

MATERSKÁ DOVOLENKA

MATERNITY LEAVE

Linda Ďurinová¹

<https://doi.org/10.24040/pros.07.05.2021.ssp.83-90>

Abstrakt

Cieľom článku je poskytnúť čitateľovi prehľad v špecifikách nastavenia materskej dovolenky v právnom poriadku Slovenskej republiky. Vyplácanie materskej dovolenky nie je automatické, hovoríme o dávke vyplácanej Sociálnou poisťovňou. Na vyplácanie materského musí každá osoba splniť stanovené podmienky, ktorým sa v článku venujeme. Článok je zameraný na ženu žiadajúcu materské, ktorá je v trvalom pracovnom pomere, príp. v ochrannnej dobe.

Kľúčové slová

Materská dovolenka, pracovný pomer, ochranná doba, matka, zamestnanec

Abstract

The aim of the article is provide to reader specific overview of maternity leave in legal order of Slovak Republic. Maternity leave is not automatic payment, it is benefit paid by Social Insurance of Slovak Republic. The payment of the maternity allowance is conditioned by the fulfillment of the set conditions, which we deal with in the article. The article is aimed at a woman requesting maternity leave who is in a permanent employment relationship, or during the protection period.

Keywords

Maternity leave, employment relationship, period of protection, mother, employee

Úvod

Materské je jedna z dávok vyplácaných zo systému nemocenského poistenia. Materské teda vypláca Sociálna poisťovňa a nie je vyplácané automaticky. Pre vyplácanie materského musí matka alebo otec dieťaťa splniť určité podmienky, ktoré sú uvedené v zákone o sociálnom poistení.

¹ PaedDr. Bc. Linda Ďurinová, študent externého štúdia Právnickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

V článku sa venujeme materskému vyplácanému matke, ktorej plynie nárok na vyplácanie z trvalého pracovného pomeru. Nárok na vyplácanie môže samozrejme plynúť aj otcovi, matke z dobrovoľného nemocenského poistenia, atď. Možností je skutočne viacero a pre obsiahlosť témy spracujeme len materské vyplácané matke, ktorej nárok plynie z trvalého pracovného pomeru, resp. je matka v ochranej lehote a na základe toho má nárok na materské.

Pre situáciu, ktorej sa v článku venujeme nie sú pre rok 2021 žiadne legislatívne zmeny. Samozrejmosťou je však medziročná zmena maximálnej výšky materského, ktorá sa vypočítava ako 75% denného vymeriavacieho základu z dvojnásobku priemernej výšky mzdy v roku 2020. V roku 2021 teda hovoríme o maximálnom materskom 1615,60€ pri 30-dňovom mesiaci a 1669,50€ pri 31-dňovom mesiaci. Maximálne materské teda získa poistenkyňa, ktorej príjem dosahoval 2184€ mesačne a viac.

V článku sa venujeme všeobecne materskému, výpočtu výšky, ktoré má matka vyplácané a počtu týždňov, počas, ktorých je materské vyplácané.

Nakoľko ide dnes o pomerne diskutovanú tému, keďže v čase pandémie mnoho zamestnávateľov prerušuje pracovné zmluvy je potrebné hovoriť o podmienkach vyplácania materského, aby sa budúce mamičky vedeli zorientovať v problematike.

Jadro

Materské je tak ako sme uviedli nemocenská dávka vyplácaná Sociálnou poisťovňou. Nárok na vyplácanie plyní zo zákona o sociálnom poistení. Materské je vyplácané po dobu 34, 37 alebo 43 týždňov.

- 34 týždňov pri pôrode jedného dieťaťa;
- 37 týždňov pri pôrode jedného dieťaťa osamelou matkou, avšak túto osamelosť musí preukázať po celú dobu poberania materského;
- 43 týždňov pokiaľ ide o narodenie dvojčiek, trojičiek,... vtedy hovoríme o viacpočetnom pôrode.

Materské je vyplácané vždy do konca mesiaca za predchádzajúci mesiac na účet v banke, ktorý matka uviedla priamo v žiadosti, resp. v hotovosti, pokiaľ tak bolo v žiadosti o poskytnutie materského uvedené.

Žiadosť nie je voľne dostupná v Sociálnej poisťovni, budúca matka pred nástupom na materskú dovolenku dostane vypísané tlačivo u svojho gynekológa. Lekár vypíše tlačivo, kde vyznačí aj termín nástupu na materskú dovolenku. Budúca matka však do tlačiva dopíše údaje ako: číslo účtu kam chce, aby jej bolo materské vyplácané, nemocenské poistenie, z ktorého si materské uplatňuje. Môže však nastať aj prípad, kedy je nemocenských poistení viacero a pre každé si budúca mamička vyžiada samostatné tlačivo. Tlačivo je potrebné doručiť zamestnávateľovi, ktorý odvádzal nemocenské poistenie, z ktorého sa nárok na materské uplatňuje. Daný zamestnávateľ následne tlačivo doplní, kde uvedie dátum nástupu na materskú dovolenku a tlačivo doručí príslušnej Sociálnej poisťovni.

Sociálna poisťovňa tlačivo spracuje a následne do 60 dní zašle poistenkyňi rozhodnutie. V prípade, ak Sociálna poisťovňa z akéhokoľvek dôvodu do 60 dní nerozhodne, musí o tom upovedomiť poistenkyňu a tak sa lehota na rozhodnutie predĺži o ďalších 60 dní. V praxi sa často stretávame s prípadmi, kedy je materské poistenkyňi zaslané a rozhodnutie dostane až následne.

V rozhodnutí je uvedené, či je alebo nie je priznané materské. Ďalším bodom rozhodnutia je, z ktorého nemocenského poistenia bude materské plynúť, ktorý deň je pre vyplácanie prvým a v akej výške je materské priznané. Výška je uvedená za jeden deň.

Pokiaľ poistenkyňa nesúhlasí s rozhodnutím je možné sa odvolať do 30 dní od doručenia rozhodnutia, v odvolaní je dôležité uviesť rozhodujúce skutočnosti na základe, ktorých poistenkyňa žiada o prehodnotenie rozhodnutia.

Materské sa vypláca 6 alebo 8 týždňov pred plánovaným termínom pôrodu. Štandardne ide o nástup na materskú dovolenku 6 týždňov pred plánovaným termínom pôrodu. Nástup na materskú dovolenku 8 týždňov pred termínom pôrodu je v prípade zdravotných komplikácií budúcej mamičky. V prípade, že ide o budúcu mamičku, ktorá bude v ochrannej dobe, nástup na materskú je 8 týždňov pre určeným termínom pôrodu.

Rozhodujúce obdobie je obdobie, z ktorého sa výška materského vypočítava. Pred zadefinovaním rozhodujúceho obdobia je potrebné uviesť, že prvou základnou podmienkou je mať nemocenské poistenie v dĺžke minimálne 270 dní počas posledných dvoch rokov pred dňom pôrodu (skutočný deň pôrodu, nie ten lekárom určený).

Ochranná lehota je obdobie počas, ktorého budúca mamička nemá nemocenské poistenie, ale zároveň bude mať nárok na materské. V takomto období môže byť žena 8 mesiacov pred určeným termínom pôrodu.

Ako príklad uvidíme budúcu mamičku s trvalým pracovným pomerom uzatvoreným na dobu určitú. Dobru určitú sme zvolili nakoľko sa v praxi čoraz častejšie u zamestnávateľov vyskytuje využívanie doby určitej v maximálnej možnej miere. Zamestnancov teda prijímajú na 1r dobu určitú, ktorú im následne predlžujú opäť na 1r doby určitej a až následne sa pristupuje k predlžovaniu na dobu neurčitú.

Dôležité je upozorniť aj na skutočnosť, že zamestnankyňa je povinná svoje tehotenstvo oznámiť zamestnávateľovi a to písomne. Tehotná žena je chránená Zákonníkom práce, z ktorého vyplýva, že nemôže napr. dostať výpoveď, musí byť preradená na pracovnú pozíciu, ktorá zodpovedá jej zdravotnému stavu – pokiaľ by mala napr. fyzicky náročnú prácu. Zamestnávateľovi sa štandardne oznamuje tehotenstvo samotné, predpokladaný termín pôrodu a nástupu na materskú dovolenku.

Tehotná žena sa dostáva aj do akejsi ochrannej lehoty v zamestnaní, počas ktorej nie je možné, aby dostala výpoveď zo strany zamestnávateľa. Na rôznych fórach a blogoch sa stretávame s tvrdením, že tehotná žena dostala výpoveď. Dané tvrdenia sa však nezakladajú na pravdivých informáciách keďže takéto riešenie zo strany zamestnávateľa nie je možné. Je však možné, že sa pracovný pomer ukončí dohodou o ukončení pracovného pomeru, výpoveďou zo strany zamestnanca a ukončením doby určitej – ide o nepredĺženie pracovnej zmluvy bez udania dôvodu (považujeme za výhodu na strane zamestnávateľa). Pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnanca a dohodou o ukončení pracovného pomeru môžeme teda povedať, že samotný zamestnanec, v našom prípade tehotná zamestnankyňa, musí s ukončením pracovného pomeru súhlasiť. Bez jej súhlasu ukončenie pracovného pomeru nie je možné.

Ďalším bodom, ktorému je dôležité venovať sa a vyplýva zo Zákonníka práce je, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť toľko dní pre návštevu lekára tehotnej zamestnankyni koľko je potrebné. Nakoľko je v tehotenstve potrebné častejšie navštevovať lekára za účelom pravidelných kontrol, zamestnávateľ ich tehotnej zamestnankyni musí umožniť. Umožní ich počtom dní pre návštevu lekára, kedy v tomto prípade sa môže prekročiť aj hranica 7 dní, ktorá plynie zo zákona.

Pokiaľ má teda budúca matka zamestnanie a s daným zamestnávateľom ukončí pracovný pomer maximálne 8m pred skutočným termínom pôrodu má nárok na materské za predpokladu:

- mala nemocenské poistenie minimálne 270 dní za posledné dva roky pred skutočným termínom pôrodu;
 - do 270 dní nemocenského poistenia sa započítavajú aj dni nemocenského poistenia, za ktoré sa nemocenské poistenie neplatí – dni na materskej dovolenke, PN, 1-10 deň OČR.

Rozhodujúce obdobie pre výpočet materského pre budúcu matku (v ochranej dobe) je v roku 2021, rok 2020, za ktorý mala platené nemocenské poistenie a materské vypočíta sa za dni, počas ktorých bolo platené nemocenské poistenie.

Druhým prípadom, ktorému sa v predložennom článku venujeme je budúca matka, ktorá má aktuálne pretrvávajúce nemocenské poistenie. V tomto prípade rozlišujeme niekoľko možností:

- pracovný pomer vznikol v roku 2021 kedy je aj nástup na materskú dovolenku;
- pracovný pomer vznikol v roku 2020 a nemocenské poistenie je zaplatené za minimálne 90 dní;
- pracovný pomer vznikol pred 1.1.2020 a trvá nepretržite.

Jednotlivé typy výpočtu materského uvedieme na príkladoch pre jednoduchšie vysvetlenie.

1. Pracovný pomer vznikol v roku 2021

*predpoklad v uvedenom prípade je, že budúca matka žiadajúca materské má 270 dní nemocenského poistenia a teda k tejto skutočnosti sa nebude vracieť. Ide totiž o jednu zo základných podmienok pre priznanie materského, ktorej sme sa venovali vyššie v článku.

Našu budúcu mamičku pomenujme Alenka. Alenka uzatvorila pracovný pomer u nového zamestnávateľa 1.1.2021. V roku 2020 má celý rok odpracovaný u predchádzajúceho zamestnávateľa. Predpokladaný termín pôrodu má 25.5.2021.

1. Pani Alenka bude na materskú dovolenku nastupovať 6 týždňov pred určeným termínom pôrodu, nakoľko v danom termíne bude mať splnených 90 dní a viac platenia nemocenského poistenia u nového zamestnávateľa, materské sa jej bude

počítať práve z toho príjmu. Rátame však s tým, že pani Alenka počas tohto obdobia nebola PN, OČR, prípadne na neplatenom voľne.

Pokiaľ by pani Alenka u nového zamestnávateľa bola napr. PN z dôvodu rizikového tehotenstva, 90 dní platenia nemocenského poistenia by nespĺnila a materské by sa jej teda rátalo z vymeriavacieho základu v roku 2020.

2. Pani Alenka bude na materskú dovolenku nastupovať 8 týždňov pred určeným termínom pôrodu. Nakoľko v roku 2021 nebude mať u aktuálneho zamestnávateľa splnených 90 dní zaplatené nemocenské poistenie. Vymeriavací základ sa teda nebude počítať zo zamestnania v roku 2021, ale z roku 2020 kedy mala pani Alenka pracovný pomer u predchádzajúceho zamestnávateľa.

V praxi sa stretneme aj s prípadmi kedy skutočne môžeme hovoriť o „nastavenom“ príjme. O nastavenom príjme hovoríme vtedy keď má budúca matka napr. zamestnávateľa s príjmom 900eur. Po otehotnení sa však zamestná u nového zamestnávateľa s príjmom 2500eur, kde sa jej budú platiť odvody po dobu 90 dní. Materské by sa jej teda malo počítať práve z tohto príjmu. Sociálna poisťovňa však v takýchto prípadoch často preskúmava reálnosť zamestnania. Preverenie reálnosti sa vykonáva návštevou priamo u zamestnávateľa a zisťovaním, či daná zamestnankyňa reálne pracovala, prebieha komunikácia s kolegami a pod. Takýto proces nastáva v prípadoch kedy je nový príjem výrazne vyšší ako bol pôvodný, nemocenské poistenie zaplatené len za „nutný“ počet dní.

Nový pracovný pomer je vo všeobecnosti chápaný ako pracovný pomer uzatvorený s novým zamestnávateľom. Aj tu sa však nájde jedna výnimka. Nový pracovný pomer je možné uzatvoriť aj so zamestnávateľom, u ktorého pracovný pomer zanikol napr. 1.3.2021 a nový pracovný pomer sa uzatvorí 2.3.2021. Z pohľadu Sociálnej poisťovne pri výpočte materského však o nový pracovný pomer nejde a výpočet bude prebiehať tak, akoby predchádzajúca zmluva nezanikla, ale pokračovala. Ako nový pracovný pomer by to Sociálna poisťovňa posudzovala len v prípade, že medzi jednotlivými pracovnými pomermi bude niekoľko dní až týždňov časové preklopenie.

2. Pracovný pomer vznikol v roku 2020 a nemocenské poistenie je zaplatené za minimálne 90 dní

Môže nastať situácia, kedy sa budúca mamička zamestná a po pár mesiacoch zistí, že čaká bábätko. Modelovým príkladom je napr. pani Alenka uzatvorila pracovný pomer 1.3.2020, termín pôrodu má 24.2.2021. Od 1.3.2020 do 15.11.2020 pani Alenka pracovala nepretržite, v tomto čase nebola PN, OČR a ani na neplatenom voľne. Od 16.11.2020 však pre rizikové tehotenstvo nastúpila na PN, z ktorej pôjde následne na materskú dovolenku. Nakoľko je v tomto prípade splnená podmienka 90 dní zaplateného nemocenského poistenia a zároveň aj splnená podmienka 270 dní nemocenského poistenia, materské priznané bude.

Rozhodujúcim obdobím pre výpočet bude denný vymeriavací základ za obdobie 1.3.2020 až 15.11.2020 – štandardne do konca mesiaca predchádzajúceho mesiacu, kedy je nástup na materskú dovolenku. V našom prípade však po 16.11. 2020 bola čerpaná PN a toto obdobie sa do DVZ neráta.

3. Pracovný pomer vznikol pred 1.1.2020 a trvá nepretržite

Pokiaľ pracovný pomer vznikol pred 1.1.2020 a trval teda počas celého roka 2020 a pokračuje až do nástupu na materskú dovolenku, ktorá začne v roku 2021.

Prípád tohto typu môžeme považovať za najjednoduchší, keďže v tomto prípade sa bude denný vymeriavací základ počítať z príjmu v roku 2020. To znamená, že pokiaľ mala budúca mamička napríklad ročné odmeny, 13. plat, Vianočný príspevok a pod. celkový príjem je vyšší ako základný plat a materské sa ráta z celkového príjmu.

Záver

V článku sme uviedli špecifiká materského ako jedného typu nemocenského poistenia. Nakoľko materské nie je automaticky schválené a každý žiadateľ musí splniť isté základné podmienky, medzi ktoré patrí napríklad 270 dní nemocenského poistenia za posledné dva roky pred nástupom na materskú dovolenku. Druhou jednou zo základných podmienok je mať

minimálne 90 dní zaplateného nemocenského poistenia u zamestnávateľa, z ktorého príjmu sa má počítať materské.

Téma materského je dnes aktuálna nakoľko sa nachádzame v dobe, kedy je pomerne časté menenie práce, nástupy k novým zamestnávateľom, pracovné zmluvy na dobu určitú, prerušené nemocenské poistenia a podobne. Je preto veľmi dôležité, aby aj v čase keď žena zistí, že sa stane mamičkou, upovedomila zamestnávateľa a vedela sa aspoň sčasti zorientovať vo výpočtoch materského.

V predložennom článku sme poskytli prehľad o výpočte materského a dôležitých náležitostiach v prípade, že budúca mamička má trvajúci pracovný pomer, alebo ide o čas kedy hovoríme o ochrannej dobe.

Pre ďalšie rozpracovanie témy je možné spracovať všetky možnosti, či by už išlo o príjem SZČO, dobrovoľné nemocenské poistenie, reťazový pôrod atď.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

Monografie a učebnice:

MIHÁL J. Materská 2020. Bratislava: RELIA, 2019. 204 s. ISBN 978-80-999500-1-7

MIHÁL J. Materská 2021. Bratislava: RELIA, 2019. 242 s. ISBN 978-80999500-5-5

Internetové zdroje

Materské . [online]. 2021. cit. [2021-04-28].

Dostupné na internete: <https://www.socpoist.sk/definicia---ucel-davky-/1293s#01>

ČERNEGOVÁ A.: Maximálne materské v roku 202. In: www.podnikajte.sk [online], cit. [2021-04-25].

Dostupné na internete: <https://www.podnikajte.sk/socialne-a-zdravotne-odvody/maximalne-materske-2021>



Obsah článku podlieha licencií Creative Commons Attribution 4.0 International Licence CC BY (Linda Ďurinová).