovplyvňujú trh práce a dostupnosť pracovnej sily, sú dávky **nemocenské a materské (vrátane tzv. otcovského) a ošetrovné**.

Zákon o sociálnom poistení upravuje spoločné ustanovenia pre nemocenské dávky a taktiež ďalšie ustanovenia, ktoré sa týkajú jednotlivých nemocenských dávok. Zjednodušene platí, že medzi všeobecné podmienky nároku na nemocenské dávky zamestnanca patrí splnenie podmienok zakladajúcich nárok na nemocenskú dávku počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku v ochrannnej lehote a nedosahovanie príjmu (s určitými výnimkami).

Medzi spoločné ustanovenia pre nemocenské dávky patrí najmä úprava rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu, zadefinovanie denného, resp. pravdepodobného denného vymeriavacieho základu a rovnako maximálneho vymeriavacieho základu.

Rozhodujúce obdobie u všetkých poistencov je **závislé od dĺžky trvania nemocenského poistenia** – či trvalo celý predchádzajúci kalendárny rok alebo či vzniklo v priebehu predchádzajúceho kalendárneho roka, a **u zamestnanca aj od dĺžky obdobia platenia poistného** od vzniku nemocenského poistenia do dňa vzniku dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky.

1.1.1 Nemocenské

Nemocenské je dávka sociálneho zabezpečenia, na ktorú má nárok poistenec, ktorý je pre chorobu, chorobu z povolania, úraz, pracovný úraz alebo nariadené karanténne opatrenie/izoláciu uznaný dočasne práceneschopným.

Tabuľka 5: Kľúčové parametre pre priznanie dávky nemocenské zamestnancovi v SR

Podmienky nároku	- ak bol zamestnanec pre chorobu, úraz alebo z dôvodu nariadenia karanténneho opatrenia alebo izolácie uznaný za dočasne práceneschopného na výkon zárobkovej činnosti (ďalej aj „dočasná PN“, potvrdená lekárom) je nemocensky poistený ku dňu vzniku dôvodu na poskytovanie nemocenského alebo mu plyní ochranná lehota (ochranná lehota je 7 kalendárnych dní od dňa zániku nemocenského poistenia; pokiaľ poistenie trvalo kratšiu dobu, ochranná doba je len toľko kalendárnych dní, koľko dní trvalo poistenie) nemá príjem za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ vyplatený za obdobie dočasnej PN (rozhoduje, za aké obdobie je príjem vyplatený a či ide o príjem za vykonanú prácu) a nepoberá materské - dodržiava liečebný režim
Výška dávky	55 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného DVZ - nemocenské sa znižuje na polovicu, ak sa poistenec stal dočasne práceneschopný v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám požitím alkoholu alebo v dôsledku zneužitia iných návykových látok
Minimálna výška dávky	nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	- od 1.1.2025 do 31.12.2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 94,0274 eur/deň - maximálna denná dávka nemocenského je 55 %, t. j. 51,71507 eur/deň - maximálna výška dávky pri 30-dňovom mesiaci je 1 551,50 eur - maximálna výška dávky pri 31-dňovom mesiaci je 1 603,20 eur
Dĺžka poberania (vznik)	zamestnanec má nárok na dávku nemocenskú od 11. dňa dočasnej PN (od 1. do 10. dňa dočasnej má nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa)²
Dĺžka poberania (zánik)	štandardne nárok na nemocenskú zaniká dňom nasledujúcim po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti, najneskôr uplynutím 52. týždňa od vzniku dočasnej PN
Proces pre získanie dávky	- po vystavení elektronickej PN lekárom nie je potrebné zo strany zamestnanca podávať osobitnú žiadosť o nemocenskú dávku - iba v prípade, ak dočasná pracovná neschopnosť vznikne z dôvodu úrazu, je potrebné zaslať Sociálnej poisťovni vyplnené tlačivo Hlásenie úrazu
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	poistenec môže poberať nemocenskú dávku z jedného poistného vzťahu a mzdu/odmenu za prácu z iného (t. j. nemôže vykonávať zamestnanie, z ktorého mu plyní nárok na dávku, ale môže teoreticky vykonávať iné, napr. pracovať na dohodu), avšak len v prípade, ak to neovplyvňuje liečbu a je dodržiavaný liečebný režim pri PN
Možnosť poberania dávky opakovane	pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane bez obmedzení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení

² Nárok na nemocenskú vyplácanú zo Sociálnej poisťovne vzniká zamestnancovi pri zániku nemocenského poistenia počas prvých 10 dní dočasnej pracovnej neschopnosti odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia, resp. v ochrannej lehote už od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti (keďže už nepracuje u zamestnávateľa, ktorý by mu vyplácal náhradu príjmu počas prvých 10 dní). V ostatných prípadoch, tzn. SZČO, DNPO, fyzická osoba v ochrannej lehote a zamestnanec, ktorému zanikne pracovný pomer počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti, je od 1. do 3. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti výška dávky 25 % DVZ alebo PDVZ a od 4. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % DVZ alebo PDVZ.

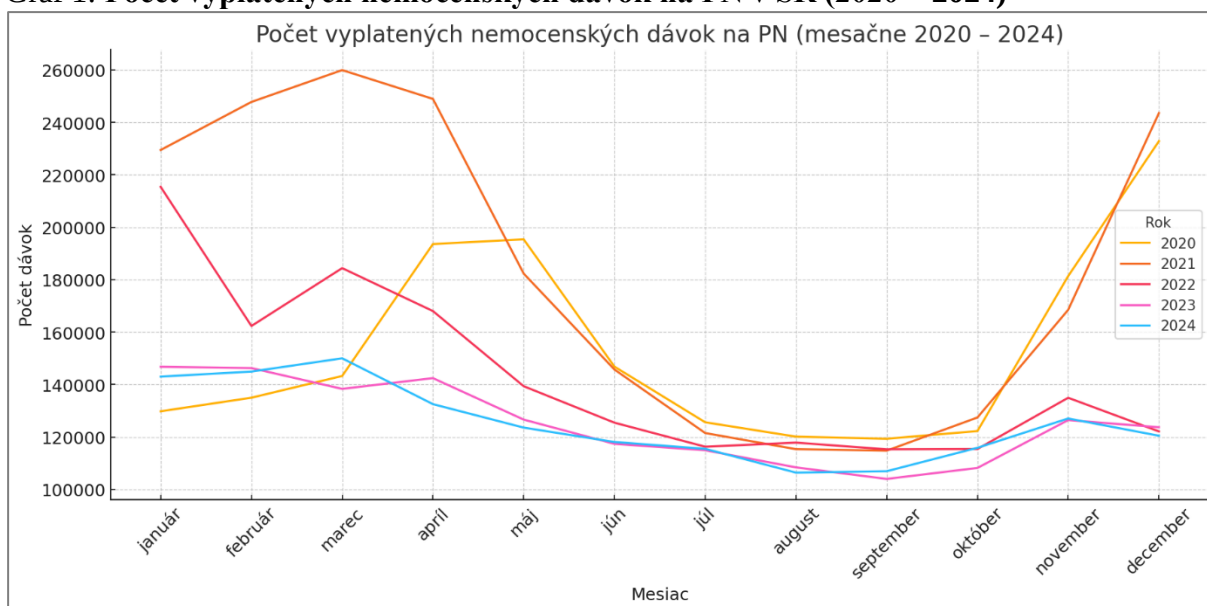
Štatistické údaje k dávke nemocenskej v SR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 1.

1. Počet vyplatených nemocenských dávok na PN (2020 – 2024 mesačne)

Z údajov za roky 2020 až 2024 vyplýva, že počet vyplatených nemocenských dávok vykazoval značné medziročné výkyvy. V roku 2021 bol zaznamenaný najvyšší počet vyplatených dávok (2,2 milióna), čo súviselo s vplyvom pandémie COVID-19. Po tomto vrchole došlo v nasledujúcich rokoch k postupnému poklesu. V rokoch 2023 a 2024 bol počet vyplatených dávok stabilnejší, pričom hodnoty sa ustálili na úrovni približne 1,5 milióna ročne, čo predstavuje priemerný mesačný počet na úrovni 125 000. Najvyšší počet dávok býva spravidla v zimných mesiacoch, kedy dochádza k zvýšenému výskytu chrípkových ochorení.

Graf 1: Počet vyplatených nemocenských dávok na PN v SR (2020 – 2024)



Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

2. Priemerné percento dočasnej PN (2020 – 2024)

Priemerné percento dočasnej práceneschopnosti od roku 2020 vykazuje klesajúci trend. Najvyššie hodnoty boli zaznamenané v roku 2021 (priemerná hodnota 4,513 %), čo súviselo s pandemickou situáciou. Po tomto období dochádzalo k stabilizácii a v roku 2024 sa priemerné percento práceneschopnosti pohybovalo na úrovni 3,498 %, čo môže súvisieť s ekonomickou situáciou v krajine, najmä s infláciou a zdražovaním, kedy by domácnosť výpadok príjmu pocítila výraznejšie, ako za predchádzajúce roky (z tohto hľadiska je pre zamestnanca ekonomicky výhodnejšie zobrať si radšej dovolenku, využíva sa vo vyššej miere práca z domu pri menej závažných dôvodoch ochorení a pod.).

3. Priemerné percento dočasnej PN v roku 2024 – regionálne rozdiely

V roku 2024 sa priemerné percento dočasnej PN líšilo medzi jednotlivými krajmi. Najnižšiu hodnotu vykázal Bratislavský kraj (1,945 %), čo môže naznačovať priaznivejšiu zdravotnú situáciu. Dalším dôvodom môže byť štruktúra pracovných pozícií s nižším výskytom PN (napr. viac administratívnych profesií), ale aj ekonomické faktory – v regióne s vyššími priemernými mzdami je strata príjmu počas PN výraznejšia, čo môže ovplyvniť rozhodnutie

zamestnancov ísť na PN len v skutočne nevyhnutných prípadoch. Naopak, najvyššia hodnota bola v Prešovskom kraji (4,588 %), kde môže byť vyššia PN ovplyvnená náročnejšími pracovnými podmienkami alebo horším zdravotným stavom obyvateľstva.

Medzi okresmi sa ukazujú ešte výraznejšie rozdiely. Najnižšie percento dočasnej PN bolo zaznamenané v Bratislave I (1,425 %), Bratislave III (1,686 %) a Bratislave IV (1,747 %). Tieto okresy vykazujú dlhodobu priaznivé hodnoty. Naopak, okresy s najvyšším percentom PN v roku 2024 boli Stará Ľubovňa (5,414 %), Čadca (5,720 %) a Kysucké Nové Mesto (6,069 %). Tieto regióny sú známe vyšším zastúpením fyzicky náročných profesií, čo môže prispievať k vyššiemu výskytu práceneschopnosti.

Z dostupných údajov vyplýva, že rozdiely v miere dočasnej PN medzi regiónmi sú značné, pričom na jej výšku vplývajú faktory ako typ zamestnania, dostupnosť zdravotnej starostlivosti a sociálno-ekonomické podmienky.

4. Priemerná doba trvania 1 dočasnej PN v dňoch (2022 – 2024)

V priemere sa doba trvania jednej dočasnej PN v SR v roku 2024 pohybovala na úrovni 43,88 dňa. V porovnaní s rokom 2023 (44,24 dňa) a 2022 (36,58 dňa) je vidieť mierny pokles oproti predchádzajúcemu roku, avšak stále vyššiu hodnotu oproti roku 2022.

Regionálne rozdiely sú pritom výrazné. V roku 2024 najkratšiu dobu trvania PN vykazoval Bratislavský kraj (33,50 dňa), zatiaľ čo najdlhšiu Prešovský kraj (51,69 dňa). Rovnaké výsledky týkajúce sa prvého a posledného kraja boli aj v roku 2022 a 2023, avšak s nižším počtom dní.

Ako vyplýva z tlačovej správy Sociálnej poisťovne z augusta 2024³, rozdiely v trvaní PN závisia aj od postavenia poistenca – či ide o zamestnanca, samostatne zárobkovo činnú osobu alebo dobrovoľne poisteného. Ako vyplýva zo dostupných štatistík Sociálnej poisťovne za 1. polrok 2024, najkratšie boli na PN vypísaní zamestnanci. Kým táto kategória poistencov marodovala priemerne 43,12 dní, u samostatne zárobkovo činných osôb to bolo 68,09 dní a u dobrovoľne nemocensky poistených osôb 102,22 dní.

5. Výdavky na dávku nemocenské (2020 – 2024)

Celkové výdavky na nemocenské dávky vykazujú mierne kolísanie v závislosti od počtu vyplatených dávok a legislatívnych zmien. V roku 2021 dosiahli najvyššiu hodnotu (707 miliónov eur), čo súviselo s pandemiou. Po stabilizácii zdravotnej situácie výdavky postupne klesali, no v roku 2024 opäť mierne vzrástli na 634 miliónov eur, nakoľko oproti roku 2023 sa zvýšila aj priemerná výška dávky.

6. Kontroly liečebného režimu a ich výsledky (2019, 2022 – 2024)

Počet vykonaných kontrol liečebného režimu sa v priebehu rokov menil. Do analýzy kontrol neboli zahrnuté „pandemické“ roky 2020 a 2021. V roku 2023 bolo vykonaných 95 582 kontrol, čo je nárast oproti roku 2022 (64 059). V prvom polroku 2024 už bolo vykonaných 52 218 kontrol, čo naznačuje vyššiu aktivitu kontrolných orgánov. Percento ospravedlnených prípadov sa tiež menilo – v roku 2019 bolo na úrovni 74,21 %, v roku 2023 stúplo na 79,54 % a v prvom polroku 2024 až na 86 %.

³ Dostupné na <https://www.socpoist.sk/news/pocet-pn-za-i-polrok-2024-medzirocne-mierne-vzrastol-marodujeme-vsak-o-pol-dna-kratsie>

1.1.2 Materské

Materské predstavuje dávku sociálneho poistenia, ktorá sa poskytuje poistenke z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa a inému poistencovi (napríklad otcovi dieťaťa) z dôvodu starostlivosti o dieťa do troch rokov jeho veku. V prípade, že sa otec stará o dieťa v období do šiestich týždňov po pôrode, poberať môže tzv. otcovské, ktorému sa budeme venovať osobitne.

Tabuľka 6: Kľúčové parametre pre priznanie dávky materské zamestnancovi v SR

Podmienky nároku	• ide o tehotnú osobu (matku), resp. osobu poskytujúcu dieťaťu starostlivosť • je nemocensky poistená alebo jej plynie ochranná lehota po skončení poistenia (spravidla 8 mesiacov) • v posledných dvoch rokoch (pred pôrodom, ak ide o matku alebo pred dňom, od ktorého žiada o priznanie materského, ak ide o iného poistenca) bola nemocensky poistená aspoň 270 dní • nemá príjem za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ vyplatený za obdobie poskytovania materského (rozhoduje, za aké obdobie je príjem vyplatený a či ide o príjem za vykonanú prácu)
Výška dávky	• 75 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného DVZ
Minimálna výška dávky	• ak je vypočítaná suma nižšia ako rodičovský príspevok, poskytnú sa v sume rodičovského príspevku
Maximálna výška dávky	• od 1.1.2025 do 31.12.2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 94,0274 eur/deň • maximálna denná dávka materského je 75 %, t. j. 70,52055 eur/deň • maximálna výška dávky pri 30-dňovom mesiaci je 2 115,70 eur • maximálna výška dávky pri 31-dňovom mesiaci je 2 186,20 eur
Dĺžka poberania (vznik)	• od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom • najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, ak poistenka požiada výplatu materského v rozmedzí 8-6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu • ak pôrod nastal skôr, ako si matka uplatnila nárok na výplatu materského, odo dňa pôrodu Dĺžka trvania – matka • 34 týždňov od vzniku nároku • 37 týždňov od vzniku nároku (ak je matka osamelá) • 43 týždňov od vzniku nároku (ak matka porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z narodených detí sa stará) Dĺžka trvania – iný poistenec (napr. otec) • 28 týždňov od priznania materského • 31 týždňov od priznania materského (ak je otec osamelý) • 37 týždňov od priznania materského (ak sa súčasne stará o dve a viac detí)
Dĺžka poberania (zánik)	Nárok na materské a jeho výplatu zaniká • uplynutím zákonom stanoveného obdobia (uvedené vyššie) • ak sa poistenec podľa lekárskeho posudku nemôže alebo nesmie starať o dieťa pre svoj nepriaznivý zdravotný stav – nárok na materské zaniká dňom prevzatia dieťaťa do starostlivosti inej fyzickej osoby alebo právnickej osoby a opätovne vzniká odo dňa prevzatia dieťaťa zo starostlivosti inej fyzickej osoby alebo právnickej osoby, pričom nárok na materské trvá do uplynutia celkového obdobia trvania nároku na materské, najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa (obdobie prevzatia sa do nároku nezapočíta) • ak sa poistenec prestal starať o dieťa z iného dôvodu, ako je jeho nepriaznivý zdravotný stav, nárok na materské zaniká dňom skončenia jeho starostlivosti o dieťa a opätovne vzniká odo dňa

	pokračovania v starostlivosti o dieťa, pričom obdobie, počas ktorého sa poistenec prestal starať o dieťa z iných dôvodov, sa započítava do celkového obdobia trvania nároku na materské • dňom smrti poistenca
Proces pre získanie dávky	• podaním Žiadosti o materské, ktorú vystaví lekár, ak ide o matku dieťaťa, alebo podaním Žiadosti iného poistenca o materské, ktorá je dostupná na webstránke Sociálnej poisťovne, ak ide o iného poistenca
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• osoba, ktorá poberá materské z poistenia zamestnanca, nesmie mať z tohto zamestnania príjem za aktívnu prácu • môže však dostať dodatočne vyplatenú odmenu napr. za prácu vykonanú pred nástupom na materskú • môže mať príjem z iného zamestnania, z ktorého materské nepoberá, príp. z dohody, môže si založiť živnosť a pod., avšak musí byť dodržaná podmienka starostlivosti o dieťa
Možnosť poberania dávky opakované	• ak je matka na rodičovskej dovolenke s dieťaťom a má platnú pracovnú zmluvu, na základe ktorej jej vznikol nárok na prvú materskú dávku, bude mať nárok na materské aj v súvislosti s ďalším tehotenstvom/materstvom • ak matke počas rodičovskej dovolenky pracovný pomer zanikol a nevznikol žiadny nový (t. j. nie je nemocensky poistená), nárok na materské jej nevznikne • ak matke počas rodičovskej dovolenky pracovný pomer zanikol, ale vznikol jej nový vzťah, na základe ktorého je nemocensky poistená, je potrebné posúdiť všetky vyššie uvedené podmienky pre vznik nároku na materské

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení

Štatistické údaje k dávke materské v SR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 2.

1. Počet vyplatených dávok materské (2020 – 2024)

Počet vyplatených materských dávok v rokoch 2020 až 2024 vykazoval postupný pokles. Zatiaľ čo v roku 2020 bolo vyplatených 396 675 dávok, v roku 2024 to bolo už len 336 240, čo predstavuje pokles o približne 15 %. Priemerný mesačný počet dávok taktiež klesal – z 33 056 v roku 2020 na 28 020 v roku 2024. Tento trend kopíruje demografické zmeny a znižujúcu sa pôrodnosť v SR.

2. Výdavky na dávku materské (2020 – 2024)

Napriek poklesu počtu vyplatených dávok celkové výdavky na materské dávky rástli. V roku 2020 boli výdavky na úrovni 308,5 milióna eur, zatiaľ čo v roku 2024 dosiahli 353,3 milióna eur. Tento nárast je spôsobený zvyšovaním priemerného vyplácaného materského, ako aj maximálnej výšky dávky. Najvyššie výdavky boli zaznamenané v rokoch 2023 a 2024, čo naznačuje pokračujúci trend rastu.

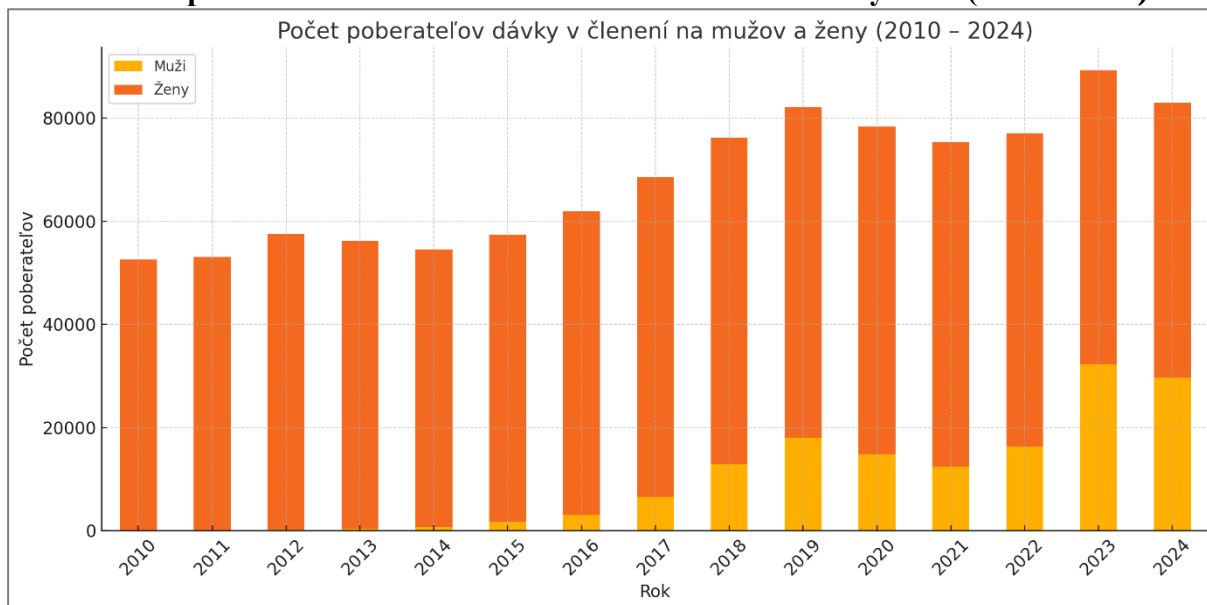
3. Počet poberateľov a výdavky na dávku podľa pohlavia a dopad zahrnutia otcovského do materskej dávky

Z historických údajov vyplýva, že počet mužov poberajúcich dávku materské od roku 2010 vykazuje rastúci trend, ktorý možno rozdeliť do niekoľkých etáp. V roku 2010 poberalo dávku materské 109 mužov a následne sa počet každoročne násobne zvyšoval až do roku 2019, kedy dosiahol 18 002 mužov. Následne došlo v pandemických rokoch (2020 - 2021) k poklesu a od roku 2022 nastal prudký nárast - z 16 335 mužov v roku 2022 na 29 696 v roku 2024. Od decembra 2022 nárast ovplyvnilo aj zavedenie dávky otcovskej. Nárast možno vysvetliť jednak zmenou rodinných a pracovných modelov, keď si otcovia čoraz častejšie uplatňujú nárok na

materské dávky, jednak parametrickým nastavením systému, ktoré umožňuje jeho potenciálne zneužívanie. Súčasne sa výdavky na mužov dramaticky zvýšili – z 144-tisíc eur v roku 2010 na takmer 88 miliónov eur v roku 2023. Výdavky na materské žien rástli tiež, avšak miernejším tempom, pričom v roku 2023 dosiahli 262 miliónov eur. V roku 2024 badať mierny pokles v počte poberateľov u mužov aj u žien, čo súvisí najmä s klesajúcou pôrodnosťou, avšak v prípade žien majú výdavky napriek poklesu poberateľiek rastúci trend.

Zaujímavý je podiel poberateľov – mužov na celkovom počte poberateľov materského. V roku 2023 z celkového počtu poberateľov 89 316 bolo až 32 247 mužov (36,10 %). V roku 2024 ostal pomer podobný, na úrovni 35,80 %.

Graf 2: Počet poberateľov materského v členení na mužov a ženy v SR (2010 – 2024)



Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

Poznámka: Na zvýšené náklady v tehotenstve sa od 1. apríla 2021 poskytuje nemocensky poistenej žene dávka **tehotenské**. Nakoľko ide o dávku, počas poberania ktorej tehotná žena naďalej pracuje u svojho zamestnávateľa, tehotenské nemá vplyv na trh práce a nebudeme sa ňou ďalej zaoberať. Výdavky štátu na tehotenské predstavovali v roku 2024 sumu 46,15 mil. eur a priemerne mesačne ho poberalo 16 462 poistenkýň.

1.1.3 Otcovské

Otcovské je novší typ dávky materské (od roku 2022), ktoré sa poskytuje otcovi z dôvodu starostlivosti o svoje dieťa maximálne 2 týždne v období šiestich týždňov po narodení dieťaťa.

Po dvojtyždňovom poberaní dávky otcovské môžu otcovia poberať aj dávku materské. Na čerpanie materského pre to isté dieťa po poberaní otcovského zostane otcom v zásade 26 týždňov (pri starostlivosti o jedno narodené dieťa) pričom nárok na dávku si môžu uplatniť do troch rokov veku dieťaťa. Dávka materské sa pre otcov rozdeľuje na dve časti – obdobie max. 2 týždňov v období 6 týždňov po narodení dieťaťa (otcovské), ktoré môže otec poberať bez ohľadu na to, či matka v tomto období poberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok a ďalších v zásade 26 týždňov pri starostlivosti o jedno dieťa do troch rokov veku dieťaťa.

Ak si otec nárok na **otcovské** neuplatní, môže po splnení zákonných podmienok čerpať dávku **materské** na celé obdobie 28 týždňov (resp. 31 týždňov ak ide o osamelého otca alebo 37 týždňov, ak sa stará o dve alebo viac narodených detí), najskôr však šesť týždňov od pôrodu, ak už matka nepoberá na to isté dieťa materské a nepoberá ani rodičovský príspevok z úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Otcovi dieťaťa, ktorý si uplatní nárok na materské najskôr po uplynutí 6 týždňov odo dňa pôrodu, vznikne nárok na materské bez ohľadu na to, či v predchádzajúcom období mal nárok na otcovské.

Tabuľka 7: Kľúčové parametre pre priznanie dávky otcovské zamestnancovi v SR

Podmienky nároku	• ide o otca poskytujúceho dieťaťu starostlivosť • je nemocensky poistený alebo mu plyní ochranná lehota po skončení poistenia (spravidla 7 dní) • má najmenej 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie otcovského • nesleduje sa, či matka dieťaťa zároveň poberá materské alebo rodičovský príspevok • nemá príjem za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ vyplatený za obdobie poskytovania otcovského (rozhoduje, za aké obdobie je príjem vyplatený a či ide o príjem za vykonanú prácu)
Výška dávky	• 75 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného DVZ
Minimálna výška dávky	• nie je stanovená
Maximálna výška dávky	• zhodné s dávkou materské 70,52055 eur/deň, t.j. za 14 dní je maximálna výška dávky otcovské 987,30 eur
Dĺžka poberania (vznik/zánik)	• maximálne 2 týždne v období šiestich týždňov po narodení dieťaťa
Proces pre získanie dávky	• podaním Žiadosti iného poistenca o materské, ktorá je dostupná na webstránke Sociálnej poisťovne
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• z dôvodu krátkej podpornej doby tejto dávky sa nepredpokladá, že by zvažovanie možnosti privýrobenia popri poberaní dávky bolo relevantné • osoba, ktorá poberá otcovské z poistenia zamestnanca, nesmie mať z tohto zamestnania príjem za aktívnu prácu • môže mať príjem z iného zamestnania, z ktorého otcovské nepoberá, príp. z dohody, môže si založiť živnosť a pod., avšak musí byť dodržaná podmienka starostlivosti o dieťa
Možnosť poberania dávky opakovane	• pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane bez obmedzení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení

Štatistické údaje k dávke otcovské v SR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 3.

Dávka otcovské sa začala vyplácať od decembra 2022, avšak štatistiky Sociálnej poisťovne sú v požadovanej štruktúre (zvlášť pre dávku otcovské) dostupné až od januára 2023, preto sú dáta uvedené od januára 2023 do decembra 2024.

1. Počet vyplatených dávok otcovské (2023 – 2024)

Počet vyplatených dávok otcovského príspevku v roku 2023 dosiahol 22 952, pričom mesačný priemer bol 1 913 dávok. V roku 2024 došlo k miernemu poklesu na 20 932 dávok, čo predstavuje priemerný mesačný počet 1 744. Tento pokles je spôsobený nižšou pôrodnosťou detí.

2. Výdavky na dávku otcovské (2023 – 2024)

Výdavky na dávku otcovského v roku 2023 dosiahli celkovú sumu 8,72 milióna eur. Najvyššie výdavky boli zaznamenané v mesiacoch september (818 tisíc eur) a február (796 tisíc eur). V roku 2024 sa celkové výdavky mierne zvýšili na 8,89 milióna eur, čo spôsobil rast priemernej výšky dávky napriek poklesu počtu poberateľov. V oboch rokoch možno pozorovať sezónne výkyvy, pričom výdavky bývajú vyššie v mesiacoch s vyšším počtom novonarodených detí.

1.1.4 Ošetrovné a dlhodobé ošetrovné

Ďalšia z dávok z nemocenského poistenia, ktorá spôsobuje dočasné výpadky zamestnancov z trhu práce, je ošetrovné. Ošetrovné sa poskytuje poistencovi počas osobného a celodenného ošetrovania osoby alebo osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa do dovŕšenia jedenásteho roku veku, alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom. Zákon o sociálnom poistení rozlišuje tzv. krátkodobé a dlhodobé ošetrovné.

Tabuľka 8: Kľúčové parametre pre priznanie dávky ošetrovné zamestnancovi v SR

Podmienky nároku	- osobná a celodenná starostlivosť poistenca o chorého člena rodiny (predovšetkým dieťa do 11 rokov alebo do 18 rokov, ak ide o dieťa s nepriaznivým zdravotným stavom), - je nemocensky poistený alebo mu plyní ochranná lehota po skončení poistenia, - nemá príjem za vykonanú prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ vyplatený za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti (rozhoduje, za aké obdobie je príjem vyplatený a či ide o príjem za vykonanú prácu)
Výška dávky	55 % denného vymeriavacieho základu (DVZ) alebo pravdepodobného DVZ
Minimálna výška dávky	nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	- od 1.1.2025 do 31.12.2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 94,0274 eur/deň - maximálna denná dávka je 55 %, t. j. 51,71507 eur/deň - maximálna výška dávky pre krátkodobé ošetrovné (za 14 dní) je 724,10 eur - maximálna výška dávky pre dlhodobé ošetrovné (max. 90 dní) pri 30-dňovom mesiaci je 1 551,50 eur a pri 31-dňovom mesiaci je 1 603,20 eur

Dĺžka poberania (vznik)	• krátkodobé ošetrovné od prvého dňa potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti, • dlhodobé ošetrovné od prvého dňa poskytovania osobnej a celodennej starostlivosti⁴
Dĺžka poberania (zánik)	• nárok na krátkodobé ošetrovné zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa, najviac uplynutím 14 dní od vzniku potreby ošetrovania, • dňom smrti poistenca alebo ošetrovanej osoby, príp. osoby, ktorej sa poskytuje starostlivosť • nárok na dlhodobé ošetrovné zaniká najneskôr uplynutím 90 kalendárnych dní trvania nároku na výplatu dlhodobého ošetrovného v úhrne všetkým poistencom, ktorým príslušný lekár potvrdil poskytovanie osobnej a celodennej starostlivosti, • dňom smrti poistenca alebo ošetrovanej osoby, príp. osoby, ktorej sa poskytuje starostlivosť
Proces pre získanie dávky	• podaním žiadosti o ošetrovné, ktorú potvrdí príslušný lekár, ak sa žiada o ošetrovné z dôvodu choroby ošetrovanej osoby – potvrdené zamestnávateľom • podaním žiadosti o ošetrovné z dôvodu uzavretia školy, predškolského zariadenia alebo zariadenia sociálnych služieb, ktorú vyplní poistenec – potvrdené školou/predškolským zariadením/zariadením sociálnych služieb
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• nie je možné
Možnosť poberania dávky opakovane	• pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane bez obmedzení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení

Štatistické údaje k dávke ošetrovné v SR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 4.

1. Počet vyplatených dávok ošetrovné (2020 – 2024)

Počet vyplatených dávok ošetrovného v priebehu rokov 2020 – 2024 vykazoval značné výkyvy, ovplyvnené najmä pandemickou situáciou a následnými zmenami v legislatíve. V roku 2020 bol zaznamenaný extrémny nárast počtu dávok (582 695), najmä v dôsledku pandémie COVID-19 a potreby starostlivosti o rodinných príslušníkov. V roku 2021 došlo k výraznému poklesu na 338 627 dávok, pričom v nasledujúcich rokoch bol trend mierne klesajúci, s hodnotou 211 238 v roku 2024.

⁴ Ošetrovné (krátkodobé aj dlhodobé) sa vypláti za to isté obdobie osobného a celodenného ošetrovania jednej alebo viac fyzických osôb/osobnej a celodennej starostlivosti o jedno alebo viac detí len raz a len jednému poistencovi (v jednom období má nárok na výplatu ošetrovného iba jeden poistenec). Krátkodobé ošetrovné sa vypláti v tom istom prípade potreby ošetrovania/starostlivosti len raz a len jednému poistencovi (nie je možné vystriedanie poistencov v tom istom prípade potreby ošetrovania). Dlhodobé ošetrovné sa za obdobie 12 mesiacov od vzniku prvého nároku na výplatu tohto ošetrovného v tomto období vypláti v úhrne všetkým poistencom najviac za 90 dní (je možné vystriedanie poistencov v tom istom prípade ošetrovania).

2. Počet vyplatených dávok dlhodobé ošetrovné (2021 – 2024)

Dlhodobé ošetrovné bolo zavedené v roku 2021, pričom počet vyplatených dávok sa postupne zvyšoval. V roku 2021 bolo vyplatených len 2 419 dávok, avšak v roku 2024 už 8 796. Tento trend naznačuje rastúce povedomie o možnosti čerpania tejto dávky a zvyšujúci sa počet poistencov, ktorí si uplatňujú tento nárok.

3. Výdavky na dávku ošetrovné (2020 – 2024)

Výdavky na krátkodobé ošetrovné sledovali podobný trend ako počet dávok. V roku 2020 dosiahli rekordnú úroveň 154,49 milióna eur, následne v roku 2021 klesli na 63,21 milióna eur. V nasledujúcich rokoch sa výdavky stabilizovali na úrovni približne 35 – 39 miliónov eur.

4. Výdavky na dlhodobé ošetrovné (2021 – 2024)

Výdavky na dlhodobé ošetrovné rástli spolu s počtom vyplatených dávok. Kým v roku 2021 dosiahli iba 998-tisíc eur, v roku 2024 už 4,3 milióna eur. Tento trend naznačuje rastúcu dôležitosť tejto dávky v sociálnom systéme a rastúcu potrebu dlhobodej starostlivosti o blízky.

1.2 Predčasný starobný dôchodok

Z dôchodkového poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú dôchodkové dávky, akými sú starobný dôchodok, **predčasný starobný dôchodok**, vdovský dôchodok a vdovecký dôchodok, sirotský dôchodok a 13. dôchodok.

Predčasný starobný dôchodok je dôchodková dávka, ktorá je vyplácaná zo starobného dôchodkového poistenia a jej účelom je zabezpečiť poistencovi príjem v starobe skôr ako dovŕši svoj dôchodkový vek.

Predčasný starobný dôchodok môže pomôcť najmä tým, ktorí tesne pred dovŕšením dôchodku prišli o prácu a možnosť nájsť si novú je málo pravdepodobná alebo si dlhodobo prácu nedokážu nájsť a nemajú iné možnosti riešenia svojej ekonomickej situácie. Po zmene kritérií pre získanie predčasného starobného dôchodku od 1.1.2023 však v SR dochádza k odchodu zamestnancov do predčasného starobného dôchodku najmä z dôvodu priaznivo nastavených pravidiel v legislatíve (zákon o sociálnom poistení umožňoval ísť do predčasného starobného dôchodku po 40 odpracovaných rokoch, následne táto podmienka bola od 15. mája 2024 čiastočne modifikovaná a bolo zavedené predlžovanie tohto odpracovaného obdobia). Paradoxom je, že vďaka valorizáciám výška novopriznaných priemerných predčasných starobných dôchodkov môže vychádzať vyššia ako priemerná výška novopriznaných riadnych dôchodkov⁵. **Keďže suma krátenia predčasných dôchodkov bola nastavená pomerne veľkoryso, pričom spodná hranica krátenia novopriznaných predčasných dôchodkov bola o 0,3 % za každých 30 dní odo dňa, kedy vzniká nárok na predčasný starobný dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku, tak zamestnanci boli relatívne motivovaní opustiť trh práce skôr (odchod do predčasného dôchodku rok pred dosiahnutím dôchodkového veku napríklad znamenal zníženie priznaného dôchodku len o asi 3,6 %)⁶. Od mája 2024 sa toto krátenie zvýšilo na 0,5 % za každých 30 dní, čím sa atraktivita predčasných dôchodkov znížila. Na skutočnosť, že dôchodkový systém nedostatočne reflektuje potrebu znižovania počtu novopriznaných**

⁵ Dostupné na: <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/690710-predcasne-dochodky-su-vyssie-ako-riadne-zaujem-o-skorsi-odchod-do-penzie-prinasa-problemy/>

⁶ Kým v období január 2022 - február 2023 bola priemerná výška starobného dôchodku nižšia ako priemerná výška predčasného starobného dôchodku, v období marec 2023 až december 2024 je tomu naopak.

predčasných dôchodkov a naopak, skôr podporuje skoršie ukončenie pracovného života dlhodobo upozorňujú aj viaceré podnikateľské organizácie⁷. Je dlhodobo neudržateľné umožňovať odchody do dôchodku ľuďom vo veku 57, či 58 rokov, keďže sa nielen predlžuje doba poberania ich dôchodku ale tiež skracuje doba aktívneho pôsobenia na trhu práce.

Tabuľka 9: **Kľúčové parametre pre priznanie predčasného starobného dôchodku zamestnancovi v SR**

Podmienky nároku	Poistenec má nárok na predčasný starobný dôchodok, ak ku dňu, od ktorého žiada o jeho priznanie: • bol dôchodkovo poistený najmenej 15 rokov, • chýbajú mu najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku alebo získal potrebné odpracované obdobie (známe ako „40 odpracovaných rokov“, avšak toto obdobie sa od 15.5.2024 postupne navyšuje o dva mesiace v závislosti od ročníka narodenia poistenca⁸) a • suma predčasného starobného dôchodku je vyššia ako 1,6-násobku sumy životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu (aktuálne 438,40 eur mesačne) • nie je povinne dôchodkovo poistený ako zamestnanec alebo SZČO (s výnimkou určitých povolání ako zdravotnícky pracovník, advokát a pod.)
Výška dávky	Suma predčasného starobného dôchodku závisí od: • dĺžky získaného obdobia dôchodkového poistenia • výšky hrubých zárobkov, ktoré poistenec za svoj pracovný život získal • od skutočnosti, či bol poistenec sporiteľom v II. dôchodkovom pilieri a získal obdobie účasti na starobnom dôchodkovom sporení • Za každých začatých 30 dní, o ktoré odíde poistenec do dôchodku skôr ako pred dovŕšením dôchodkového veku, sa suma jeho dôchodku zníži o 0,5 %.⁹
Minimálna výška dávky	• 438,40 eur mesačne
Maximálna výška dávky	• nie je stanovená, ale je nepriamo obmedzená výpočtovým mechanizmom (maximálnym vymeriavacím základom a redukciou priemerného osobného mzdového bodu)
Dĺžka poberania (vznik)	• maximálne 2 roky, po dovŕšení dôchodkového veku sa začína poberať starobný dôchodok
Dĺžka poberania (zánik)	• ak vznikne poberateľovi predčasný starobný dôchodok povinné dôchodkové poistenie zamestnanca alebo SZČO, nárok na výplatu dávky zanikne
Proces pre získanie dávky	• dávka sa vybavuje osobne v pobočke Sociálnej poisťovne, • predložia sa všetky doklady potrebné pre spísanie žiadosti, pričom Sociálna poisťovňa odporúča overiť si vopred, či sú evidované všetky obdobia zamestnania a hrubé zárobky, • zamestnanec pobočky Sociálnej poisťovne spíše spolu so žiadateľom cez elektronický formulár Žiadosť o

⁷ Dostupné na: <https://www.zps.sk/novinky/2024/infografika-socialna-politika-ma-zamestnavanie-podporovat-robi-opak>

⁸ Napríklad, potrebné odpracované obdobie pre ročník narodenia 1968 je 41 rokov a 4 mesiace.

⁹ Napríklad, ak poistenec požiada o predčasný starobný dôchodok presne dva roky pred dovŕšením dôchodkového veku, dôchodková dávka sa mu zníži o 12,5 %. Ak rok pred jeho dovŕšením, bude znížená o 6,5 %.

	dôchodok na základe hodnoverných dokladov a vyhlásení, ktoré boli predložené
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	- možnosť pracovať na dohodu o pracovnej činnosti alebo dohodu o vykonaní práce s uplatnenou odvodovou odpočítateľnou položkou, ak príjem z tejto dohody v kalendárnom roku nepresiahne 2 400 eur, - možnosť pracovať ako SZČO, avšak bez povinného dôchodkového poistenia (čo môže byť napríklad pri založení novej živnosti, ak ročné príjmy nepresiahnu v roku 2024 sumu 8 580 eur)
Možnosť poberania dávky opakovane	nie, avšak žiadosť o predčasný starobný dôchodok môže poistenec podať najviac dvakrát v kalendárnom roku (napríklad, ak mu pre nesplnenie niektorej podmienky nie je predčasný dôchodok schválený)

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení

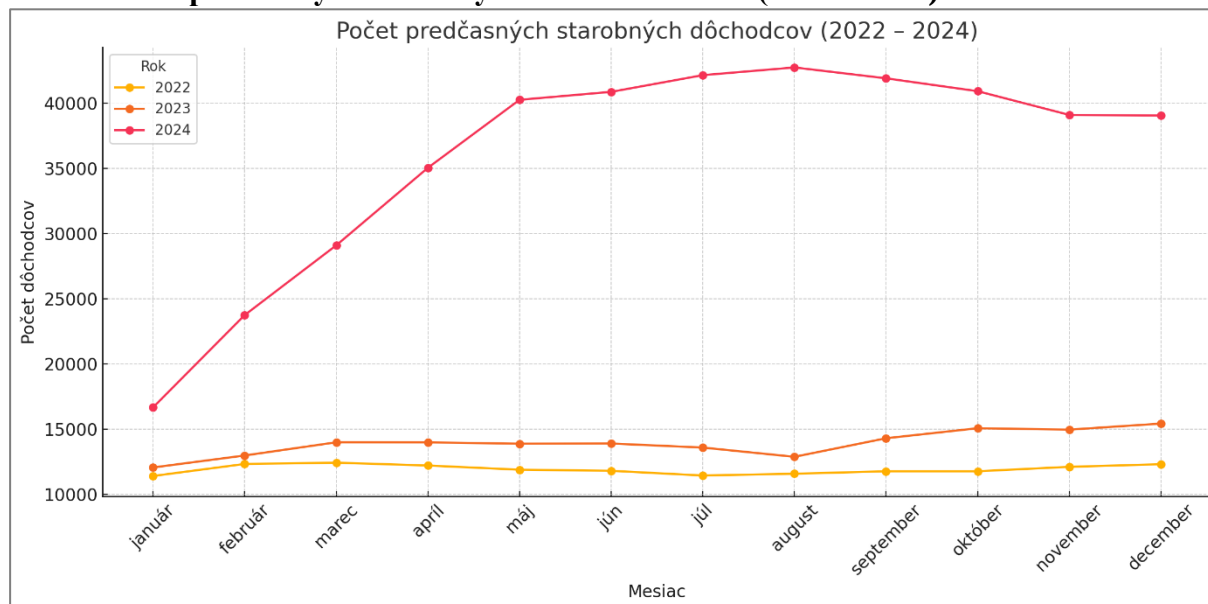
Štatistické údaje k predčasnému dôchodku v SR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 5.

1. Počet predčasných starobných dôchodcov (2022 – 2024)

Počet predčasných starobných dôchodcov v posledných troch rokoch výrazne vzrástol. Kým v roku 2022 sa ich počet pohyboval okolo 11 – 12 tisíc mesačne, v roku 2023 sa zvýšil na priemerne 14 – 15 tisíc a v roku 2024 už prekročil 40-tisíc osôb mesačne. Tento nárast bol spôsobený legislatívnymi zmenami a vyššou valorizáciou dôchodkov, čo prispelo k väčšiemu záujmu o predčasný dôchodok zo strany poistencov.

Graf 3: Počet predčasných starobných dôchodcov v SR (2022 – 2024)



Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

2. Výdavky na predčasné starobné dôchodky (2022 – 2024)

S rastúcim počtom predčasných dôchodcov prirodzene rástli aj výdavky. Kým v roku 2022 boli celkové výdavky na predčasné dôchodky podľa údajov Sociálnej poisťovne na úrovni 90,3 milióna eur, v roku 2023 to bolo už 144,6 milióna eur. Najvýraznejší nárast však nastal v roku 2024, keď sa výdavky vyšplhali na 461,3 milióna eur, čo odráža najmä prudký rast počtu nových poberateľov.

3. Počet zastavení výplaty predčasného dôchodku pre pracovnú činnosť

V rokoch 2022 – 2024 sa zvyšoval počet prípadov, keď bola výplata predčasného dôchodku pozastavená z dôvodu vykonávania práce. V pomere k celkovému počtu poberateľov išlo ale o zanedbateľné počty. V roku 2022 to bolo 69 prípadov, v roku 2023 už 83 a v roku 2024 bol tento počet 98. Najviac prípadov sa týkalo zamestnancov, nasledovali dohodári a SZČO.

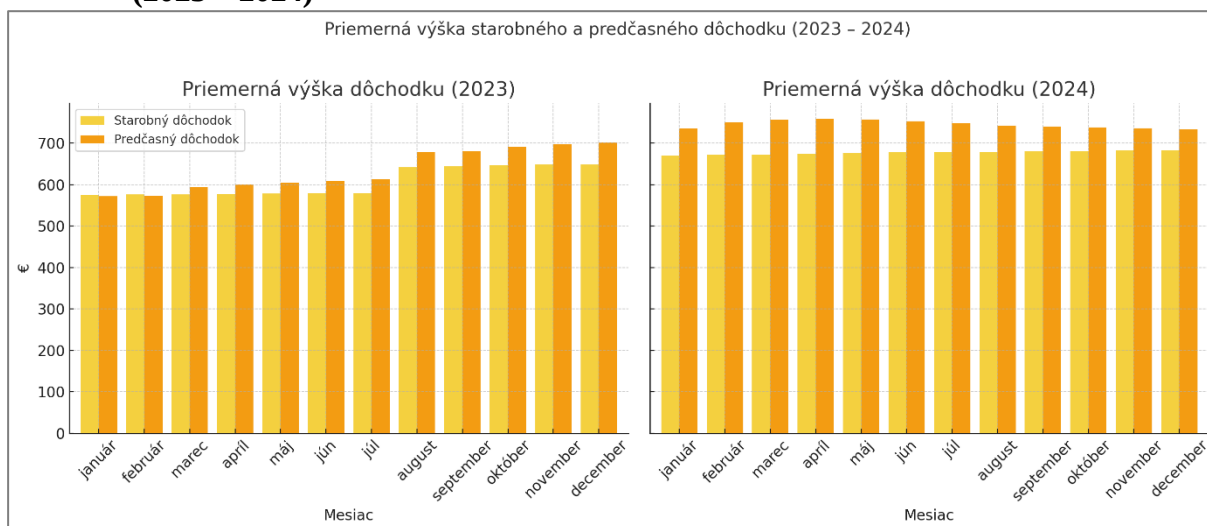
4. Počet starobných dôchodcov a výdavky na dôchodky (2022 – 2024)

Počet starobných dôchodcov má stabilný rast, pričom v roku 2022 ich bolo približne 1,1 milióna a do roku 2024 tento počet vzrástol na 1,13 milióna. Tento vývoj je sprevádzaný rastúcimi výdavkami na dôchodky – v roku 2022 dosiahli 6,57 miliardy eur, v roku 2023 to bolo 7,98 miliardy eur a v roku 2024 až 9,22 miliardy eur. Tento rast je spôsobený jednak rastom počtu dôchodcov, ale aj valorizáciou dôchodkov.

5. Priemerná výška starobného a predčasného starobného dôchodku (2022 – 2024)

Priemerná výška starobného dôchodku aj predčasného starobného dôchodku v sledovanom období rástla. Kým v roku 2022 bol priemerný starobný dôchodok približne 516 eur a predčasný 507 eur, v roku 2024 sa tieto hodnoty zvýšili na 677 eur a 746 eur v prospech predčasného starobného dôchodku. Výraznejší nárast priemernej výšky predčasného dôchodku v roku 2024 odráža zmenu legislatívnych podmienok a valorizáciu dávok¹⁰.

Graf 4: Priemerná výška starobného a predčasného starobného dôchodku v SR (2023 – 2024)



Zdroj údajov: Sociálna poisťovňa

¹⁰ Dostupné na: <https://www.podnikajte.sk/osobne-financie/oplati-sa-ist-do-predcasneho-dochodku-v-roku-2024>

6. Počet pracujúcich starobných dôchodcov (2022 – 2024)

Počet pracujúcich dôchodcov sa každoročne zvyšuje. V januári roku 2022 ich bolo 139-tisíc, na konci roka 2022 už 154-tisíc. Možno pozorovať, že vždy v januári sa počet pracujúcich dôchodcov zníži, avšak v priebehu kalendárneho roka rastie, pričom vrchol dosahuje v novembri. V novembri 2023 na Slovensku pracovalo 156 684 starobných dôchodcov, v novembri 2024 šlo o 157 187 ľudí. Tento trend naznačuje, že čoraz viac dôchodcov sa rozhoduje zotrvať na trhu práce, či už z ekonomických dôvodov alebo kvôli osobnej aktivite.

7. Predčasné starobné dôchodky priznané v rokoch 2023 a 2024 v členení na dôvod priznania

V roku 2024 došlo k významnému nárastu počtu priznaných predčasných dôchodkov. Zatiaľ čo v roku 2023 bolo priznaných 17 764 predčasných dôchodkov, v roku 2024 ich počet stúpol na 41 866. Tento nárast bol ovplyvnený predovšetkým zavedením nových pravidiel pre predčasné dôchodky na základe odpracovaných 40 rokov, čo v kombinácii s faktorom týkajúcim sa výšky predčasného dôchodku viedlo k prudkému rastu záujmu o túto formu dávky. Práve tento dôvod bol najčastejší pre priznanie predčasného dôchodku, v roku 2023 z celkového počtu išlo o 64 %, v roku 2024 až 76 %.

1.3 Dávka v nezamestnanosti

Z poistenia v nezamestnanosti sa za podmienok ustanovených zákonom o sociálnom poistení poskytuje dávka v nezamestnanosti. Ide o finančnú podporu, ktorú poskytuje Sociálna poisťovňa nezamestnanej osobe počas tzv. podporného obdobia. Kľúčové parametre tejto dávky uvádzame v tabuľke. Následne budú uvedené štatistické údaje týkajúce sa tejto dávky s komentárom.

Tabuľka 10: Kľúčové parametre pre priznanie dávky v nezamestnanosti zamestnancovi v SR

Podmienky nároku	• nezamestnaná osoba je zaradená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny • v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie bola poistená v nezamestnanosti¹¹ najmenej dva roky¹², pričom obdobie dobrovoľného poistenia sa započítava len vtedy, pokiaľ bolo uhradené včas (tolerancia nedoplatkov v úhrne menej ako 5 eur) • na vznik nároku nemá vplyv dôvod skončenia pracovnoprávneho vzťahu a ani to, či bol dohodnutý na určitý alebo neurčitý čas
Výška dávky	• 50 % denného vymeriavacieho základu, pričom denný vymeriavací základ (ďalej aj „DVZ“) predstavuje vymeriavacie základy (u zamestnancov spravidla hrubé

¹¹ V Slovenskej republike štandardne nemajú nárok na dávku v nezamestnanosti SZČO, nakoľko nie sú povinné platiť si poistenie v nezamestnanosti. V zmysle zákona o sociálnom poistení sa môžu rozhodnúť, či sa poistia alebo nepoistia pre prípad nezamestnanosti dobrovoľne. Zamestnanci spravidla sú poistení na poistenie v nezamestnanosti (s určitými výnimkami napr. u dôchodcov a pod.).

¹² Rok poistenia v nezamestnanosti je 365 dní poistenia v nezamestnanosti. Obdobie poistenia, ktoré už raz bolo započítané na vznik predchádzajúceho nároku na dávku, sa na vznik ďalšieho nároku na dávku nezapočítava. Naopak, obdobie čerpania rodičovskej dovolenky zamestnanca, sa započítava.

	mzdy), z ktorých poistenec zaplatil poistné na poistenie v nezamestnanosti v rozhodujúcom období, spravidla v dvoch rokoch predchádzajúcich dňu, v ktorom vznikol nárok na dávku v nezamestnanosti (prípadne kratšie obdobie), vylučujú sa obdobia a ktoré poistenec nie je povinný platiť poistné na poistenie v nezamestnanosti (napríklad počas PN) vzorec na výpočet dávky v nezamestnanosti: DVZ x 50 % x počet kalendárnych dní v danom mesiaci, za ktorý patrí dávka
Minimálna výška dávky	- nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu - ak sa v rozhodujúcom období nenachádza žiaden vymeriavací základ, dávka sa vypočíta z mesačného vymeriavacieho základu, ktorý je pre rok 2025 vo výške 715 eur (výška dávky je v závislosti od počtu dní v mesiaci približne 50 % z tejto sumy)
Maximálna výška dávky	- od 1.7.2024 do 30.6.2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 94,0274 eur/deň - maximálna denná dávka v nezamestnanosti je 50 %, t. j. 47,0137 eur/deň - maximálna výška dávky pri 30-dňovom mesiaci je 1 410,50 eur - maximálna výška dávky pri 31-dňovom mesiaci je 1 457,50 eur
Dĺžka poberania (vznik)	- nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie a zaniká uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti - podporné obdobie v nezamestnanosti je šesť mesiacov
Dĺžka poberania (zánik)	- uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti (6 mesiacov) - dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie - dňom priznania starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo invalidného dôchodku z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % - dňom smrti poistenca - jednorazovým vyplatením 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia¹³
Proces pre získanie dávky	Dve možnosti, ako požiadať o dávku: na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny v mieste svojho trvalého alebo obvyklého pobytu prostredníctvom, pričom žiadosť o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie slúži aj ako žiadosť o dávku v nezamestnanosti, pričom úrad práce doručí žiadosť o dávku Sociálnej poisťovni, ktorá dávku vypláca žiadateľovi

¹³ Nezamestnaný má dokonca nárok na jednorazové vyplatenie 50 % dávky v nezamestnanosti za zostávajúcu časť podporného obdobia, a to ak:

- poberal dávku v nezamestnanosti najmenej tri mesiace a
- ak o jej vyplatenie písomne požiada prostredníctvom tlačiva „Žiadosť o vyplatenie 50 % dávky v nezamestnanosti“,
- nemá priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

	● v pobočke Sociálnej poisťovne podľa miesta trvalého pobytu prostredníctvom žiadosti o dávku v nezamestnanosti (osobne, poštou, elektronicky cez ústredný portál verejnej správy www.slovensko.sk)
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	● uchádzač o zamestnanie môže byť v pracovnoprávnom vzťahu na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru, ak trvanie tohto pracovnoprávneho vzťahu nepresiahne v úhrne 40 dní v kalendárnom roku a ak mesačná odmena nepresiahne v úhrne sumu životného minima pre jednu plnoletú fyzickú osobu platnú k prvému dňu kalendárneho mesiaca, za ktorý sa preukazuje výška odmeny (k 1.1.2025 ide o sumu 273,99 eura), u zamestnávateľa, ● u ktorého bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebol v pracovnom pomere alebo v obdobnom pracovnom vzťahu, ● ktorý ho v predchádzajúcich šiestich mesiacoch pred uzatvorením tohto pracovnoprávneho vzťahu neodmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného úradom
Možnosť poberania dávky opakovane	● ak nebolo vyčerpané celé 6 mesačné podporné obdobie a ak sa poistenec v období najviac dvoch rokov opätovne zaradí do evidencie uchádzačov o zamestnanie a opätovne požiada o dávku v nezamestnanosti, vznikne mu nárok na dočerpanie zostávajúcej časti podporného obdobia; suma dávky bude totožná s tou predchádzajúcou ● ak uplynú od obdobia, kedy bol poistenec zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie dva roky (viac ako 730 dní), počas ktorých mal hradené poistenie v nezamestnanosti (ako zamestnanec či dobrovoľne poistený), vzniká mu nárok na novú dávku; vypočítavať sa bude z výšky mzdy (dobrovoľného poistenia a pod.) za toto obdobie, takže sa automaticky zmení aj jej výška oproti predošlej dávke

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení

Štatistické údaje k dávke v nezamestnanosti v SR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 6.

1. Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti (2020 – 2024)

Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti vykazoval v priebehu rokov značné výkyvy. V roku 2020 sa priemerný počet poberateľov pohyboval na úrovni 53 138 osôb, čo bolo spôsobené vplyvom pandemickej situácie a následných ekonomických dopadov. V roku 2021 bol zaznamenaný pokles na 49 321 osôb, avšak stále na vyššej úrovni ako v nasledujúcich rokoch. V rokoch 2022 až 2024 sa situácia stabilizovala, pričom priemerný počet poberateľov sa pohyboval okolo 35 – 36 tisíc mesačne, čo môže naznačovať postupné zotavovanie trhu práce.

2. Výdavky na dávku v nezamestnanosti (2020 – 2024)

Celkové výdavky na dávky v nezamestnanosti sledovali podobný trend ako počet poberateľov. V roku 2020 dosiahli výdavky takmer 329 miliónov eur, čo bolo ovplyvnené nárastom nezamestnanosti počas pandémie. V roku 2021 klesli na 290 miliónov eur a v roku 2022 ešte výraznejšie na 239 miliónov eur. Od roku 2023 však výdavky opäť mierne rástli,

pričom v roku 2024 dosiahli 296 miliónov eur. Tento nárast môže byť spôsobený jednak zvýšením priemernej výšky dávky alebo dlhšou priemernou dobou poberania dávky v nezamestnanosti. Špecifické štatistiky o priemernej dĺžke skutočného poberania tejto dávky však nie sú verejne dostupné.

2. Vybrané nástroje sociálnej politiky v Českej republike

Predmetom tejto kapitoly sú **vybrané sociálne dávky a podmienky pre ich získanie pre zamestnancov v ČR podľa aktuálne platnej právnej úpravy k 1.1.2025.**

Na úvod uvádzame počty zamestnávateľov, zamestnancov, dohodárov a samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO) v Českej republike, podľa údajov z českej správy sociálneho zabezpečenia, od roku 2019 do roku 2024.

Tabuľka 11: Počet zamestnávateľov v ČR od roku 2019 do 2024

Počet zamestnávateľov	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	281 757	282 401	280 634	281 391	280 086	279 584
február	281 289	281 873	279 525	280 786	278 867	279 417
marec	281 013	282 036	278 942	280 405	278 434	279 140
apríl	281 372	282 892	279 112	280 688	278 789	279 284
máj	282 209	281 986	279 550	280 735	279 299	279 786
jún	282 672	281 256	279 917	280 791	279 610	280 395
júl	282 869	281 486	280 603	281 058	279 950	296 564
august	282 787	281 221	280 952	280 708	279 882	338 814
september	282 607	280 903	280 899	280 579	279 745	345 346
október	283 055	281 705	281 524	281 105	280 072	349 297
november	282 952	282 164	281 807	281 064	280 100	351 984
december	283 025	281 650	282 038	280 882	280 252	353 690

Zdroj údajov: Česká správa sociálního zabezpečení

Tabuľka 12: Počet zamestnancov v ČR od roku 2019 do 2024

Počet zamestnaných poistencov (zamestnancov)*	2019	2020	2021	2022	2023	2024*
január	4 604 907	4 601 049	4 556 131	4 589 164	4 624 129	4 645 009
február	4 551 531	4 542 550	4 496 041	4 530 643	4 570 699	4 591 945
marec	4 561 597	4 547 854	4 507 131	4 542 481	4 574 604	4 598 732
apríl	4 586 325	4 559 414	4 529 659	4 563 113	4 594 540	4 612 490
máj	4 599 749	4 519 688	4 541 450	4 569 652	4 596 583	4 618 675
jún	4 602 157	4 503 437	4 551 777	4 585 214	4 605 714	4 620 320
júl	4 605 543	4 508 615	4 560 396	4 593 616	4 611 916	4 696 156
august	4 594 245	4 504 068	4 559 648	4 587 199	4 611 818	5 359 400
september	4 599 118	4 520 655	4 573 287	4 606 365	4 626 431	5 502 752
október	4 616 078	4 550 287	4 590 853	4 632 774	4 643 188	5 565 028
november	4 625 730	4 570 664	4 599 803	4 644 771	4 665 187	5 597 722
december	4 626 110	4 576 767	4 611 592	4 648 687	4 670 825	5 629 743

Zdroj údajov: Česká správa sociálního zabezpečení

*Od 1. 7. 2024 došlo k zavedeniu povinnej evidencie všetkých poistených aj nepoistených zamestnancov pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce. Z tohto dôvodu bola kategória „zamestnaní poistenci“ zmenená na „zamestnanci“, nakoľko sú v nej zahrnuté aj nepoistené osoby.

Tabuľka 13: Počet osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce v ČR od roku 2019 do 2024

Počet osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	37 643	63 757	50 101	56 000	61 285	83 613
február	40 433	41 167	53 016	57 911	62 911	87 149
marec	40 582	43 686	57 823	59 495	71 152	91 597
apríl	40 656	48 462	61 370	59 783	75 715	93 512
máj	41 414	49 941	62 498	61 385	80 035	100 874
jún	42 943	51 122	62 932	64 412	84 573	200 478
júl	51 115	54 730	68 785	72 392	94 809	1 157 703 ¹⁴
august	54 095	57 757	74 251	77 132	99 931	1 365 772
september	47 385	52 270	66 135	70 894	97 590	1 429 502
október	46 009	55 070	64 449	69 507	98 208	1 463 723
november	47 792	60 279	66 198	71 047	98 448	1 504 131
december	50 293	63 757	70 268	73 566	100 257	

Zdroj údajov: Česká správa sociálního zabezpečení

Tabuľka 14: Počet osôb pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti v ČR od roku 2019 do 2024

Počet osôb pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	240 561	253 063	209 817	206 180	208 035	194 989
február	241 092	212 647	209 533	205 833	207 210	193 508
marec	241 622	215 730	212 990	206 951	208 193	194 005
apríl	243 883	216 237	216 048	209 650	207 736	195 899
máj	248 092	218 472	220 966	215 033	211 784	198 948
jún	252 708	224 466	226 786	220 559	217 444	205 102
júl	249 342	226 225	229 641	224 194	221 004	213 077
august	251 120	232 646	236 455	230 684	227 105	221 586
september	251 789	230 834	238 064	236 895	232 736	226 989
október	253 635	244 294	240 533	242 467	237 366	233 195
november	256 664	248 745	245 930	248 033	239 206	239 080
december	260 727	253 063	251 399	251 567	240 859	

Zdroj údajov: Česká správa sociálního zabezpečení

¹⁴ Od 1. 7. 2024 došlo k zavedeniu povinnej evidencie všetkých poistených aj nepoistených zamestnancov pracujúcich na základe dohody o vykonaní práce.

Tabuľka 15: Počet SZČO vykonávajúcich činnosť v ČR od roku 2019 do 2024

Počet SZČO vykonávajúcich činnosť	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	1 003 154	1 024 224	1 045 048	1 075 035	1 098 639	1 122 147
február	1 005 194	1 026 055	1 045 787	1 077 652	1 100 293	1 124 063
marec	1 011 007	1 027 031	1 050 641	1 081 137	1 103 632	1 128 547
apríl	1 021 258	1 034 557	1 057 061	1 088 227	1 111 127	1 137 087
máj	1 026 355	1 042 678	1 064 553	1 095 142	1 117 647	1 143 573
jún	1 028 082	1 049 915	1 070 335	1 100 038	1 121 914	1 147 716
júl	1 028 901	1 054 886	1 074 087	1 102 429	1 124 081	1 150 862
august	1 031 143	1 057 856	1 076 022	1 104 837	1 126 358	1 153 441
september	1 036 201	1 059 579	1 080 394	1 109 385	1 130 853	1 158 440
október	1 038 867	1 059 422	1 083 613	1 111 991	1 133 408	1 160 691
november	1 038 275	1 058 084	1 083 954	1 111 639	1 133 345	1 160 554
december	1 031 365	1 051 179	1 078 096	1 104 258	1 127 189	1 154 880

Zdroj údajov: Česká správa sociálního zabezpečení

Tabuľka 16: Počet nemocensky poistených SZČO v ČR od roku 2019 do 2024

Počet SZČO nemocensky poistených ¹⁵	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	92 543	96 584	96 813	100 224	101 415	98 376
február	92 390	96 181	97 519	100 876	101 517	99 094
marec	90 628	96 290	96 701	100 325	99 913	97 575
apríl	90 379	97 949	97 892	101 186	100 438	97 556
máj	95 168	97 037	98 891	102 247	101 099	97 879
jún	96 134	95 612	99 900	101 816	101 554	96 545
júl	96 156	95 643	100 199	101 949	101 264	96 440
august	96 049	95 504	100 111	101 742	100 754	95 936
september	96 362	95 691	99 397	101 826	100 624	95 692
október	97 097	96 807	100 103	102 195	99 411	96 121
november	97 324	97 460	100 446	102 258	99 141	96 258
december	97 273	97 439	100 673	102 122	99 213	96 301

Zdroj údajov: Česká správa sociálního zabezpečení

Na základe údajov z uvedených tabuliek je možné zhrnúť vývoj počtu zamestnávateľov, zamestnancov, dohodárov a SZČO nasledovne:

1. Počet zamestnávateľov

Počet zamestnávateľov v období 2019 – 2023 zostáva pomerne stabilný, pričom hodnoty sa pravidelne pohybovali okolo 280 tisíc. V roku 2024 však došlo od júla k výraznému nárastu, pričom v decembri dosiahol počet zamestnávateľov 353 690. Tento prudký nárast je dôsledkom zavedenia novej evidenčnej povinnosti od 1. 7. 2024 a štatistika od tejto doby zahŕňa aj

¹⁵ Nemocenské poistenie je v ČR dobrovoľné

všetkých zamestnávateľov so zamestnancami pracujúcimi na dohodu o vykonaní práce (poistených aj nepoistených), a neodráža skutočný rast podnikateľskej aktivity.

2. Počet zamestnancov

Počet zamestnancov v období 2019 – 2024 vykazuje relatívnu stabilitu, a to aj počas obdobia COVID-19. V tabuľke je viditeľný prudký nárast od júla 2024, čo súvisí s už spomínanou novou evidenčnou povinnosťou. Osoby pracujúce na dohodu o vykonaní práce, ktoré však nie sú poistené, sa taktiež stali súčasťou tejto štatistiky. Najvyšší počet zamestnancov bol tak evidovaný v decembri 2024 (5 629 743), avšak nie je to spôsobené prudkým nárastom zamestnanosti.

3. Počet dohodárov

Trend počtu osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce v období od 2019 do 2024 vykazuje kontinuálny rast, hlavne v medziročnom porovnaní v jednotlivých mesiacoch, keď niektorý mesiace zaznamenali v porovnaní rokov 2019 a 2024 2-násobný nárast. Naopak trend počtu osôb pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti v období 2019 – 2024 vykazuje kolísavý a skôr klesajúci vývoj.

4. Počet SZČO

Podnikateľská aktivita zaznamenáva neustály nárast, čo dokazuje aj systematický rast počtu samostatne zárobkovo činných osôb (SZČO). Od roku 2019 dochádza k postupnému zvyšovaniu ich počtu, pričom v roku 2024 tento ukazovateľ prekročil hranicu 1,15 milióna osôb. Tento trend svedčí o rastúcom záujme o podnikanie a dynamickom rozvoji podnikateľského sektora. Na druhej strane, percentuálny pokles počtu nemocensky poistených SZČO naznačuje, že nie všetci podnikatelia sa rozhodnú investovať do tejto formy poistného krytia.

Zhrnutie trendu

- **Počet zamestnávateľov** je od roku 2019 stabilný.
- **Počet zamestnancov** je taktiež od roku 2019 stabilný.
- **Počet dohodárov** sa líši v závislosti od typu dohody – veľký nárast zaznamenávajú dohody o vykonaní práce a naopak mierny pokles dohody o vykonaní činnosti, ktoré nedosahujú hodnoty obdobia pred pandémiou.
- **Počet SZČO** v posledných rokoch prudko stále rastie, čo naznačuje väčší záujem o podnikanie formou živnosti.

2.1 Dávky poskytované na základe zákona o nemocenskom poistení

Nemocenské poistenie v Českej republike je súčasťou systému sociálneho zabezpečenia a jeho právnym základom je **zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenskom pojištění**. Tento zákon upravuje podmienky poskytovania dávok, ktorých účelom je poistencom kompenzovať výpadok príjmu v dôsledku životnej udalosti predvídanej týmto predpisom. Na základe tohto zákona sú poskytované tieto dávky:

- **nemocenská dávka** poskytovaná pri dočasnej pracovnej neschopnosti,

- **ošetrovné/dlhodobé ošetrovné** poskytované v súvislosti so starostlivosťou o chorého rodinného príslušníka alebo v prípade uzatvorenia školského zariadenia,
- **materská dávka** určená matkám (prípadne otcom) v súvislosti so starostlivosťou o dieťa,
- **dávka otcovskej popôrodnej starostlivosti** určená primárne otcovi dieťaťa v súvislosti so starostlivosťou o novorodenca a matku,
- **vyrovňovací príspevok v tehotenstve a materstve** poskytovaný zamestnankyniam, ktoré boli z dôvodu tehotenstva alebo materstva preradené na inú, menej platenú prácu.

Podľa zákona o nemocenskom poistení existujú dve kategórie účastníkov nemocenského poistenia: povinní účastníci a dobrovoľní účastníci.

Nemocenské poistenie je v Českej republike **povinné**¹⁶ pre zamestnancov, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť na základe pracovnoprávneho vzťahu, ak spĺňajú zákonom stanovené podmienky. Konkrétne ide o tieto kategórie:

- **zamestnanci v pracovnom pomere** – osoby, ktoré majú pracovnú zmluvu na dobu určitú alebo neurčitú, ak ich mesačný príjem dosiahne rozhodnú hranicu pre účasť na poistení (táto hranica sa každý rok mení),
- **osoby pracujúce na dohodu o pracovnej činnosti** – ak ich mesačný príjem dosiahne aspoň rozhodnú hranicu pre účasť na poistení (táto hranica sa každý rok mení),
- **osoby pracujúce na dohodu o vykonaní práce** – len ak ich mesačný príjem prekročí stanovený limit (táto hranica sa každý rok mení).

Rozhodný príjem pre účasť zamestnancov a osôb pracujúcich na dohodu o pracovnej činnosti na nemocenskom a dôchodkovom poistení v roku 2025 je **4 500 Kč (178,68 eur)**¹⁷.

Rozhodný príjem pre účasť osôb pracujúcich na dohodu o vykonaní práce na nemocenskom a dôchodkovom poistení v roku 2025 je **11 500 Kč (456,62 eur)**. Táto suma sa vypočítava ako 25 % priemernej mzdy a zaokrúhľuje sa na 500 koruny smerom nadol.

Zamestnanci a dohodári (ak prekročia príslušné hranice príjmu) sú do nemocenského poistenia prihlásení automaticky zamestnávateľom, ktorý za nich odvádza poistné.

V Českej republike existuje aj možnosť dobrovoľného nemocenského poistenia.¹⁸

Denný vymeriavací základ je kľúčový parameter používaný pri výpočte výšky dávok nemocenského poistenia. Ide o priemerný denný príjem za príslušné obdobie, zvyčajne 12 kalendárnych mesiacov predchádzajúcich mesiacu, v ktorom nastala sociálna udalosť (napr. dočasná pracovná neschopnosť). Vymeriavacie základy (spravidla ide o hrubé mzdy) v tomto období sa sčítajú a vydedia príslušným počtom kalendárnych dní, pričom sa nezapočítavajú tzv. vylúčené dni (napr. ak zamestnanec nebol nemocensky poistený alebo keď vznikol nárok na niektorú z dávok nemocenského poistenia).

¹⁶ Do tejto kategórie spadajú aj špeciálne kategórie účastníkov ako sú napríklad odmeňovaní členovia družstiev, súdne ustanovení likvidátori atď.

¹⁷ Ak nie je uvedené inak, číselné údaje v českých korunách sú v analýze prepočítavané konverzným kurzom NBS k 31.12.2024, 1 EUR = 25,185 Kč.

¹⁸ Účasť samostatne zárobkovo činných osôb na nemocenskom poistení je dobrovoľná. Sadzba poistného na nemocenské poistenie je 2,7 %. Minimálny mesačný základ poistného je 9 000 Kč (357,36 eur) a minimálna platba je stanovená v roku 2025 na 243 Kč (9,65 eur).

Štandardným **rozhodným obdobím** pre určenie denného vymeriavacieho základu je obdobie **12 kalendárnych mesiacov** pred mesiacom, v ktorom nastala sociálna udalosť (napr. vznik práceneschopnosti). Ak zamestnanec nebol poistený celých 12 mesiacov, rozhodné obdobie sa skracuje:

- ak poistenie netrvalo 12 mesiacov, rozhodným obdobím je obdobie od vzniku poistenia do konca mesiaca predchádzajúceho vzniku sociálnej udalosti;
- ak sociálna udalosť nastane v prvom mesiaci poistenia, denný vymeriavací základ sa vypočíta z pravdepodobného príjmu zamestnanca za tento mesiac.

Ak zamestnanec v rozhodnom období nemal žiadny vymeriavací základ alebo mal menej ako 30 kalendárnych dní, použije sa **náhradné rozhodné obdobie**, ktorým je prvý predchádzajúci kalendárny rok, v ktorom mal započítateľný príjem a zároveň minimálne 30 dní, ktoré sa použijú na výpočet.

Získaná výsledná suma predstavuje denný vymeriavací základ, ktorý sa ďalej znižuje pomocou troch redukčných hraníc, čím sa získa tzv. redukovaný denný vymeriavací základ.

Redukovaný denný vymeriavací základ je výsledkom zníženia denného vymeriavacieho základu pomocou troch redukčných hraníc. Pre rok 2025 sú redukčné hranice nasledovné:

- I. redukčná hranica: 1 552 Kč (61,62 eur)
- II. redukčná hranica: 2 328 Kč (92,44 eur)
- III. redukčná hranica: 4 656 Kč (184,87 eur)

Tabuľka 17: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu na určenie výšky nemocenskej dávky, ošetrovného a dlhodobého ošetrovného v ČR

Rozpätie	Započítanie
do výšky I. redukčnej hranice	90 %
nad I. po II. redukčnú hranicu	60 %
nad II. po III. redukčnú hranicu	30 %
čiastka nad III. redukčnú hranicu	neprihliada sa

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom pojištění

Tabuľka 18: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu na určenie výšky peňažnej pomoci v materstve, otcovskej a vyrovnávacieho príspevku v tehotenstve a materstve v ČR

Rozpätie	Započítanie
do výšky I. redukčnej hranice	100 %
nad I. po II. redukčnú hranicu	60 %
nad II. po III. redukčnú hranicu	30 %
čiastka nad III. redukčnú hranicu	neprihliada sa

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom pojištění

Príklad: Denný vymeriavací základ pred redukciou je 2 500 Kč (99,27 eur), pričom zodpovedá mesačnému príjmu vo výške cca 75 000 Kč (2 977,96 eur) – výpočet pre dávku nemocenskú.

Tabuľka 19: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu pre dávku nemocenské v ČR

Prvá redukčná hranica	90 % z 1 552 Kč	1 396,80 Kč (55,46 eur)
Druhá redukčná hranica	60 % z (2 328 Kč - 1 552 Kč) = 60 % z 776 Kč	465,60 Kč (18,49 eur)
Tretia redukčná hranica	30 % z (2 500 Kč - 2 328 Kč) = 30 % z 172 Kč	51,60 Kč (2,05 eur)
Redukovaný DVZ	1 396,80 + 465,60 + 51,60	1 914 Kč (76 eur)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Príklad: Denný vymeriavací základ pred redukciami je 2 500 Kč (99,27 eur), pričom zodpovedá mesačnému príjmu vo výške cca 75 000 Kč (2 977,96 eur) – výpočet pre dávku peňažná pomoc v materstve.

Tabuľka 20: Výpočet redukovaného denného vymeriavacieho základu pre dávku peňažná pomoc v materstve v ČR

Prvá redukčná hranica	100 % z 1 552 Kč	1 552 Kč (61,62 eur)
Druhá redukčná hranica	60 % z (2 328 Kč - 1 552 Kč) = 60 % z 776 Kč	465,60 Kč (18,49 eur)
Tretia redukčná hranica	30 % z (2 500 Kč - 2 328 Kč) = 30 % z 172 Kč	51,60 Kč (2,05 eur)
Redukovaný DVZ	1 552 + 465,60 + 51,60	2 069,20 Kč (82,16 eur)

Zdroj: Vlastné spracovanie

2.1.1 Nemocenská v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti

Nemocenská je jednou zo šiestich dávok českého systému nemocenského poistenia a jej účelom je finančne zabezpečiť ekonomicky aktívnych občanov (poistencov) počas obdobia, keď sú pre dočasnú pracovnú neschopnosť (napr. choroba, úraz, karanténa), práceneschopní a dočasne strácajú príjem.

Tabuľka 21: Kľúčové parametre pre priznanie nemocenskej počas dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnancovi v ČR

Podmienky nároku	- účast' na nemocenskom poistení (bez ďalších podmienok, napr. dĺžka trvania) - práceneschopnosť potvrdená ošetrojúcim lekárom (Rozhodnutie o dočasnej pracovnej neschopnosti, tzv. eNeschopenka) - vznik práceneschopnosti v dobe trvania nemocenského poistenia alebo v ochrannnej dobe (ochranná doba je 7 kalendárnych dní od dňa zániku nemocenského poistenia; pokiaľ poistenie trvalo kratšiu dobu, ochranná doba je len toľko kalendárnych dní, koľko dní trvalo poistenie)
Výška dávky	- platí zamestnávateľ 60 % priemerného zárobku¹⁹ počas prvých 14 dní dočasnej pracovnej neschopnosti vypláca zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy (za pracovné dni)

¹⁹ Náhrada mzdy a spôsob jej výpočtu sú upravené v zákone č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Na účely určenia náhrady mzdy sa zistený priemerný zárobok (počítaný za predchádzajúci štvrtrok) upraví obdobným spôsobom ako pri úprave denného vymeriavacieho základu na výpočet nemocenskej dávky z nemocenského poistenia s tým, že príslušná redukčná hranica určená na účely nemocenského poistenia sa vynásobí koeficientom 0,175 a následne sa zaokrúhli na haliere nahor.

	• vypláca štát prostredníctvom okresnej správy sociálneho zabezpečenia (ďalej len „OSSZ“) • 60 % redukovaného denného vymeriavacieho základu od 15. do 30. dňa trvania pracovnej neschopnosti, • 66 % redukovaného denného vymeriavacieho základu od 31. do 60. dňa trvania pracovnej neschopnosti, • 72 % redukovaného denného vymeriavacieho základu od 61. dňa trvania pracovnej neschopnosti
Minimálna výška dávky	• nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	• v roku 2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 2 560,80 Kč/deň (101,68 eur) • maximálna výška dávky od 1. do 14. dňa trvania pracovnej neschopnosti (počítame 10 pracovných dní) je 21 510,72 Kč (854,11 eur) • maximálna výška dávky od 15. do 30. dňa trvania pracovnej neschopnosti (t. j. 16 dní) je 24 583 Kč (976,10 eur) • maximálna výška dávky od 31. do 60. dňa trvania pracovnej neschopnosti (t. j. 30 dní) je 50 703 Kč (2 013,22 eur) • maximálna výška dávky od 61. dňa trvania pracovnej neschopnosti na každý jeden kalendárny deň je 1 843,78 Kč (73,21 eur)
Dĺžka poberania (vznik)	• nárok na nemocenskú dávku vzniká odo dňa uvedeného v rozhodnutí ošetrojúceho lekára o pracovnej neschopnosti
Dĺžka poberania (zánik)	• nárok na nemocenskú dávku zaniká ukončením pracovnej neschopnosti ošetrojúcim lekárom • štandardná doba poskytovania nemocenskej je maximálne 380 kalendárnych dní od vzniku pracovnej neschopnosti • výnimočne je možné predĺžiť o maximálne 350 kalendárnych dní (predlžovanie je možné opakovane, vždy maximálne na 3 mesiace)
Proces pre získanie dávky	• v prípade „bežnej“ pracovnej neschopnosti prebieha automaticky elektronicky prostredníctvom systému eNeschopenka (ošetrojúci lekár zadáva do systému a potvrdzuje trvanie; doručené priamo OSSZ; zamestnávateľ si to môže overiť prihlásením sa do portálu českej správy sociálneho zabezpečenia (ďalej len „ČSSZ“)) • zamestnanec nemusí zamestnávateľovi odovzdávať, zasielať ani inak doručovať tlačivá o pracovnej neschopnosti (výnimka = úrazy) • v prípade karantény je možné využiť systém eNeschopenka alebo postupovať prostredníctvom štandardného papierového tlačiva (toto zamestnanec odovzdá zamestnávateľovi, čím si zároveň uplatní nárok na náhradu mzdy; ak karanténa trvá dlhšie ako 14 dní, odovzdá zamestnanec zamestnávateľovi ďalšie potvrdenie o karanténe pre uplatnenie nároku na nemocenské, ktoré zamestnávateľ postúpi OSSZ) • v prípade úrazu poistenec nad rámec vyššie uvedeného dokladá potvrdenie, v ktorom sa uvádza, že k úrazu

	nedošlo z takých dôvodov, ktoré by zakladali zníženie nemocenskej na 50 % (ak tomu tak je, napr. nešlo o bezprostredný následok opitosti)
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	- poistenec môže poberať nemocenskú dávku z jedného poistného vzťahu a mzdu/odmenu za prácu z iného (t. j. nemôže vykonávať zamestnanie, z ktorého mu plyní nárok na dávku, ale môže vykonávať iné), avšak musia byť dodržané stanovené povinnosti (napr. zdržiavanie sa na určenom mieste, liečebný režim) - ošetrojúci lekár posudzuje schopnosť či neschopnosť práce pre každý vzťah osobitne (napr. fyzické zranenie nemusí byť prekážkou pre prácu na počítači)
Možnosť poberania dávky opakovane	pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane bez obmedzení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom poistení

Štatistické údaje k dávke nemocenskej v ČR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 7. Pri prepočte štatistických údajov v českých korunách bol v analýze použitý konverzný kurz 1 EUR = 25 CZK.

Celkový počet prípadov výplaty nemocenskej dávky

Počet prípadov výplaty nemocenskej dávky sa v období 2019 – 2024 menil v závislosti od vývoja epidemiologickej a ekonomickej situácie. Najvyššie hodnoty boli zaznamenané v rokoch 2020 a 2021, pričom najvýraznejší nárast nastal v marci a apríli 2021, keď počet prípadov presiahol 345 000. V nasledujúcich rokoch došlo k poklesu, pričom rok 2023 sa pohyboval v rozmedzí 170 000 – 250 000 prípadov mesačne. Rok 2024 začal s mierne nižšími hodnotami ako predchádzajúci rok, pričom najnižší počet prípadov bol v júni (197 731) a najvyšší v novembri (224 594). Celkovo možno pozorovať trend mierneho poklesu v porovnaní s výnimočne vysokými hodnotami v pandemických rokoch.

Celkové výdavky na nemocenskú dávku (v Kč)

Výdavky na nemocenské dávky zaznamenali rastúci trend, pričom vrchol dosiahli v rokoch 2020 a 2021. Najvyššie mesačné výdavky boli zaznamenané v máji a júni 2020, kedy presiahli 3,3 miliardy Kč (v prepočte cca 134 mil. eur). Od roku 2022 výdavky mierne kolísali, pričom priemerné mesačné výdavky sa pohybovali na úrovni 2,5 až 3 miliardy Kč (cca 100 – 120 mil. eur). V roku 2024 výdavky pokračovali v miernom raste, pričom najvyššia suma bola v novembri (2,9 miliardy Kč/116 mil. eur) a najnižšia v júni (2,65 miliardy Kč/106 mil. eur). Trend naznačuje postupnú stabilizáciu výdavkov po výkyvoch spôsobených pandemiou.

Priemerná dĺžka trvania 1 prípadu dočasnej pracovnej neschopnosti

Priemerná dĺžka pracovnej neschopnosti zaznamenala v rokoch 2019 – 2024 výrazné zmeny. V predpandemických rokoch sa hodnoty pohybovali medzi 30 – 48 dňami, pričom v roku 2020 došlo k miernemu poklesu. Najnižšia priemerná dĺžka bola zaznamenaná vo februári 2022 (16,1 dňa), pričom v ďalších rokoch hodnoty opäť mierne rástli. V roku 2024 sa priemerná dĺžka pohybovala medzi 24 až 36 dňami, pričom najnižšia hodnota bola v októbri (24,14 dňa) a najvyššia v júli (37,62 dňa).

Počet kontrol dodržiavania liečebného režimu

Počet kontrol dodržiavania liečebného režimu bol v rokoch 2019 – 2024 nestabilný. Najväčší pokles nastal v období pandémie v rokoch 2020 a 2021, keď v niektorých mesiacoch nepresiahol ani 1 000 kontrol. Od roku 2022 sa počet kontrol opäť začal zvyšovať a v roku 2024 sa hodnoty pohybovali medzi 8 000 – 15 000 kontrolami mesačne. Najviac kontrol sa uskutočnilo v apríli 2024 (15 899, resp. 6,66 % z vyplatených dávok), pričom najnižšia hodnota bola v decembri 2024 (8 499, resp. 4,19 % z vyplatených dávok). Podiel počtu vykonaných kontrol vo vzťahu k celkovému počtu vyplatených dávok bol v roku 2019 na úrovni 5,23 % a po odznení pandémie bol v roku 2023 3,75 % a v roku 2024 5,92%.

Počet podnetov ku kontrole – podnet z 3. strany

Počet podnetov na kontrolu od tretích strán sa v rokoch 2019 – 2024 pohyboval medzi 400 až 1 300 mesačne. Výrazný pokles nastal v roku 2021, keď sa počet podnetov v niektorých mesiacoch pohyboval pod hranicou 200 (apríl – 208). Od roku 2022 sa trend začal postupne obnovovať a v roku 2024 sa podnety držali v rozmedzí 700 – 1 000 mesačne. Počet podnetov je oveľa nižší než počet samotných kontrol, čo znamená, že správa sociálneho zabezpečenia vykonáva oveľa väčší počet kontrol z vlastnej iniciatívy. V roku 2019 bol podiel podnetov ku kontrole na podnet z 3. strany 9,21 %, podobne tomu bolo v roku 2023 – 9,91% a v roku 2024 došlo k poklesu na 6,19 %.

Pokuty za porušenie režimu dočasnej pracovnej neschopnosti

Počet uložených pokút za porušenie režimu dočasnej pracovnej neschopnosti bol väčšinou nízky, s maximom 3 prípady za mesiac v rokoch 2021 a 2022. Výška pokút sa pohybovala medzi 1 000 až 5 000 Kč (40 eur až 200 eur), pričom najvyššie hodnoty sa objavili v roku 2021. Najvyššie jednotlivé pokuty dosiahli maximum 5 000 Kč (200 eur) v septembri až novembri 2021. V roku 2023 nebola uložená žiadna pokuta a v roku 2024 sa objavili len ojedinelé prípady s nižšími sumami. Celkovo sa javí, že prísnosť kontrol a ukladania pokút v posledných rokoch klesá.

2.1.2 Pomoc v materstve

Peňažná pomoc v materstve (ďalej len „materská“) predstavuje finančnú podporu v súvislosti so starostlivosťou o novorodenca alebo o dieťa zverené do náhradnej starostlivosti. Túto podporu môže poberať matka, otec alebo iný poistenec (bez ohľadu na pohlavie), ktorému bolo na základe rozhodnutia príslušného orgánu dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov. Toto opatrenie je zamerané na zabezpečenie ekonomickej stability poistenca počas obdobia intenzívnej starostlivosti o dieťa a na podporu rodín.

Tabuľka 22: **Kľúčové parametre pre priznanie materskej zamestnancovi v ČR**

Podmienky nároku	• musia byť splnené tieto dve podmienky súčasne: • v dobe nástupu na materskú - účasť na nemocenskom poistení alebo trvanie ochrannej doby zo skončeného nemocenského poistenia • ochranná doba: • 180 kalendárnych dní odo dňa zániku poistenia pre ženy, ktoré boli tehotné v deň zániku zamestnania; • 7 kalendárnych dní v ostatných prípadoch; • ak poistenie trvalo kratšie obdobie, ochranná doba trvá len toľko kalendárnych dní, koľko dní trvalo; • nie je v prípade, že nárok vzniká na základe dohôd o vykonaní práce • nemocenské poistenie aspoň 270 dní počas dvoch rokov pred začatím poberania tejto dávky (táto podmienka nemusí byť splnená len u jedného zamestnávateľa, ale obdobia z rôznych poistení sa sčítavajú) • práca na základe dohody o vykonaní práce zakladá nárok na materskú za predpokladu, že mesačný príjem presahuje 10 000 Kč (397,06 eur) a sú splnené vyššie uvedené podmienky nároku na dávku
Výška dávky	• 70 % redukovaného denného vymeriavacieho základu
Minimálna výška dávky	• nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	• v roku 2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 2 716 Kč (107,84 eur)/deň • maximálna výška dávky pri 30-dňovom mesiaci je 57 036 Kč (2 264,68 eur) • maximálna výška dávky pri 31-dňovom mesiaci je 58 937,20 Kč (2 340,17 eur)
Dĺžka poberania (vznik)	• matka • môže nastúpiť na čerpanie materskej 8-6 týždňov pred očakávaným termínom pôrodu, pričom dátum nástupu si určuje v tomto rozmedzí sama (ak si neurčí, je ním prvý deň 6. týždňa pred očakávaným dátumom pôrodu; ak pracuje ďalej, nárok na dávku za obdobie pred pôrodom jej nevzniká za dni, ktoré pracuje) • otec/manžel matky • môže poberať materskú namiesto matky • najskôr po skončení šestonedelia, t. j. od začiatku 7. týždňa po narodení dieťaťa a najmenej 7 po sebe nasledujúcich dní • poistenec (žena/muž), ktorému bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov • nárok na dávku vzniká dňom prevzatia do starostlivosti
Dĺžka poberania (zánik)	• matka • dávka sa poskytuje počas 28 týždňov (alebo 37 týždňov, ak žena porodí súčasne 2 alebo viac detí); • otec/manžel matky

	- dávka sa poskytuje maximálne v trvaní 22 týždňov (alebo 31 týždňov v prípade 2 a viacerých súčasne narodených detí) - započítava sa aj obdobie, počas ktorého poberala materskú dávku matka, s výnimkou prvých 6 týždňov po pôrode poistenec (žena/muž), ktorému bolo dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov - dávka sa poskytuje maximálne v trvaní 22 týždňov (alebo 31 týždňov v prípade starostlivosti o 2 a viac detí) - d ďalšie dôvody zániku: - dosiahnutie maximálneho veku dieťaťa – 1 rok, pri prevzatí dieťaťa do starostlivosti do veku 7 rokov dieťaťa - v prípade úmrtia dieťaťa končí podporná doba uplynutím 2 týždňov od dňa úmrtia (ak nemala skončiť z iného dôvodu skôr)
Proces pre získanie dávky	od 1. 1. 2025 dochádza k elektronizácii postupu podávania žiadostí²⁰ a celý postup funguje bez tlačných formulárov (komunikácia medzi zamestnávateľom a správou sociálneho zabezpečenia prebieha výlučne elektronicky) - ošetrojúci lekár vystaví elektronicky <i>Potvrdenie o dátume pôrodu</i>, toto elektronicky odošle správe sociálneho zabezpečenia a obdržaný identifikátor oznámi poistenkyňi - zamestnankyňa informuje svojho zamestnávateľa o odchode na materskú dovolenku a poskytne mu pridelený identifikátor, prostredníctvom ktorého si zamestnávateľ môže v systéme overiť potvrdenie od lekára - zamestnávateľ správe sociálneho zabezpečenia elektronicky odošle <i>Oznámenie zamestnávateľa o žiadosti zamestnanca o dávku</i> - SZČO podáva žiadosť elektronicky prostredníctvom ePortálu Českej správy sociálneho zabezpečenia (existuje aj možnosť doručenia v papierovej podobe) - na ePortáli ČSSZ je možné sledovať stav žiadosti
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	- nie je možné pokračovať v práci, ktorá založila poistný vzťah, na základe ktorého plynie nárok na materskú - mimo vzťah uvedený v prvom bode je možné pracovať na pracovnú zmluvu, dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o vykonaní práce či ako SZČO, pričom musia byť zachované štandardné zákonné podmienky (napr. písomný súhlas zamestnávateľa v prípade zhody predmetu činnosti druhého zamestnávateľa, rozsah hodín pri dohodách)
Možnosť poberania dávky opakovane	ak je matka na rodičovskej dovolenke s prvým dieťaťom vo veku do 4 rokov a má platnú pracovnú zmluvu, na základe ktorej jej vznikol nárok na prvú materskú dávku, bude mať nárok na materskú aj v súvislosti s ďalším tehotenstvom/materstvom

²⁰ V prípade nástupu na materskú do 31. 12. 2024 bol postup nasledovný:

- žiadosť o peňažnú pomoc v materstve na predpísanom tlačíve vystavil ošetrojúci gynekológ – časť vyplnil lekár a druhú časť poistenkyňa
- tlačivo odovzdala poistenkyňa svojmu zamestnávateľovi a ten jej poskytol zákonom stanovenú dovolenku a tlačivo odoslala na príslušnú OSSZ (SZČO podávali žiadosť priamo OSSZ)

	• ak matke počas rodičovskej dovolenky pracovný pomer zanikol a nevznikol žiadny nový (t. j. nie je nemocensky poistená), nárok na materskú jej nevznikne • ak matke počas rodičovskej dovolenky pracovný pomer zanikol, ale vznikol jej nový vzťah, na základe ktorého je nemocensky poistená, je potrebné posúdiť všetky vyššie uvedené podmienky pre vznik nároku na materskú
--	---

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom poistení

Štatistické údaje k dávke materská v ČR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 8.

Počet prípadov výplaty dávky materská

Počet prípadov vyplatenia materskej dávky ženám v Českej republike dlhodobo klesá. Kým v roku 2019 sa mesačný priemer pohyboval okolo 49 000 prípadov, v roku 2024 sa znížil na približne 36 000. Najvyšší počet prípadov bol zaznamenaný v septembri 2019 (51 319), zatiaľ čo najnižší počet v decembri 2024 (35 460). Pokles je spôsobený najmä znižujúcou sa pôrodnosťou a demografickými zmenami. Výraznejší prepád nastal od roku 2023, keď sa počet prípadov prvýkrát dostal pod 40 000. Trend naznačuje pokračujúci pokles, pričom v ďalších rokoch sa môže situácia ešte zhoršiť.

Materskú dávku čerpá len malé percento mužov, pričom ich počet od roku 2019 výrazne klesá. V roku 2019 sa počet prípadov pohyboval okolo 500 mesačne, ale v roku 2024 už len medzi 250 – 300. Celkovo sa trend u mužov vyvíja rovnakým smerom ako u žien, no s ešte prudším tempom poklesu.

Výdavky na dávku materská

Výdavky na materské dávky u žien do roku 2022 rástli, čo súviselo s rastúcimi mzdami. Maximálny mesačný výdavok bol zaznamenaný v novembri 2021 (1,001 miliardy Kč/40,05 mil. eur). Od roku 2023 sa však výdavky postupne znižujú, čo odráža klesajúci počet poberateľiek v dôsledku demografického vývoja. V roku 2024 sa výdavky stabilizovali na úrovni približne 825 – 880 miliónov Kč (cca 33 – 35,2 mil. eur) mesačne a v súčte tvorili 10,122 mld. Kč (v prepočte cca 405 mil. eur) za rok 2024.

Výdavky na materskú dávku u mužov sú výrazne nižšie ako u žien a postupne klesajú. V roku 2019 sa pohybovali medzi 9 – 10 miliónmi Kč (približne 360 tisíc – 400 tisíc eur) mesačne, ale v roku 2024 už len okolo 6 – 7 miliónov Kč (240 tisíc – 280 tisíc eur). Ročne tvorili tieto výdavky 118,052 mil. Kč (4,72 mil. eur) v roku 2019 a postupne klesali na 84,120 mil. Kč (3,36 mil. eur) v roku 2024. Tento pokles kopíruje nižší počet poberateľov.

2.1.3 Dávka otcovskej popôrodnej starostlivosti

Dávka otcovskej popôrodnej starostlivosti (ďalej len „otcovská“) predstavuje finančnú podporu v súvislosti so starostlivosťou o novorodenca alebo o dieťa zverené do náhradnej starostlivosti. Túto podporu môže poberať otec alebo iný poistenec (bez ohľadu na pohlavie), ktorému bolo na základe rozhodnutia príslušného orgánu dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.

Tabuľka 23: **Kľúčové parametre pre priznanie dávky otcovská zamestnancovi v ČR**

Podmienky nároku	• účasť na nemocenskom poistení v dobe nástupu na otcovskú (neplyníe žiadna ochranná doba) • otec musí byť zapísaný v rodnom liste dieťaťa
Výška dávky	• 70 % redukovaného denného vymeriavacieho základu
Minimálna výška dávky	• nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	• v roku 2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 2 716 Kč (107,84 eur) /deň • maximálna výška dávky (14 dní) je 26 616,80 Kč (1 056,85 eur)
Dĺžka poberania (vznik)	• nástup do 6 týždňov od narodenia dieťaťa, resp. prevzatia do starostlivosti (táto lehota sa predlžuje v prípade hospitalizácie dieťaťa o počet dní hospitalizácie) • deň nástupu si určuje poistenec sám • nárok na otcovskú vzniká aj v prípade úmrtia dieťaťa, pričom je možná nastúpiť na čerpanie tejto dávky aj po úmrtí dieťaťa
Dĺžka poberania (zánik)	• dĺžka poberania činí maximálne 2 týždne od dňa nástupu a nie je možné ju prerušovať (beží aj počas hospitalizácii dieťaťa)
Proces pre získanie dávky	• od 1. 1. 2025 dochádza k elektronizácii postupu podávania žiadostí²¹ celý postup funguje bez tlačných formulárov (komunikácia medzi zamestnávateľom a správou sociálneho zabezpečenia prebieha výlučne elektronicky) • zamestnanec informuje svojho zamestnávateľa o nástupe na otcovskú (ak došlo k hospitalizácii dieťaťa, lekár elektronicky vystaví potvrdenie a pridelený identifikátor oznámi zamestnancovi – ten ho odovzdá zamestnávateľovi, ktorý si môže v systéme potvrdenie od lekára skontrolovať) • po uplynutí podpornej doby (spravidla 14 dní) zamestnávateľ správe sociálneho zabezpečenia elektronicky odošle <i>Oznámenie zamestnávateľa o žiadosti zamestnanca o dávku</i> • SZČO podáva žiadosť elektronicky prostredníctvom ePortálu ČSSZ (existuje aj možnosť doručenia v papierovej podobe) • na ePortáli ČSSZ je možné sledovať stav žiadosti
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• z dôvodu krátkej podpornej doby tejto dávky sa nepredpokladá, že by zvažovanie možnosti privýrobenia popri poberaní dávky bolo relevantné • nie je možné pokračovať v práci, ktorá založila poistný vzťah, na základe ktorého plyní nárok na otcovskú • mimo vzťah uvedený v prvom bode je možné pracovať na pracovnú zmluvu, dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o vykonaní práce či ako SZČO, pričom musia byť zachované štandardné zákonné podmienky (napr.

²¹ V prípade nástupu na otcovskú do 31. 12. 2024 bol postup nasledovný:

- pred nástupom na čerpanie dávky zamestnanec odovzdal zamestnávateľovi žiadosť o otcovskú na predpísanom tlačíve a požiadal o čerpanie rodičovskej dovolenky
- zamestnávateľ po uplynutí podpornej doby (14 dní), odoslal vyplnené tlačívo s ďalšou prílohou na príslušnú OSSZ (SZČO podávali žiadosť priamo OSSZ po uplynutí podpornej doby)

	písomný súhlas zamestnávateľa v prípade zhody predmetu činnosti druhého zamestnávateľa, rozsah hodín pri dohodách)
Možnosť poberania dávky opakovane	pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane bez obmedzení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom poistení

Štatistické údaje k dávke otcovská v ČR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 9.

Počet prípadov výplaty dávky otcovská

Počet mužov poberajúcich otcovskú dávku v Českej republike od roku 2019 postupne klesá. Kým v roku 2019 sa mesačne vyplácalo priemerne okolo 4 100 dávok, v roku 2024 klesol počet prípadov na približne 3 300 mesačne. Najvyšší počet bol zaznamenaný v júli 2019 (4 631), zatiaľ čo najnižší v decembri 2024 (2 538). Pokles môže súvisieť so znižujúcou sa pôrodnosťou, ale aj s menším záujmom o čerpanie tejto dávky.

Otcovskú dávku čerpajú ženy iba vo výnimočných prípadoch, pričom ročne ide len o jednotky prípadov. Do roku 2021 nebola zaznamenaná žiadna vyplatená dávka pre ženy. Prvé prípady sa objavili v roku 2022, keď bola dávka vyplatená maximálne trom ženám za mesiac.

Výdavky na dávku otcovská

Hoci počet poberateľov otcovskej dávky klesá, výdavky na túto dávku výrazne rastú. V roku 2019 sa mesačné výdavky pohybovali priemerne okolo 22,8 milióna Kč (cca 912 tisíc eur), zatiaľ čo v roku 2024 sa zvýšili na približne 47,9 milióna Kč (v prepočte okolo 1,9 mil. eur). Tento rast výdavkov naznačuje zvýšenie priemernej výšky dávky na prípad, čo pravdepodobne súvisí s rastom miezd a tým aj vymeriavacieho základu. Otcovská dávka sa teda stáva finančne významnejším benefitom pre čerstvých otcov, aj keď ju čerpá menej mužov ako v minulosti.

Výdavky na otcovskú dávku pre ženy sú minimálne a v mnohých mesiacoch nulové. Tieto dáta potvrdzujú, že čerpanie otcovskej dávky ženami je výnimočné, nakoľko ide o veľmi špecifické situácie.

2.1.4 Ošetrovné a dlhodobé ošetrovné

Ošetrovné a dlhodobé ošetrovné sú peňažnými dávkami, ktorých účelom je finančne pomôcť osobám, ktoré z dôvodu starostlivosti o blízkyh nemôžu vykonávať prácu.

Tabuľka 24: Kľúčové parametre pre priznanie ošetrovného zamestnancovi v ČR

Podmienky nároku	- účasť na nemocenskom poistení (bez ďalších podmienok, napr. dĺžka trvania) - starostlivosť o: - dieťa mladšie ako 10 rokov (zo zdravotných dôvodov/zatvorenie školy alebo iného zariadenia starostlivosti/umiestnenie v karanténe/ osoba, ktorá sa inak o dieťa stará sama, ochorela) - fyzickú osobu, ktorej zdravotný stav z dôvodu choroby alebo úrazu vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou - okruh osôb, ktoré majú nárok na túto dávku: osoby v priamej línii, súrodenci, manžel/-ka, registrovaný partner/-ka, rodičia manžela/-ky, rodičia registrovaného
-------------------------	---

	partnera/-ky, ošetrované osoba žijúce v spoločnej domácnosti rozhodnutie ošetrojúceho lekára o potrebe ošetrovania inou fyzickou osobou
Výška dávky	60 % redukovaného denného vymeriavacieho základu od prvého kalendárneho dňa
Minimálna výška dávky	nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	- v roku 2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 2 560,80 Kč (101,68 eur)/deň - maximálna výška dávky za 9 dní je 13 828,32 Kč (549,07 eur)
Dĺžka poberania (vznik)	- nárok na ošetrovne vzniká odo dňa uvedeného v rozhodnutí ošetrojúceho lekára o potrebe ošetrovania - v prípade vystriedania ošetrovúcich osôb, je dňom vzniku nároku deň nasledujúci po dni ukončenia nároku na ošetrovne predchádzajúcej osoby (vystriedať sa je možné len jedenkrát)
Dĺžka poberania (zánik)	- nárok na ošetrovne zaniká ukončením potreby ošetrovania (stanoví ošetrojúci lekár) - nárok jednej osoby na ošetrovne zaniká vystriedaním sa pri ošetrovaní s inou osobou - maximálna doba poskytovania ošetrovného je 9 dní, resp. 16 dní v prípade rodiča samoživiteľa, ktorý sa stará o dieťa do 16 rokov s nedokončenou povinnou školskou dochádzkou
Proces pre získanie dávky	od 1. 1. 2025 dochádza k elektronizácii postupu podávania žiadostí²² a celý postup funguje bez tlačenej formulárov (komunikácia medzi zamestnávateľom/lekárom/školským zariadením a správou sociálneho zabezpečenia prebieha výlučne elektronicky) - ošetrojúci lekár vystaví elektronicky <i>Rozhodnutie o potrebe ošetrovania</i>, toto elektronicky odošle správe sociálneho zabezpečenia a obdržaný identifikátor oznámi ošetrovanej osobe - zamestnanec informuje svojho zamestnávateľa o potrebe ošetrovania blízkej osoby a poskytne mu pridelený identifikátor, prostredníctvom ktorého si zamestnávateľ môže v systéme overiť potvrdenie od lekára - zamestnávateľ správe sociálneho zabezpečenia elektronicky odošle <i>Oznámenie zamestnávateľa o žiadosti zamestnanca o dávku</i> (zamestnanec je povinný poskytnúť údaje potrebné pre vyplnenie formulár) - SZČO podáva žiadosť elektronicky prostredníctvom ePortálu ČSSZ (existuje aj možnosť doručenia v papierovej podobe) - na ePortáli ČSSZ je možné sledovať stav žiadosti sociálneho zabezpečenia (existuje aj možnosť doručenia v papierovej podobe)

²² V prípade žiadosti o dávku 31. 12. 2024 bol postup nasledovný:

- ošetrojúci lekár vystavil na predpísanom tlačive rozhodnutie o potrebe ošetrovania/rozhodnutie o ukončení ošetrovania a zamestnanec tieto dokumenty odovzdal zamestnávateľovi
- zamestnávateľ následne odoslal dokumenty na príslušnú OSSZ.

Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• z dôvodu krátkej podpornej doby tejto dávky sa nepredpokladá, že by zvažovanie možnosti privyrobenia popri poberaní dávky bolo relevantné • poistenec môže poberať nemocenskú dávku z jedného poistného vzťahu a mzdu/odmenu za prácu z iného (t. j. nemôže vykonávať zamestnanie, z ktorého mu plyní nárok na dávku, ale môže vykonávať iné)
Možnosť poberania dávky opakovane	• pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane bez obmedzení

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom pojištění

Tabuľka 25: Kľúčové parametre pre priznanie dlhodobého ošetrovného zamestnancovi v ČR

Podmienky nároku	• účasť na nemocenskom poistení v dobe nástupu na čerpanie dávky (nie je ochranná doba) • nemocenské poistenie aspoň 90 dní v posledných 4 mesiacoch • starostlivosť o osobu, ktorá potrebuje po prepustení z hospitalizácie domácu celodennú starostlivosť – je potrebné rozhodnutie ošetrojúceho lekára zdravotníckeho zariadenia poskytujúceho lôžkovú starostlivosť o potrebe celodennej domácej starostlivosti • trvanie hospitalizácie²³ ošetrovanej osoby minimálne 4 po sebe idúce kalendárne dni + potreba celodennej domácej starostlivosti minimálne ďalších 30 kalendárnych dní • okruh osôb, ktoré majú nárok na túto dávku, je uvedený v zákone (je to širší okruh v porovnaní s ošetrovným): manžel/manželka alebo registrovaný partner/partnerka ošetrovanej osoby, priamy príbuzný²⁴, manžel/manželka alebo registrovaný partner/partnerka priameho príbuzného, druh/družka ošetrovanej osoby alebo iná osoba žijúca s ňou v spoločnej domácnosti. • dlhodobé ošetrovné nie je možné čerpať na dieťa, na ktoré iná osoba čerpá materskú alebo rodičovský príspevok (výnimka: ak sa táto osoba z nejakého zákonom uznaného dôvodu nemôže dočasne o dieťa starať) • zamestnanci vykonávajúci tzv. zamestnanie malého rozsahu (príjem do 3000 Kč/119,12 eur) a osoby pracujúce na základe dohody o vykonaní práce nemajú nárok na túto dávku
Výška dávky	• 60 % redukovaného denného vymeriavacieho základu od prvého kalendárneho dňa
Minimálna výška dávky	• nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek dosiahnutého denného vymeriavacieho základu
Maximálna výška dávky	• v roku 2025 je výška maximálneho denného vymeriavacieho základu: 2 560,80 Kč (101,68 eur)/deň • maximálna výška dávky za 30 dní je 46 094,40 Kč (1 830,23 eur) • maximálna výška dávky za 90 dní je 138 283,20 Kč (5 490,70 eur)
Dĺžka poberania (vznik)	• nárok na ošetrovné vzniká odo dňa uvedeného v rozhodnutí ošetrojúceho lekára o potrebe dlhodobého ošetrovania

²³ Hospitalizácia nie je vyžadovaná u osôb v inkurabilnom stave.

²⁴ Rodič, dieťa, súrodenec, svokra, svokor, nevesta, zať, neter, synovec, teta, strýko.

	v prípade vystriedania ošetrovujúcich osôb, je dňom vzniku nároku deň nasledujúci po dni ukončenia nároku na ošetrovné predchádzajúcej osoby
Dĺžka poberania (zánik)	- nárok na ošetrovné zaniká ukončením potreby dlhodobého ošetrovania (stanoví ošetrojúci lekár) - nárok jednej osoby na ošetrovné zaniká vystriedaním sa pri ošetrovaní s inou osobou - odvolanie súhlasu zo strany ošetrovaného - maximálna doba poskytovania ošetrovného je 90 dní
Proces pre získanie dávky	od 1. 1. 2025 dochádza k elektronizácii postupu podávania žiadostí²⁵ a celý postup funguje bez tlačенých formulárov (komunikácia medzi zamestnávateľom/lekárom a správou sociálneho zabezpečenia prebieha výlučne elektronicky) - ošetrojúci lekár zdravotníckeho zariadenia vystaví elektronicky <i>Rozhodnutie o potrebe dlhodobej starostlivosti</i>, toto elektronicky odošle správe sociálneho zabezpečenia a obdržaný identifikátor oznámi ošetrojúcej osobe - zamestnanec informuje svojho zamestnávateľa o potrebe dlhodobého ošetrovania blízkej osoby a poskytne mu pridelený identifikátor, prostredníctvom ktorého si zamestnávateľ môže v systéme overiť potvrdenie od lekára - zamestnávateľ správe sociálneho zabezpečenia elektronicky odošle <i>Oznámenie zamestnávateľa o žiadosti zamestnanca o dávku</i> (zamestnanec je povinný poskytnúť údaje potrebné pre vyplnenie formulár) - SZČO podáva žiadosť elektronicky prostredníctvom ePortálu Českej správy sociálneho zabezpečenia (existuje aj možnosť doručenia v papierovej podobe) - na ePortáli ČSSZ je možné sledovať stav žiadosti sociálneho zabezpečenia (existuje aj možnosť doručenia v papierovej podobe)
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	nie je možné pracovať popri poberaní dávky, aj keby išlo iný vzťah, než z ktorého je dávka vyplácaná, a ani osobne vykonávať samostatne zárobkovú činnosť
Možnosť poberania dávky opakovane	- ak ide o inú ošetrovanú osobu: pri splnení vyššie uvedených podmienok je možné dávku čerpať opakovane - ak ide o tú istú ošetrovanú osobu: nárok na ďalšie dávky dlhodobej starostlivosti môže vzniknúť až po uplynutí 12 mesiacov odo dňa ukončenia poberania predchádzajúcej dávky

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o nemocenskom pojištění

²⁵ V prípade žiadosti o dávku 31. 12. 2024 bol postup nasledovný:

- zamestnanec odovzdal zamestnávateľovi žiadosť o dlhodobé ošetrovné a rozhodnutie lekára o potrebe dlhodobej starostlivosti a zamestnávateľ ich zasielal na OSSZ
- SZČO zasielal priamo príslušnej OSSZ

Zamestnávateľ musí schváliť neprítomnosť zamestnanca, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody, ktoré musí písomne zdôvodniť.

Štatistické dáta ohľadne uvedenej dávky ku dňu finalizácie analýzy neboli dostupné, preto nebolo možné ich ďalej analyzovať.

2.2 Predčasný starobný dôchodok

Predčasný starobný dôchodok je jednou z foriem starobného dôchodku, ktorá umožňuje poistencom odísť do dôchodku skôr, ako dosiahnu zákonom stanovený dôchodkový vek. Jeho právna úprava je stanovená v **zákone č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**.

Tabuľka 26: **Kľúčové parametre pre priznanie predčasného dôchodku zamestnancovi v ČR**

Podmienky nároku	• aspoň 40 rokov dôchodkového poistenia (vrátane tzv. náhradných dôb – napr. starostlivosť o dieťa do 4 rokov, základná vojenská služba, štúdium po základnej škole atď.). • do predčasného dôchodku je možné odísť najskôr 3 roky pred dosiahnutím dôchodkového veku
Výška dávky	• základná výmera predčasného starobného dôchodku je rovnaká ako pri bežnom starobnom dôchodku, ale dochádza ku kráteniu percentuálnej výmery • sadzba percentuálnej výmery sa kráti o 1,5 % z výpočtového základu za každých 90 dní (aj započatých) skoršieho odchodu do dôchodku • k valorizácii percentuálnej výmery nedochádza až do dosiahnutia dôchodkového veku
Minimálna výška dávky	• základná výmera je rovnaká pre všetky dôchodky (v roku 2025 je suma 4 660 Kč/185,03 eur) • minimálna výška percentuálnej výmery v roku 2025 je 770 Kč (30,57 eur)
Maximálna výška dávky²⁶	• Maximálnu výšku predčasného dôchodku nie je možné jednoznačne určiť, pretože závisí od viacerých premenných. • priemerná mzda – ovplyvňuje percentuálnu zložku dôchodku (stanovené redukčné hranice určujú maximálnu sumu vstupujúcu do ďalšieho výpočtu) • počet rokov poistenia – každý rok poistenia zvyšuje výšku dôchodku (napr. 40 rokov = $40 \times 1,5 \%$, 45 rokov = $45 \times 1,5 \%$) • krátenie dôchodku – za každých 90 dní skoršieho odchodu do dôchodku sa výška dôchodku znižuje o 1,5 %, čo môže mať individuálny dopad na jeho maximálnu hodnotu. • Maximálnu výšku predčasného dôchodku je možné určiť iba v konkrétnych prípadoch, kde sú známe presné údaje o počte odpracovaných rokov a počte dní predčasného odchodu do dôchodku. Všeobecne však nie je možné stanoviť univerzálnu maximálnu hodnotu.
Dĺžka poberania (vznik)	• nárok na predčasný dôchodok vzniká najskôr dňom podania žiadosti (nie je možné požiadať spätne) a je možné priznať ho maximálne 4 mesiace dopredu
Dĺžka poberania (zánik)	• dňom úmrtia

²⁶ Podľa informácií na internete ČSSZ uviedla, že sú osoby, ktoré poberajú dôchodok vyšší ako 200 000 Kč (cca 8 000 eur).

Proces pre získanie dávky	• žiadosť o predčasný dôchodok sa podáva na správu sociálneho zabezpečenia: • online cez ePortál s využitím elektronickej identifikácie (online vyplnenie formulárov) • osobne – žiadosť je vyplnená na mieste • doručením tlačiva (osobne, poštou)
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• ak je príjem v takej výške, aby nezakladal účasť na dôchodkovom poistení. • dohoda o vykonaní práce do 11 500 Kč (456,62 eur)/mesiac • zamestnanie malého rozsahu do 4 500 Kč (178,68 eur)/mesiac
Možnosť poberania dávky opakovane	• priznanie predčasného dôchodku je nevratné

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o dôchodovom pojištění

Štatistické údaje k dôchodkom v ČR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 10.

Počet predčasných starobných dôchodcov

V sledovanom období rokov 2022 až 2024 vidíme stúpajúci trend v počte predčasných starobných dôchodcov. V januári 2022 bolo evidovaných 670 144 osôb a do konca roka sa ich počet zvýšil na 680 130. Tento rast pokračoval aj v roku 2023, kde sa počet dôchodcov od januárových 684 829 zvýšil na 732 612 v decembri. Rok 2024 zachováva túto dynamiku, pričom už v januári bolo evidovaných 734 545 osôb a do decembra sa počet zvýšil na 762 483. Priemerné mesačné prírastky v každom z rokov ukazujú stabilný a mierne zrýchľujúci sa nárast, čo naznačuje trvalý rastúci záujem o predčasný dôchodok.

Výdavky na predčasné starobné dôchodky

Aj výdavky na predčasné dôchodky vykazujú konzistentný rastúci trend. V januári 2022 boli na úrovni 9,57 miliardy Kč (382,9 mil. eur) a do decembra vzrástli na 10,76 miliardy Kč (430,4 mil. eur). V roku 2023 pokračoval tento vývoj, keď sa výdavky od januárových 11,77 miliardy Kč (470,9 mil. eur) vyšplhali až na 13,28 miliardy Kč (531,3 mil. eur) v decembri. Rok 2024 nadviazal na tento vývoj – už v januári sa výdavky dostali na 13,58 miliardy Kč (543,4 mil. eur) a decembrová hodnota dosiahla 14,22 miliardy Kč (takmer 569 mil. eur). Tento nárast je spôsobený rastúcim počtom predčasných dôchodcov a pravidelnou valorizáciou dôchodkových dávok.

Počet starobných dôchodcov

Počet starobných dôchodcov je v rokoch 2022 až 2024 relatívne stabilný, s miernymi výkyvmi. V januári 2022 bolo evidovaných 2 373 341 osôb a do decembra ich počet mierne klesol na 2 367 185. V roku 2023 sa situácia vyvíjala podobne – počet osôb kolísal okolo 2,36 milióna a v decembri dosiahol 2 371 241. V roku 2024 bol zaznamenaný mierny pokles, keď z januárových 2 369 684 klesol počet na 2 366 799 v decembri. Trend tak naznačuje, že počet starobných dôchodcov sa stabilizuje a medziročné zmeny ostávajú nevýrazné.

Výdavky na starobné dôchodky

Vývoj výdavkov na starobné dôchodky v rokoch 2022 až 2024 vykazuje pozvoľný rast s istými mesačnými výkyvmi. V januári 2022 boli výdavky na úrovni 37,57 miliardy Kč (cca 1,5 miliardy eur) a v decembri dosiahli 43,53 miliardy Kč (1,74 miliardy eur). V roku 2023 sa výdavky pohybovali medzi 44,9 až 49,9 miliardy Kč (cca 1,8 – 2 mld. eur), pričom najnižšia hodnota bola zaznamenaná v máji a najvyššia v júni. V roku 2024 sa trend rastu udržal – od 47,6 miliardy Kč v januári (1,91 miliardy eur) sa výdavky vyšplhali až na 50,15 miliardy Kč (2 miliardy eur) v decembri. Tento vývoj reflektuje rastúce náklady dôchodkového systému, ktoré sú výsledkom valorizácie dôchodkov.

Počet zastavených predčasných starobných dôchodkov z dôvodu, že dôchodca pracuje

Tabuľka týkajúca sa štatistík predčasných starobných dôchodkov v prílohe č. 10 ukazuje výrazný nárast zastavených dôchodkov v roku 2023 v porovnaní s rokom 2022. Kým v januári 2023 bolo zastavených len 478 dôchodkov, v decembri až 43 567. Rok 2024 začal ešte vyššími číslami, no trend sa postupne zmierňuje, pričom v decembri bolo zastavených už „len“ 32 969 dôchodkov. Tento vývoj súvisí s valorizáciou a zmenami v legislatíve.²⁷

2.3 Dávka v nezamestnanosti

Dávka v nezamestnanosti je upravená **zákonom č. 435/2004 Sb., o zamestnanosti**. Poskytuje finančnú podporu osobám, ktoré prišli o zamestnanie a aktívne si hľadajú novú prácu. Táto podpora pomáha preklenúť obdobie medzi stratou zamestnania a nájdením novej pracovnej príležitosti a je dôležitým nástrojom sociálneho zabezpečenia v Českej republike.

Tabuľka 27: **Kľúčové parametre pre priznanie podpory v nezamestnanosti zamestnancovi v ČR**

Podmienky nároku	• nezamestnaná osoba je zaradená v evidencii uchádzačov o zamestnanie na úrade práce a požiadala o poskytnutie podpory • v posledných dvoch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie získala najmenej 1 rok dôchodkové poistenia • ako zamestnanec/dohodár • ako SZČO • započítaním náhradnej doby²⁸ • nie je poberateľom starobného dôchodku • údaje potrebné na posúdenie nároku na dávku v nezamestnanosti si úrad práce zaistí z ČSSZ (v prípade nemožnosti ich získania týchto spôsobom, bude žiadateľ vyzvaný k ich doloženiu)
-------------------------	---

²⁷ Roky 2022 a 2023 boli z hľadiska žiadostí o dôchodok výnimočné. V roku 2022 prebehli dve mimoriadne valorizácie dôchodkov, ktoré boli natoľko vysoké, že predčasný dôchodok priznaný v tomto roku bol finančne výrazne výhodnejší – dokonca vychádzal lepšie ako neskôr priznaný riadny dôchodok. V roku 2023 zavládla neistota ohľadom plánovanej novely, ktorá mala sprísňovať pravidlá pre čerpanie predčasných dôchodkov. Veľa ľudí preto požiadalo o predčasný dôchodok, ktorého čerpanie následne pozastavilo a pokračovalo v práci.

²⁸ Náhradnou dobu sa rozumie: osobná starostlivosť o dieťa mladšie ako 4 roky, príprava osoby so zdravotným postihnutím na prácu, poberanie invalidného dôchodku pre invaliditu tretieho stupňa, špecifické prípady starostlivosti o osoby závislé na pomoci, trvanie dočasnej pracovnej neschopnosti alebo nariadené karantény po skončení zárobkovej činnosti, ktorá zakladala účasť na nemocenskom (ak si daná osoba dočasnú pracovnú neschopnosť nespôsobila úmyselne) ak dočasná pracovná neschopnosť alebo nariadená karanténa vznikla počas trvania tejto zárobkovej činnosti alebo počas ochrannnej doby.

	na vznik nároku nemá vplyv dôvod skončenia pracovnoprávneho vzťahu²⁹ a ani to, či bol dohodnutý na určitý alebo neurčitý čas (má to však vplyv na výšku podpory)
Výška dávky	- dávka sa počíta z priemerného mesačného čistého príjmu za predchádzajúci ukončený štvrtrok z posledného zamestnania (resp. posledného vymeriavacieho základu na dôchodkové poistenie) a činí: 65 % počas prvých dvoch mesiacov podporného obdobia 50 % počas 2 mesiacov podporného obdobia 45 % počas zvyšného obdobia trvania podporného obdobia 45 % počas celej doby, pokiaľ zamestnanec ukončil zamestnanie sám bez vážneho dôvodu³⁰ alebo dohodou so zamestnávateľom - ak nie je možné určiť predchádzajúci zárobok ani stanoviť vymeriavací základ, bude podpora v nezamestnanosti počítať z priemernej mzdy v ČR (15% v prvých 2 mesiacoch, 12% v ďalších 2 mesiacoch a- 11% v zostávajúcej časti podpornej doby)
Minimálna výška dávky	nie je určená, vypočíta sa z akéhokoľvek základu
Maximálna výška dávky	- maximálna výška dávky je 0,58-násobok priemernej mzdy za prvé tri štvrtroky predchádzajúceho roka - v roku 2025 je maximálna výška dávky 26 163 Kč (1 038,83 eur) mesačne
Dĺžka poberania (vznik)	- nárok na dávku v nezamestnanosti vzniká odo dňa podania písomnej žiadosti o podporu v nezamestnanosti - na vznik nároku na vyplácanie dávky nemá vplyv, či zamestnanec dostal odstupné/odchodné, t. j. vypláca sa od prvého dňa zaradenia do evidencie, resp. od požiadania - podporné obdobie v nezamestnanosti je³¹: 5 mesiacov pre uchádzačov do 50 rokov 8 mesiacov pre uchádzačov nad 50 rokov do 55 rokov 11 mesiacov pre uchádzačov nad 55 rokov
Dĺžka poberania (zánik)	- uplynutím podporného obdobia v nezamestnanosti - dňom ukončenia vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie - dňom vyradenia z evidencie uchádzačov o zamestnanie - dňom priznania starobného dôchodku - zahájením poberania dávky plynúcej z nemocenského poistenia (podpora v nezamestnanosti sa nevypláca po dobu trvania tejto doby) - dňom úmrtia
Proces pre získanie dávky	žiadosť o podporu v nezamestnanosti je možné podať:

²⁹ Nárok na podporu nemá osoba, s ktorou bol v posledných 6 mesiacoch pre zaradením do evidencie ukončený pracovnoprávny vzťah z dôvodu porušenia predpisov hrubým spôsobom.

³⁰ Vážne dôvody sú definované v zákone o nezamestnanosti a ide napr. o tieto situácie: nevyhnutná starostlivosť o dieťa d 4 rokov alebo o osobu závislú na pomoci inej osoby, zdravotné dôvody brániace výkonu práce, okamžité zrušenie z dôvodu nevyplatenia mzdy.

³¹ Pre určenie dĺžky podpornej doby v závislosti od veku je rozhodujúci vek v deň podania žiadosti.

	• prostredníctvom klientskej zóny Jenda na webovej stránke Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR (online vyplnenie formulárov) • navštíviť kontaktné pracovisko Úradu práce ČR, kde spoločne so zamestnancami žiadateľ vyplní všetky potrebné formuláre digitálne • predloženie potrebných dokumentov (zoznam uvedený v zákone): Úrad práce ČR si väčšinu podkladov zaistí sám prostredníctvom správy sociálneho zabezpečenia (v prípade nemožnosti tohoto postupu sa obráti na žiadateľa)
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	• počas poberania dávky v nezamestnanosti nie je možné si privyrábať
Možnosť poberania dávky opakovane	• ak uchádzač predchádzajúcu podporu v nezamestnanosti dočerpá (t. j. čerpal ju počas celej podpornej doby): • nárok na opätovné čerpanie podpory vzniká až po odpracovaní minimálne 9 mesiacov a súčasne • musí byť splnená podmienka doby dôchodkového poistenia aspoň 12 mesiacov za posledné 2 roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie • ak uchádzač predchádzajúcu podporu v nezamestnanosti nedočerpá: • nárok na opätovné čerpanie celej podpory (od začiatku) vzniká až po odpracovaní minimálne 6 mesiacov a súčasne • musí byť splnená podmienka doby dôchodkového poistenia aspoň 12 mesiacov za posledné 2 roky pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie • ak uchádzač predchádzajúcu podporu v nezamestnanosti nedočerpá a následne pracoval menej ako 6 mesiacov: • môže len dočerpať zvyšok podpory

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o zamestnanosti

Štatistické údaje k dávke v nezamestnanosti v ČR

Komentáre nadväzujú na štatistické údaje uvedené v prílohe č. 11.

Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí poberali podporu v nezamestnanosti
Počet uchádzačov o zamestnanie poberajúcich podporu v nezamestnanosti sa v jednotlivých rokoch menil v závislosti od ekonomických podmienok. V rokoch 2019 a 2020 boli hodnoty relatívne stabilné, pričom v roku 2021 došlo k nárastu, najmä v zimných mesiacoch. Rok 2022 priniesol pokles oproti predchádzajúcemu roku, no v roku 2023 začal počet opäť stúpať. Najnižšie hodnoty sa tradične vyskytovali v letných mesiacoch (napr. jún 2021 – 75 234), zatiaľ čo maxima sa často dosahovali v zimných mesiacoch (napr. december 2020 – 97 575). Rok 2024 naznačuje pokračovanie rastového trendu, pričom januárová hodnota prekročila 100 000 osôb.

Počet uchádzačov o zamestnanie, ktorí poberali podporu v nezamestnanosti v maximálnej výške

Počet uchádzačov, ktorí poberali maximálnu podporu, vykazuje jasne rastúci trend. V roku 2019 boli hodnoty nižšie, pričom v ďalších rokoch postupne rástli. Napríklad v máji 2019 bolo evidovaných 2 849 osôb, zatiaľ čo v rovnakom mesiaci v roku 2024 už 3 828 osôb. Najväčší medziročný nárast nastal v rokoch 2020 a 2021, čo môže súvisieť s pandemickou situáciou. Maximá sa pravidelne dosahovali v zimných mesiacoch, pričom december 2024 zaznamenal rekordných 4 479 osôb. Tento trend naznačuje zvyšujúci sa počet uchádzačov s vyšším predchádzajúcim príjmom.

Výdavky na podporu v nezamestnanosti

Výdavky na podporu v nezamestnanosti vykazujú rastúci trend, pričom najvýraznejší skok nastal v roku 2020, čo súviselo s pandémiou. V rokoch 2022 – 2023 sa výdavky mierne stabilizovali, ale v roku 2024 dosiahli nové maximum. Tento vývoj môže byť spôsobený nielen vyšším počtom nezamestnaných, ale aj rastúcou maximálnou výškou podpory. Výdavky sú štandardne nižšie v letných mesiacoch, čo zrejme súvisí so sezónnymi prácami, a naopak na jar dosahujú najvyššie hodnoty, zrejme z dôvodu vyššieho počtu osôb ukončujúcich pracovný pomer na konci roku.

3. Náklady na zamestnávanie v Slovenskej republike

V nasledujúcich kapitolách sa zameriame na analýzu nákladov na zamestnávanie zamestnancov v SR, v ČR a na ich vzájomnú komparáciu. Akcent bude kladený na určenie a výšku minimálnej mzdy v jednotlivých krajinách, na mzdové zvýhodnenia za prácu, na daňovo-odvodové zaťaženie zamestnávania, vrátane jeho porovnania na modelových príkladoch a na vybrané zákonné benefity, ktoré musí zamestnávateľ poskytovať svojim zamestnancom.

3.1 Minimálna mzda a mzdové zvýhodnenia

Povinnosťou zamestnávateľa je poskytovať zamestnancom za vykonanú prácu mzdu. V Zákonníku práce je definované, čo sa mzdou rozumie aj aké plnenie sa za mzdu už nepovažuje. Ďalej je upravené, že **mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda**, ustanovená osobitným predpisom, ktorým je potrebné rozumieť zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o minimálnej mzde“). Zákon o minimálnej mzde však neobsahuje konkrétnu sumu minimálnej mzdy, ale určuje len spôsob jej výpočtu.

Pri určovaní výšky minimálnej mzdy sa postupuje tak, že zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov rokujú o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok dohodou najneskôr od 1. apríla. Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov dohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, suma mesačnej minimálnej mzdy je určená ich dohodou. Dohodu o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov predložia Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR do 31. júla.

Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov nedohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada SR do 31. augusta. Aj v tomto prípade je ešte priestor na spoločnú dohodu sociálnych partnerov. Platí, že ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady dohodnú na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, mesačná minimálna mzda je určená ich dohodou.

Ak by však v stanovených termínoch k dohode nedošlo, podľa znenia zákona o minimálnej mzde účinného od 1. 1. 2025 platí, že suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je **60 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca** v hospodárstve SR zverejnenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Uvedený percentuálny podiel prešiel úpravou v čase pandémie, keby bol znížený zo 60 % na 57 %, no od roku 2025 dochádza k obnoveniu pôvodne stanovenej výšky automatu pri určovaní minimálnej mzdy. Prvýkrát sa použije tento zvýšený podiel pri určovaní minimálnej mzdy na rok 2026 (v prípade, ak sa sociálni partneri na jej výške nedohodnú).

Tabuľka 28: Vývoj minimálnej mzdy v SR od roku 2016 do roku 2025 (posledných 10 rokov)

Rok	Mesačná minimálna mzda	Hodinová minimálna mzda
2016	405 €	2,328 €
2017	435 €	2,500 €
2018	480 €	2,759 €
2019	520 €	2,989 €
2020	580 €	3,333 €
2021	623 €	3,580 €
2022	646 €	3,713 €
2023	700 €	4,023 €
2024	750 €	4,310 €
2025	816 €	4,690 €

Zdroj: podnikajte.sk

Zákonník práce v § 120 ďalej upravuje tzv. **minimálne mzdové nároky**. Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný zamestnancovi poskytnúť mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušného pracovného miesta. Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ poskytne zamestnancovi doplatok v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre stupeň patriaci príslušnému pracovnému miestu.

V prípade pracovných pomerov, je zamestnávateľ povinný priradiť každému pracovnému miestu stupeň **v súlade s charakteristikami stupňov náročnosti pracovných miest** uvedenými v prílohe č. 1 Zákonníka práce, a to podľa najnáročnejšej pracovnej činnosti, ktorej výkon od zamestnanca vyžaduje, v rámci druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. Nejde o zoznam povolání uvedených v tejto prílohe, ale len charakteristík podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca.

Napríklad, pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov. Pre takúto charakteristiku práce platí v roku 2025 minimálna mzda 816 eur mesačne. Samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných systémových a metodických prác spojených so zvýšenou duševnou námahou už sú činnosti, ktoré patria do 4. stupňa náročnosti práce a prislúcha im mzda minimálne 1 164 eur.

Tabuľka 29: Mesačná minimálna mzda od 1. 1.2025 podľa stupňov náročnosti práce

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda
1.	1,0	816 €
2.	1,2	932 €
3.	1,4	1 048 €
4.	1,6	1 164 €
5.	1,8	1 280 €
6.	2,0	1 396 €

Zdroj: Zákonník práce, podnikajte.sk

Na tomto mieste je ďalej vhodné spomenúť, že zamestnávateľ je povinný poskytovať zamestnancom aj mzdové zvýhodnenia, tzv. príplatky, napríklad za prácu nadčas, nočnú prácu, za prácu v sobotu, za prácu v nedeľu, za prácu vo sviatok atď. Zákoník práce upravuje najnižšiu sumu, na ktorú má zamestnanec v tejto súvislosti nárok, sumy príplatkov môžu byť stanovené aj vyššie, napríklad v kolektívnej zmluve.

Príplatky za prácu cez víkend, za nočnú prácu a za prácu vo sviatok (vo sviatok to však platí len pri osobách pracujúcich na dohody, u zamestnancov sú naviazané na výšku ich priemerného hodinového zárobku) sú od roku 2023 **opätovne naviazané na výšku hodinovej minimálnej mzdy**. Znamená to, že s každoročným zvyšovaním minimálnej mzdy sa zvyšujú aj tieto príplatky a ktoré navyšujú cenu práce zamestnávateľov.

Tabuľka 30: Výška vybraných mzdových zvýhodnení v SR platných v roku 2025

Mzdové zvýhodnenie	Výška príplatku (najmenej)	Suma príplatku od 1. 1. 2025 (najmenej)
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu	50 % z minimálnej hodinovej mzdy	2,35 €
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu	100 % z minimálnej hodinovej mzdy	4,69 €
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu pri nerizikovej práci	40 % z minimálnej hodinovej mzdy	1,88 €
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu pri rizikovej práci	50 % z minimálnej hodinovej mzdy	2,35 €
Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (dohodár)	100 % z minimálnej hodinovej mzdy	4,69 €
Mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok (zamestnanec)	100 % priemerného hodinového zárobku	-

Zdroj: Zákoník práce, podnikajte.sk

3.2 Odvodové zaťaženie zamestnávania

Ďalším kľúčovým faktorom, ktorý významne ovplyvňuje trh práce, je výška daňovo-odvodového zaťaženia práce. Práve vysoké daňovo-odvodové zaťaženie je podľa rozličných prieskumov dlhodobopovažovaný za jednu z najväčších prekážok v podnikaní na Slovensku. Z pohľadu zamestnávania a trhu práce sa zameriame na odvody, ktoré predstavujú významný náklad zamestnávateľa. Daň z príjmov je zrážaná zamestnancovi z jeho hrubej mzdy, teda znižuje jeho čistú mzdu, ale náklady zamestnávateľa v zásade neovplyvňuje.

Zdravotné a sociálne odvody, ktoré je povinný platiť zamestnanec a tiež zamestnávateľ za svojho zamestnanca, upravujú zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) a zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o zdravotnom poistení“).

Zamestnancovi sociálne a zdravotné odvody, spravidla vypočítané z jeho hrubej mzdy, znižujú výslednú čistú mzdu. Z pohľadu zamestnávateľa je dôležitá najmä výška odvodov, ktoré platí za zamestnanca on. Odvody zamestnávateľa nemajú na čistú mzdu zamestnanca žiadny vplyv, avšak znamenajú zvýšenie ceny práce, t. j. zvýšenie celkovej výšky výdavkov, ktoré musí zamestnávateľ vynaložiť na zamestnávanie konkrétneho zamestnanca. Cena práce sa v najužšom zmysle vypočíta ako súčet hrubej mzdy a odvodov, ktoré je zamestnávateľ povinný za svojho zamestnanca zaplatiť.

Tabuľka 31: **Odvodové zaťaženie pracovného pomeru v SR**

Typ odvodu	Sadzba odvodov za zamestnávateľa v %	Sadzba odvodov za zamestnanca v %
Preddavky na zdravotné poistenie	11,00 %³²	4,00 %
Poistné na sociálne poistenie, z toho:	25,20 %	9,40 %
• nemocenské poistenie	1,40 %	1,40 %
• invalidné poistenie	3,00 %	3,00 %
• starobné poistenie	14,00 %	4,00 %
• poistenie v nezamestnanosti	0,50 %	1,00 %
• poistné na financovanie podpory v čase skrátenej práce	0,50 %	x
• úrazové poistenie	0,80 %	x
• garančné poistenie	0,25 %	x
• rezervný fond solidarity	4,75 %	x
Sociálne a zdravotné odvody spolu	36,20 %	13,40 %

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o sociálnom poistení a zákona o zdravotnom poistení

Zákon o sociálnom poistení, ani zákon o zdravotnom poistení neurčujú výšku minimálneho vymeriavacieho základu pre platenie odvodov. Nepriamo je však minimálny základ u zamestnancov na trvalý pracovný pomer určený výškou minimálnej mzdy, ktorú musí zamestnanec za svoju prácu najmenej dostávať a z ktorej sú následne príslušnými sadzbami vypočítavané odvody do Sociálnej a zdravotnej poisťovne.

V súvislosti so špekulatívnym uzatváraním pracovných pomerov (príp. vyplácania odmien konateľom) v nízkej výške z dôvodu úspory na zdravotných odvodoch však od roku 2023 platia ustanovenia zákona o zdravotnom poistení týkajúce sa **minimálnej výšky poisteného, resp. preddavkov na zdravotné poistenie**. Zamestnanci tak musia povinne uhrádzať odvody na zdravotné poistenie, vypočítané najmenej zo sumy životného minima, ktoré je platné k 1.1. príslušného kalendárneho roka. Tento minimálny zdravotný odvod platí zamestnanec bez ohľadu na to, aký je jeho skutočný príjem u zamestnávateľa a pre rok 2025 ide o sumu 41,08eura. Vypočítaný minimálny preddavok zamestnanca sa zníži o pomernú časť, ktorá prislúcha k počtu kalendárnych dní, počas ktorých bol zamestnanec samostatne zárobkovo činnou osobou, poistencom štátu (napr. poberateľom materského), osobou so zdravotným postihnutím, osobou, ktorá bola vyhlásená za nezvestnú alebo sa nepovažoval za zamestnanca (napr. ak mal zamestnanec neplatené voľno atď.).

Maximálny vymeriavací základ je stanovený len pre sociálne odvody, zdravotné odvody je potrebné platiť z celej výšky mzdy zamestnanca v každom prípade. Do roku 2024 platilo, že maximálny vymeriavací základ pre výpočet sociálnych odvodov bol na úrovni 7-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR, avšak od roku 2025 sa táto hranica zvyšuje. Od 1. 1. 2025 sa maximálny vymeriavací základ pre sociálne odvody vypočíta ako 11-násobok priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky, zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza rozhodujúcemu obdobiu. Pre rok 2025 ide o sumu 15 730 eur.

³² V prípade osôb so zdravotným postihnutím sa znižuje sadzba zdravotných odvodov zamestnanca aj zamestnávateľa na polovicu.

Vzorové výpočty daňovo-odvodového zaťaženia

V texte ďalej uvedieme vzorové výpočty čistej mzdy, resp. ceny práce zamestnávateľov pri troch úrovniach vyplácaných miezd. Postupnosť výpočtu v Slovenskej republike zobrazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 32: Výpočet čistej mzdy v SR

Písm.	Stupne vzorca	Poznámka
A	Hrubá mzda, brutto	Plnenie poskytnuté zamestnávateľom za príslušný mesiac
B	- poistné na nemocenské poistenie (1,4 %)	Povinné sociálne odvody, ktoré platí zamestnanec Sociálnej poisťovni, odvádza ich za zamestnanca zamestnávateľ (9,4 %)
	- poistné na invalidné poistenie (3,00 %)	
	- poistné na starobné poistenie (4,00 %)	
	- poistné na poistenie v nezamestnanosti (1,00 %)	
C	- preddavok na zdravotné poistenie (4 %)	Povinné preddavky na zdravotné poistenie, ktoré platí zamestnanec a príslušnej zdravotnej poisťovni ich odvádza zamestnávateľ (4 %), polovičnú sadzbu poistného (2 %) platí zamestnanec, ktorý je zdravotne postihnutý
D	Čiastkový základ dane (A – B – C)	Rozdiel medzi hrubou mzdou a vyššie uvedeným poistným
E	- nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka (479,48 eur)	Daňové zvýhodnenie, ktoré má zamestnanec nárok uplatniť si mesačne a odpočítat si od svojho základu dane
F	Základ dane, tzv. zdaniteľná mzda (D – E)	Príjem znížený o povinné poistné a nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka
G	- preddavok na daň zo závislej činnosti (F x 19 %, resp. 25 %)	Povinný preddavok na daň vypočítaný z výšky zdaniteľnej mzdy, ktorý zamestnávateľ zrazí zamestnancovi a odvedie daňovému úradu (po prípadnom zohľadnení výšky daňového bonusu na dieťa)
H	Čistá mzda, netto (A – B – C – G)	Mzda, ktorú dostane zamestnanec na svoj bankový účet alebo v hotovosti
I	Odvody zamestnávateľa (sociálne a zdravotné)	Povinné sociálne a zdravotné odvody, ktoré platí zamestnávateľ (36,2 %)
J	Cena práce (A + I)	Náklady zamestnávateľa (tzv. superhrubá mzda) na zamestnanie zamestnanca

Zdroj: Podnikajte.sk

V oboch krajinách bude predmetom porovnania daňovo-odvodové zaťaženie pri hrubých mzdách na úrovni:

- **minimálnej mzdy platnej pre rok 2025**, t. j. v Slovenskej republike vo výške 816 eur a v Českej republike vo výške 20 800 Kč (v prepočte 825,89 eur),
- **priemernej mzdy**³³, pričom pre účely výpočtov bola suma zaokrúhlená na 1 500 eur, ktorá sa použila pre obe krajiny,
- **nadpriemernej mzdy**, ktorá bola pre účely výpočtov stanovená na 4 000 eur a rovnako sa použila pre obe krajiny.

³³ Výška priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR bola v poslednom dostupnom období (3. štvrťrok 2024) vo výške 1 484 eur. Rozptyl pre jednotlivé odvetia sa pohybuje od 922 eur pre ubytovacie a stravovacie služby, až po 2 412 eur pre finančné a poisťovacie činnosti. Približne okolo sumy 1 500 eur sa pohybuje priemerná mesačná mzda za 3. štvrťrok 2024 v priemysle.

Tabuľka 33: Výpočet čistej mzdy a ceny práce v SR na konkrétnych príkladoch

Položka	Sadzba	Príklady		
		minimálna mzda	priemerná mzda ³⁴	nadpriemerná mzda
Hrubá mzda		816,00 €	1 500 €	4 000 €
Odvody zamestnanca	13,4 %	109,34 €	201 €	536 €
Sociálne poistenie	9,4 %	76,70 €	141 €	376 €
Zdravotné poistenie	4,0 %	32,64 €	60 €	160 €
Odvody zamestnávateľa	36,2 %	295,38 €	543 €	1 448 €
Sociálne poistenie	25,2 %	205,62 €	378 €	1 008 €
Zdravotné poistenie	11,0 %	89,76 €	165 €	440 €
Čiastkový základ dane		706,66 €	1 299 €	3 464 €
Nezdaniteľná časť na daňovníka	479,48 €	479,48 €	479,48 €	479,48 € ³⁵
Preddavok na daň z príjmov	19 %	43,16 €	155,71 €	567,06 €
Čistá mzda		663,50 €	1 143,29 €	2 896,94 €
Celková cena práce		1 111,38 €	2 043 €	5 448 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

3.3 Vybrané zákonné benefity pre zamestnancov

Okrem poskytovania mzdy či mzdových zvýhodnení existujú ďalšie zákonné nároky zamestnancov, s ktorými musí zamestnávateľ počítať pri plánovaní nákladov. V tejto podkapitole uvedieme nasledovné benefity:

- dovolenka pre zamestnancov,
- povinný prídely zamestnávateľa do sociálneho fondu,
- príspevok na stravovanie,
- príspevok na rekreáciu a príspevok na športovú činnosť dieťaťa.

Dovolenka pre zamestnancov

Zákonník práce v SR upravuje **základnú**, minimálnu, výmeru dovolenky za kalendárny rok v rozsahu **4 týždňov**. Zamestnávateľ však môže poskytnúť aj dovolenku v dlhšom trvaní.

Podľa Zákonníka práce ďalej platí, že dovolenka vo výmere minimálne **5 týždňov** prináleží zamestnancovi, ktorý:

- do konca príslušného kalendárneho roka dovŕši **najmenej 33 rokov** veku,
- sa **trvale stará o dieťa**.

Dovolenka vo výmere minimálne **8 týždňov** v kalendárnom roku patrí:

- pedagogickým zamestnancom a odborným zamestnancom,
- vysokoškolským učiteľom,
- výskumným pracovníkom a umeleckým pracovníkom verejnej vysokej školy alebo štátnej vysokej školy,
- zamestnancom s minimálne vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, ktorí vykonávajú výskumno-pedagogickú, výskumnú alebo výskumnú a vývojovú činnosť na

³⁴ Priemerná mzda v ČR je 46 667 Kč (1 853 eur). Pre účely výpočtu v tabuľke bola použitá hodnota priemernej mzdy 1 500 eur, t.j. 37 777 Kč – z dôvodu možnej porovnateľnosti s hodnotami na Slovensku.

³⁵ Na mesačnej báze by síce bolo možné uplatniť si celú výšku mesačnej nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka, avšak pri celoročnej výške takéhoto príjmu by sa nezdaniteľná časť na ročnej báze krátila a daňovníkovi by tak vznikol nedoplatok na dani z príjmov fyzickej osoby.

výskumnom pracovisku SAV, verejnej výskumnej inštitúcie alebo štátnej rozpočtovej alebo príspevkovej organizácie realizujúcej výskum zriadenej ústredným orgánom štátnej správy.

Povinný prídelenie zamestnávateľa do sociálneho fondu

V zmysle zákona o sociálnom fonde tvoria zamestnávateľia sociálny fond, a to vo výške:

- **povinného prídelenia** vo výške **0,6 % až 1 % zo súhrnu hrubých miezd** (plátov) zamestnancov zúčtovaných na výplatu za kalendárny rok (tzv. základ na určenie ročného prídelenia do fondu) alebo kalendárny mesiac (tzv. základ na určenie mesačného prídelenia do fondu),
- **d ďalšieho prídelenia najviac vo výške 0,5 % zo základu**, a to v sume:
 - dohodnutej **v kolektívnej zmluve** alebo **vo vnútornom predpise** zamestnávateľa alebo
 - potrebnej **na úhradu výdavkov na dopravu** do zamestnania a späť, ak zamestnanci dochádzajú do zamestnania verejnou dopravou a ich priemerný mesačný zárobok nepresahuje 50 % priemernej nominálnej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR zistenej Štatistickým úradom SR za kalendárny rok predchádzajúci dva roky kalendárnemu roku, za ktorý sa tvorí sociálny fond.

Ďalej môže byť sociálny fond tvorený z iných zdrojov, akými sú dary, dotácie či zisk po zdanení.

Použitie príspevkov zo sociálneho fondu, podmienky poskytovania i spôsob preukazovania výdavkov zamestnancom musí zamestnávateľ dohodnúť s odborovým orgánom **v kolektívnej zmluve** alebo upraviť **vo vnútornom predpise**, ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia. Sociálny fond je určený na realizáciu sociálnej politiky v oblasti starostlivosti o zamestnancov, a to napríklad na stravovanie zamestnancov, dopravu do zamestnania a späť, účasť na kultúrnych a športových podujatiach, rekreácie, športovú činnosť detí, zdravotnú starostlivosť, sociálnu výpomoc atď.

Príspevok na stravovanie

Zamestnávateľ má podľa Zákonníka práce povinnosť zabezpečovať zamestnancom vo všetkých zmenách stravovanie zodpovedajúce zásadám správnej výživy priamo na pracoviskách alebo v ich blízkosti.

Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie najmä poskytovaním jedného teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi v priebehu pracovnej zmeny týmito spôsobmi:

- vo vlastnom stravovacom zariadení,
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,
- prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby s oprávnením sprostredkovať stravovacie služby (primárne formou elektronickej stravovacej karty); alternatívne plnenie je poskytnutie finančného príspevku na stravovanie.

Nárok na zabezpečenie stravovania alebo poskytnutia finančného príspevku **má zamestnanec, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako 4 hodiny**. Zo Zákonníka práce vyplýva pre zamestnávateľa povinnosť poskytovať zamestnancovi príspevok na stravovanie, a to:

- vo výške najmenej 55 % z ceny jedla,

- najviac za každé jedlo do výšky 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 – 12 hodín. Od 1.9.2024 ide o sumu **4,57 eura** (55 % zo sumy 8,30 eur).

Zamestnávateľa, ktorí zabezpečujú stravovanie zamestnancom prostredníctvom právnickej, resp. fyzickej osoby oprávňujúcej sprostredkovať stravovacie služby, je cenou jedla **hodnota stravovacej poukážky (gastrolístka)**. Tá musí byť najmenej 75 % z výšky stravného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín, aktuálne 6,23 eura.

Tabuľka 34: **Minimálna hodnota gastrolístka, minimálny a maximálny príspevok v SR**

Účinnosť	Minimálna hodnota stravovacej poukážky	Minimálny zákonný príspevok zamestnávateľa, ktorý poskytuje gastrolístky / finančný príspevok na stravovanie	Maximálny zákonný príspevok zamestnávateľa podľa Zákonníka práce
Od 1.9.2024	6,23 €	3,43 €	4,57 €

Zdroj: Podnikajte.sk

Príspevok na rekreáciu a príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov má povinnosť poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho písomnú žiadosť príspevok na rekreáciu. **Splnenie podmienok** na poskytnutie príspevku na rekreáciu **sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie**.

Výška príspevku na rekreáciu je podľa Zákonníka práce v sume **55 % oprávnených výdavkov zamestnanca, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok**. V prípade zamestnancov, ktorí pracujú na pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa suma príspevku na rekreáciu znižuje, a to v pomere zodpovedajúceho kratšiemu pracovnému času.

Oprávnenými výdavkami na rekreáciu sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním **najmenej na dve prenocovania na území SR**,
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie **najmenej na dve prenocovania** a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR,
- ubytovanie **najmenej na dve prenocovania** na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

Od roku 2025 môžu rekreačný poukaz využiť aj rodičia zamestnanca.

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

Od roku 2025 taktiež platí novinka týkajúca sa povinného poskytovania príspevku na športovú činnosť dieťaťa pre väčších zamestnávateľov.

Novela Zákonníka práce upravuje, že zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne (nie môže poskytnúť) zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť **príspevok na športovú činnosť dieťaťa v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca**.

4. Náklady na zamestnávanie v Českej republike

4.1 Minimálna mzda a mzdové zvýhodnenia

Minimálna mzda je najnižšia zákonom stanovená odmena za prácu, ktorú musí zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi. Vztahuje sa na všetkých zamestnancov v pracovnom pomere a taktiež na osoby vykonávajúce prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pre rok 2025 je stanovená nasledovná minimálna mzda³⁶:

- **mesačná mzda: 20 800 Kč (825,89 eur),**
- **hodinová mzda: 124,40 Kč (4,94 eur).**

Spôsob určenia a úpravy výšky minimálnej mzdy sú definované v zákonníku práce (§111). Valorizačný mechanizmus bol v Českej republike novelizovaný v roku 2024 a nové pravidlá sú v platnosti od 1. 1. 2025.

Vláda stanovuje formou nariadenia koeficienty pre výpočet minimálnej mzdy³⁷, pričom aktuálne sú stanovené koeficienty na 2 roky nasledovne:

- koeficient pre výpočet minimálnej mzdy pre rok 2025 je 0,422,
- koeficient pre výpočet minimálnej mzdy pre rok 2026 je 0,434.

Čiastka pre výpočet vychádza z predpokladanej priemernej hrubej nominálnej mzdy v národnom hospodárstve, ktorú zverejňuje ministerstvo financií vždy do 31. 8. Následne ministerstvo práce a sociálnych do 30. 9. oznámi konkrétnu výšku minimálnej mzdy pre nasledujúci rok.

Tabuľka 35: Vývoj minimálnej mzdy v ČR od roku 2016 do roku 2025 (posledných 10 rokov)

Rok	Minimálna mzda - mesačná (v Kč)	Minimálna mzda - mesačná (v eur) ³⁸	Minimálna mzda - hodinová (v Kč)	Minimálna mzda - hodinová (v eur)
2016	9 900	393	58,70	2,33
2017	11 000	437	66,00	2,62
2018	12 200	484	73,20	2,91
2019	13 350	530	79,80	3,17
2020	14 600	580	87,30	3,47
2021	15 200	604	90,50	3,59
2022	16 200	643	96,40	3,83
2023	17 300	687	103,80	4,12
2024	18 900	750	112,50	4,47
2025	20 800	826	124,40	4,94

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa webového portálu Ministerstva práce a sociálnych vecí ČR

V súlade so zákonníkom práce majú zamestnanci v Českej republike nárok na nasledujúce príplatky (mzdové zvýhodnenia):

³⁶ Tieto sumy platia pre stanovenú týždennú pracovnú dobu 40 hodín.

³⁷ Aktuálne platí Nařízení vlády č. 285/2024 Sb., koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026.

³⁸ Zaokrúhlené na celé čísla.

Príplatok za prácu nadčas

Práca nadčas je definovaná ako práca vykonávaná nad rámec stanoveného týždenného pracovného času alebo mimo rozvrhu pracovných zmien a zamestnávateľ ju môže nariadiť len z vážnych prevádzkových dôvodov. Maximálny rozsah práce nadčas je obmedzený na 8 hodín týždenne a 150 hodín ročne (dohodou je možný zvýšiť až na 416 hodín ročne).

Za každú hodinu práce nadčas má zamestnanec nárok **na príplatok vo výške minimálne 25 % priemerného hodinového zárobku**. Na základe dohody so zamestnancom môže zamestnávateľ alternatívne poskytnúť náhradné voľno v rovnakom rozsahu hodín.

Príplatok za prácu vo sviatok

Práca vo sviatok zahŕňa vykonávanie práce v dňoch, ktoré sú určené ako štátne sviatky. V Českej republike je celkovo 13 štátnych sviatkov, z ktorých 12 je zároveň dňami pracovného pokoja. Práca vo sviatok môže byť nariadená len v nevyhnutných prípadoch, napríklad z dôvodu zabezpečenia nepretržitej prevádzky, ochrany zdravia, bezpečnosti, alebo pri výkone práce, ktorá nemôže byť odložená.

Za každú hodinu práce počas sviatku má zamestnanec nárok **na príplatok vo výške 100 % priemerného hodinového zárobku**. Na základe dohody so zamestnancom môže zamestnávateľ alternatívne poskytnúť náhradné voľno v rovnakom rozsahu hodín.

Príplatok za nočnú prácu

Práca v noci je definovaná ako práca vykonávaná v čase medzi 22:00 a 6:00 hodinou. Nočnú prácu môže zamestnávateľ nariadiť iba zamestnancom, ktorým to umožňuje ich zdravotný stav, pričom zamestnanec musí absolvovať pravidelné lekárske prehliadky na posúdenie spôsobilosti na nočnú prácu. Náklady na tieto prehliadky hradí zamestnávateľ.

Za každú hodinu práce v noci má zamestnanec nárok **na príplatok vo výške 10 % priemerného hodinového zárobku**. Tento príplatok je povinný a zamestnávateľ ho musí vyplatiť za každú odpracovanú hodinu v nočných hodinách.

Príplatok za prácu v sobotu a nedeľu

Prácu v sobotu a nedeľu môže zamestnávateľ nariadiť len v prípade, že to vyžadujú prevádzkové potreby alebo charakter pracovnej činnosti.

Za každú hodinu práce v sobotu alebo v nedeľu má zamestnanec nárok **na príplatok vo výške 10 % priemerného hodinového zárobku**.

Príplatok za prácu v sťaženom pracovnom prostredí

Podmienky, ktoré sú považované za sťažené pracovné prostredie, definuje nariadenie vlády³⁹ a ide o práce, pri ktorých sú vystavení zamestnanci vystavení zvýšenému riziku pre zdravie alebo iným nepriaznivým vplyvom (napr. hluk, prach, chemické látky, extrémne teploty a pod.).

Za každú hodinu práce v sťaženom pracovnom prostredí a za každý sťažujúci vplyv má zamestnanec nárok **na príplatok vo výške 10 % základnej sadzby minimálnej mzdy**.

³⁹ Nařízení vlády č. 443/2024 Sb. o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Príplatok za rozdelenú zmenu

Prácou na rozdelenú zmenu sa rozumie práca vykonávaná v rámci zmien, rozdelených na 2 alebo viac častí v rámci jedného dňa, pričom prerušenie (súvislé alebo súčet prerušení) e aspoň 2 hodiny.

Za každú hodinu práce v rozdelenej zmene má zamestnanec nárok na **príplatok vo výške 30 % priemerného hodinového zárobku**.

Tabuľka 36: Výška vybraných mzdových zvýhodnení v ČR platných v roku 2025

Mzdové zvýhodnenie	Výška príplatku (najmenej)
za prácu nadčas	25 % priemerného hodinového zárobku
za prácu vo sviatok	100 % priemerného hodinového zárobku
za nočnú prácu	10 % priemerného hodinového zárobku
za prácu v sobotu a nedeľu	10 % priemerného hodinového zárobku
za prácu v sťaženom prac. prostredí	10 % základnej sadzby minimálnej mzdy
za rozdelenú zmenu	30 % priemerného hodinového zárobku

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákoníku práce

4.2 Odvodové zaťaženie zamestnávania

Odvody na sociálne a zdravotné poistenie sú rozdelené medzi zamestnanca a zamestnávateľa, pričom každý z nich prispieva určitým percentom z hrubej mzdy zamestnanca.

Tabuľka 37: Odvodové zaťaženie pracovného pomeru v ČR

Typ odvodu	Zamestnanec	Zamestnávateľ
Sociálne poistenie	7,1 % z hrubej mzdy, z toho: - 0,6 % na nemocenské poistenie - 6,5 % na dôchodkové poistenie	24,8 % z hrubej mzdy, z toho: - 2,1 % na nemocenské poistenie - 21,5 % na dôchodkové poistenie - 1,2 % na štátnu politiku zamestnanosti
Zdravotné poistenie	4,5 % z hrubej mzdy	9 % z hrubej mzdy
Celkovo	11,6 % z hrubej mzdy	33,8 % z hrubej mzdy

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa zákona o verejnom zdravotnom pojištění a zákona o pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Sociálne poistenie sa platí len z hrubej mzdy do výšky maximálneho vymeriavacieho základu. Maximálny vymeriavací základ na rok 2025 je 2 234 736 Kč (88 732,82 eur) (vypočítava ako 48-násobok priemernej mzdy). To znamená, že hrubé mzdy za všetky mesiace roka sa postupne sčítavajú. Ak tento súčet prevýši maximálny vymeriavací základ, sociálne poistenie sa z hrubej mzdy nad 2 234 736 Kč (88 732,82 eur) už neplatí.

Rozhodujúci príjem pre účasť zamestnancov a osôb pracujúcich na základe dohody o pracovnej činnosti na nemocenskom poistení, a teda aj na dôchodkovom poistení, je v roku 2025 4 500 Kč (178,68 eur) mesačne. Rozhodujúci príjem zakladajúci účasť na nemocenskom a dôchodkovom poistení pre osoby vykonávajúce prácu na základe dohody o vykonaní práce 11 500 Kč (456,62 eur) mesačne.

Maximálny vymeriavací základ pre zdravotné poistenie neexistuje, t. j. odvod na zdravotné poistenie sa platí z hrubej mzdy bez ohľadu na jej výšku a ročný súčet.

Vzorové výpočty daňovo-odvodového zaťaženia

Rovnako ako v SR, aj v ČR sú predmetom porovnania tri úrovne hrubých miezd (minimálna mzda platná v ČR pre rok 2025, priemerná mzda na úrovni 1 500 eur a nadpriemerná mzda vo

výške 4 000 eur). V nasledujúcej tabuľke sú výpočty v českých korunách, v ďalšej po prepočte na eurá⁴⁰.

Tabuľka 38: Výpočet čistej mzdy a ceny práce v ČR na konkrétnych príkladoch (v Kč)

Položka	Sadzba	Príklady (v Kč)		
		minimálna mzda	priemerná mzda ⁴¹	nadpriemerná mzda
Hrubá mzda	100 %	20 800	37 777	100 740
Odvody zamestnanca	11,6 %	2 413	4 383	11 687
Sociálne poistenie	7,1 %	1 477	2 683	7 153
Zdravotné poistenie	4,5 %	936	1 700	4 534
Odvody zamestnávateľa	33,8 %	7 031	12 769	34 051
Sociálne poistenie	24,8 %	5 159	9 369	24 984
Zdravotné poistenie	9 %	1 872	3 400	9 067
Daň z príjmu	15 %	3 120	5 670	15 120
Zľava na poplatníka ⁴²	2 570	2 570	2 570	2 570
Záloha na daň z príjmu ⁴³		550	3 100	12 550
Čistá mzda		17 837	30 294	76 503
Celková cena práce		27 831	50 546	134 791

Zdroj: Kurzy.cz

Tabuľka 39: Výpočet čistej mzdy a ceny práce v ČR na konkrétnych príkladoch (v prepočte na eurá)

Položka	Sadzba	Príklady (v eur)		
		minimálna mzda	priemerná mzda ⁴⁴	nadpriemerná mzda
Hrubá mzda	100 %	825,89	1 500	4 000
Odvody zamestnanca	11,6 %	95,81	174,03	464,05
Sociálne poistenie	7,1 %	58,65	106,53	284,02
Zdravotné poistenie	4,5 %	37,16	67,50	180,03
Odvody zamestnávateľa	33,8 %	279,17	507,01	1 352,03
Sociálne poistenie	24,8 %	204,84	372,01	992,02
Zdravotné poistenie	9 %	74,33	135,00	360,02
Daň z príjmu	15 % ⁴⁵	123,88	225,13	600,36
Zľava na poplatníka ⁴⁶	102,04	102,04	102,04	102,04
Záloha na daň z príjmu ⁴⁷		21,84	123,09	498,31
Čistá mzda		708,24	1 202,86	3 037,64
Celková cena práce		1 105,06	2 006,99	5 352,03

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁴⁰ V príkladoch bol na prepočet použitý konverzný kurz platný k 31.12.2024, 1 EUR = 25,185 Kč.

⁴¹ Priemerná mzda v ČR je 46 667 Kč (1 853 eur). Pre účely výpočtu v tabuľke bola použitá hodnota priemernej mzdy 1 500 eur, t. j. 37 777 Kč – z dôvodu porovnateľnosti s hodnotami na Slovensku.

⁴² Vo výpočte sa nepredpokladá využitie daňového zvýhodnenia na deti a manžela, ani iné špecifické zvýhodnenie (napr. invalidita).

⁴³ Záloha na daň po odčítaní zľavy na poplatníka.

⁴⁴ Priemerná mzda v ČR je 46 667 Kč (1 853 eur). Pre účely výpočtu v tabuľke bola použitá hodnota priemernej mzdy 1 500 eur, t. j. 37 777 Kč – z dôvodu možnej porovnateľnosti s hodnotami na Slovensku.

⁴⁵ Sadzba dane z príjmov je 15 % pre časť základu dane do výšky 36-násobku priemernej mzdy (1 676 052 Kč/66 549,61 eur) a 23 % pre časť základu dane nad touto hranicou.

⁴⁶ Vo výpočte sa nepredpokladá využitie daňového zvýhodnenia na deti a manžela, ani iné špecifické zvýhodnenie (napr. invalidita).

⁴⁷ Záloha na daň po odčítaní zľavy na poplatníka.

4.3 Vybrané zákonné benefity pre zamestnancov

Dovolenka zamestnancov

Základná výmera dovolenky zamestnancov je **4 týždne v kalendárnom roku**⁴⁸. V prípade, že zamestnanci odpracujú len časť roka, získajú nárok len na pomernú časť dovolenky. Výmera dovolenky sa nijako nemení s vekom zamestnanca, počtom odpracovaných rokov alebo so starostlivosťou o deti.

Stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ je povinný umožniť zamestnancom stravovanie počas všetkých zmien. Týmto sa myslí napríklad vhodné rozvrhnutie pracovného času, umožnenie opustiť pracovisko alebo poskytnutie priestoru na stravovanie. Zákoník práce **nepriznáva žiadny právny nárok na zaistenie stravovania zo strany zamestnávateľa a ani na príspevok na stravovanie**. Ak sa zamestnávateľ rozhodne finančne prispievať na stravovanie svojich zamestnancov, musí to upraviť v kolektívnej zmluve alebo vo vnútornom predpise.

Zamestnávateľ poskytujúci príspevok na stravovanie sám rozhoduje o spôsobe prispievania a prípadnej výške príspevku. Zamestnávateľia si môžu podľa zákona o dani z príjmov ako daňovo uznateľný výdavok uplatniť 70 % príspevku na stravovanie, pričom maximálna výška príspevku umožňujúca takýto postup je definovaná vyhláškou a predstavuje stravné pre pracovné cesty trvajúce 5 až 12 hodín.⁴⁹

V Českej republike nie sú ďalšie iné zákonné benefity (napr. neexistuje príspevok na rekreáciu, príspevok na športovú činnosť detí) a zamestnávateľia nevytvárajú zo zákona žiadny povinný fond.

⁴⁸ Dovolenu vo výmere 5 týždňov majú zamestnanci verejnej správy, samosprávy a príspevkových organizácií a 8 týždňov majú pedagogickí a akademickí pracovníci.

⁴⁹ Pre rok 2025 platí, že výška stravného určená vyhláškou č. 475/2024 Sb. pre pracovné cesty trvajúce 5 až 12 hodín je maximálne 177 Kč (7,03 eur). Maximálne je teda možná daňovo uznať 123,90 Kč (4,92 eur).

5. Komparatívna analýza vybraných nástrojov a nákladov na zamestnávanie v SR a ČR

V tejto kapitole sa zameriame na komparatívnu analýzu vybraných nástrojov sociálnej politiky (t. j. dávok sociálneho poistenia) a nákladov na zamestnávanie zamestnancov uvedených v predchádzajúcich kapitolách v Slovenskej a Českej republike.

5.1 Komparatívna analýza vybraných dávok v SR a ČR

Jednotlivé sociálne dávky v SR a ČR sú v mnohom podobné, prípadne sa líšia len minimálne. Spoločnými, resp. takmer zhodnými znakmi sa nebudeme pri porovnaní ďalej zaoberať. V tejto kapitole budú v prípade vybraných sociálnych dávok zhrnuté významné odlišnosti týkajúce sa ich parametrov v SR a v ČR, ktoré môžu byť použité pri formulácii odporúčaní pre našu krajinu.

Vo vzťahu k dávkam je dôležité je tiež uviesť údaj o výške **priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve v SR a v ČR**. Posledné dostupné dáta sú za 3. štvrťrok 2024, pričom v SR bola priemerná mesačná mzda vo výške 1 484 eur, v ČR išlo o sumu 45 412 Kč (po prepočte cca 1 803,14 eur).

Tabuľka 40: Porovnanie dávky nemocenskej v SR a ČR

Nemocenské – odlišné znaky SR a ČR		
	SR	ČR
Výška dávky	platí zamestnávateľ náhradu príjmu 25 % denného vymeriavacieho základu (1. – 3. deň) a 55 % DVZ (4. – 10. deň) od 11. dňa PN dávka nemocenskej zo Sociálnej poisťovne vo výške 55 % DVZ	platí zamestnávateľ 60 % priemerného zárobku⁵⁰ počas prvých 14 dní dočasnej pracovnej neschopnosti vypláca zamestnávateľ zamestnancovi náhradu mzdy vypláca štát prostredníctvom OSSZ • 60 % redukovaného DVZ od 15. do 30. dňa trvania pracovnej neschopnosti, • 66 % redukovaného DVZ od 31. do 60. dňa trvania pracovnej neschopnosti, • 72 % redukovaného DVZ od 61. dňa trvania pracovnej neschopnosti
Maximálna výška dávky v roku 2025	Maximálne 1 551,50 eur za mesiac (30 dní)	Mení sa podľa dĺžky trvania PN, prvý mesiac (30 dní) maximálne 1 830,21 eur, od 61. dňa 2 196,55 eur mesačne
Maximálna výška dávky vo vzťahu k priemernej mzde v krajine	104,55 % ⁵¹	101,50 % (prvý mesiac), resp. 121,82 % (od 61. dňa) ⁵²
Dĺžka poberania	Najviac 52 týždňov (cca 364 dní)	Štandardne 380 dní, možnosť predĺženia o ďalších 350 dní

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁵⁰ Náhrada mzdy a spôsob jej výpočtu sú upravené v zákone č. 262/2006 Sb., Zákoník práce. Na účely určenia náhrady mzdy sa zistený priemerný zárobok (počítaný za predchádzajúci štvrťrok) upraví obdobným spôsobom ako pri úprave denného vymeriavacieho základu na výpočet nemocenskej dávky z nemocenského poistenia s tým, že príslušná redukčná hranica určená na účely nemocenského poistenia sa vynásobí koeficientom 0,175 a následne sa zaokrúhli na haliere nahor.

⁵¹ Výpočet: 1551,50 eur / 1 484 eur * 100

⁵² Výpočty: (1 830,21 eur / 1 803,14 eur * 100) a (2 196,55 eur / 1 803,14 eur * 100)

Nemocenská dávka pri dočasnej pracovnej neschopnosti sa v SR a ČR líši najmä vo financovaní, výške a dĺžke poberania. Na Slovensku prvých 10 dní vypláca dávku zamestnávateľ, potom prechádza na Sociálnu poisťovňu vo výške 55 % DVZ. V ČR zamestnávateľ hradí prvých 14 dní 60 % redukovaného DVZ, následne štát vypláca dávku, ktorá sa postupne zvyšuje z 60 % až na 72 % redukovaného DVZ. Dĺžka poberania môže v ČR dosiahnuť až 730 dní, kým na Slovensku je to maximálne 52 týždňov (cca 364 dní). Český systém ponúka vyššiu dávku pri dlhodobej PN a dlhšie trvanie, zatiaľ čo slovenský systém je fixovaný na jednotnú výšku dávky už po 4. dni PN.

Tabuľka 41: Porovnanie dávky materské v SR a ČR

Materské – odlišné znaky SR a ČR		
	SR	ČR
Ochranná lehota	8 mesiacov	180 dní (cca 6 mesiacov)
Výška dávky	75 % DVZ	70 % redukovaného DVZ
Maximálna výška dávky v roku 2025	Maximálne 2 186,20 eur za mesiac (31 dní)	Maximálne 2 340,17 eur za mesiac (31 dní)
Maximálna výška dávky vo vzťahu k priemernej mzde v krajine	147,32 % ⁵³	129,78 % ⁵⁴
Dĺžka poberania	34 – 43 týždňov podľa situácie matky, 28 – 37 týždňov podľa situácie iného poistenca (napr. otca)	28 alebo 37 týždňov podľa situácie matky, 22 alebo 31 podľa situácie iného poistenca (napr. otca)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Materská dávka sa v Slovenskej a Českej republike líši v niekoľkých aspektoch. Ochranná lehota je v SR dlhšia, dosahuje 8 mesiacov, zatiaľ čo v ČR je to 180 dní (cca 6 mesiacov). Percento náhrady príjmu pri výpočte dávky je v SR vyššie, predstavuje 75 % denného vymeriavacieho základu, zatiaľ čo v ČR je to 70 % redukovaného DVZ. Vo vzťahu k priemernej mzde v krajine je maximálna výška dávky vyššia na Slovensku a dĺžka poberania materského je štandardne v SR dlhšia. Celkovo možno konštatovať, že slovenský systém je nastavený pomerne priaznivo, čo spôsobuje výraznejšie výpadky ľudí (predovšetkým otcov) na trhu práce, o čom vypovedajú aj štatistické údaje z jednotlivých krajín.

Tabuľka 42: Porovnanie dávky otcovské v SR a ČR

Otcovské – odlišné znaky SR a ČR		
	SR	ČR
Ochranná lehota	7 dní	Bez ochrannej lehoty
Výška dávky	75 % DVZ	70 % redukovaného DVZ
Maximálna výška dávky v roku 2025	Maximálne 987,30 eur (14 dní)	Maximálne 1 056,85 eur (14 dní)
Maximálna výška dávky vo vzťahu k priemernej mzde v krajine	66,53 % ⁵⁵	58,61 % ⁵⁶
Dĺžka poberania (vznik)	Nástup v období šiestich týždňov po narodení dieťaťa, bez predĺženia	Nástup do 6 týždňov od narodenia dieťaťa, resp. prevzatia do starostlivosti (táto lehota sa predlžuje v prípade hospitalizácie dieťaťa o počet dní hospitalizácie)

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁵³ Výpočet: 2 186,20 eur / 1 484 eur * 100

⁵⁴ Výpočet: 2 340,17 eur / 1 803,14 eur * 100

⁵⁵ Výpočet: 987,30 eur / 1 484 eur * 100

⁵⁶ Výpočet: 1 056,85 eur / 1 803,14 eur * 100

V rámci otcovskej dávky sa medzi Slovenskom a Českom vyskytuje niekoľko rozdielov. Na Slovensku existuje ochranná lehota 7 dní, zatiaľ čo v Česku nie je zavedená. Výška dávky je v SR vyššia, dosahuje 75 % denného vymeriavacieho základu, zatiaľ čo v ČR je to 70 % redukovaného DVZ. Rovnako ako pri materskom, maximálna výška dávky je vo vzťahu k priemernej mzde v krajine štedrejšia na Slovensku. Dĺžka poberania je v oboch krajinách stanovená na obdobie šiestich týždňov od narodenia dieťaťa, avšak v ČR existuje možnosť predĺženia v prípade hospitalizácie dieťaťa o počet dní hospitalizácie. Celkovo slovenský systém ponúka vyšší podiel dávky, no český systém umožňuje väčšiu flexibilitu v prípade komplikácií po pôrode.

Tabuľka 43: Porovnanie dávky ošetrovnej v SR a ČR

Ošetrovné – odlišné znaky SR a ČR		
	SR	ČR
Výška dávky	55 % DVZ	60 % redukovaného DVZ
Maximálna výška dávky v roku 2025	• maximálna denná dávka je 51,715 eur/deň • maximálna výška dávky pre krátkodobé ošetrovné (za 14 dní) je 724,10 eur • maximálna výška dávky pre dlhodobé ošetrovné je 1 551,50 eur za mesiac (30 dní)	• maximálna denná dávka je 61,008 eur/deň • maximálna výška dávky za 9 dní je 549,07 eur • maximálna výška dávky pre dlhodobé ošetrovné je 1 830,23 eur za mesiac (30 dní)
Maximálna výška dávky vo vzťahu k priemernej mzde v krajine	3,48 % (krátkodobé na 1 deň poberania dávky) 104,55 % (dlhodobé) ⁵⁷	3,38 % (krátkodobé na 1 deň poberania dávky) 101,50 % (dlhodobé) ⁵⁸
Dĺžka poberania	Krátkodobé: max. 14 dní,	Krátkodobé: max. 9 dní, avšak 16 dní pri samoživiteľoch

Zdroj: Vlastné spracovanie

Dávka ošetrovnej sa na Slovensku a Česku líši v niekoľkých aspektoch. Dávka sa počíta ako 60 % redukovaného denného vymeriavacieho základu, zatiaľ čo v SR je to 55 % DVZ. Maximálne denné dávky sú vo vzťahu k priemernej mzde v krajine takmer identické. Pri krátkodobom ošetrovnom je však celková suma dávky v SR vyššia, keďže dávku možno vyplácať až 14 dní, zatiaľ čo v ČR len 9 dní (s výnimkou samoživiteľov, ktorí môžu poberať dávku 16 dní). Pri dlhodobom ošetrovnom sú maximálne sumy dávky taktiež na podobnej úrovni. Celkovo je český systém výhodnejší z hľadiska dennej výšky dávky, no slovenský systém ponúka dlhšie trvanie krátkodobého ošetrovného, čo zároveň znamená možný dlhší výpadok zamestnanca z trhu práce.

⁵⁷ Výpočty: (51,715 eur/1 484 eur *100) a (1551,50 eur/1 484 eur * 100)

⁵⁸ Výpočty: (61,008 eur/1 803,14 eur *100) a (1 830,21 eur/1 803,14 eur *100)

Tabuľka 44: Porovnanie predčasných starobných dôchodkov v SR a ČR

Predčasný starobný dôchodok – odlišné znaky SR a ČR		
	SR	ČR
Podmienky nároku	• min. 15 rokov dôchodkového poistenia, • najviac dva roky do dovŕšenia dôchodkového veku alebo získanie potrebného odpracovaného obdobia (viac ako 40 rokov) • suma predčasného starobného dôchodku je viac ako 438,40 eur mesačne • bez dôchodkového poistenia ako zamestnanec alebo SZČO (s výnimkou určitých povolání)	• min. 40 rokov dôchodkového poistenia, • najskôr 3 roky pred dosiahnutím dôchodkového veku
Spôsob krátenia dávky	Krátená o 0,5 % za každých 30 dní predčasného odchodu do dôchodku	Krátená o 1,5 % za každých 90 dní predčasného odchodu do dôchodku
Minimálna výška dávky	438,40 eur mesačne	185,03 eur mesačne
Minimálna výška dávky vo vzťahu k priemernej mzde v krajine	29,54 % ⁵⁹	10,26 % ⁶⁰
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	Možnosť pracovať na dohodu do 2 400 eur ročne alebo ako SZČO pri príjme spravidla do 8 580 eur ročne	Možnosť pracovať na dohodu o vykonaní práce do 456,62 eur/mesiac (t. j. 5 479,44 eur ročne) alebo malý rozsah zamestnania do 178,68 eur/mesiac (t. j. 2 144,16 eur ročne)

Zdroj: Vlastné spracovanie

Podmienky predčasného dôchodku sa v SR a ČR líšia najmä v dĺžke poistenia a vekovom limite. Na Slovensku stačí 15 rokov dôchodkového poistenia, pričom do predčasného dôchodku je možné odísť najviac dva roky pred dôchodkovým vekom alebo skôr pri viac ako 40 odpracovaných rokoch. V Česku je potrebných minimálne 40 rokov poistenia a odchod je možný najskôr tri roky pred dôchodkom. Krátenie dávky je v SR častejšie, keďže sa znižuje o 0,5 % za každých 30 dní, zatiaľ čo v ČR o 1,5 % každých 90 dní. Slovenský systém ponúka vyššiu minimálnu dávku, zatiaľ čo v ČR je nižšia.

Pracovať popri predčasnom dôchodku je možné s určitými obmedzeniami v oboch krajinách. V ČR sú presne stanovené limity pre dohodu o vykonaní práce a malý rozsah zamestnania (t. j. buď pracovný pomer na nízky úväzok alebo dohodu o pracovnej činnosti). V SR je vyššia ročná hranica zárobku pre SZČO. Platí však, že povinnosť platenia povinných sociálnych odvodov sa posudzuje podľa výšky dosiahnutých príjmov za kalendárny rok až k 1. júlu, resp. 1. októbru nasledujúceho kalendárneho roka. Znamená to, že ak by aj predčasný dôchodca ako SZČO zarobil viac ako 8 580 eur za rok, ale k dátumu posudzovania už by sa preklopil na starobného dôchodcu, nebol by s vyšším zárobkom problém. Ak sa uvedená hranica príjmov neprekročí, povinnosť platiť sociálne odvody nevznikne, takže ak by trval status predčasného dôchodcu, môže v podnikaní ako SZČO pokračovať ďalej.

Celkovo je slovenský systém miernejší v podmienkach nároku a ponúka vyššiu minimálnu dávku, no český umožňuje dlhší predčasný odchod.

⁵⁹ Výpočet: 438,40 eur / 1 484 eur * 100

⁶⁰ Výpočet: 185,03 eur / 1 803,14 eur * 100

Tabuľka 45: Porovnanie dávky v nezamestnanosti v SR a ČR

Dávka v nezamestnanosti – odlišné znaky SR a ČR		
	SR	ČR
Podmienky nároku – vo vzťahu k dĺžke trvania poistenia	v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistenie v nezamestnanosti najmenej dva roky	v posledných dvoch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie dôchodkové poistenie najmenej 1 rok
Výška dávky	50 % DVZ	65 % z priemerného čistého príjmu prvé 2 mesiace, 50 % ďalšie 2 mesiace, 45 % zvyšok podporného obdobia
Maximálna výška dávky v roku 2025	Maximálne 1 457,50 eur za mesiac	Maximálne 1 038,83 eur za mesiac
Maximálna výška dávky vo vzťahu k priemernej mzde v krajine	98,21 % ⁶¹	57,61 % ⁶²
Dĺžka poberania	Od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie, max. 6 mesiacov	Od podania žiadosti, 5 – 11 mesiacov podľa veku
Možnosť pracovať popri poberaní dávky	Možnosť pracovať na dohodu do 40 dní v roku s príjmom max. 273,99 eur mesačne	Nie je možné pracovať popri poberaní dávky

Zdroj: Vlastné spracovanie

Dávka v nezamestnanosti sa v SR a ČR líši v podmienkach nároku, výške dávky, dĺžke poberania aj možnostiach práce popri nej. Na Slovensku je potrebné mať poistenie v nezamestnanosti aspoň dva roky v posledných štyroch rokoch, zatiaľ čo v Česku stačí jeden rok v posledných dvoch rokoch. Výška dávky je v SR jednotná na úrovni 50 % DVZ, zatiaľ čo v ČR je vyššia v prvých dvoch mesiacoch (65 % priemerného čistého príjmu), následne klesá na 50 % a neskôr na 45 %.

Maximálna suma dávky je v absolútnom vyjadrení v SR vyššia ako v ČR. Ak by sme maximálnu dávku porovnali s priemernou mesačnou mzdou danej krajiny, na Slovensku ide takmer o totožnú sumu (1457,50 eur vs. 1 484 eur), pričom v Česku je tento rozdiel markantnejší (1 038,83 eur vs. 1 803,14 eur, čo je približne 58 %), čo naznačuje pomerne vysoko nastavenú maximálnu výšku v SR, ktorá nemusí byť motivujúca na návrat osoby na trh práce pred uplynutím podporného obdobia.

Poberanie dávky je na Slovensku obmedzené na maximálne šesť mesiacov, zatiaľ čo v ČR sa líši podľa veku poberateľa a môže trvať až 11 mesiacov. Významný rozdiel je aj v možnosti privyrobiť si – na Slovensku je možné pracovať na dohodu s limitovaným príjmom a trvaním dohody, v Česku nie je práca popri dávke v nezamestnanosti povolená.

5.2 Porovnanie štatistických údajov týkajúcich sa vybraných dávok v SR a ČR

Na základe získaných štatistických údajov z jednotlivých krajín bola vykonaná komparácia niektorých veličín. Dostupné relevantné štatistické údaje boli použité na výpočet pomeru vyplácaných dávok/výdavkov na tieto dávky vo vzťahu k sociálne poisteným osobám (t. j. povinne poisteným SZČO a zamestnancom bez dohodárov, nakoľko osoby pracujúce na dohody vo väčšine prípadov nie sú nemocensky poistné, teda nemôžu poberať dávky) v SR

⁶¹ Výpočet: 1 457,50 eur/1 484 eur * 100

⁶² Výpočet: 1 038,83 eur/1 803,14 eur * 100

a ČR. Cieľom bolo zistiť, či dochádza v niektorej krajine k nadužívaniu daného sociálneho nástroja alebo nie. V prípade dávky v nezamestnanosti bol pomer počítaný len vo vzťahu k celkovému počtu zamestnancov v danej krajine (poberanie dávky SZČO je skôr ojedinelé). Sumy výdavkov v českých korunách boli prepočítané kurzom 1 EUR = 25 CZK.

Pre ilustráciu proporcie medzi krajinami uvádzame počty zamestnancov a povinne poistených SZČO. V decembri 2024 bolo na Slovensku **sociálne poistených 2,2 milióna osôb**, zatiaľ čo v Česku **5,7 milióna**, čo zodpovedá aj rozdielu v počte obyvateľov. Podiel povinne poistených SZČO je však v SR omnoho vyšší ako v ČR (11,12 % vs. 1,68 % z celkového počtu ekonomicky aktívnych osôb v krajine).

Tabuľka 46: Počet ekonomicky aktívnych osôb v SR a v ČR v decembri 2024

December 2024	SR		ČR	
	Počet osôb	Pomer voči ekonomicky aktívnym osobám	Počet osôb	Pomer voči ekonomicky aktívnym osobám
Zamestnanci	1 970 330	88,88 %	5 629 743	98,32 %
Povinne poistené SZČO	246 421	11,12 %	96 301	1,68 %
Spolu ekonomicky aktívne osoby	2 216 751	100,00 %	5 726 044	100,00 %

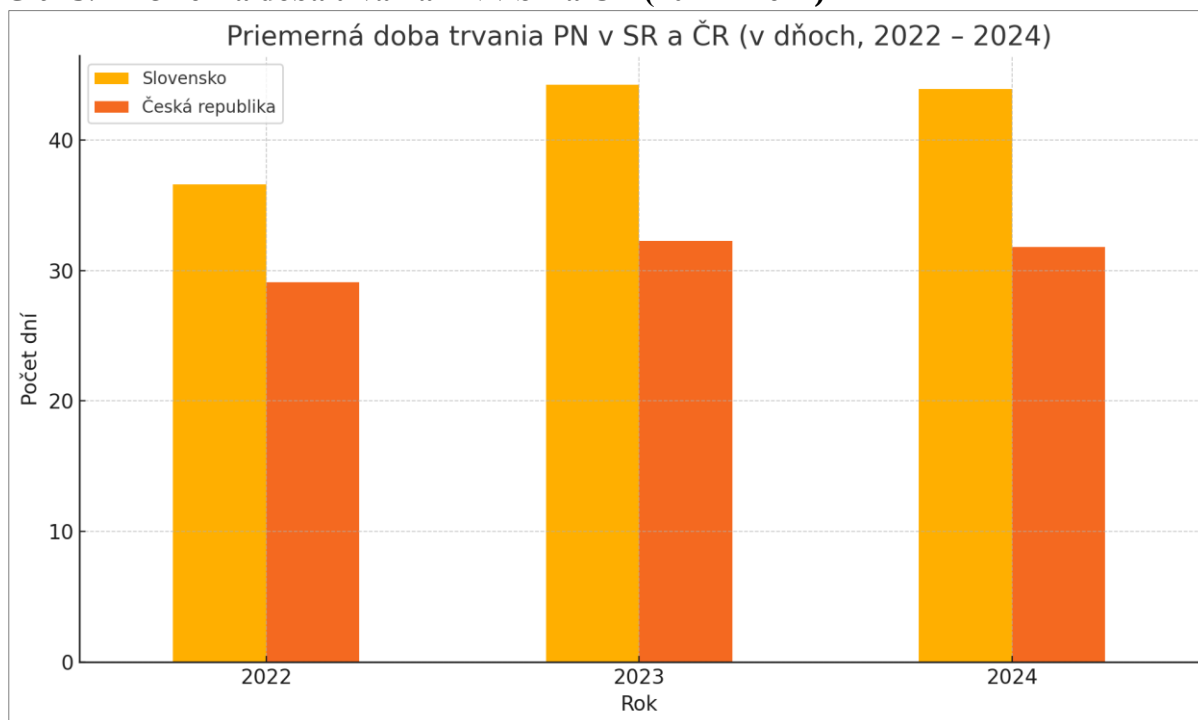
Zdroj: Sociálna poisťovňa a Česká správa sociálního zabezpečení

Tieto údaje vrátane údajov v prílohách tejto analýzy boli podkladom pre porovnanie. V texte ďalej uvádzame zhrnutia jednotlivých porovnaní.

Porovnanie dávky nemocenské v SR a ČR

Pri porovnaní nemocenských dávok boli vylúčené pandemické roky 2020 a 2021. V rokoch 2022 – 2024 malo **Slovensko vyšší počet vyplatených nemocenských dávok** vo vzťahu k poisteným osobám v danej krajine. V poslednom dostupnom sledovanom období – december 2024 išlo o 5,43 % na Slovensku oproti 3,55 % v Česku. **Priemerná dĺžka PN bola na Slovensku stabilne dlhšia** – v roku 2024 dosiahla 43,9 dní, zatiaľ čo v Česku len 31,8 dňa.

Graf 5: Priemerná doba trvania PN v SR a ČR (2022 – 2024)



Výdavky na jednu PN v Česku každoročne rástli – v roku 2022 boli priemerne cca 420 eur, v roku 2024 už cca 500 eur. Na Slovensku zostali výdavky stabilné, približne 320 eur na PN. **Česko má teda menej PN, ktoré sú kratšie, no financovanie je štedrejšie.**

Údaj o počte kontrol liečebného režimu za rok 2024 v SR nie je dostupný (len za prvý polrok, čo bolo 52 218), avšak, ak porovnáme ukončený rok 2023, v SR bolo vykonaných 95 582 kontrol a v Česku 97 403. Ak porovnáme podiel počtu vykonaných kontrol vo vzťahu k celkovému počtu vyplatených dávok v konkrétnej krajine v roku 2023 (v SR išlo o 1 503 345 dávok a v ČR o 2 600 360 dávok), na Slovensku sa kontrolovalo 6,36 % nemocenských dávok a v Česku len 3,75 %. Zároveň je potrebné uviesť, že v ČR došlo v roku 2024 k nárastu podielu počtu vykonaných kontrol vo vzťahu k celkovému počtu vyplatených dávok na 5,92 %. Paradoxom na Slovensku je, že vysoké percento kontrol, kde bolo zistené možné porušenie liečebného režimu, sa končí v SR ospravedlnením (napr. že bol práve poistenec u lekára) – v roku 2023 išlo o 79,54 % prípadov a v prvom polroku 2024 až 86 %.

Porovnanie dávky materské v SR a ČR

V rokoch 2020 – 2024 počet vyplatených materských dávok klesal v oboch krajinách, pričom pokles bol výraznejší v Česku (-21 % medzi 2022 – 2024) než na Slovensku (-12 %), čo súvisí predovšetkým s klesajúcou pôrodnosťou. Trend bol badateľný už od roku 2020, keď malo Slovensko 396-tisíc vyplatených dávok, no do roku 2024 klesol na 336-tisíc.

Výdavky na materskú dávku na Slovensku postupne rástli – z 308,5 mil. eur v roku 2020 na 344,4 mil. eur v roku 2024, pričom ich nárast bol mierny a stabilný. V Česku je však trend opačný – sú znižujúcim sa množstvom vyplácaných dávok sa mierne znižujú aj celkové výdavky na materskú dávku.

Podiel mužov na materskej sa na Slovensku výrazne zvýšil – v roku 2019 tvorili len 22 % poberateľov, no v 2023 už 36,10 %, s miernym poklesom v roku 2024 na 35,80 %.

Podiel mužov na materskej v Česku je výrazne nižší, pohybuje sa stabilne len okolo 1 % z celkového počtu poberateľov.

Dôvodov, prečo muži častejšie poberajú na Slovensku dávku materské, môže byť viacero. Výpočet dávky (75 %), aj jej maximálna výška (2 186,20 eur⁶³) sú na Slovensku nastavené veľmi priaznivo. Získanie maximálnej dávky v SR možno pomerne jednoducho ovplyvniť krátkodobým zvýšením mzdy u nového zamestnávateľa približne na tri mesiace. Okrem toho sa materské poberá na Slovensku dlhšie ako v Česku. Matka aj otec môžu poberať materské súčasne, ak sa starajú o iné deti (otec do 3 rokov veku dieťaťa).

Poberanie dávky materské nie je možné súbežne s vykonávaním pracovného pomeru u pôvodného zamestnávateľa, z ktorého sa poberá materské, slovenský zákon však neobmedzuje vykonávanie činnosti prostredníctvom samostatnej zárobkovej činnosti aj pre pôvodného zamestnávateľa. V prípade vykonávania práce otca ako SZČO sa môže o dieťa/deti primárne starať naďalej matka, ktorá ostáva doma. Tým pádom rodina využije poberanie materského od štátu a zároveň o príjem muža za prácu úplne nepríde. „Penalizáciou“ na Slovensku môže byť v niektorých prípadoch platenie zdravotných odvodov matkou, ak sa nevráti do práce a nemá iného platiteľa poistného (cca 100 eur mesačne), resp. nie je možné v tomto čase poberať rodičovský príspevok (výška je 482,30 eur mesačne alebo 351,80 eur mesačne, ak predtým matka nepoberala materské). Materské na obe deti však je možné poberať súčasne.

Porovnanie dávky otcovské v SR a ČR

V tomto prípade sa zameriame len na porovnanie rokov 2023 a 2024, kde sú dostupné dáta pre obe krajiny (na Slovensku sa prvé dávky otcovské vyplácali v decembri 2022).

V rokoch 2023 a 2024 klesol počet vyplatených otcovských dávok v oboch krajinách, na Slovensku z 22 952 dávok na 20 932 dávok, v Česku rovnako približne o 8 %, zo 43 190 dávok na 39 627 dávok v roku 2024. Pokles súvisí s demografickými zmenami, nakoľko dávka otcovské sa poberá po narodení dieťaťa. Celkové výdavky v Česku zostali stabilné (okolo 23 mil. eur), zatiaľ čo na Slovensku mierne vzrástli (z 8,7 na 8,9 mil. eur).

Porovnanie dávky v nezamestnanosti v SR a ČR

Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti na 1000 poistených osôb postupne klesal v oboch krajinách – na Slovensku z 25,87 v roku 2020 na 18,46 v roku 2024, v Česku z 22,42 na 17,77, čo naznačuje zlepšenie situácie na trhu práce. Slovensko malo v roku 2020 vyšší podiel poberateľov ako Česko, ale pokles bol prudší, najmä medzi rokmi 2021 – 2022, zatiaľ čo v Česku bol pokles miernejší a stabilnejší.

Celkové výdavky na dávky v nezamestnanosti na Slovensku najprv klesali z 329,1 mil. eur v roku 2020 na 239,4 mil. eur v roku 2022, no následne vzrástli na 296,4 mil. eur v roku 2024. Výdavky na jedného poberateľa sa prudko zvýšili – z 5 882 eur v roku 2020 na 8 150 eur v roku 2024, čo naznačuje rast priemernej výšky dávky.

Výdavky na dávky v nezamestnanosti na Slovensku a v Česku v rokoch 2020 – 2024 vykazujú podobný trend, no výrazné rozdiely v absolútnych hodnotách. Na Slovensku boli výdavky najvyššie v roku 2020 (329,09 mil. EUR) a po miernom poklese v rokoch 2021 – 2022 opäť rástli, pričom v roku 2024 dosiahli 296,41 mil. EUR. V Česku boli výdavky v prvých rokoch nižšie, no v roku 2024 zaznamenali prudký nárast na 512,33 mil. EUR po prepočte na

⁶³ Na maximálnu výšku materského dosiahne zamestnanec, ktorého hrubá mzda v zamestnaní je aspoň 2 860 eur mesačne. Štandardne po odpočítaní odvodov a preddávku na daň je pri tejto hrubej mzde čistá mzda zamestnanca 2 097,28 eur, pričom materské je ešte vyššie ako suma za odpracovaný mesiac.

eurá, čím prvýkrát prekročili výšku výdavkov na Slovensku. Rozdiely medzi krajinami naznačujú odlišnú politiku v oblasti sociálnej podpory a vývoja nezamestnanosti.

5.3 Komparatívna analýza nákladov na zamestnávanie v SR a ČR

Na základe informácií uvedených v predchádzajúcich kapitolách je ďalej uvedená **komparácia nákladov na zamestnávanie v SR a ČR**, a to tak spoločné znaky, ako aj odlišné pre jednotlivé krajiny, v členení na informácie o minimálnej mzde, mzdových zvýhodneniach, odvodom zaťaženi a benefitoch pre zamestnancov od zamestnávateľa.

Tabuľka 47: Porovnanie minimálnej mzdy v SR a ČR

Minimálna mzda	
Spoločné znaky SR a ČR	Odlišné znaky SR a ČR
Obe krajiny majú zákonom stanovenú minimálnu mzdu	Mechanizmus určovania minimálnej mzdy je odlišný: SR: v prípade, ak nedôjde k dohode sociálnych partnerov, nastupuje automatický vzorec stanovený ako 60 % z priemernej mzdy spred dvoch rokov ČR: výška minimálnej mzdy výsledkom vládneho rozhodnutia na základe ekonomických analýz a po konzultáciách so sociálnymi partnermi (koeficient na výpočet minimálnej mzdy stanovený vládou na dva roky dopredu) ⁶⁴
Minimálna mzda platí pre zamestnancov, aj pre dohodárov	Výška minimálnej mzdy pre rok 2025 je stanovená nasledovne: SR: 816 eur mesačne, 4,69 eur na hodinu. ČR: 20 800 Kč (cca 825,89 eur) mesačne, 124,40 Kč (cca 4,94 eur) na hodinu
	Minimálne mzdové nároky: SR: okrem minimálnej mzdy sú stanovené aj minimálne mzdové nároky pre 6. stupňov náročnosti prác ČR: minimálne mzdové nároky v komerčnej sfére boli od roku 2025 zrušené

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 48: Porovnanie mzdových zvýhodnení v SR a ČR

Mzdové zvýhodnenia	
Spoločné znaky SR a ČR	Odlišné znaky SR a ČR
V oboch krajinách existujú mzdové zvýhodnenia (príplatky) za prácu nadčas, vo sviatok, za nočnú prácu, cez víkend a pod.	Výpočet príplatkov: SR: príplatky za víkendy, sviatky (len u dohodára, u zamestnanca sa ráta z priemerného zárobku) a nočnú prácu sú vypočítané ako percento z minimálnej mzdy ČR: príplatky v ČR sú naviazané na priemerné hodinové zárobky (nie na minimálnu mzdu), s výnimkou práce v sťažených podmienkach

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁶⁴ Pre rok 2025 bol koeficient stanovený na 0,422. Predikcia priemernej mzdy pre rok 2025 bola Ministerstvom financií určená na 49 233 Kč. Výpočet minimálnej mzdy teda vyzerá nasledovne: 49 233 Kč × 0,422 = 20 776 Kč . Po zaokrúhlení na stovky nahor je minimálna mzda stanovená na 20 800 Kč mesačne (825,89 Eur).

Tabuľka 49: Porovnanie odvodového zaťaženia zamestnávania v SR a ČR

Odvodové zaťaženie zamestnávania	
Spoločné znaky SR a ČR	Odlíšné znaky SR a ČR
V oboch krajinách sú sociálne a zdravotné odvody rozdelené medzi zamestnávateľa a zamestnanca, pričom odvody zamestnávateľa sú vyššie.	Sadzby odvodov: SR: zamestnávateľ platí sociálne a zdravotné odvody vo výške 36,2 % hrubej mzdy, zamestnanec 13,4 % ČR: zamestnávateľ platí sociálne a zdravotné odvody vo výške 33,8 %, zamestnanec 11,6 %
Sociálne poistenie sa platí do určitej hranice (maximálny vymeriavací základ), zdravotné odvody sa platia z celej mzdy bez horného limitu.	Výška maximálneho vymeriavacieho základu v sociálnom poistení: SR: od roku 2025 sa zvyšuje na 11-násobok priemernej mzdy, pre rok 2025 platí vo výške 15 730 eur mesačne ČR: sociálne poistenie má maximálny základ na úrovni 2 234 736 Kč (cca 88 732 eur), ktorý sa počíta od začiatku roka

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 50: Porovnanie vybraných benefítov pre zamestnancov v SR a ČR

Vybrané benefity pre zamestnancov	
Spoločné znaky SR a ČR	Odlíšné znaky SR a ČR
Základná výmera dovolenky zamestnancov je v oboch krajinách 4 týždne , pričom niektoré skupiny zamestnancov majú nárok na dlhšiu dovolenku (napr. pedagogickí zamestnanci).	Príspevok do sociálneho fondu: SR: povinný vo výške 0,6 až 1 % z hrubých miezd ČR: nie je povinnosť
	Príspevok na stravovanie zamestnancov: SR: povinný najmenej 55 % z ceny jedla ČR: nie je povinnosť, avšak do istej výšky sa považuje za daňový výdavok, resp. ide o príjem zamestnanca oslobodený od dane ⁶⁵
	Príspevok na rekreáciu a na športovú činnosť dieťaťa: SR: povinný pre zamestnávateľov nad 49 zamestnancov, splnenie špecifických podmienok ČR: nie je povinnosť

Zdroj: Vlastné spracovanie

Na základe príkladov uvádzame v tejto časti porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR.⁶⁶

Tabuľka 51: Porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR pri minimálnej mzde

Minimálna mzda (SR: 816 €, ČR: po prepočte 825,89 €)

Položka	Slovensko	Česko (prepočet na €)
Hrubá mzda	816,00 €	825,89 €
Odvody zamestnanca	109,34 € (13,4 %)	95,81 € (11,6 %)
- Sociálne poistenie	76,70 € (9,4 %)	58,65 € (7,1 %)
- Zdravotné poistenie	32,64 € (4,0 %)	37,16 € (4,5 %)
Odvody zamestnávateľa	295,38 € (36,2 %)	279,17 € (33,8 %)
- Sociálne poistenie	205,62 € (25,2 %)	204,84 € (24,8 %)
- Zdravotné poistenie	89,76 € (11,0 %)	74,33 € (9,0 %)
Daň z príjmu	43,16 € (19 %)	21,84 € (15 %)
Čistá mzda	663,50 €	708,24 €
Celková cena práce	1 111,38 €	1 105,06 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

⁶⁵ Dostupné na: <https://accace.cz/prispevek-na-stravovani/>

⁶⁶ V príkladoch abstrahujeme od nákladov na tvorbu sociálneho fondu (ktorý sa v SR tvorí vo výške 0,6 – 1 % z hrubých miezd zamestnancov) a uvádzame cenu práce v užšom zmysle slova ako hrubú mzdu plus náklady zamestnávateľa.

Tabuľka 52: Porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR pri priemernej mzde

Priemerná mzda (SR aj ČR: 1 500 €)

Položka	Slovensko	Česko (prepočet na €)
Hrubá mzda	1 500,00 €	1 500,00 €
Odvody zamestnanca	201,00 € (13,4 %)	174,03 € (11,6 %)
- Sociálne poistenie	141,00 € (9,4 %)	106,53 € (7,1 %)
- Zdravotné poistenie	60,00 € (4,0 %)	67,50 € (4,5 %)
Odvody zamestnávateľa	543,00 € (36,2 %)	507,01 € (33,8 %)
- Sociálne poistenie	378,00 € (25,2 %)	372,01 € (24,8 %)
- Zdravotné poistenie	165,00 € (11,0 %)	135,00 € (9,0 %)
Daň z príjmu	155,71 € (19 %)	123,09 € (15 %)
Čistá mzda	1 143,29 €	1 202,86 €
Celková cena práce	2 043,00 €	2 006,99 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Tabuľka 53: Porovnanie odvodového zaťaženia a čistej mzdy v SR a ČR pri nadpriemernej mzde

Nadpriemerná mzda (SR aj ČR: 4 000 €)

Položka	Slovensko	Česko (prepočet na €)
Hrubá mzda	4 000,00 €	4 000,00 €
Odvody zamestnanca	536,00 € (13,4 %)	464,05 € (11,6 %)
- Sociálne poistenie	376,00 € (9,4 %)	284,02 € (7,1 %)
- Zdravotné poistenie	160,00 € (4,0 %)	180,03 € (4,5 %)
Odvody zamestnávateľa	1 448,00 € (36,2 %)	1 352,03 € (33,8 %)
- Sociálne poistenie	1 008,00 € (25,2 %)	992,02 € (24,8 %)
- Zdravotné poistenie	440,00 € (11,0 %)	360,02 € (9,0 %)
Daň z príjmu	567,06 € (19 %)	498,31 € (15 %)
Čistá mzda	2 896,94 €	3 037,64 €
Celková cena práce	5 448,00 €	5 352,03 €

Zdroj: Vlastné spracovanie

Ako možno vidieť na porovnaní minimálnej mzdy platnej pre rok 2025 v SR a v ČR a na ďalších zhodných úrovniach hrubých miezd (priemernej a nadpriemernej), hlavné rozdiely sú:

- **nižšie odvody zamestnanca v ČR** – v ČR sú sociálne a zdravotné odvody nižšie ako v SR (11,6 % vs. 13,4 %),
- **nižšie odvody zamestnávateľa v ČR** – zamestnávateľia v ČR platia menej ako v SR (33,8 % vs. 36,2 %),
- **vyššia čistá mzda v ČR** – v ČR zamestnanec dostane vyššiu čistú mzdu vo všetkých troch príkladoch,
- **nižšia celková cena práce v ČR** – zamestnávateľ v ČR platí o niečo menej ako v SR.

Vo všetkých troch modelových situáciách platí, že v Česku je vyšší čistý príjem zamestnanca, a to súčasne s nižšou celkovou cenou práce.

Zhrnutie komparácie nákladov na zamestnávanie v SR a ČR

Obe krajiny majú podobné pravidlá v oblasti minimálnej mzdy, príplatkov, dovolenky a odvodového zaťaženia, no líšia sa v konkrétnych výškach a detailoch výpočtu.

Sadzby odvodov v SR sú mierne vyššie (približne o 2 p. b.), ale minimálna mzda je aktuálne o čosi nižšia ako v ČR (približne o 10 eur). Príklady potvrdzujú, že z hľadiska odvodového zaťaženia zamestnávateľa, a rovnako zamestnanca a jeho čistej mzdy, je zamestnávanie výhodnejšie v ČR.

Na Slovensku sú povinné príspevky zamestnávateľa (sociálny fond, príspevok na stravovanie, u väčších zamestnávateľov aj tzv. rekreačné a športové poukazy), čo okrem odvodového zaťaženia v SR významne zvyšuje cenu práce pre zamestnávateľa na jeho zamestnancov. V ČR takéto príspevky povinné nie sú.

Zásadným rozdielom je absencia minimálnych mzdových nárokov pre jednotlivé stupne náročnosti prác v ČR, pričom na Slovensku stále platné sú (hoci vzorec pre ich výpočet je od pandémie stanovený tak, že sumy sú nižšie, ako by platili pri pôvodne stanovených koeficientoch).

6. Návrh odporúčaní v oblasti pracovno-právnych regulácií a v oblasti sociálnej politiky

Okrem komparatívnej analýzy vybraných aspektov sociálnej politiky, ktoré ovplyvňujú trh práce a dostupnosť pracovnej sily v SR a ČR je ambíciou predkladanej štúdie aj návrh odporúčaní v oblasti pracovno-právnych regulácií a odporúčania v oblasti sociálnej politiky, ktoré znížia riziko zneužívania systému a podporia dostupnosť pracovnej sily v MSP, ekonomickú aktivitu a dlhodobý hospodársky rast. Jednotlivé odporúčania boli formulované na základe teoretických východísk, komparácie s ČR, štatistických údajov z jednotlivých krajín, ako aj na základe kvalitatívneho prieskumu medzi zamestnávateľmi, s ktorými boli diskutované problémy, s ktorými sa stretávajú v praxi.

Odporúčania týkajúce sa dávky nemocenské

1. Zavedenie automatizovaného dohľadu nad lekármi s cieľom zefektívnenia kontrol pri vystavovaní PN

Navrhujeme zaviesť automatizovaný systém dohľadu nad lekármi, ktorí vypisujú nadpriemerné množstvo PN, v porovnaní s priemerom v ich odbore a regióne. Tento systém by pomohol identifikovať možné zneužívanie nemocenských dávok a zároveň chrániť systém sociálneho poistenia pred neodôvodneným čerpaním.

Mechanizmus monitorovania:

Dátová analýza v reálnom čase

- Sociálna poisťovňa by mala automaticky vyhodnocovať počet vystavených PN jednotlivými lekármi.
- Systém by porovnával priemerný počet PN u lekárov v rámci rovnakého medicínskeho odboru a v konkrétnom regióne.
- Lekári, ktorí majú výrazne nadpriemerné čísla oproti kolegom, by boli zaradení na individuálne preverenie.
- **Zvážiť zavedenie mechanizmov, ktoré by umožnili zdravotnej poisťovni postihnúť lekára, ktorý vypisuje nadmerné množstvá alebo neodôvodnené práceneschopnosti (v rámci jeho špecializácie a pod.).**
- **Rizikové parametre a automatické upozornenia**
 - Ak lekár vypíše PN 2× až 3× častejšie ako priemer v jeho odbore, systém vygeneruje upozornenie pre Sociálnu poisťovňu **a zdravotnú poisťovňu.**
 - Podozrivými môžu byť aj časté krátkodobé PN pre rovnakých pacientov alebo PN vystavované na subjektívne ťažko overiteľné diagnózy (napr. bolesti chrbta, psychické problémy bez objektívnych podkladov).
- **Cielené audity podozrivých lekárov**
 - Lekári, ktorí dlhodobo vypisujú nadmerné množstvo PN, by boli podrobení individuálnemu auditu zo strany Sociálnej poisťovne a **zdravotných poisťovní. Vypisovanie nadmerných PN neznamena len zvýšené náklady na zdravotný systém ale v prípade špecialistov tiež možnosť, že bola poskytnutá „fiktívna“ alebo nadmerná zdravotná starostlivosť.**
 - Pri kontrole by museli zdokladovať opodstatnenosť PN (napr. zdravotnú dokumentáciu pacienta).

- **Sankcie pri preukázanom zneužívaní systému**

- Ak sa preukáže, že lekár systematicky vystavuje neopodstatnené PN, mohli by voči nemu byť vyhovené sankcie, napríklad finančná pokuta, **odzmluvnenie zo strany zdravotnej poisťovne** a pod.

Zavedením tohto systému by sa zvýšila transparentnosť nemocenského poistenia, znížilo by sa jeho zneužívanie a zároveň by sa chránil štátny rozpočet pred neoprávnenými výdavkami.

2. Zavedenie čiastočnej PN na podporu skorého návratu do práce

Navrhujeme **zavedenie čiastočnej pracovnej neschopnosti (PN)** ako nástroja, ktorý by umožnil zamestnancom **kombinovať poberanie nemocenskej dávky s čiastočným pracovným úväzkom**. Tento systém by pomohol urýchliť návrat zamestnancov do práce, najmä pri dlhodobých ochoreniach, kde nie je nevyhnutná úplná pracovná neschopnosť, ale zamestnanec ešte nie je schopný pracovať na 100 %.

Mechanizmus fungovania čiastočnej PN:

- **Možnosť pracovať na čiastočný úväzok pri poberaní nemocenskej dávky**

- Zamestnanec na PN by mohol pracovať napr. 4 hodiny denne, pričom by mu zostala časť nemocenskej dávky, čím by sa zabezpečil plynulejší prechod späť do pracovného procesu.
- Tento systém by umožnil, aby časť príjmu pokryl zamestnávateľ a časť dávka z nemocenského poistenia, čím by sa znížila finančná záťaž pre Sociálnu poisťovňu aj pre zamestnávateľa.

- **Dávka v prípade čiastočnej PN**

- Zamestnanec by mohol poberať napr. 50 % nemocenskej dávky pri práci na 50 % úväzok.
- Pri vyššom úväzku by sa dávka postupne znižovala – čím viac zamestnanec pracuje, tým menej nemocenského dostáva.

- **Individuálne posúdenie vhodnosti čiastočnej PN lekárom**

- Lekár (všeobecný alebo odborný) by posudzoval, či je zamestnanec schopný vykonávať niektoré pracovné úlohy, pričom by mohol navrhnúť skrátený pracovný čas namiesto úplnej PN.
- Zamestnanec by bol stále vedený ako práceneschopný, ale bol by schopný vykonávať menej náročnú prácu.

- **Zameranie na dlhodobé PN a chronické ochorenia**

- Tento systém by bol užitočný pre zamestnancov, ktorí majú dlhodobé zdravotné problémy (napr. po operáciách, úrazoch, pri chronických ochoreniach).
- Umožnilo by to postupný návrat do práce, namiesto toho, aby zamestnanec zostával na PN dlhodobo a následne mal problém adaptovať sa späť do pracovného procesu.

Obdobný model funguje v niektorých krajinách (napr. v Nemecku, v Rakúsku) a pomáha znížiť dlhodobú PN, pričom stále poskytuje zdravotnú ochranu pre zamestnancov, ktorí sa ešte necítia na plný pracovný výkon. Zavedenie čiastočnej PN by mohlo výrazne zlepšiť situáciu na

trhu práce a zároveň odľahčiť Sociálnu poisťovňu od vysokých nákladov na dlhodobé nemocenské dávky.

Odporúčania týkajúce sa predčasných dôchodkov

1. Úprava výpočtu predčasného dôchodku tak, aby jeho atraktivita klesla

Atraktivita predčasných dôchodkov stúpila najmä v súvislosti so zavedením možnosti odchodu do dôchodku po 40 odpracovaných rokoch. Aj keď došlo k určitým zmenám v mechanizmoch výpočtu a tie zmiernili nápor novopriznaných predčasných dôchodkov, stále je atraktivita predčasného dôchodku pomerne vysoká.

Preto navrhujeme **úpravu výpočtových vzorcov** obmedzením valorizácií predčasných dôchodkov do dosiahnutia riadneho dôchodkového veku.

Zároveň navrhujeme aj pri predčasnom starobnom dôchodku po odpracovaní 40+ rokov zaviesť pravidlo, ktoré priamo zakáže odchod do predčasného starobného dôchodku ľuďom mladším ako 60 rokov. Vzhľadom na to, že pri niektorých poistencoch sa započítava aj doba štúdia ako odpracované roky, sa dnes stáva, že do dôchodku môžu odísť ľudia vo veku 54, či 55 rokov. Takéto nastavenie dôchodkového systému, najmä vzhľadom na posun priemernej doby dožitia je dlhodobo neudržateľné nielen z finančného hľadiska ale tiež z dôvodu, že z trhu práce odchádzajú špecialisti, ktorých nie je možné jednoducho nahradiť.

Toto odporúčanie by zabezpečilo, že predčasný dôchodok plní svoj pôvodný účel – umožniť ľuďom, ktorí nemôžu pracovať do riadneho dôchodkového veku, odísť skôr, ale s mierne nižším dôchodkom a vo veku, ktorý je možné označiť za postproduktívny, nie v produktívnom veku.

2. Zrušenie obmedzenia zárobku popri predčasnom dôchodku

V súčasnosti platí, že predčasní dôchodcovia nemôžu mať príjem z pracovného pomeru, inak im je vyplácanie dôchodku pozastavené. Toto pravidlo môže byť demotivačné pre tých, ktorí by chceli naďalej pracovať aspoň na čiastočný úväzok a prispievať do ekonomiky. Povolenie práce popri predčasnom dôchodku by zároveň znamenalo **viac kvalifikovaných ľudí na trhu práce**, najmä v odvetviach, kde chýbajú skúsení zamestnanci.

Navrhované zmeny:

- **Zrušiť obmedzenie zárobku popri predčasnom dôchodku** a umožniť poberateľom predčasného dôchodku pracovať bez straty nároku na dôchodok. Ak predčasní dôchodcovia môžu pracovať, odvádzajú dane a odvody, čo pomáha financovať dôchodkový systém a znižuje jeho zaťaženie.
- Alternatívne zaviesť príjmový strop (vyšší, ako je súčasných 2 400 eur ročne), do ktorého môže predčasný dôchodca pracovať bez obmedzenia a pri prekročení tejto sumy sa mu dôchodok **len čiastočne kráti, nie úplne pozastaví**. Zároveň nízky zárobok pri práci na dohodu „navádza“ na využívanie tzv. švarcsystému, kedy dochádza k nahrádzaniu pracovného pomeru živnosťou z dôvodu čerpania dávky, pričom z tejto sumy nie sú platené sociálne odvody, a tak štát o tieto príjmy prichádza.
- Úprava odvodov platených zamestnancom, ktorý je predčasným starobným alebo riadnym starobným dôchodcom zároveň pracujúcim v trvalom pracovnom pomere alebo čiastočnom pracovnom pomere a to tak, aby tento poistenec okrem neplatenia poistného v nezamestnanosti nemusel platiť ani dôchodkové poistenie. Došlo by tak k zvýšeniu čistých príjmov takéhoto pracujúceho/podnikajúceho dôchodcu a zvýšeniu

jeho atraktivity pre zamestnávateľa, zároveň však k úspore na strane verejných financií, keďže dôchodok by sa takémuto pracujúcemu dôchodcovi už neprehodnocoval na základe predĺženia doby poistenia a nedochádzalo by k jeho ďalšiemu prepočítavaniu.

3. Zavedenie možnosti flexibilného predčasného dôchodku

Ďalším návrhom je umožniť **čiastočný predčasný dôchodok** – napríklad, ak si niekto vezme predčasný dôchodok **o 2 roky skôr**, mohol by poberať **napr. 50 % dôchodku a zároveň pracovať na skrátenej úväzok**.

Takýto systém funguje napríklad v Nemecku a Švédsku a pomáha ľuďom postupne prejsť do dôchodku, namiesto náhleho odchodu z pracovného trhu.

Odporúčania týkajúce sa dávky materské

1. Úprava rozhodujúceho obdobia pre výpočet dávky materskej tak, aby nedochádzalo k účelovému navyšovaniu materského cez krátkodobé zamestnanie

Navýšenie materskej dávky na Slovensku je možné strategickým zamestnaním sa na vysoký vymeriavací základ aspoň na 90 dní pred nástupom na materskú. Materské sa vypočítava z denného vymeriavacieho základu, ktorý sa pri dlhšom pracovnom pomere štandardne určuje z príjmu za predchádzajúci kalendárny rok. Týmto „trikom“, kedy sa v novom zamestnaní s vyšším vymeriavacím základom platí poistné aspoň 90 dní, sa predchádzajúci rok do úvahy neberie, ale materské sa vypočíta z tohto vysokého vymeriavacieho základu.

Návrh odporúčania je **úprava rozhodujúceho obdobia tak, aby museli byť platené odvody z nového zamestnania minimálne 8 mesiacov**, aby sa z ekonomického hľadiska neoplatilo účelovo „meniť“ pracovný pomer a dosiahnuť tak vysokú materskú dávku.

Tým by sa zabezpečilo, že materská dávka bude lepšie odrážať skutočný dlhodobý príjem poistenca, rovnako sa zníži finančná záťaž na Sociálnu poisťovňu a zvýši sa férovosť systému.

Toto opatrenie by malo pozitívny dopad na udržateľnosť sociálneho systému a eliminovalo by možnosti špekulatívneho navyšovania materskej dávky krátkodobými zamestnaniami.

2. Možnosť pracovať aj popri poberaní materského u pôvodného zamestnávateľa a zavedenie maximálneho príjmu pri poberaní materského

Z hľadiska dostupnosti pracovnej sily by bolo vhodné, aby neplatil zákaz pracovať u pôvodného zamestnávateľa s rovnakou náplňou práce, u ktorého zamestnankyňa či zamestnanec pracovali pred nástupom na materskú dovolenku (uvedený zákaz sa v praxi obchádza uzavretím nového pracovno-právneho vzťahu na inú činnosť, takže ide z určitého pohľadu len o formálnu záležitosť).

Zároveň by však mal byť **stanovený limit na maximálny príjem**, ktorý je možné dosiahnuť popri poberaní materskej dávky, po presiahnutí ktorého sa buď dávka znižuje alebo sa zastaví jej vyplácanie úplne. Znamenalo by to, že ak by osoba na materskej chcela pracovať (a starostlivosť by zabezpečoval niekto iný – čo by bolo potrebné Sociálnej poisťovni preukázať), bolo by to povolené, avšak pri vyššom príjme by sa znížili výdavky štátu. Uvedené by sa malo aplikovať aj v prípade, ak osoba na materskej poberá príjmy z podnikania.

Zavedením jednoznačných pravidiel by sa predišlo taktiež právnej neistote, kedy sú Sociálnou poisťovňou zamietané žiadosti o materské, predovšetkým otcov, ak popri poberaní materského pracujú.

Tieto opatrenia by pomohli eliminovať najmä prípady, keď otcovia poberajú materské, ale reálne sa o dieťa nestarajú a zároveň pracujú naplno. Hlavným cieľom je zabezpečiť, aby

materská dávka slúžila na skutočnú starostlivosť o dieťa a nie ako dodatočný príjem bez reálneho čerpania materskej.

3. Možnosť čerpania materského otcom len v prípade, ak matka začne vykonávať zárobkovú činnosť

Ďalším z možných opatrení je, že ak si chce otec uplatniť nárok na materské, matka dieťaťa musí ukončiť čerpanie materskej dávky a preukázať návrat do zamestnania alebo začatie inej zárobkovej činnosti (napr. podnikanie). Výnimkou by boli prípady, keď matka zo zdravotných dôvodov nemôže pracovať (napr. dlhodobá PN, invalidita) alebo ak sa stará o ďalšie dieťa do troch rokov veku.

Materské pre otca by bolo možné poberať len po preukázaní pracovného pomeru matky prostredníctvom potvrdenia zamestnávateľa alebo iného relevantného dokladu (napr. výpis zo živnostenského registra).

Takéto opatrenie by zabránilo situáciám, keď otec poberá materské (a obvykle popri tom naďalej pracuje) a zároveň matka zostáva doma bez návratu do práce, čím by sa zamedzilo možnému zneužívaniu systému a prípadný skorší návrat matiek na trh práce, ak by čerpal dávku materské otec.

4. Zníženie sadzby pri výpočte materského zo 75 % na 70 %

V záujme dlhodobej udržateľnosti verejných financií a spravodlivejšieho nastavenia systému nemocenského poistenia navrhujeme úpravu výpočtu materskej dávky tak, aby sa súčasná **sadzba 75 % denného vymeriavacieho základu znížila na 70 %** podobne, ako platí v ČR.

Toto opatrenie by znížilo výdavky Sociálnej poisťovne, čím by sa vytvoril väčší priestor na financovanie iných dávok (napr. dôchodkov), pričom by stále poskytovalo dostatočné finančné zabezpečenie rodičov počas materskej, keďže aj pri 70 % by dávka zostala výrazne nad úrovňou rodičovského príspevku. Taktiež by sa do istej miery zabránilo situácii, že je výhodnejšie poberať dávku než pracovať (napr. u otcov), nakoľko čistá mzda vychádza nižšia ako suma dávky. Zároveň by to priblížilo Slovensko k priemeru krajín EÚ, kde sú sadzby materskej dávky rôzne a často nižšie ako 75 %.

5. Predĺženie lehoty na oznámenie zamestnávateľovi nástup otca na rodičovskú dovolenku

Aktuálne platná legislatíva na Slovensku stanovuje, že zamestnanec (otec alebo matka) je povinný písomne oznámiť zamestnávateľovi plánovaný nástup na materskú alebo rodičovskú dovolenku **najmenej jeden mesiac vopred**.

Navrhujeme upraviť Zákonník práce tak, aby otec, ktorý plánuje nastúpiť na rodičovskú dovolenku, bol povinný písomne informovať svojho zamestnávateľa o predpokladanom dni nástupu **najmenej tri mesiace vopred**.

Dlhšia oznamovacia lehota poskytne zamestnávateľovi dostatočný čas na zabezpečenie náhrady za zamestnanca, čo prispeje k plynulému chodu pracoviska.

6. Zrušenie/prehodnotenie poskytovania dávky tehotenské

V záujme efektívneho využívania verejných zdrojov a zabezpečenia udržateľnosti sociálneho systému je na odbornom posúdení **zrušenie alebo prehodnotenie poskytovania dávky tehotenské**.

Tehotenské predstavuje ďalší výdavok pre Sociálnu poisťovňu, pričom jeho prínos je diskutabilný vzhľadom na to, že tehotné ženy majú takmer vždy aj iné formy finančnej podpory, obvykle naďalej pracujú, príp. poberajú nemocenské dávky.

Dávka sa poskytuje plošne, bez ohľadu na individuálnu finančnú situáciu budúcej matky, čo môže viesť k jej vyplácaniu aj v prípadoch, kde nie je nevyhnutná. Alternatívou k úplnému zrušeniu by mohlo byť cieleňé poskytovanie dávky na základe príjmových kritérií, čím by sa zabezpečilo, že ju získajú najmä ženy, ktoré ju skutočne potrebujú. Tento krok by zabezpečil spravodlivejšie rozdelenie finančných zdrojov a podporil adresnosť sociálnej pomoci.

Dávka tehotenské v ČR vôbec neexistuje. Na Slovensku sa táto dávka zaviedla od 1.4.2021, avšak išlo o poslanecký návrh zákona, ktorý neprešiel štandardným pripomienkovaním. Už z tohto dôvodu by bolo potrebné sa uvedenou dávkou zaoberať a vyhodnotiť, aký vplyv má na štátny rozpočet aj aké sú sociálne vplyvy.

Výdavky štátu na tehotenské predstavovali v roku 2024 sumu 46 152 667,92 eur a priemerne mesačne ho poberalo 16 462 poistenkýň.

Odporúčania týkajúce sa dávky v nezamestnanosti

1. Predĺženie periódy pre opakované poberanie dávky v nezamestnanosti

V záujme zabezpečenia efektívnosti systému sociálneho poistenia a zamedzenia jeho zneužívania odporúčame predĺžiť obdobie, po ktorom je možné opätovne poberať dávku v nezamestnanosti.

V súčasnosti je možné opätovne poberať dávku v nezamestnanosti po splnení podmienky opätovného získania potrebného obdobia poistenia (2 roky nemocenského poistenia v posledných 4 rokoch), resp. aj skôr, ak nebolo vyčerpané celé podporné obdobie 6 mesiacov. To umožňuje niektorým poistencom **špekulatívne striedať obdobia zamestnania a nezamestnanosti** s cieľom opakovaného čerpania dávky bez dlhodobej snahy o udržanie pracovného pomeru.

Navrhujeme predĺžiť obdobie medzi dvoma nárokmi na dávku v nezamestnanosti tak, aby po prvom poberaní dávky v nezamestnanosti musel byť poistenec v zamestnaní (alebo inak nemocensky poistený) minimálne 3 roky pred opätovným nárokom na dávku, namiesto súčasných dvoch rokov. Pri opakovanom poberaní dávky by sa mohla uplatniť nižšia výška dávky, ak sa poistenec vráti do evidencie uchádzačov o zamestnanie v kratšom čase po jej vyčerpaní.

Očakávaný prínosom by bolo zníženie motivácie k účelovému striedaniu zamestnania a nezamestnanosti – dlhšie obdobie medzi dvoma dávkami by motivovalo k dlhodobejšiemu zamestnaniu. Rovnako by mohlo dôjsť k úspore verejných financií – predĺženie periódy by znížilo časté vyplácanie dávok tým istým poistencom.

2. Prehodnotenie maximálnej výšky dávky v nezamestnanosti

Navrhujeme prehodnotiť horný strop dávky v nezamestnanosti tak, aby dávka naďalej plnila svoj sociálny účel, no zároveň nemotivovala vysokopríjmové skupiny využívať ju ako formu plateného voľna (tzv. sabbaticalu).

Systém dávky v nezamestnanosti má primárne slúžiť ako dočasná finančná podpora pre osoby, ktoré stratili zamestnanie a potrebujú preklenúť obdobie hľadania nového pracovného miesta. Súčasný systém však umožňuje, aby ju využívali aj zamestnanci s nadštandardnými príjmami, ktorí si môžu cielene naplánovať obdobie nezamestnanosti ako formu plateného voľna (na 6 mesiacov a prípadne opakovane, čo súvisí s predošlým odporúčaním).

Keďže výška dávky je vypočítaná ako 50 % denného vymeriavacieho základu a odvíja sa od príjmu v predchádzajúcom období, osoby s vysokými príjmami môžu poberať dávku v maximálnej výške, ktorá je v niektorých prípadoch porovnateľná s priemerným zárobkom iných zamestnancov. To môže viesť k neefektívnemu využívaniu verejných financií.

Navrhované riešenia:

- **zníženie horného stropu dávky** – prehodnotiť maximálnu výšku dávky tak, aby nebola príliš atraktívna pre vysokopříjmové skupiny, no zároveň poskytovala dostatočnú ochranu pre nízko a strednepríjmové domácnosti,
- **regresívna výška dávky podľa príjmov** – zaviesť systém, kde dávka pokrýva 50 % predchádzajúceho príjmu len do určitého limitu, pričom pre vyššie príjmy by sa uplatnila nižšia náhrada (napr. 40 % alebo 30 %). Tento model by motivoval vysokopříjmové skupiny k rýchlejšiemu návratu na pracovný trh a zabezpečil efektívnejšie rozdelenie zdrojov.

Toto opatrenie by prispelo k spravodlivejšiemu a udržateľnejšiemu systému sociálneho poistenia, pričom by stále chránilo osoby s nižšími príjmami, ktoré sa ocitnú bez práce.

3. Prehodnotenie parametrov systému kompenzácie pre nezamestnaných

Navrhujeme upraviť systém kompenzácie pre nezamestnaných tak, aby zohľadňoval dôvod ukončenia pracovného pomeru (obmedziť poberanie dávky pri výpovedi zo strany zamestnanca) a zároveň viac motivoval k skorému návratu na pracovný trh, a to aj prijatím nižšie platených pracovných pozícií. Súčasný model poberania podpory v nezamestnanosti neposkytuje dostatočnú stimuláciu na aktívne hľadanie zamestnania už v prvých mesiacoch nezamestnanosti, keďže dávka je fixná a nezohľadňuje skorší návrat do práce.

Navrhované opatrenia:

- **zavedenie „vyklesávanej dorovnávacjej dávky“**
 - Poistenec, ktorý si nájde prácu pred vyčerpaním celej doby podpory v nezamestnanosti, by mohol dostávať čiastočnú dorovnávaciu dávku k novej mzde na určité obdobie (napr. 3 – 6 mesiacov).
 - Táto dávka by postupne klesala, čím by motivovala k prijatiu práce aj za nižší plat, keďže rozdiel oproti predchádzajúcej mzde by bol kompenzovaný.
- **regresívne vyplácanie dávky v nezamestnanosti**
 - Aktuálne sa dávka vypláca vo fixnej výške počas celého obdobia nároku. Navrhujeme, aby postupne klesala (napr. prvé 2 mesiace 65 % predchádzajúceho príjmu, ďalšie mesiace 50 %, potom 45 %, ako platí v ČR), čím by sa vytvoril tlak na skoršie hľadanie zamestnania.
 - Tento model sa osvedčil v iných krajinách, kde pomohol skrátiť priemernú dobu nezamestnanosti.
- **príspevok na dorovnanie príjmu**
 - Pri nástupe do zamestnania s nižším príjmom by mohol nezamestnaný získať dočasný príspevok na dorovnanie príjmu, aby nemal motiváciu čakať na lepšie platené miesto a skôr sa vrátil na trh práce. Aktuálny model, ktorý platí v SR (po 3 mesiacoch možnosť jednorazového vyplatenia 50 % dávky) sa nejaví ako dostatočne motivačný.

Očakávané prínosy by boli najmä v rýchlejšom návrate ľudí na trh práce a nečakať na vyčerpanie podpory. Toto opatrenie by zabezpečilo spravodlivejší a efektívnejší systém podpory v nezamestnanosti, ktorý by lepšie reflektoval reálne potreby uchádzačov o prácu a zároveň chránil verejný zdroj pred neefektívnym využívaním.

4. Diferencovanie dĺžky podporného obdobia v nezamestnanosti podľa veku uchádzača

V záujme lepšieho prispôsobenia systému podpory v nezamestnanosti potrebám jednotlivých vekových skupín je vhodné sa inšpirovať systémom, ktorý platí v Česku, a to zaviesť **diferencované podporné obdobie podľa veku uchádzača**.

V súčasnosti je na Slovensku podporné obdobie v nezamestnanosti fixné pre všetkých uchádzačov – 6 mesiacov, bez ohľadu na vek alebo dĺžku praxe. Tento model však nezohľadňuje rozdielne možnosti uplatnenia na trhu práce – mladší uchádzači si spravidla nájdu zamestnanie rýchlejšie, zatiaľ čo starší nezamestnaní čelia väčším prekážkam pri hľadaní práce.

Odporúčame zvážiť systém podobný českému modelu, kde sa dĺžka podporného obdobia v nezamestnanosti odvíja od veku uchádzača:

- **5 mesiacov** pre uchádzačov **do 50 rokov**,
- **8 mesiacov** pre uchádzačov vo veku **50 – 55 rokov**,
- **11 mesiacov** pre uchádzačov **nad 55 rokov**.

Táto úprava by zabezpečila **sociálne spravodlivejšiu podporu** v nezamestnanosti a lepšie reflektovala situáciu na trhu práce pre rôzne vekové kategórie.

5. Zohľadnenie príjmov z prenájmu pri nároku na dávku v nezamestnanosti

V súčasnosti príjem z prenájmu nehnuteľností zdaňovaný podľa § 6 ods. 3 zákona o dani z príjmov neovplyvňuje nárok na dávku v nezamestnanosti ani zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. To znamená, že aj osoba s vysokým pasívnym príjmom z prenájmu môže poberať dávku rovnako ako osoba bez akéhokoľvek príjmu, čo môže viesť k nespravodlivému rozdeleniu sociálnych dávok.

Jedným z možných riešení by bolo zavedenie príjmového testu pre poberanie dávky v nezamestnanosti, kedy by príjem z prenájmu bol zahrnutá do hodnotenia celkových príjmov žiadateľa. Ak by tento príjem presiahol určitú hranicu (napr. priemernej mzdy v národnom hospodárstve), dávka v nezamestnanosti by sa **čistočne krátila** alebo by sa priznala v nižšej sadzbe. Napríklad, ak by jeho príjem z prenájmu presiahol **50 % priemernej mzdy**, dávka by sa krátila na **50 % pôvodnej výšky**.

Osoby s nízkym príjmom z prenájmu by naďalej mohli poberať plnú dávku, zatiaľ čo pri vyšších príjmoch by sa dávka postupne **znižovala až do úplného zániku pri extrémne vysokých pasívných príjmoch**.

Toto opatrenie by zabezpečilo efektívnejšie využitie verejných financií a sociálnu spravodlivosť, pričom by stále ponechalo určitú formu podpory pre ľudí, ktorí majú len minimálny príjem z prenájmu a reálne potrebujú pomoc od štátu.

Odporúčania týkajúce sa dávky ošetrovnej

1. Úprava dĺžky poberania ošetrovnej v SR podľa modelu ČR

Navrhujeme zvážiť **zmenu systému krátkodobého ošetrovného na Slovensku**, aby bol podobný modelu uplatňovanému v Českej republike. Cieľom je zabezpečiť adresnejšie

poskytovanie dávky a zároveň poskytnúť dlhšiu podporu pre samoživiteľov a znevýhodnené skupiny.

- **Skrátenie základnej dĺžky ošetrovného z 14 dní na 9 dní**, podobne ako v Českej republike.
- **Predĺženie podpory pre samoživiteľov a osamelých rodičov** – v prípade, že rodič vychováva dieťa sám, by sa dĺžka poberania ošetrovného **predĺžila na 16 dní**.

Toto opatrenie by umožnilo lepšie prispôbiť systém reálnym potrebám rodín a zároveň zvýšiť adresnosť sociálnej pomoci. Zároveň by mohlo dôjsť k zníženiu nákladov Sociálnej poisťovne.

Odporúčania týkajúce sa nákladov na zamestnávanie

Vzhľadom na to, že náklady na zamestnávanie na Slovensku patria medzi jedny z najvyšších v regióne, navrhujeme opatrenia na ich postupné zníženie, pričom by sa inšpirovali modelom z Českej republiky. Cieľom týchto opatrení je zvýšenie konkurencieschopnosti zamestnávateľov, zníženie administratívnej záťaže a podpora nových pracovných miest.

1. Zrušenie minimálnych mzdových nárokov pre jednotlivé stupne náročnosti práce

Okrem minimálnej mzdy sú na Slovensku stanovené minimálne mzdové nároky pre 6 stupňov náročnosti práce, čo obmedzuje flexibilitu zamestnávateľov. ČR od roku 2025 tieto nároky v komerčnej sfére zrušila a zachovala len základnú minimálnu mzdu.

Odporúčanie je zrušenie stupňov minimálnych mzdových nárokov a ponechanie len všeobecnej minimálnej mzdy a flexibilitu v odmeňovaní ponechať na dohodu medzi zamestnávateľom a zamestnancom podľa reálnych trhových podmienok.

2. Zníženie odvodového zaťaženia zamestnávateľov

Zamestnávateľ v SR aktuálne platí odvody vo výške 36,2 % hrubej mzdy, v ČR je to 33,8 %. V tomto smere by bolo vhodné zvážiť postupné znižovanie odvodov pre zamestnávateľov približne na úroveň Česka.

3. Zrušenie povinného príspevku do sociálneho fondu, na stravovanie zamestnancov, na rekreáciu a na športovú činnosť dieťaťa

Podľa českého vzoru by bolo potrebné na Slovensku menej regulovať zamestnávateľov a poskytnúť im väčšiu voľnosť pri nastavovaní zamestnaneckých výhod. Príspevky, ktoré sú v SR povinné, by mohli fungovať na dobrovoľnej báze zamestnávateľa.

Celkový očakávaný efekt týchto opatrení:

- Zníženie nákladov na zamestnávanie, čím sa zvýši počet pracovných miest a podpora podnikateľského prostredia.
- Vyššia konkurencieschopnosť Slovenska oproti iným krajinám, najmä v strednej Európe.
- Zníženie administratívnej záťaže pre firmy, čo umožní zamestnávateľom efektívnejšie plánovať mzdy a benefity.

Tieto opatrenia by mohli výrazne zlepšiť podmienky pre zamestnávateľov aj zamestnancov a zároveň by podporili hospodársky rast.

Záver

Z analyzovaných dávok Sociálna poisťovňa v roku 2024 vynakladala najvyššie výdavky na dávky nemocenské, nasledovali predčasné starobné dôchodky a materské, preto je dôležité venovať im náležitú pozornosť. Predkladaná analýza porovnania vybraných aspektov sociálnej politiky, ktoré ovplyvňujú trh práce a dostupnosť pracovnej sily v SR a ČR poukazuje na významné rozdiely v nastavení jednotlivých systémov.

Nemocenská dávka sa v SR a ČR líši najmä v spôsobe financovania, výške a dĺžke poberania. Na Slovensku prvých 10 dní vypláca dávku zamestnávateľ, potom prechádza na Sociálnu poisťovňu vo výške 55 % denného vymeriavacieho základu. V Česku zamestnávateľ hradí prvých 14 dní 60 % redukovaného denného vymeriavacieho základu, následne štát vypláca dávku, ktorá sa postupne zvyšuje z 60 % na 72 %. Maximálna výška dávky je v Česku vyššia, rovnako ako aj dĺžka poberania, ktorá môže dosiahnuť až 730 dní, zatiaľ čo na Slovensku je to maximálne 52 týždňov (cca 364 dní).

Štatistické údaje naznačujú, že v rokoch 2022 – 2024 malo **Slovensko vyšší počet vyplatených nemocenských dávok** vo vzťahu k poisteným osobám v danej krajine. V poslednom dostupnom sledovanom období – december 2024 išlo o 5,43 % na Slovensku oproti 3,55 % v Česku.

Priemerná dĺžka dočasnej pracovnej neschopnosti bola na Slovensku stabilne vyššia, pričom v roku 2024 dosiahla 43,9 dní, zatiaľ čo v Česku len 31,8 dňa. Výdavky na jednu PN v Česku každoročne rástli a v roku 2024 už dosahovali priemerne 500 eur, zatiaľ čo na Slovensku zostali stabilné na úrovni 320 eur na PN. Český systém teda zaznamenáva menej prípadov PN, ktoré sú kratšie, no financovanie je štedrejšie. Kontroly dodržiavania liečebného režimu sú v Česku častejšie a efektívnejšie, čo naznačuje, že v SR sa realizuje menej kontrol vzhľadom na vysoký počet PN.

Materská dávka sa v oboch krajinách líši v niekoľkých aspektoch. Ochranná lehota je na Slovensku dlhšia a sadzba pri výpočte dávky je v SR vyššia. Tá predstavuje 75 % denného vymeriavacieho základu, zatiaľ čo v ČR je to 70 % redukovaného DVZ. Maximálna výška dávky je naopak vyššia v Česku. Štatisticky sa počet vyplatených materských dávok v rokoch 2020 – 2024 znížil v oboch krajinách, pričom v Česku bol pokles výraznejší (-21 % medzi 2022 – 2024) než na Slovensku (-12 %). Významným rozdielom je **podiel mužov poberajúcich materské**, ktorý na Slovensku v rokoch 2019 – 2023 vzrástol z 22 % na 36 %, zatiaľ čo v Česku sa drží stabilne na úrovni 1 %. Tento trend môže byť ovplyvnený priaznivými podmienkami v SR, ako je vyššia dávka, možnosť súbežného poberania materského matkou aj otcom pri starostlivosti o iné deti a flexibilita v spôsobe vykonávania práce, resp. využívanie tzv. „švarcsystému“, kedy sa pracovný pomer nahradí živnosťou a otec naďalej ostáva pracovať.

V prípade **otcovského** sa slovenský a český systém taktiež odlišujú. Na Slovensku existuje ochranná lehota 7 dní, v Česku nie je zavedená. Výška dávky je v SR vyššia (75 % DVZ oproti 70 % redukovaného DVZ v ČR), ale maximálna suma je o niečo vyššia v Česku. Dĺžka poberania dávky je v oboch krajinách rovnaká – šesť týždňov od narodenia dieťaťa, avšak v Česku je možnosť predĺženia v prípade hospitalizácie dieťaťa. Počet vyplatených dávok otcovskej v rokoch 2023 a 2024 v oboch krajinách mierne klesol, zhodne približne o 8 %, čo odráža demografické zmeny a znižovanie pôrodnosti, ktoré je aktuálnym problémom na Slovensku aj v Česku.

V prípade **ošetrovného** je výška dávky v ČR vyššia, avšak na Slovensku sa vypláca po dlhšiu dobu, čo umožňuje dlhšiu starostlivosť o chorého člena rodiny. Dlhodobé ošetrovné je v ČR výhodnejšie z pohľadu maximálnej výšky dávky, zatiaľ čo slovenský systém poskytuje

vyššiu podporu pri krátkodobých prípadoch. Z dát vyplýva, že výdavky na ošetrovné na Slovensku prešli značnými výkyvmi, najmä počas pandémie COVID-19, pričom v posledných rokoch sa stabilizovali na úrovni 35 – 39 miliónov eur ročne.

Predčasné dôchodky sa v SR a ČR líšia najmä v dĺžke potrebného poistenia a vekových podmienkach nároku. Slovenský systém je výhodnejší z hľadiska výšky minimálneho dôchodku, avšak český model poskytuje vyššiu flexibilitu pri možnosti pokračovania v závislej práci. Štatistiky ukazujú, že počet **predčasných dôchodcov v SR v posledných rokoch prudko narástol, čo súvisí s úpravami legislatívy a valorizáciou dôchodkov**. Výdavky na predčasné dôchodky v SR medzi rokmi 2022 a 2024 vzrástli viac než päťnásobne, čo odráža zvýšený záujem o túto formu odchodu do dôchodku. Naopak, v ČR síce počet predčasných dôchodcov narastá, avšak tempo rastu je miernejšie a systém zostáva stabilnejší. Celkovo možno konštatovať, že kým slovenský systém je v mnohých ohľadoch dostupnejší a poskytuje vyššie dávky, český model je udržateľnejší a lepšie reaguje na demografické a ekonomické výzvy.

Dávka v nezamestnanosti sa na Slovensku a v Česku líši v podmienkach nároku, výške dávky, dĺžke poberania aj možnostiach práce popri nej. Na Slovensku je potrebné mať **poistenie v nezamestnanosti aspoň dva roky v posledných štyroch rokoch, zatiaľ čo v Česku stačí jeden rok v posledných dvoch rokoch**. Výška dávky je v SR jednotná na úrovni 50 % DVZ, zatiaľ čo v ČR je vyššia v prvých dvoch mesiacoch (65 % priemerného čistého príjmu), následne klesá na 50 % a neskôr na 45 %. Maximálna suma dávky je v SR vyššia ako v ČR, no poberanie dávky môže byť v ČR dlhšie, od 5 do 11 mesiacov podľa veku poberateľa, zatiaľ čo v SR je obmedzené na maximálne šesť mesiacov pre všetkých poberateľov. Rozdiel je aj v možnosti privyrobiť si – na Slovensku je možné pracovať na dohodu s nízkym limitovaným príjmom a trvaním dohody, v Česku nie je práca popri dávke v nezamestnanosti povolená.

Komparácia nákladov na zamestnávanie v SR a ČR ukazuje, že hoci sú pravidlá v oblasti minimálnej mzdy, príplatkov, dovolenky a odvodového zaťaženia podobné, konkrétne nastavenia sa líšia. Sadzby odvodov v SR sú mierne vyššie (zamestnávateľ 36,2 %, zamestnanec 13,4 %), zatiaľ čo v ČR sú nižšie (zamestnávateľ 33,8 %, zamestnanec 11,6 %). Výsledkom je vyššia čistá mzda zamestnanca v ČR a nižšia celková cena práce pre zamestnávateľa. Slovensko má zároveň povinné príspevky na stravovanie, rekreáciu a šport, čo ďalej zvyšuje náklady zamestnávateľov. **Český systém umožňuje vyššie čisté príjmy zamestnancov pri nižšej záťaži pre zamestnávateľov, zatiaľ čo slovenský systém viac prispieva k sociálnym benefitom, ale za cenu vyššieho daňového a odvodového zaťaženia.**

Z analýzy vyplýva, že v záujme efektívnejšieho využívania verejných financií, ako aj v záujme zlepšenia situácie na trhu práce, je potrebné zaviesť systémové opatrenia na kontrolu a optimalizáciu vyplácania týchto dávok.

Jedným z hlavných odporúčaní v oblasti nemocenských dávok je **zavedenie automatizovaného monitorovania lekárov pri vystavovaní PN**. Tento systém by pomocou dátovej analýzy v reálnom čase sledoval počet vystavených PN v porovnaní s priemerom v danej odbornej oblasti a regióne. Lekári s nadpriemerným počtom vystavených PN by boli predmetom individuálneho preverenia. Rovnako by sa posilnili kontrolné mechanizmy, ktoré by umožnili preverenie častých krátkodobých PN alebo subjektívne ťažko overiteľných diagnóz. **Zavedením čiastočnej PN** by sa zasa podporil skorší návrat zamestnancov do práce, pričom by im bolo umožnené pracovať na čiastočný úväzok popri poberaní zníženej nemocenskej dávky. Táto reforma by pomohla znížiť finančné zaťaženie Sociálnej poisťovne a zároveň by podporila produktivitu pracovnej sily.

V oblasti predčasných starobných dôchodkov sa odporúča **úprava výpočtu dávky predčasných dôchodkov**. Zároveň sa navrhuje zrušenie obmedzenia zárobku popri predčasnom dôchodku, čím by sa podporilo dlhšie zotrvanie skúsených zamestnancov na trhu práce. Alternatívnym riešením je zavedenie flexibilného predčasného dôchodku, kde by poistenec mohol poberať čiastočný dôchodok a zároveň pracovať na skrátenej úväzok, čo by pomohlo zmierniť náhly prechod do neaktívnej fázy života.

Materská dávka by mohla byť efektívnejšie nastavená **úpravou rozhodujúceho obdobia pre výpočet dávky** tak, aby sa predišlo účelovému navyšovaniu cez krátkodobé fiktívne zamestnania. Taktiež sa odporúča **umožniť prácu popri materskej u pôvodného zamestnávateľa, avšak s obmedzením maximálneho príjmu**, aby sa zachovala pôvodná funkcia tejto dávky. Ďalšou možnosťou je podmieniť poberanie materského otcom tým, že matka začne pracovať, čo by zabezpečilo adresnejšie čerpanie tejto dávky. V rámci fiškálnej udržateľnosti sa navrhuje aj mierne zníženie sadzby materskej dávky z 75 % na 70 %, čím by sa priblížila k štandardom v iných krajinách EÚ.

V prípade dávky v nezamestnanosti by systém mohol byť reformovaný tak, aby znižoval motiváciu k opakovanému využívaniu dávky ako formy plateného voľna. Navrhuje sa predĺženie minimálneho obdobia medzi dvoma nárokmi na dávku a diferenciácia podporného obdobia podľa veku uchádzača, podobne ako v Česku. Ďalším návrhom je **zavedenie regresívneho vyplácania dávky**, kde by výška podpory postupne klesala, čím by sa vytvoril tlak na skorší návrat na trh práce.

V rámci dávky ošetrovnej by mohlo dôjsť k skráteniu základného obdobia poberania z 14 na 9 dní, pričom by sa podpora predĺžila pre samoživiteľov. Toto opatrenie by lepšie reflektovalo potreby rôznych rodinných situácií a zároveň by pomohlo znížiť výdavky Sociálnej poisťovne.

Náklady na zamestnávanie na Slovensku patria medzi jedny z najvyšších v regióne, a preto sa navrhuje **postupné znižovanie odvodového zaťaženia zamestnávateľov** na úroveň Českej republiky. Ďalším odporúčaním je zrušenie minimálnych mzdových nárokov pre jednotlivé stupne náročnosti práce, čo by umožnilo väčšiu flexibilitu v odmeňovaní. Okrem toho sa navrhuje odstránenie povinných zamestnaneckých benefitov, ako sú príspevky do sociálneho fondu, na stravovanie a rekreáciu, čím by sa znížila administratívna a finančná záťaž zamestnávateľov.

Celkovo by realizácia týchto opatrení **prispela k efektívnejšiemu fungovaniu sociálneho systému**, zníženiu zneužívania dávok a podpore dlhodobej udržateľnosti verejných financií. Zároveň by **podporila konkurencieschopnosť Slovenska v oblasti zamestnávania a zlepšila situáciu na trhu práce**.

Zoznam zdrojov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov

Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenskom pojištění

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce

Zákon č. 48/1997 Sb. o veřejném zdravotním pojištění

Zákon č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Automatizovaný systém právnych informácií www.aspi.sk

Česká správa sociálního zabezpečení. Portál České správy sociálního zabezpečení [online]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/>

Kurzy.cz. Výpočet čisté mzdy v roce 2025 - online kalkulačka [online]. Dostupné z: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/vypocet-ciste-mzdy/>

Portál veřejné správy ČR. Portál veřejné správy [online]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/>

Stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR <https://www.mpsv.cz/>

Slov-lex – portál právnych predpisov <https://www.slov-lex.sk/>

Stránky Národnej rady Slovenskej republiky <https://www.nrsr.sk/web/>

Stránky Republikovej únie zamestnávateľov <https://www.ruzsr.sk/>

Stránky Združenia podnikateľov Slovenska <https://www.zps.sk/>

Stránky Sociálnej poisťovne <https://www.socpoist.sk/>

Štatistické údaje Sociálnej poisťovne <https://www.socpoist.sk/sp-transparentne/statistiky>

Štatistický úrad Slovenskej republiky <https://slovak.statistics.sk/>

Úřad práce České republiky. Portál Úřadu práce České republiky [online]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/>

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-od-1-1-2025>

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-od-roku-2026-zmeny-v-zakone>

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/minimalna-mzda-2025-podla-automatu>

<https://www.podnikajte.sk/stravne-a-pracovne-cesty/stravne-od-1-9-2024>

<https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/odvody-zamestnanca-zamestnavateľa-od-1-1-2025>

<https://www.podnikajte.sk/vypocet-cistej-mzdy>

<https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/maximalne-nemocenske-davky-2025>

<https://www.podnikajte.sk/osobne-financie/oplati-sa-ist-do-predcasneho-dochodku-v-roku-2024>

<https://www.podnikajte.sk/uctovnictvo/socialny-fond-tvorba-pouzitie>

<https://www.podnikajte.sk/pracovne-pravo-bozp/prispevok-na-sportovu-cinnost-dietata-od-2025>

<https://accace.cz/minimalni-prumerna-a-zarucena-mzda/>

<https://accace.cz/prispevek-na-stravovani/>

<https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/690710-predcasne-dochodky-su-vyssie-ako-riadne-zaujem-o-skorsi-odchod-do-penzie-prinasa-problemy/>

https://www.einfach-teilhaben.de/DE/AS/Ratgeber/02_Hamburger_Modell/Hamburger_Modell_node.html

<https://www.arbeiterkammer.at/wiedereingliederungsteilzeit>

Sprístupnenie informácií podľa zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov – odpovede Sociálnej poisťovne na infožiadosti

Prílohy

Príloha č. 1 Štatistické údaje k dávke nemocenské v SR

1. Počet vyplatených nemocenských dávok na PN (2020 – 2024 mesačne)

Počet vyplatených nemocenských dávok	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku	priemerný mesačný počet
2020	129 785	134 966	143 257	193 587	195 391	146 830	125 596	120 113	119 299	122 236	181 358	232 849	1 845 267	153 772
2021	229 471	247 805	259 956	248 966	182 325	145 724	121 485	115 337	114 760	127 411	168 486	243 557	2 205 283	183 774
2022	215 399	162 328	184 402	168 020	139 353	125 439	116 266	117 826	115 275	115 393	134 943	122 102	1 716 746	143 062
2023	146 758	146 271	138 333	142 436	126 612	117 358	114 921	108 384	103 976	108 170	126 432	123 694	1 503 345	125 279
2024	143 014	144 933	149 996	132 512	123 556	118 069	115 464	106 389	106 915	115 850	127 041	120 451	1 504 190	125 349

2. Priemerné percento dočasnej PN (2020 – 2024)

Priemerné percento dočasnej PN	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	ROK
2020	4,005%	4,378%	5,740%	5,329%	4,269%	3,908%	3,763%	3,627%	3,662%	4,603%	5,248%	5,354%	4,480%
2021	5,681%	6,136%	5,857%	4,556%	3,937%	3,595%	3,348%	3,328%	3,551%	4,192%	5,307%	5,180%	4,513%
2022	4,582%	5,863%	4,897%	3,976%	3,644%	3,518%	3,487%	3,464%	3,471%	3,876%	3,610%	4,259%	3,992%
2023	4,139%	4,246%	4,101%	3,612%	3,397%	3,354%	3,102%	3,052%	3,144%	3,594%	3,526%	4,067%	3,588%
2024	4,196%	4,312%	3,694%	3,505%	3,337%	3,263%	3,071%	3,050%	3,276%	3,508%	3,340%	3,529%	3,498%

3. Priemerné percento dočasnej PN v roku 2024 – regionálne rozdiely

Kraj	ROK 2024
Bratislavský	1,945%
Trnavský	3,743%
Trenčiansky	3,985%
Nitriansky	3,590%
Žilinský	4,211%
Banskobystrický	3,188%
Prešovský	4,588%
Košický	3,736%
SR	3,498%

Okresy s najnižším priemerným %	Priemerné percento dočasnej PN v roku 2024
Bratislava I	1,425 %
Bratislava III	1,686 %
Bratislava IV	1,747 %

Okresy s najvyšším priemerným %	Priemerné percento dočasnej PN v roku 2024
Stará Ľubovňa	5,414 %
Čadca	5,720 %
Kysucké Nové Mesto	6,069 %

4. Priemerná doba trvania 1 dočasnej PN v dňoch (2022 – 2024)

Kraj	ROK 2024		ROK 2023		ROK 2022	
Bratislavský	33,50	dni	33,67	dni	30,16	dni
Trnavský	44,76	dni	45,11	dni	37,43	dni
Trenčiansky	44,94	dni	45,86	dni	36,45	dni
Nitriansky	41,46	dni	41,61	dni	34,71	dni
Žilinský	50,74	dni	50,70	dni	40,81	dni
Banskobystrický	39,02	dni	38,83	dni	32,41	dni
Prešovský	51,69	dni	52,06	dni	41,68	dni
Košický	43,76	dni	44,89	dni	37,23	dni
SR	43,88	dni	44,24	dni	36,58	dni

Okresy s najkratšou dobou trvania 1 DPN	ROK 2024	
Rožňava	27,68	dni
Banská Bystrica	28,73	dni
Komárno	30,42	dni

Okresy s najdlhšou dobou trvania 1 DPN	ROK 2024	
Sobrance	64,50	dni
Kysucké Nové Mesto	64,85	dni
Poprad	66,62	dni

5. Výdavky na dávku nemocenské v EUR (2020 – 2024)

Výdavky na dávku nemocenské	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku
2020	41 261 019,84	41 317 589,17	42 859 923,24	51 214 257,52	61 307 525,73	52 718 320,78	44 582 583,39	43 951 194,80	43 024 026,27	41 574 812,14	52 789 198,50	63 704 663,94	580 305 115,32
2021	67 202 009,09	72 858 150,37	74 686 669,53	79 268 369,20	63 862 394,76	51 585 187,40	44 813 712,19	43 900 589,12	42 701 182,79	43 474 860,41	53 491 696,78	69 433 877,84	707 278 699,48
2022	64 946 596,24	54 189 700,85	52 886 706,14	54 436 454,50	49 430 126,23	47 888 118,02	45 231 869,89	46 168 057,82	45 159 265,10	42 926 753,64	48 170 890,86	47 021 055,58	598 455 594,87
2023	53 740 703,75	54 501 526,58	50 805 746,09	54 997 503,50	49 740 464,90	49 138 821,88	46 725 967,71	46 266 848,90	44 904 451,89	43 613 085,52	49 476 636,86	48 687 497,97	592 599 255,55
2024	55 512 642,98	56 703 181,83	57 365 214,41	57 068 638,36	52 374 472,29	52 838 157,84	50 288 103,33	49 920 908,94	49 124 315,28	48 127 188,36	53 520 368,58	51 553 904,60	634 397 096,80

6. Kontroly liečebného režimu a ich výsledky (2019, 2022 – 2024)

Kontroly dodržiavania liečebného režimu	Počet vykonaných kontrol	Z toho na podnet				Podozrenia z porušenia liečebného režimu	Z toho	
		Posudkového lekára	Ošetrojúceho lekára	Zamestnávateľa	Inej FO, PO		Ospravedlnené	% ospravedlnení
2019	86 735	83 136	341	2 580	678	21 595	16 026	74,21 %
2022	64 059	61 284	383	1 823	569	20 919	14 660	70,08 %
2023	95 582	92 310	580	1 891	801	23 709	18 859	79,54 %
1.polrok 2024	52 218	50 615	247	975	381	11 669	10 035	86,00 %

*Roky 2020 a 2021 boli z analýzy vylúčené z dôvodu možného skreslenia údajov vplyvom pandémie COVID-19.

Príloha č. 2 Štatistické údaje k dávke materské v SR

1. Počet vyplatených dávok materské (2020 – 2024)

Počet vyplatených dávok materské	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku	priemerný mesačný počet
2020	34 028	34 275	33 205	32 808	32 412	32 879	32 947	33 154	33 307	33 030	32 579	32 051	396 675	33 056
2021	31 981	32 127	31 561	31 350	31 300	31 364	31 762	32 368	32 901	32 692	32 350	32 125	383 881	31 990
2022	32 008	31 897	31 008	31 079	31 323	31 512	31 812	32 531	32 564	32 290	31 732	33 476	383 232	31 936
2023	30 971	30 940	30 140	30 156	29 837	29 878	30 109	30 670	30 449	30 001	29 493	29 031	361 675	30 140
2024	28 779	28 657	28 116	28 040	27 919	28 112	28 154	28 449	28 298	27 668	27 244	26 804	336 240	28 020

2. Výdavky na dávku materské v EUR (2020 – 2024)

Výdavky na dávku materské	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku
2020	25 826 032,02	25 889 270,95	23 957 751,18	25 362 578,45	24 628 229,71	26 000 137,33	25 636 386,45	26 845 785,81	26 908 387,81	25 903 095,05	26 441 320,10	25 129 256,24	308 528 231,10
2021	25 703 173,95	25 698 283,57	23 270 422,90	25 682 473,62	24 993 750,77	26 276 277,40	26 223 205,75	27 852 636,78	28 336 619,63	27 263 004,58	28 089 511,00	26 965 007,81	316 354 367,76
2022	27 532 699,90	27 430 051,92	24 597 216,21	27 184 863,72	26 522 461,77	27 972 281,34	27 920 031,67	29 568 494,40	29 839 077,00	28 755 082,31	29 491 870,60	28 868 679,71	335 682 810,55
2023	28 327 792,82	28 251 899,94	25 499 892,76	28 224 967,54	27 276 411,23	28 769 093,65	28 706 827,92	30 262 383,10	30 211 076,98	28 638 920,21	29 244 132,80	27 867 880,95	341 281 279,90
2024	28 362 706,30	28 329 525,02	26 579 966,30	28 566 202,37	28 014 750,01	29 343 994,84	28 980 299,51	30 291 146,50	30 224 805,35	28 673 689,09	29 191 545,52	27 847 525,05	344 406 155,86

3. Počet poberateľov a výdavky na dávku podľa pohlavia a dopad zahrnutia otcovského do materskej dávky

Rok	Počet poberateľov			Výdavky na dávku v €		
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	Spolu
2010	109	52 485	52 594	144 822,12	76 505 115,45	76 649 937,57
2011	145	52 912	53 057	292 534,01	106 831 829,46	107 124 363,47
2012	210	57 326	57 536	447 768,81	128 425 542,10	128 873 310,91
2013	305	55 910	56 215	602 600,91	125 495 545,19	126 098 146,10
2014	717	53 866	54 583	1 364 281,32	115 905 222,67	117 269 503,99
2015	1 731	55 640	57 371	3 983 204,58	121 749 089,54	125 732 294,12
2016	3 076	58 845	61 921	8 199 452,65	142 653 145,24	150 852 597,89
2017	6 553	62 009	68 562	22 451 676,88	176 702 915,57	199 154 592,45
2018	12 836	63 334	76 170	51 955 874,18	201 626 294,43	253 582 168,61
2019	18 002	64 058	82 060	77 277 493,30	222 320 138,07	299 597 631,37
2020	14 881	63 425	78 306	66 559 018,49	241 969 212,61	308 528 231,10
2021	12 433	62 923	75 356	59 042 925,81	257 311 441,95	316 354 367,76
2022	16 335	60 690	77 025	73 306 804,62	262 376 005,93	335 682 810,55
2023	32 247	57 069	89 316	87 679 774,38	262 326 949,88	350 006 724,26
2024	29 696	53 252	82 948	86 469 367,70	266 830 860,76	353 300 228,46

Poznámka: od decembra 2022 je v dávke materské zahrnutá aj dávka tzv. otcovské.

Príloha č. 3 Štatistické údaje k dávke otcovské v SR

1. Počet vyplatených dávok otcovské (2023 – 2024)

Počet vyplatených dávok otcovské	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku	priemerný mesačný počet
2023	1 686	2 066	1 853	1 976	1 876	1 891	1 932	2 080	2 010	1 961	1 957	1 664	22 952	1 913
2024	1 510	1 873	1 718	1 614	1 719	1 751	1 671	1 804	1 837	1 970	1 886	1 579	20 932	1 744

2. Výdavky na dávku otcovské v EUR (2023 – 2024)

Výdavky na dávku otcovské	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku
2023	599 435,52	796 007,37	681 509,05	762 247,48	713 190,01	710 998,18	736 125,01	770 905,03	818 643,52	767 511,07	724 142,11	644 730,01	8 725 444,36
2024	593 714,34	877 234,74	715 090,50	696 918,29	779 260,08	744 098,02	690 369,28	768 657,08	780 731,79	793 826,35	793 536,67	660 635,46	8 894 072,60

Príloha č. 4 Štatistické údaje k dávke ošetrovné v SR

1. Počet vyplatených dávok ošetrovné a dlhodobé ošetrovné (2020 – 2024)

Počet vyplatených dávok ošetrovné	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku	priemerný mesačný počet
2020	14 937	14 108	24 854	80 407	149 856	131 852	56 264	26 217	24 060	15 840	23 692	20 608	582 695	48 558
2021 ošetrovné	22 250	52 480	55 261	38 920	23 892	16 213	11 905	10 284	11 635	19 450	35 325	41 012	338 627	28 219
2021 dlhodobé ošetrovné	-	-	-	-	45	239	319	354	350	338	378	396	2 419	302
2022 ošetrovné	32 155	27 642	43 464	25 712	21 473	21 294	16 994	12 994	11 830	15 125	21 947	21 055	271 685	22 640
2022 dlhodobé ošetrovné	412	409	397	453	464	459	447	438	393	440	484	491	5 287	441
2023 ošetrovné	35 368	16 059	22 584	23 898	19 438	19 237	18 791	12 668	11 216	10 860	18 712	16 504	225 335	18 778
2023 dlhodobé ošetrovné	534	544	557	561	561	612	632	687	652	675	632	639	7 286	607
2024 ošetrovné	19 943	19 671	26 904	18 050	16 697	15 914	14 122	12 831	16 491	14 439	19 258	16 918	211 238	17 603
2024 dlhodobé ošetrovné	665	644	654	694	694	722	722	740	744	786	824	907	8 796	733

2. Výdavky na dávku ošetrovné a dlhodobé ošetrovné v EUR (2020 – 2024)

Výdavky na dávku ošetrovné	január	február	marec	apríl	máj	jún	júl	august	september	október	november	december	spolu v roku
2020	1 701 937,38	1 667 316,39	2 996 701,08	15 428 515,01	46 654 417,25	45 291 326,90	17 688 080,94	7 543 623,28	7 016 687,17	2 532 367,21	2 928 241,83	3 044 374,60	154 493 589,04
2021 ošetrovné	3 734 560,67	12 191 657,46	10 702 194,97	8 445 687,61	5 152 987,82	2 649 932,82	2 095 874,99	2 044 871,95	2 637 391,81	2 940 090,15	5 138 182,40	5 485 201,80	63 218 634,45
2021 dlhodobé ošetrovné	-	-	-	-	15 048,70	93 753,60	136 465,10	151 055,46	136 966,36	134 622,07	159 928,91	170 351,45	998 191,65
2022 ošetrovné	4 672 327,17	3 742 336,90	5 202 265,37	3 673 577,17	3 002 853,01	3 188 687,37	2 637 693,84	2 367 893,13	2 424 118,74	2 223 268,57	3 275 328,92	2 966 386,50	39 376 736,69
2022 dlhodobé ošetrovné	176 876,37	170 532,51	159 240,60	192 204,00	195 316,90	197 452,60	192 002,70	185 325,80	161 962,20	179 592,94	210 913,20	227 069,00	2 248 488,82
2023 ošetrovné	5 330 681,71	2 382 668,00	3 341 065,88	3 646 137,70	2 988 675,06	2 979 304,84	2 965 276,38	2 345 292,34	2 326 673,04	1 674 387,27	2 956 849,61	2 458 497,76	35 395 509,59
2023 dlhodobé ošetrovné	246 835,70	237 839,50	239 997,40	257 922,80	244 158,30	272 227,50	287 406,00	318 199,40	294 715,31	279 850,39	270 490,80	283 732,10	3 233 375,20
2024 ošetrovné	3 182 154,68	3 201 645,28	4 408 576,34	3 049 415,96	2 837 571,20	2 694 766,30	2 469 080,42	2 602 973,50	3 738 447,68	2 429 672,50	3 350 221,68	2 862 228,63	36 826 754,17
2024 dlhodobé ošetrovné	301 690,20	297 076,20	302 568,56	338 548,76	334 033,80	350 746,60	354 034,31	382 692,10	387 670,40	381 006,00	419 351,70	455 661,56	4 305 080,19

Príloha č. 5 Štatistické údaje k predčasnému dôchodku v SR

1. Počet predčasných starobných dôchodcov (2022 – 2024)

Počet predčasných starobných dôchodcov	2022	2023	2024
január	11 409	12 061	16 667
február	12 332	12 981	23 749
marec	12 429	13 993	29 102
apríl	12 212	13 986	35 045
máj	11 891	13 884	40 258
jún	11 806	13 899	40 869
júl	11 446	13 589	42 149
august	11 582	12 880	42 741
september	11 770	14 303	41 907
október	11 770	15 072	40 919
november	12 112	14 964	39 909
december	12 311	15 427	39 055

Počet novopriznaných predčasných starobných dôchodkov	2022	2023	2024
január	1 098	962	4 972
február	1 418	2 052	7 276
marec	973	1 497	6 527
apríl	683	930	9 002
máj	1 362	1 392	3 624
jún	1 159	1 119	2 549
júl	724	386	3 321
august	1 106	1 803	1 049
september	1 115	2 029	887
október	1 108	1 872	926
november	981	1 692	965
december	858	2 030	768

2. Výdavky na predčasné starobné dôchodky v tis. EUR (2022 – 2024)

Výdavky na predčasné starobné dôchodky	január	január a február	január až marec	január až apríl	január až máj	január až jún	január až júl	január až august	január až september	január až október	január až november	január až december
2022	7 223	15 287	23 057	30 685	37 988	45 472	52 262	59 816	67 167	74 625	81 905	90 333
2023	8 048	19 289	30 307	40 471	50 590	61 413	70 466	85 640	98 197	112 613	127 214	144 603
2024	24 059	56 399	99 493	150 811	203 742	238 966	276 180	311 663	343 031	402 253	430 439	461 281

3. Počet zastavení výplaty predčasného dôchodku pre pracovnú činnosť

Rok	Spolu	z toho		
		zamestnanec	dohodár	SZČO
2022	69	51	18	0
2023	83	50	28	5
2024	98	64	31	3

4. Počet starobných dôchodcov a výdavky na dôchodky v EUR (2022 – 2024)

Počet starobných dôchodcov	2022	2023	2024
január	1 096 396	1 105 403	1 118 247
február	1 090 307	1 100 987	1 113 744
marec	1 091 552	1 102 878	1 115 298
apríl	1 091 009	1 102 785	1 115 164
máj	1 092 380	1 104 323	1 117 144
jún	1 096 369	1 106 488	1 121 502
júl	1 099 296	1 110 234	1 124 218
august	1 099 287	1 112 078	1 125 907
september	1 100 429	1 111 698	1 127 657
október	1 102 360	1 114 611	1 129 519
november	1 104 225	1 116 955	1 133 049
december	1 104 304	1 118 242	1 134 690

Výdavky na starobné dôchodky	január	január a február	január až marec	január až apríl	január až máj	január až jún	január až júl	január až august	január až september	január až október	január až november	január až december
2022	515 384	1 053 503	1 602 901	2 169 746	2 689 165	3 245 531	3 787 389	4 363 673	4 914 111	5 468 975	5 992 514	6 575 522
2023	603 645	1 222 834	1 873 871	2 497 264	3 091 721	3 749 398	4 348 268	5 223 166	5 863 793	6 571 870	7 247 414	7 976 025
2024	703 428	1 438 718	2 195 242	2 935 312	3 697 805	4 702 184	5 446 812	6 224 249	6 935 428	7 801 043	8 475 508	9 224 125

V roku 2024 ide o sumu vrátane rodičovského dôchodku.

5. Priemerná výška starobného a predčasného starobného dôchodku v EUR (2022 – 2024)

Priemerná výška dôchodku	2022		2023		2024	
	starobný dôchodok	predčasný starobný dôchodok	starobný dôchodok	predčasný starobný dôchodok	starobný dôchodok	predčasný starobný dôchodok
január	511,63	505,13	575,24	572,01	670,96	735,13
február	512,45	504,73	576,14	573,75	672,52	749,45
marec	512,93	508,35	576,44	594,53	673,11	756,02
apríl	514,38	509,48	577,93	600,56	674,84	758,39
máj	515,10	507,87	578,69	604,68	675,87	756,90
jún	515,72	507,06	579,58	609,61	677,98	753,40
júl	516,11	505,36	580,06	613,10	678,64	747,48
august	516,96	502,47	642,04	678,95	679,32	742,2
september	517,42	503,96	643,70	687,12	680,07	740,43
október	517,96	504,83	647,68	692,13	680,78	738,84
november	518,35	508,42	648,29	696,64	682,67	736,12
december	518,76	512,51	648,83	702,44	683,10	733,15

6. Počet pracujúcich starobných dôchodcov (2022 – 2024)

Mesiac	Rok		
	2022	2023	2024
január	139 079	141 658	145 002
február	141 307	143 817	147 032
marec	147 778	147 085	148 149
apríl	147 295	149 050	149 937
máj	150 731	151 739	153 346
jún	152 555	152 875	153 924
júl	150 330	150 926	150 856
august	150 720	151 166	151 114
september	153 809	154 262	154 012
október	155 175	155 605	155 974
november	156 717	156 684	157 187
december	154 013	155 608	155 962

7. Predčasné starobné dôchodky priznané v rokoch 2023 a 2024 v členení na dôvod priznania

Mesiac	Typ dôchodku	Počet priznaných PSD	
		2023	2024
január	PSD do 2 rokov	962	826
	PSD 40 odpracovaných rokov	0	4 146
	PSD spolu	962	4 972
február	PSD do 2 rokov	1 165	1 194
	PSD 40 odpracovaných rokov	887	6 082
	PSD spolu	2 052	7 276
marec	PSD do 2 rokov	696	1 078
	PSD 40 odpracovaných rokov	801	5 449
	PSD spolu	1 497	6 527
apríl	PSD do 2 rokov	362	1 530
	PSD 40 odpracovaných rokov	568	7 472
	PSD spolu	930	9 002
máj	PSD do 2 rokov	449	842
	PSD 40 odpracovaných rokov	943	2 782
	PSD spolu	1 392	3 624
jún	PSD do 2 rokov	378	547
	PSD 40 odpracovaných rokov	741	2 002
	PSD spolu	1 119	2 549
júl	PSD do 2 rokov	137	520
	PSD 40 odpracovaných rokov	249	2 801
	PSD spolu	386	3 321
august	PSD do 2 rokov	473	606
	PSD 40 odpracovaných rokov	1 330	443
	PSD spolu	1 803	1 049
september	PSD do 2 rokov	515	655

	PSD 40 odpracovaných rokov	1 514	232
	PSD spolu	2 029	887
október	PSD do 2 rokov	437	720
	PSD 40 odpracovaných rokov	1 435	206
	PSD spolu	1 872	926
november	PSD do 2 rokov	383	819
	PSD 40 odpracovaných rokov	1 309	146
	PSD spolu	1 692	965
december	PSD do 2 rokov	441	640
	PSD 40 odpracovaných rokov	1 589	128
	PSD spolu	2 030	768
spolu	PSD do 2 rokov	6 398	9 977
	PSD 40 odpracovaných rokov	11 366	31 889
	PSD spolu	17 764	41 866

Príloha č. 6 Štatistické údaje k dávke v nezamestnanosti v SR

1. Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti (2020 – 2024)

Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti	2020	2021	2022	2023	2024
január	38 118	45 857	35 046	34 675	34 740
február	40 887	46 790	37 823	37 490	37 053
marec	39 698	45 121	36 056	36 408	35 525
apríl	38 010	76 240	34 524	35 581	34 932
máj	50 132	77 900	33 865	35 128	35 006
jún	64 111	78 816	34 864	35 814	35 199
júl	69 020	36 753	34 120	35 358	35 208
august	72 573	37 272	35 615	37 315	37 368
september	76 033	37 824	35 985	37 824	38 593
október	53 612	37 264	36 355	37 887	38 333
november	48 033	36 331	35 603	36 554	37 479
december	47 428	35 682	35 370	35 673	36 958
Priemer	53 138	49 321	35 436	36 309	36 366

2. Výdavky na dávku v nezamestnanosti v EUR (2020 – 2024)

Výdavky na dávku v nezamestnanosti	2020	2021	2022	2023	2024
január	19 607 629,33	24 165 638,41	19 448 808,48	20 840 501,20	22 880 348,27
február	20 850 599,33	24 693 775,67	20 783 106,09	22 499 320,91	24 222 771,20
marec	19 461 163,59	21 509 365,44	18 329 523,21	20 176 762,04	22 366 757,60
apríl	19 124 660,75	29 424 693,99	18 858 761,64	21 040 932,46	22 759 051,62
máj	26 313 107,94	37 919 951,73	18 481 566,51	20 571 547,61	22 422 686,89
jún	35 311 344,55	33 978 795,91	19 506 260,69	22 153 496,86	24 075 487,87
júl	35 362 823,53	18 677 442,37	19 070 648,31	21 824 358,78	23 802 205,58
august	38 240 584,27	19 949 947,56	20 882 689,30	23 909 771,87	26 563 715,58
september	38 814 655,66	20 697 221,96	21 433 104,09	24 973 397,71	27 993 108,35
október	26 416 587,93	19 753 351,31	20 704 460,17	23 512 301,83	26 387 318,07
november	24 973 482,55	20 179 034,15	21 188 191,96	23 740 650,39	26 860 824,59
december	24 617 195,73	19 252 579,70	20 706 279,41	22 886 881,07	26 080 483,43
Spolu	329 093 835,16	290 201 798,20	239 393 399,86	268 129 922,73	296 414 759,05

Príloha č. 7 Štatistické údaje k dávke nemocenskej v ČR

Celkový počet prípadov výplaty nemocenskej dávky

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	224 915	225 180	299 296	320 865	252 278	245 553
február	207 512	219 890	289 211	275 131	250 523	246 935
marec	248 539	255 467	345 651	302 420	273 109	245 457
apríl	229 187	284 831	352 986	256 816	223 060	238 667
máj	223 078	290 708	286 187	243 760	225 198	230 048
jún	194 292	279 192	251 823	234 468	213 427	197 731
júl	195 589	233 683	219 152	198 796	181 741	200 327
august	180 901	203 354	198 648	200 854	182 921	182 520
september	177 291	212 652	202 168	200 970	172 561	182 508
október	196 186	238 603	217 875	209 292	200 450	206 920
november	210 713	287 460	254 489	234 403	217 261	224 594
december	207 363	279 067	348 697	228 862	207 831	203 085

Celkové výdavky na nemocenskú dávku (v Kč a prepočítané na Eur⁶⁷)

mesiac/rok	Celkové výdavky v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	2 339 661 993	2 540 805 509	3 189 327 421	3 051 323 454	2 867 315 386	3 140 977 165
február	2 149 825 806	2 398 166 473	2 908 326 916	2 958 964 316	2 894 857 201	3 009 740 432
marec	2 326 125 917	2 663 839 588	3 181 222 477	3 135 115 639	3 054 626 266	2 964 016 651
apríl	2 411 904 063	2 692 764 735	3 341 050 248	2 893 842 051	2 722 600 808	3 151 015 367
máj	2 359 037 892	3 350 640 990	2 913 801 878	2 786 943 897	2 814 207 421	3 012 419 152
jún	2 190 140 866	3 382 555 662	2 854 657 306	2 827 526 226	2 675 829 748	2 654 107 221
júl	2 136 085 435	2 775 606 472	2 562 040 944	2 421 175 102	2 322 808 664	2 734 727 702
august	2 084 163 637	2 427 981 008	2 414 859 577	2 528 511 504	2 470 982 274	2 569 735 779
september	2 051 240 986	2 461 595 685	2 401 535 999	2 412 959 734	2 241 388 052	2 511 148 975
október	2 071 237 681	2 462 187 885	2 354 727 251	2 311 568 339	2 409 835 404	2 634 664 768
november	2 268 945 005	2 724 797 368	2 698 253 709	2 709 292 911	2 663 458 158	2 901 533 579
december	2 281 255 743	2 885 508 052	3 217 548 085	2 716 812 733	2 543 282 894	2 768 874 925

mesiac/rok	Celkové výdavky prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	93 586 479,71	101 632 220,36	127 573 096,85	122 052 938,18	114 692 615,45	125 639 086,58
február	85 993 032,23	95 926 658,91	116 333 076,65	118 358 572,65	115 794 288,02	120 389 617,30
marec	93 045 036,67	106 553 583,52	127 248 899,06	125 404 625,56	122 185 050,65	118 560 666,04
apríl	96 476 162,51	107 710 589,40	133 642 009,91	115 753 682,02	108 904 032,33	126 040 614,66
máj	94 361 515,67	134 025 639,58	116 552 075,11	111 477 755,88	112 568 296,84	120 496 766,09
jún	87 605 634,64	135 302 226,49	114 186 292,25	113 101 049,02	107 033 189,91	106 164 288,83
júl	85 443 417,41	111 024 258,88	102 481 637,76	96 847 004,08	92 912 346,56	109 389 108,09
august	83 366 545,49	97 119 240,31	96 594 383,07	101 140 460,14	98 839 290,94	102 789 431,17
september	82 049 639,43	98 463 827,39	96 061 439,98	96 518 389,36	89 655 522,09	100 445 958,99
október	82 849 507,25	98 487 515,41	94 189 090,02	92 462 733,54	96 393 416,16	105 386 590,74
november	90 757 800,19	108 991 894,73	107 930 148,36	108 371 716,43	106 538 326,33	116 061 343,14
december	91 250 229,71	115 420 322,06	128 701 923,39	108 672 509,33	101 731 315,77	110 754 996,99

⁶⁷ Pri prepočte štatistických údajov v českých korunách v prílohách bol použitý konverzný kurz 1 EUR = 25 CZK.

Priemerná dĺžka trvania 1 prípadu dočasnej pracovnej neschopnosti

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	43,82	39,34	32,72	22,69	29,23	30,53
február	33,71	31,67	31,47	16,10	28,83	26,41
marec	40,79	29,57	30,30	26,77	28,14	32,25
apríl	44,26	41,65	39,25	28,52	34,41	35,36
máj	47,61	63,06	46,97	36,66	37,16	35,73
jún	48,44	58,39	43,90	38,59	35,93	36,49
júl	47,19	50,67	44,99	35,78	44,00	37,62
august	47,17	51,50	49,59	34,43	42,11	36,35
september	41,94	35,36	36,91	27,49	33,16	30,95
október	33,49	25,29	31,34	26,21	28,55	24,14
november	37,28	27,62	25,83	30,11	25,18	27,27
december	39,46	33,66	25,60	24,43	22,53	28,40

Počet kontrol dodržiavania liečebného režimu

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	12 264	8 927	151	5 448	9 374	9 049
február	11 637	10 136	558	5 025	9 548	14 123
marec	11 637	2 194	223	9 315	9 957	14 125
apríl	11 875	13	571	8 072	8 237	15 899
máj	12 265	153	2 375	10 050	9 346	15 011
jún	11 357	1 412	5 855	9 393	9 081	13 160
júl	10 449	3 095	5 544	5 991	6 273	12 211
august	10 817	4 068	6 828	8 100	7 884	11 540
september	11 473	4 189	7 730	8 450	7 451	11 566
október	11 232	2 022	7 724	8 375	8 207	14 615
november	10 119	129	7 222	9 066	8 004	14 436
december	5 365	181	3 736	5 439	4 041	8 499

Počet podnetov ku kontrole - podnet z 3. strany

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	833	728	90	510	825	760
február	731	714	144	515	568	705
marec	954	385	95	828	1 062	768
apríl	908	12	208	702	692	785
máj	1 069	150	471	1 025	882	853
jún	897	620	850	931	848	799
júl	1 359	953	699	786	806	1 008
august	1 139	955	945	1 119	973	1 059
september	1 210	840	890	932	790	842
október	1 179	470	702	939	882	745
november	1 068	113	815	794	845	816
december	672	135	464	576	484	408

Počet uložených pokút v súvislosti s porušením režimu dočasnej pracovnej neschopnosti

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0	0	1	0	0	1
február	0	0	3	0	0	0
marec	0	0	1	0	2	2
apríl	0	0	0	0	0	0
máj	0	0	3	0	1	1
jún	0	0	2	0	0	0
júl	0	1	3	0	0	1
august	0	0	0	0	0	1
september	1	2	3	1	0	0
október	0	1	1	0	0	0
november	0	2	1	2	0	0
december	0	1	1	0	0	0

Priemerná výška pokút v súvislosti s porušením režimu dočasnej pracovnej neschopnosti (v Kč a prepočítané na Eur)

mesiac/rok	Priemerná výška pokút v súvislosti s porušením režimu DPN v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0	0	3 000	0	0	2 000
február	0	0	1 667	0	0	0
marec	0	0	2 000	0	3 500	2 875
apríl	0	0	0	0	0	0
máj	0	0	2 667	0	2 500	2 360
jún	0	0	1 500	0	0	0
júl	0	2 000	1 333	0	0	2 000
august	0	0	0	0	0	1 000
september	1 500	3 500	2 500	2 500	0	0
október	0	3 000	5 000	0	0	0
november	0	2 000	5 000	1 500	0	0
december	0	2 000	4 000	0	0	0

mesiac/rok	Priemerná výška pokút v súvislosti s porušením režimu DPN prepočítaná na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0,00	0,00	120,00	0,00	0,00	80,00
február	0,00	0,00	66,68	0,00	0,00	0,00
marec	0,00	0,00	80,00	0,00	140,00	115,00
apríl	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
máj	0,00	0,00	106,68	0,00	100,00	94,40
jún	0,00	0,00	60,00	0,00	0,00	0,00
júl	0,00	80,00	53,32	0,00	0,00	80,00
august	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00
september	60,00	140,00	100,00	100,00	0,00	0,00
október	0,00	120,00	200,00	0,00	0,00	0,00
november	0,00	80,00	200,00	60,00	0,00	0,00
december	0,00	80,00	160,00	0,00	0,00	0,00

Najvyššie pokuty uložené v súvislosti s porušením režimu dočasnej pracovnej neschopnosti (v Kč a prepočítané na Eur)

mesiac/rok	Najvyššie pokuty v súvislosti s porušením režimu DPN v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0	0	3 000	0	0	2 000
február	0	0	3 000	0	0	0
marec	0	0	2 000	0	4 000	3 250
apríl	0	0	0	0	0	0
máj	0	0	4 000	0	2 500	2 360
jún	0	0	2 000	0	0	0
júl	0	2 000	2 000	0	0	2 000
august	0	0	0	0	0	1 000
september	1 500	5 000	4 000	2 500	0	0
október	0	3 000	5 000	0	0	0
november	0	2 000	5 000	2 500	0	0
december	0	2 000	4 000	0	0	0

mesiac/rok	Najvyššie pokuty v súvislosti s porušením režimu DPN prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0,00	0,00	120,00	0,00	0,00	80,00
február	0,00	0,00	120,00	0,00	0,00	0,00
marec	0,00	0,00	80,00	0,00	160,00	130,00
apríl	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
máj	0,00	0,00	160,00	0,00	100,00	94,40
jún	0,00	0,00	80,00	0,00	0,00	0,00
júl	0,00	80,00	80,00	0,00	0,00	80,00
august	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00
september	60,00	200,00	160,00	100,00	0,00	0,00
október	0,00	120,00	200,00	0,00	0,00	0,00
november	0,00	80,00	200,00	100,00	0,00	0,00
december	0,00	80,00	160,00	0,00	0,00	0,00

Príloha č. 8 Štatistické údaje k dávke materská v ČR

Počet prípadov výplaty dávky materská

mesiac/rok	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
január	49 251	514	48 848	490	48 404	392	47 827	392	42 660	370	38 177	272
február	48 378	511	47 604	479	47 711	369	46 275	373	41 327	366	38 680	287
marec	47 206	501	46 596	474	46 917	347	44 732	355	40 157	341	36 199	288
apríl	47 241	476	45 643	446	46 736	353	44 241	334	39 790	312	36 102	296
máj	47 432	466	45 372	388	46 845	366	43 989	342	39 377	330	35 985	279
jún	49 222	464	47 201	384	47 993	388	44 467	342	39 869	321	36 201	284
júl	49 816	476	48 022	399	49 290	388	44 750	350	40 186	327	36 655	272
august	50 627	476	48 530	409	49 792	395	44 847	384	40 755	324	36 927	275
september	51 319	496	49 429	431	50 038	398	45 404	409	40 488	301	37 031	259
október	51 075	511	49 502	419	49 530	418	45 068	421	40 222	308	36 709	257
november	50 397	512	48 842	421	49 366	403	44 789	404	39 837	302	36 182	250
december	49 624	523	48 101	395	48 628	382	43 841	406	38 776	285	35 460	251

Výdavky na dávku materská – ženy (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na dávku materská – ženy v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	809 822 696	862 368 801	909 934 451	969 647 856	904 109 996	861 891 762
február	810 204 412	853 846 965	906 138 897	960 332 601	882 108 760	849 763 990
marec	726 616 141	796 420 547	824 696 651	850 943 586	790 843 876	789 042 708
apríl	801 615 003	832 417 631	898 809 274	914 839 301	854 275 317	834 245 092
máj	785 767 415	815 060 640	886 915 467	884 097 440	830 608 656	810 449 596
jún	837 019 809	874 572 907	943 037 122	924 391 732	866 590 111	843 091 939
júl	827 294 918	867 978 077	941 435 035	911 658 271	852 301 826	835 554 272
august	878 051 629	911 450 347	984 565 455	949 256 849	900 894 338	876 322 635
september	894 624 317	931 377 480	994 847 082	962 641 557	902 292 345	878 333 337
október	867 663 231	912 072 914	969 173 079	937 364 230	877 099 283	849 083 951
november	891 736 018	929 577 921	1 001 138 528	957 831 233	896 515 437	868 533 531
december	849 488 493	887 624 765	954 572 956	903 056 332	851 995 268	825 823 470

mesiac/rok	Výdavky na dávku materská – ženy prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	32 392 907,84	34 494 752,04	36 397 378,04	38 785 914,24	36 164 399,84	34 475 670,48
február	32 408 176,48	34 153 878,60	36 245 555,88	38 413 304,04	35 284 350,40	33 990 559,60
marec	29 064 645,64	31 856 821,88	32 987 866,04	34 037 743,44	31 633 755,04	31 561 708,32
apríl	32 064 600,12	33 296 705,24	35 952 370,96	36 593 572,04	34 171 012,68	33 369 803,68
máj	31 430 696,60	32 602 425,60	35 476 618,68	35 363 897,60	33 224 346,24	32 417 983,84
jún	33 480 792,36	34 982 916,28	37 721 484,88	36 975 669,28	34 663 604,44	33 723 677,56
júl	33 091 796,72	34 719 123,08	37 657 401,40	36 466 330,84	34 092 073,04	33 422 170,88
august	35 122 065,16	36 458 013,88	39 382 618,20	37 970 273,96	36 035 773,52	35 052 905,40
september	35 784 972,68	37 255 099,20	39 793 883,28	38 505 662,28	36 091 693,80	35 133 333,48
október	34 706 529,24	36 482 916,56	38 766 923,16	37 494 569,20	35 083 971,32	33 963 358,04
november	35 669 440,72	37 183 116,84	40 045 541,12	38 313 249,32	35 860 617,48	34 741 341,24
december	33 979 539,72	35 504 990,60	38 182 918,24	36 122 253,28	34 079 810,72	33 032 938,80

Výdavky na dávku materská – muži (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na dávku materská – muži v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	10 220 585	10 335 049	8 666 608	9 061 571	8 860 057	6 708 112
február	10 393 612	9 950 090	7 714 012	8 700 469	8 883 520	7 220 885
marec	8 936 156	9 654 758	6 855 366	7 382 616	7 350 428	6 748 925
apríl	9 900 981	9 202 481	7 285 966	7 595 838	7 768 338	7 362 129
máj	8 897 899	7 972 014	7 727 716	7 600 180	7 715 223	7 145 966
jún	9 427 242	8 611 671	8 642 176	7 725 679	7 926 638	7 403 153
júl	9 107 608	8 221 008	8 506 989	7 797 108	7 701 297	7 167 471
august	9 873 088	9 320 921	8 978 671	8 993 555	7 919 805	7 348 574
september	10 322 090	9 809 284	9 201 550	9 740 070	7 312 537	7 081 525
október	10 233 191	9 061 490	8 986 799	9 741 904	7 045 902	6 871 851
november	10 339 080	9 199 959	9 195 816	9 786 127	7 328 162	6 656 414
december	10 400 016	8 772 141	8 505 986	8 925 707	6 781 556	6 404 670

mesiac/rok	Výdavky na dávku materská – muži prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	408 823,40	413 401,96	346 664,32	362 462,84	354 402,28	268 324,48
február	415 744,48	398 003,60	308 560,48	348 018,76	355 340,80	288 835,40
marec	357 446,24	386 190,32	274 214,64	295 304,64	294 017,12	269 957,00
apríl	396 039,24	368 099,24	291 438,64	303 833,52	310 733,52	294 485,16
máj	355 915,96	318 880,56	309 108,64	304 007,20	308 608,92	285 838,64
jún	377 089,68	344 466,84	345 687,04	309 027,16	317 065,52	296 126,12
júl	364 304,32	328 840,32	340 279,56	311 884,32	308 051,88	286 698,84
august	394 923,52	372 836,84	359 146,84	359 742,20	316 792,20	293 942,96
september	412 883,60	392 371,36	368 062,00	389 602,80	292 501,48	283 261,00
október	409 327,64	362 459,60	359 471,96	389 676,16	281 836,08	274 874,04
november	413 563,20	367 998,36	367 832,64	391 445,08	293 126,48	266 256,56
december	416 000,64	350 885,64	340 239,44	357 028,28	271 262,24	256 186,80

Príloha č. 9 Štatistické údaje k dávke otcovské v ČR

Počet prípadov výplaty otcovskej dávky

mesiac/rok	2019		2020		2021		2022		2023		2024	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
január	3 444	0	3 302	0	3 425	0	3 146	0	3 331	0	3 235	0
február	3 882	0	4 029	0	3 762	0	4 641	0	3 646	0	3 463	0
marec	3 853	0	4 232	0	4 105	0	4 663	0	3 922	0	3 138	0
apríl	4 090	0	2 986	0	3 484	0	3 753	2	3 206	0	3 555	0
máj	4 440	0	3 116	0	4 179	0	4 170	3	3 887	0	3 451	0
jún	3 802	0	4 491	0	4 134	0	4 322	0	3 777	1	3 208	0
júl	4 631	0	4 231	0	3 787	0	3 821	0	3 306	0	3 329	1
august	4 603	0	4 121	1	4 198	0	4 765	0	4 215	2	3 502	1
september	4 531	0	4 689	0	4 661	0	4 389	0	3 836	0	3 550	0
október	4 551	0	4 189	0	3 939	0	4 047	1	3 800	0	3 353	0
november	4 060	0	3 321	0	4 558	0	4 172	0	3 399	0	3 305	0
december	3 419	0	3 251	0	3 865	0	3 581	1	2 865	0	2 538	0

Výdavky na otcovskú dávku - muži (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na otcovskú dávku v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	18 231 183	18 563 141	20 013 902	23 635 822	43 220 583	44 668 701
február	21 186 841	23 513 788	22 615 670	53 453 880	47 949 404	49 648 910
marec	21 003 365	24 853 223	24 437 345	55 875 250	50 946 689	44 337 638
apríl	22 583 218	17 209 006	20 905 186	46 019 974	42 260 520	50 954 329
máj	24 487 328	17 953 893	25 151 446	51 325 620	51 943 322	49 285 646
jún	21 255 884	26 380 910	25 169 986	54 414 950	51 109 650	47 143 923
júl	25 730 121	24 956 308	22 993 749	48 094 529	44 412 828	48 308 414
august	26 079 124	24 463 954	25 877 910	60 761 592	58 193 539	52 467 937
september	25 283 218	27 954 289	28 452 081	56 058 640	52 755 994	52 617 567
október	25 448 200	24 514 894	24 025 755	51 735 601	51 944 610	49 612 357
november	22 873 790	19 680 080	28 048 311	54 003 853	46 891 730	48 316 926
december	19 130 085	19 181 152	23 789 503	45 711 652	38 774 253	37 825 839

mesiac/rok	Výdavky na otcovskú dávku prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	729 247,32	742 525,64	800 556,08	945 432,88	1 728 823,32	1 786 748,04
február	847 473,64	940 551,52	904 626,80	2 138 155,20	1 917 976,16	1 985 956,40
marec	840 134,60	994 128,92	977 493,80	2 235 010,00	2 037 867,56	1 773 505,52
apríl	903 328,72	688 360,24	836 207,44	1 840 798,96	1 690 420,80	2 038 173,16
máj	979 493,12	718 155,72	1 006 057,84	2 053 024,80	2 077 732,88	1 971 425,84
jún	850 235,36	1 055 236,40	1 006 799,44	2 176 598,00	2 044 386,00	1 885 756,92
júl	1 029 204,84	998 252,32	919 749,96	1 923 781,16	1 776 513,12	1 932 336,56
august	1 043 164,96	978 558,16	1 035 116,40	2 430 463,68	2 327 741,56	2 098 717,48
september	1 011 328,72	1 118 171,56	1 138 083,24	2 242 345,60	2 110 239,76	2 104 702,68
október	1 017 928,00	980 595,76	961 030,20	2 069 424,04	2 077 784,40	1 984 494,28
november	914 951,60	787 203,20	1 121 932,44	2 160 154,12	1 875 669,20	1 932 677,04
december	765 203,40	767 246,08	951 580,12	1 828 466,08	1 550 970,12	1 513 033,56

Výdavky na otcovskú dávku - ženy (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na otcovskú dávku – ženy v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0	0	0	0	0	0
február	0	0	0	0	0	0
marec	0	0	0	0	0	0
apríl	0	0	0	17 598	0	0
máj	0	0	0	28 126	0	0
jún	0	0	0	0	13 720	0
júl	0	0	0	0	0	10 444
august	0	7 518	0	0	22 120	19 880
september	0	0	0	0	0	0
október	0	0	0	13 342	0	0
november	0	0	0	0	0	0
december	0	0	0	21 042	0	0

mesiac/rok	Výdavky na otcovskú dávku – ženy prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
február	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
marec	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
apríl	0,00	0,00	0,00	703,92	0,00	0,00
máj	0,00	0,00	0,00	1 125,04	0,00	0,00
jún	0,00	0,00	0,00	0,00	548,80	0,00
júl	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	417,76
august	0,00	300,72	0,00	0,00	884,80	795,20
september	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
október	0,00	0,00	0,00	533,68	0,00	0,00
november	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
december	0,00	0,00	0,00	841,68	0,00	0,00

Príloha č. 10 Štatistické údaje k predčasnému dôchodku v ČR

Počet predčasných starobných dôchodcov

mesiac/rok	2022	2023	2024
január	670 144	684 829	734 545
február	670 680	684 244	739 008
marec	671 147	687 495	746 171
apríl	671 658	691 753	750 464
máj	672 332	695 955	752 243
jún	673 049	696 835	754 362
júl	674 432	702 522	757 490
august	675 489	711 461	759 475
september	676 441	716 310	760 990
október	677 036	721 758	761 544
november	678 148	726 217	762 213
december	680 130	732 612	762 483

Výdavky na predčasné starobné dôchodky (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na predčasné starobné dôchodky v Kč		
	2022	2023	2024
január	9 573 140 646	11 773 424 910	13 584 542 996
február	9 586 601 499	11 769 485 384	13 688 562 458
marec	9 597 863 231	11 843 793 140	13 839 363 549
apríl	9 608 593 493	11 936 632 535	13 933 757 443
máj	9 623 313 733	12 023 318 972	13 975 235 466
jún	10 216 594 342	12 531 577 782	14 026 241 083
júl	10 243 126 608	12 651 939 617	14 097 763 610
august	10 263 892 205	12 839 924 008	14 144 926 983
september	10 683 982 966	12 944 162 069	14 181 739 483
október	10 698 239 025	13 054 196 345	14 196 992 064
november	10 721 192 803	13 146 622 869	14 214 292 052
december	10 760 311 904	13 282 756 177	14 224 095 973

mesiac/rok	Výdavky na predčasné starobné dôchodky prepočítané na Eur		
	2022	2023	2024
január	382 925 625,84	470 936 996,40	543 381 719,84
február	383 464 059,96	470 779 415,36	547 542 498,32
marec	383 914 529,24	473 751 725,60	553 574 541,96
apríl	384 343 739,72	477 465 301,40	557 350 297,72
máj	384 932 549,32	480 932 758,88	559 009 418,64
jún	408 663 773,68	501 263 111,28	561 049 643,32
júl	409 725 064,32	506 077 584,68	563 910 544,40
august	410 555 688,20	513 596 960,32	565 797 079,32
september	427 359 318,64	517 766 482,76	567 269 579,32
október	427 929 561,00	522 167 853,80	567 879 682,56
november	428 847 712,12	525 864 914,76	568 571 682,08
december	430 412 476,16	531 310 247,08	568 963 838,92

Počet starobných dôchodcov

mesiac/rok	2022	2023	2024
január	2 373 341	2 370 084	2 369 684
február	2 368 706	2 361 075	2 368 045
marec	2 364 429	2 359 285	2 370 334
apríl	2 363 408	2 359 335	2 372 573
máj	2 362 700	2 361 298	2 372 083
jún	2 363 406	2 358 367	2 372 483
júl	2 365 077	2 359 719	2 374 672
august	2 366 638	2 364 879	2 374 551
september	2 367 780	2 365 668	2 373 840
október	2 366 576	2 367 291	2 371 230
november	2 366 696	2 368 187	2 369 329
december	2 367 185	2 371 241	2 366 799

Výdavky na starobné dôchodky (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na starobné dôchodky v Kč		
	2022	2023	2024
január	37 570 964 492	45 221 419 942	47 626 958 215
február	37 807 242 739	45 521 096 923	49 607 718 264
marec	38 586 867 926	46 568 071 235	48 684 219 287
apríl	37 855 339 810	45 678 621 389	48 573 896 997
máj	37 269 130 969	44 982 893 451	48 609 920 577
jún	40 376 210 496	49 924 426 971	47 876 865 205
júl	40 391 860 742	46 009 889 173	48 658 448 138
august	40 379 823 518	48 502 067 762	49 441 103 667
september	42 797 503 993	47 797 637 422	47 697 259 967
október	41 346 206 715	46 978 653 582	49 335 711 058
november	42 176 126 427	48 757 771 981	48 471 045 496
december	43 533 213 384	48 545 493 583	50 153 671 161

mesiac/rok	Výdavky na starobné dôchodky prepočítané na Eur		
	2022	2023	2024
január	1 502 838 579,70	1 808 856 797,68	1 905 078 328,61
február	1 512 289 709,56	1 820 843 876,93	1 984 308 730,55
marec	1 543 474 717,05	1 862 722 849,42	1 947 368 771,47
apríl	1 514 213 592,40	1 827 144 855,55	1 942 955 879,86
máj	1 490 765 238,76	1 799 315 738,05	1 944 396 823,08
jún	1 615 048 419,84	1 996 977 078,83	1 915 074 608,19
júl	1 615 674 429,68	1 840 395 566,90	1 946 337 925,51
august	1 615 192 940,72	1 940 082 710,50	1 977 644 146,70
september	1 711 900 159,70	1 911 905 496,87	1 907 890 398,69
október	1 653 848 268,60	1 879 146 143,26	1 973 428 442,34
november	1 687 045 057,10	1 950 310 879,23	1 938 841 819,85
december	1 741 328 535,36	1 941 819 743,32	2 006 146 846,44

Počet zastavených predčasných starobných dôchodkov z dôvodu, že dôchodca pracuje

mesiac/rok	2022	2023	2024
január	220	478	43 506
február	200	1 418	48 084
marec	164	5 344	47 388
apríl	136	9 564	45 928
máj	125	12 198	44 106
jún	111	15 485	41 738
júl	102	24 208	39 187
august	91	28 061	37 563
september	76	29 787	36 115
október	86	36 409	34 999
november	85	40 931	33 955
december	170	43 567	32 969

Príloha č. 11 Štatistické údaje k dávke v nezamestnanosti v ČR

Počet uchádzačov o zamestnanie ktorí poberali podporu v nezamestnanosti

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	95 408	93 247	107 856	90 021	93 497	100 142
február	92 893	90 396	105 715	88 608	91 450	99 824
marec	82 480	82 942	96 783	81 832	83 876	92 567
apríl	71 734	92 898	88 021	75 336	74 709	85 128
máj	69 634	96 914	81 147	72 449	71 911	82 950
jún	67 957	93 429	75 234	70 769	70 260	79 955
júl	76 517	97 179	78 390	76 836	76 387	87 469
august	77 462	93 385	78 888	78 960	77 791	88 591
september	70 737	85 540	74 957	74 566	73 355	84 167
október	69 127	85 919	72 686	74 139	73 658	83 885
november	71 467	88 781	73 463	76 445	76 986	86 128
december	81 579	97 575	82 281	84 327	86 347	93 403

Počet uchádzačov o zamestnanie ktorí poberali podporu v nezamestnanosti v maximálnej výške

mesiac/rok	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	1 066	935	592	808	844	1 297
február	1 666	1 622	1 152	1 394	1 487	2 259
marec	1 949	1 976	1 587	1 713	1 886	2 808
apríl	2 485	3 414	2 147	2 298	2 392	3 430
máj	2 849	4 167	2 513	2 708	2 894	3 828
jún	2 900	4 083	2 712	2 959	3 136	3 851
júl	3 471	4 178	3 227	3 417	3 623	4 371
august	3 685	3 979	3 518	3 654	3 868	4 492
september	3 467	3 699	3 480	3 513	3 734	4 237

október	3 526	3 744	3 592	3 468	3 819	4 290
november	3 612	3 829	3 562	3 560	3 974	4 398
december	3 771	4 073	3 799	3 647	4 148	4 479

Výdavky na podporu v nezamestnanosti (v Kč a prepočet na Eur)

mesiac/rok	Výdavky na podporu v nezamestnanosti v Kč					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	684 824 229	732 425 696	908 919 750	806 872 796	888 979 739	1 001 939 325
február	818 740 070	883 699 133	1 035 878 570	950 059 113	1 010 151 241	1 190 529 595
marec	805 039 194	848 173 926	1 031 468 110	950 325 942	1 024 954 983	1 201 429 669
apríl	716 741 942	738 233 976	920 832 544	814 926 826	885 614 353	1 117 189 547
máj	622 924 609	917 042 453	825 522 693	799 476 886	812 001 390	1 026 876 360
jún	604 057 415	1 034 991 171	769 725 470	749 438 283	787 657 403	1 001 141 897
júl	595 053 769	957 718 040	716 021 717	725 016 726	777 394 919	996 017 132
august	666 620 220	964 891 343	778 342 268	813 747 185	871 558 655	1 065 133 383
september	698 753 061	945 193 498	802 688 490	879 414 002	883 190 878	1 118 648 310
október	648 347 242	846 051 115	741 457 626	798 680 758	850 404 787	1 071 501 325
november	642 975 889	826 480 448	746 976 556	794 798 074	846 354 410	1 057 716 140
december	640 329 028	871 617 373	728 618 670	801 618 227	854 823 876	1 054 989 467

mesiac/rok	Výdavky na podporu v nezamestnanosti prepočítané na Eur					
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
január	27 392 969,16	29 297 027,84	36 356 790,00	32 274 911,84	35 559 189,56	40 077 573,00
február	32 749 602,80	35 347 965,32	41 435 142,80	38 002 364,52	40 406 049,64	47 621 183,80
marec	32 201 567,76	33 926 957,04	41 258 724,40	38 013 037,68	40 998 199,32	48 057 186,76
apríl	28 669 677,68	29 529 359,04	36 833 301,76	32 597 073,04	35 424 574,12	44 687 581,88
máj	24 916 984,36	36 681 698,12	33 020 907,72	31 979 075,44	32 480 055,60	41 075 054,40
jún	24 162 296,60	41 399 646,84	30 789 018,80	29 977 531,32	31 506 296,12	40 045 675,88
júl	23 802 150,76	38 308 721,60	28 640 868,68	29 000 669,04	31 095 796,76	39 840 685,28
august	26 664 808,80	38 595 653,72	31 133 690,72	32 549 887,40	34 862 346,20	42 605 335,32
september	27 950 122,44	37 807 739,92	32 107 539,60	35 176 560,08	35 327 635,12	44 745 932,40
október	25 933 889,68	33 842 044,60	29 658 305,04	31 947 230,32	34 016 191,48	42 860 053,00
november	25 719 035,56	33 059 217,92	29 879 062,24	31 791 922,96	33 854 176,40	42 308 645,60
december	25 613 161,12	34 864 694,92	29 144 746,80	32 064 729,08	34 192 955,04	42 199 578,68

Maximálna výška podpory v nezamestnanosti (v Kč a prepočet na Eur)

Rok	Suma v Kč
2019	18 111
2020	19 389
2021	20 533
2022	21 487
2023	22 798
2024	24 608

Rok	Suma prepočítaná na Eur
2019	724,44
2020	775,56
2021	821,32
2022	859,48
2023	911,92
2024	984,32