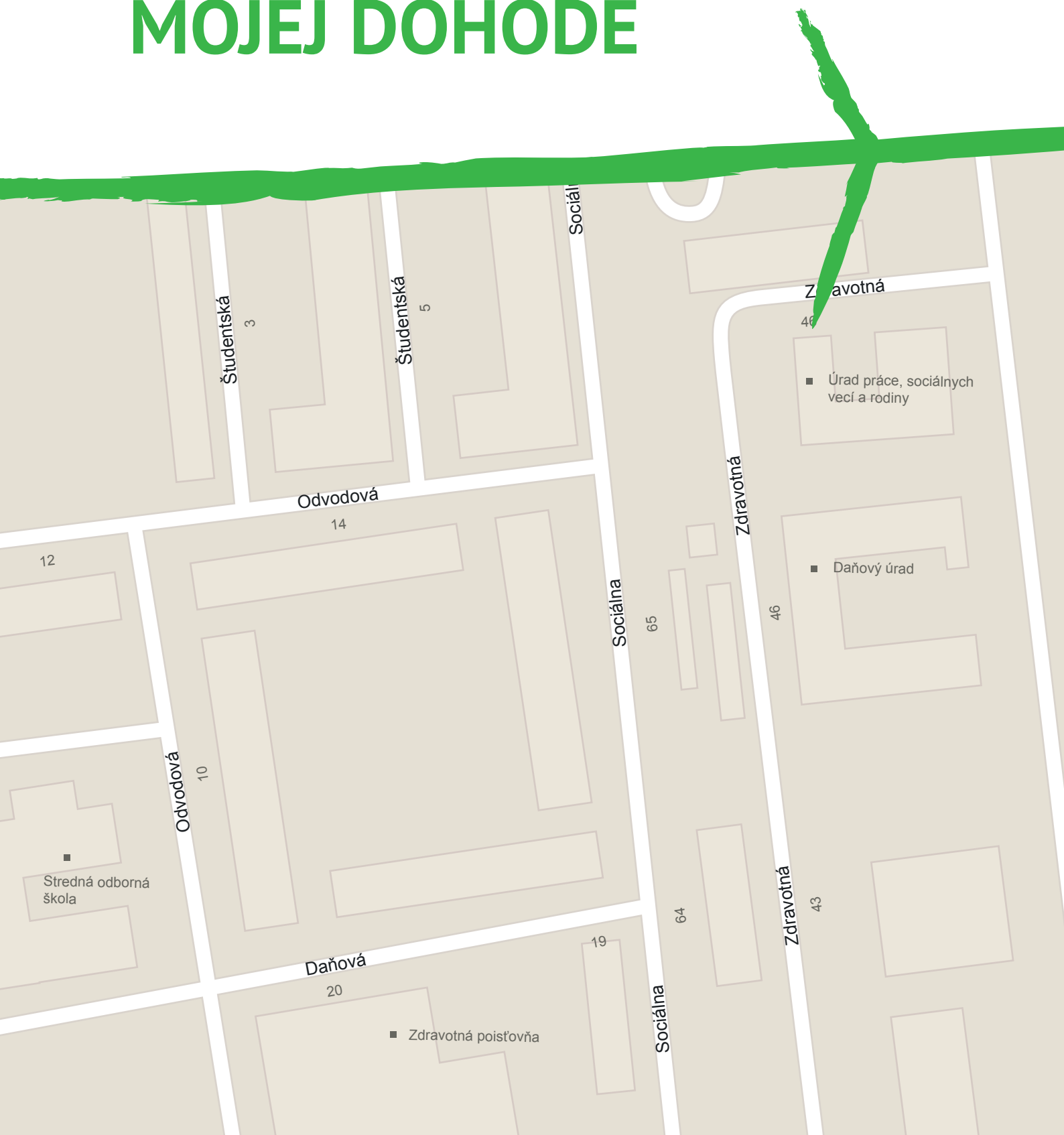


Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

Študentská rada stredných škôl Slovenskej republiky

Študentská rada vysokých škôl

AKO SA NESTRATIŤ V MOJEJ DOHODE



OBSAH

ÚVOD DO PROBLEMATIKY	1
DEFINOVANIE KLÚČOVÝCH POJMOV	3
ZMENY V PRÁCI NA DOHODU OD 1. JANUÁRA 2013	5
ZVÝHODNENIE DOHÔD ŠTUDENTOV ALEBO VÝNIMKA Z POVINNÉHO POISTENIA U DOHODÁROV - ŠTUDENTOV	6
TABUĽKA	8
ROZSAH ZVÝHODNENIA DOHÔD ŠTUDENTOV	8
PREČO „LEN VS. AŽ“ TAKÉTO ZVÝHODNENIE?	9
EŠTE SOM NESKONČIL	10
SPOLUPRÁCA	10
VZOROVÉ DOKUMENTY	11



ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Odvody sú platby poistného do povinného sociálneho a zdravotného poistenia. Podnikatelia si ich platia sami; v prípade zamestnancov ich platí zo mzdy z väčšej časti za daného zamestnanca jeho zamestnávateľ, z menšej časti ich platí zamestnanec sám.

Sociálne poistenie je povinné verejnoprávne poistenie. Poistenec (zamestnanec) a jeho zamestnávateľ sú povinní platiť poistné (odvody) a poistenec, ak splní podmienky stanovené zákonom o sociálnom poistení má nárok na výplatu dávok, napr. dôchodkov, ktorého úlohou je ochrániť poistených občanov pred rizikami v dôsledku sociálnych udalostí akými sú staroba, nemoc, a strata živiteľa. Právne ho ustanovuje Zákon o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Sociálne poistenie je v zásade konštruované ako povinné zákonné poistenie. Okrem povinného poistenia, zákon o sociálnom poistení umožňuje aj dobrovoľné poistenie a to konkrétne v systéme nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Filozofia právnej úpravy systému sociálneho poistenia vychádza predovšetkým z kombinácie princípu zásluhovosti a princípu solidarity.

Druhy sociálneho poistenia:

1) **Nemocenské poistenie** je druh sociálneho poistenia. Je to poistenie pre prípad straty alebo zníženia príjmu zo zárobkovej činnosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva, materstva alebo potreby ošetrovania blízkej osoby. (Nemocenské dávky: nemocenské, materské, ošetrovné, vyrovnávacía dávka).

2) **Dôchodkové poistenie** má 2 podsystémy:

a) **starobné poistenie** ako poistenie na zabezpečenie príjmu v starobe a pre prípad úmrtia (zahŕňa: starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok, sirotsky dôchodok),

b) **invalidné poistenie** ako poistenie pre prípad poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť v dôsledku dlhodobu nepriaznivého zdravotného stavu poistenca a pre prípad úmrtia. (zahŕňa: invalidný dôchodok, vdovský dôchodok, vdovecký dôchodok, sirotsky dôchodok).

3) **Poistenie v nezamestnanosti** je poistenie pre prípad straty príjmu z činnosti zamestnanca v dôsledku nezamestnanosti a na zabezpečenie príjmu v dôsledku nezamestnanosti. Poistenec má nárok na **dávku v nezamestnanosti**. Nárok na dávku, po splnení všetkých podmienok na priznanie, vzniká odo dňa zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie a zaniká uplynutím šiestich mesiacov, resp. štyroch mesiacov. Toto obdobie je označované ako **podporné obdobie v nezamestnanosti**.

4) **Garančné poistenie** je poistenie pre prípad platobnej neschopnosti zamestnávateľa na uspokojovanie nárokov zamestnanca a na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom do základného fondu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie. **Nárok na dávku garančného poistenia** má zamestnanec garančne poisteného zamestnávateľa, ak sa takýto zamestnávateľ stal platobne neschopný a nemôže uspokojiť nároky tohto zamestnanca, ktoré sú taxatívne ustanovené v zákone o sociálnom poistení.

5) **Úrazové poistenie** je to povinné poistenie zamestnávateľa, ktoré ho má ochraňovať pred rizikom ekonomickej záťaže pre prípad jeho zodpovednosti za škodu vzniknutú v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania jeho zamestnancom. (zahŕňa 13 úrazových dávok: úrazový príplatok, úrazová renta, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová

renta, jednorazové odškodnenie, pracovná rehabilitácia – vecná dávka, rehabilitačné, rekvalifikácia – vecná dávka, rekvalifikačné, náhrada za bolesť, náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia, náhrada nákladov spojených s liečením, náhrada nákladov spojených s pohrebom).

DEFINOVANIE KLÚČOVÝCH POJMOV

Daň z príjmov fyzickej osoby je na Slovensku popri dani z príjmov právnickej osoby druhá súčasť dane z príjmov. Je to štátna priama daň vzťahujúca sa na (takmer) všetky príjmy fyzických osôb. Predmetom dane sú v zásade všetky príjmy resp. výnosy danej fyzickej osoby okrem výnimiek, ktoré sú výslovne uvedené v zákone (vyňaté sú napr. dividendy, inými slovami na Slovensku teda neexistuje tzv. “dividendová daň”). Zákon príjmy, ktoré sú predmetom dane, z “technických” i tradičných dôvod člení na 4 skupiny (existujú medzi nimi rozdiely pri vyberaní dane a pri zisťovaní základu dane):

- A) príjmy zo závislej činnosti,
- B) príjmy z podnikania, z inej samostatnej zárobkovej činnosti a z prenájmu, z použitia diela a umeleckého výkonu
- C) príjmy z kapitálového majetku
- D) ostatné príjmy

Nezdaniteľné časti základu dane je to časť mzdy, ktorá je oslobodená od platenia daní, resp. je to čiastka, o ktorú sa znižuje základ dane (základ dane predstavuje príjem znížený o poistné na zdravotné poistenie a sociálne poistenie). Podľa zákona o dani z príjmov je možné uplatniť nezdaniteľnú časť základu dane:

- na daňovníka (max. 3 735,94 € ročne za rok 2013)
- na manželku/manžela (až na konci roka, tiež max. 3 735,94 € ročne za rok 2013)

- *vzdaňovacích obdobiach 2013 až 2016 aj na dobrovoľné starobné dôchodkové sporenie do výšky 2 % základu dane daňovníka, najviac však 2 % zo 60-násobku priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa zisťuje základ dane. (V prípade zisťovania maximálnej hranice pre uplatnenie tejto nezdaniteľnej časti v roku 2013 to bude priemerná mesačná mzda zistená za rok 2011 v roku 2012, t. j. **suma 786 €.**)*

Pracovný pomer je základný typ pracovnoprávneho vzťahu založeného podľa Zákonníka práce na základe pracovnej zmluvy. Upravený je v §41 a nasl. Zákonníka práce. Je zmluvný a záväzkový vzťah, v ktorom sa zamestnanec zaväzuje vykonávať prácu pre zamestnávateľa na dohodnutom mieste a podľa jeho pokynov. Zamestnávateľ sa zaväzuje vyplácať zamestnancovi mzdu, vytvárať mu vhodné pracovné podmienky a podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Pracovný pomer sa na základe pracovnej zmluvy definuje na dobu neurčitú alebo dobu určitú.

Dohody prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú dohody, ktorými sa zakladajú pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce iné než pracovný pomer. Upravené sú v § 223 a nasl. Zákonníka práce. Sú to: dohoda o vykonaní práce; dohoda o pracovnej činnosti; dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študenta môže podľa Zákonníka práce vykonávať iba osoba, ktorá má status žiaka na strednej škole alebo študenta denného štúdia na vysokej škole a ktorá nedovŕšila 26 rokov veku. Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku.

Študent môže pre zamestnávateľa odpracovať maximálne 20 hodín týždenne v priemere; priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

Dohodu o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný uzatvoriť písomne, inak je neplatná. V dohode musí byť uvedené: dohodnutá práca, dohodnutá odmena za vykonanú prácu, dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára. Jedno vyhotovenie dohody o brigádnickej práci študentov je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

Dohoda o brigádnickej práci študentov sa uzatvára na určitú dobu, prípadne na neurčitý čas. V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia. Neoddeliteľnou súčasťou dohody je potvrdenie štatútu študenta; to neplatí, ak sa dohoda uzatvára v období od skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka. Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len pre prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer. Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom bola písomná výpoveď doručená.

Vymeriavací základ je príjem zamestnanca dosiahnutý v rozhodujúcom období.

ZMENY V PRÁCI NA DOHODU OD 1. JANUÁRA 2013

Výraznou zmenou je, že na prácu vykonávanú na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahujú aj niektoré ustanovenia Zákonníka práce, ktoré sa doteraz vzťahovali len na pracovný pomer, napríklad aj časť právnej úpravy pracovného času. Z toho vyplýva najmä nárok zamestnanca na prestávku na jedenie a odpočinok v trvaní 30 minút, v prípade ak jeho pracovná zmena trvá viac ako 6 hodín (u mladistvého zamestnanca, ak pracovná zmena trvá viac ako 4 a ½ hodiny) , a nárok na nepretržitý denný odpočinok v trvaní minimálne 12 hodín, u mladistvého zamestnanca minimálne

14 hodín v priebehu 24 hodín, nárok na nepretržitý odpočinok v týždni v rozsahu dvoch po sebe nasledujúcich dní, zákaz nariadiť prácu na dni pracovného pokoja. Pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 12 hodín a u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín nesmie presiahnuť 8 hodín. Vzhľadom na povahu prác vykonávaných mimo pracovného pomeru zamestnávateľ **nemôže nariadiť** ani dohodnúť so zamestnancom **pracovnú pohotovosť** ani **prácu nadčas**.

Na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahuje **garancia minimálnej mzdy** (minimálna hodinová mzda 1,941 eur). S účinnosťou k 01.01.2013 sa mení aj zákon o sociálnom poistení, ktorý upravuje jednotlivé odvodové povinnosti.

ZVÝHODNENIE DOHÔD ŠTUDENTOV ALEBO VÝNIMKA Z POVINNÉHO POISTENIA U DOHODÁROV - ŠTUDENTOV

Žiak strednej školy do 18 rokov - ak nezarobí viac ako 66 eur mesačne, odvody neplatí (zamestnávateľ odvedie 1,05 % - úrazové poistenie sadzbou 0,8 % z vymeriavacieho základu a garančné poistenie sadzbou 0,25 % z vymeriavacieho základu).

Žiak strednej školy od 18 rokov, študent vysokej školy do 26 rokov - platí to isté ako v prípade žiaka strednej školy do 18 rokov s tým rozdielom, že hranica odvodového zvýhodnenia je posunutá do 155 eur hrubého mesačného príjmu.

Ak je jeho mesačný príjem vyšší, zaplatí žiak/študent odvody na starobné poistenie (sadzba 4 %) a invalidné poistenie (sadzba 3 %) v celkovej výške 7 % z hrubej mzdy

zniženej o sumu nepodliehajúcu povinnému poisteniu (66 eur/ 155 eur). Zamestnávateľ odvedie ďalších 1,05 % z celého príjmu a 21,75 % z príjmu nad 66 eur/nad 155 eur.

Zvýhodnené sadzby odvodov pre príjmy do 66 eur/155 eur si žiak/študent môže uplatniť iba u jedného zamestnávateľa v kalendárnom mesiaci a to prostredníctvom čestného prehlásenia. Ak dohodár určí (vystaví súčasne viac ako jedno čestné prehlásenie) viacero dohôd na kalendárny mesiac, hrozí mu od Sociálnej poisťovne pokuta.

Zurčenej dohody v prípade nepresiahnutia príjmu nad hraničnú sumu (sumu nepodliehajúcu povinnému poisteniu) dohodár nebude nemocensky poistený, dôchodkovo poistený a poistený v nezamestnanosti. Dohodár ako zamestnanec v tomto prípade **nebude platiť sociálne poistenie**. Bude sa považovať naďalej za zamestnanca len na účely úrazového a garančného poistenia uhrádzaného zamestnávateľom.

TABUĽKA

Hrubý mesačný príjem nepresahuje sumu nepodliehajúcu povinnému poisteniu	
Odvody dohodára:	Odvody zamestnávateľa:
0 eur	1,05 % z vymeriavacieho základu

Hrubý mesačný príjem presahuje sumu nepodliehajúcu povinnému poisteniu	
Odvody dohodára: (príjem nad 66 eur/ 155 eur)	Odvody zamestnávateľa:
7 % z vymeriavacieho základu a to:	1,05 % z vymeriavacieho základu (úrazové a garančné poistenie)
4 % starobné poistenie 3% invalidné poistenie	21,75 % z príjmu nad 66 eur/155 eur (starobné a invalidné poistenie študenta)

ROZSAH ZVÝHODNENIA DOHÔD ŠTUDENTOV

Dohodári, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť na základe dohody o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti, ktorí sú pravidelne mesačne odmeňovaní a nepoberajú starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok po dovŕšení dôchodkového

veku a invalidný výsluhový dôchodok, sú povinne poistení na dôchodkové poistenie, nemocenské poistenie a poistenie v nezamestnanosti, z čoho im a ich zamestnávateľom vyplýva povinnosť platiť plné poistné na sociálne poistenie. Na rozdiel od študentov, ostatní dohodári nemajú možnosť si určiť jednu dohodu, z ktorej nebudú poistení na sociálne poistenie, vrátane možného odpočtu sumy 66/155 eur z vymeriavacieho základu na platenie poistného (odvodov). Okrem uvedeného študenti, na rozdiel od ostatných dohodárov, nie sú povinní platiť poistné na zdravotné poistenie.

PREČO „LEN VS. AŽ“ TAKÉTO ZVÝHODNENIE?

V kontexte brigádnických prác žiakov stredných škôl a/alebo študentov vysokých škôl je potrebné zohľadňovať viacero faktorov, napr. žiak strednej školy do 18 rokov nemôže s ohľadom na svoju neplnoletosť a rovnako i podľa všeobecne záväzných právnych predpisov vykonávať práce ako osoby plnoleté (práca s bremenami, práca v škodlivom prostredí a iné). Rovnako je potrebné prihliadať na fakt, že počas štúdia je prioritnou úlohou žiaka/študenta venovať sa povinnostiam vyplývajúcim zo štúdia a tým zvyšovať, skvalitňovať rozsah kompetencií potrebných pre svoju budúcu prácu. Výpočet súm nepodliehajúcim povinnému poisteniu sa zakladá na relevantných číslach – zvýhodnenie dohôd žiakov stredných škôl do 18 rokov (66 eur) je založený na výške priemerného zárobku dohodárov do 18 rokov v predchádzajúcich rokoch. Suma 155 eur je založená na výpočte: počet mesačne možných odpracovaných hodín dohodárom (cca 80 hodín) v násobku s minimálnou hodinovou mzdou (1,941eur/hod.) ustanovenou nariadením vlády č. 326/2012 Z. z. ktorým sa ustanovuje suma minimálnej mzdy na rok 2013, účinnosť nariadenia od 1. januára 2013. Samozrejme sa prihliada i na skutočnosť regionálnych rozdielov v princípe vzájomnej solidarity – zatiaľ čo má dohodár na západnom Slovensku mzdu vyššiu ako je priemerná mzda dohodára, tento má na území východného Slovensku mzdu nižšiu ako je suma 155 eur.

EŠTE SOM NESKONČIL

Pokiaľ študent - dohodár zarobí ročne menej ako je suma nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a nezdaniteľnej časti základu dane na dobrovoľné starobné dôchodkové sporenie (v prípade splnenia podmienok aj nezdaniteľnej časti základu dane na manželku) môže si tieto uplatniť vo svojom daňovom priznaní (ročnom zúčtovaní, ktoré vykonáva zamestnávateľ). Uplatnením nezdaniteľných častí základu dane môže študentovi vzniknúť daňový preplatok, ktorý študentovi správca dane (zamestnávateľ) vráti.

SPOLUPRÁCA

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky; Študentská rada vysokých škôl a Študentská rada stredných škôl Slovenskej republiky sa dohodli na vzájomnej spolupráci a vytvorili tak sociálne partnerstvo, ktoré je zakotvené i v dvoch spoločných memorandách (Memorandum o spolupráci; Memorandum o zásadách právnej úpravy povinného dôchodkového poistenia fyzických osôb v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 227 Zákonníka práce). Vďaka tejto spolupráci sa študenti aktívne zapoja do tvorby a pripomienkovania legislatívnych zmien rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny. Vypracoval:

VZOROVÉ DOKUMENTY

DOHODA O BRIGÁDNICKEJ PRÁCI ŠTUDENTOV

(v zmysle § 227 a § 228 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

Zamestnávateľ:
sídlo:
IČO:
zapísaný v registri

.....
zastúpený:

a

zamestnanec:
trvalé bydlisko:
dátum nar.: rodné číslo:

uzatvárajú túto
dohodu o brigádnickej práci študentov

za nasledujúcich podmienok:

1. Dohodnutá práca (druh pracovnej činnosti):
.....
2. Dohodnutá odmena za vykonanú prácu:
.....
3. Dohodnutý rozsah pracovného času:
.....
4. Dohoda sa uzatvára na dobu:
a) určitú do:
.....
b) neurčitú
.....
5. Odmena za vykonanú prácu je splatná:
.....
6. Spôsob skončenia dohody o pracovnej činnosti (§ 228 ods. 2 ZP):
.....
7. Na základe tejto dohody oboznámil zamestnávateľ zamestnanca s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na vykonávanú prácu a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
8. Zamestnávateľ sa zaväzuje vytvoriť pracovné podmienky zaisťujúce riadny a bezpečný výkon práce, zaplatiť dohodnutú odmenu a dodržiavať ostatné podmienky tak, ako boli dohodnuté.
9. Zamestnanec sa zaväzuje vykonať dohodnutú prácu osobne, riadne a včas a dodržiavať podmienky dohodnuté v súlade s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na jej výkon, najmä právne predpisy na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
10. Ostatné práva a povinnosti účastníkov tejto dohody sa riadia ustanoveniami Zákonníka práce a ostatnými pracovnoprávnymi predpismi.
11. Táto dohoda bola napísaná vo dvoch vyhotoveniach, z ktorých jedno prevzal zamestnanec a druhé zamestnávateľ.

V dňa

.....
zamestnanec

.....
zamestnávateľ

OZNÁMENIE A ČESTNÉ VYHLÁSENIE

(k dohode o brigádnickej práci študentov na účely uplatnenia práva podľa § 227a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z.)

Zamestnanec

Priezvisko:..... Meno:..... Titul:.....

Rodné číslo:.....

Adresa trvalého pobytu:.....

Určené zamestnávateľovi:

Názov:

Trvalý pobyt (v prípade zamestnávateľa, ktorý je fyzická osoba):.....

Sídlo (v prípade zamestnávateľa, ktorý je právnická osoba):.....

Oznamujem Vám, že dohodu o brigádnickej práci študentov, ktorú som s Vami uzatvoril(a) dňa, **určujem podľa § 227a** zákona č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. ako dohodu o brigádnickej práci študentov, na základe ktorej nebudem mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia po splnení podmienok ustanovených týmto zákonom.

Zároveň čestne vyhlasujem, že právo určiť dohodu o brigádnickej práci študentov podľa § 227a zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. si súčasne neuplatňujem u iného zamestnávateľa v tom istom kalendárnom mesiaci.

Čestne vyhlasujem, že pred podpísaním tohto vyhlásenia som sa oboznámil(a) s poučením, kto sa považuje za zamestnanca na účely dôchodkového poistenia podľa § 4 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, o podmienkach uplatňovania práva podľa § 227a zákona o sociálnom poistení a všetky skutočnosti, ktoré som uviedol(la) v tomto vyhlásení, sú pravdivé.

Uvedomujem si právne následky nepravdivého čestného vyhlásenia.

Dňa:

.....
vlastnoručný podpis

POUČENIE

Podľa § 4 ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) v znení účinnom od 1. januára 2013 zamestnanec na účely dôchodkového poistenia je aj fyzická osoba v právnom vzťahu, ktorý jej zakladá právo na nepravidelný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3, okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 227a, ak priemerný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 z tejto dohody nepresiahne sumu podľa odseku 5, žiaka strednej školy a študenta vysokej školy pri praktickom vyučovaní v období odbornej (výrobnej) praxe. Zamestnancom na účely dôchodkového poistenia je aj fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov, ktorý jej zakladá právo na pravidelný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3, okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov podľa § 227a, ak mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 z tejto dohody nepresiahne sumu podľa odseku 5.

Podľa § 4 odsek 5 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. maximálna suma mesačného príjmu a maximálna suma priemerného mesačného príjmu podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 z dohody o brigádnickej práci študentov určenej podľa § 227a je pre fyzickú osobu, ktorá nedovŕšila 18 rokov veku, suma vo výške 8,39 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky (ďalej len „štatistický úrad“) za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné na dôchodkové poistenie, a to až do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšila vek 18 rokov, inak suma vo výške 19,72 % priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej štatistickým úradom za rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa platí poistné na dôchodkové poistenie. Sumy podľa prvej vety sa zaokrúhľujú na celé euro nahor. Sumy podľa prvej vety na príslušný kalendárny rok sa ustanovia opatrením, ktoré vydá Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky podľa údajov štatistického úradu a vyhlási jeho úplné znenie uverejnením v Zbierke zákonov Slovenskej republiky najneskôr do 31. októbra kalendárneho roka predchádzajúceho príslušnému kalendárnemu roku.

Maximálna suma mesačného príjmu a maximálna suma priemerného mesačného príjmu na neplatenie poistného na dôchodkové poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity je v roku 2013:

- a) **suma 66 EUR** - pre žiakov a študentov do 18 rokov veku (vrátane celého kalendárneho mesiaca, v ktorom dovŕšil 18 rokov),
- b) **suma 155 EUR** - pre ostatných žiakov a študentov.

Podľa § 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov má právo na účely § 4 ods. 2 určiť dohodu o brigádnickej práci študentov, na základe ktorej nebude mať postavenie zamestnanca na účely dôchodkového poistenia, ak mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 z ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov nepresiahne sumu podľa § 4 ods. 5, ak jej právny vzťah zakladá právo na pravidelný mesačný príjem, alebo ak priemerný mesačný príjem podľa § 3 ods. 1 písm. a) a ods. 2 a 3 z ňou určenej dohody o brigádnickej práci študentov nepresiahne sumu podľa § 4 ods. 5, ak jej právny vzťah zakladá právo na nepravidelný príjem. **Fyzická osoba, ktorá si chce uplatniť právo na určenie dohody o brigádnickej práci študentov podľa prvej vety, je povinná určiť v jednom kalendárnom mesiaci najviac jednu dohodu o brigádnickej práci študentov.**

Fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov je povinná

- a) písomne informovať zamestnávateľa o uplatnení práva podľa § 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z.,
- b) písomne informovať zamestnávateľa o tom, že si u neho nebude ďalej uplatňovať právo podľa § 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z.,
- c) predložiť zamestnávateľovi písomné čestné vyhlásenie, že si právo podľa § 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. súčasne neuplatňuje u iného zamestnávateľa v tom istom kalendárnom mesiaci.

Právne účinky

- a) uplatnenia práva podľa § 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. nastanú odo dňa vzniku právneho vzťahu, ak uplatnenie práva podľa odseku 1 bolo zamestnávateľovi oznámené najneskôr v deň vzniku právneho vzťahu, inak od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo uplatnenie práva podľa odseku 1 zamestnávateľovi oznámené,
- b) ukončenia uplatňovania práva podľa § 227a ods. 1 zákona o sociálnom poistení v znení zákona č. 413/2012 Z.z. nastanú od prvého dňa kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo ukončenie uplatňovania práva podľa odseku 1 zamestnávateľovi oznámené.

Fyzickej osobe, ktorá určí viacero dohôd o brigádnickej práci študentov na jeden kalendárny mesiac podľa § 227a zákona o sociálnom poistení, Sociálna poisťovňa môže uložiť pokutu.

AKO SA NESTRATIŤ V MOJEJ DOHODE

Vypracoval

Andrej Barborka
prezident Študentskej rady stredných škôl SR

Spolupráca

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
Ministerstvo financií SR

Grafická úprava

Matúš Peciar

