

## **Obsah – Sociálne poistenie 05/2013**

### Dôchodkové poistenie

[Evidenčný list dôchodkového poistenia a dohodári](#)

### Výber poistného:

[Výkon zamestnania v rámci EÚ](#)

### Nemocenské poistenie

[Nemocenské dávky \(2. časť\)](#)

### Poistenie v nezamestnanosti

[Zmeny v službách zamestnanosti od 1. mája 2013](#)

### Úrazové poistenie

[Kontrola bodového ohodnotenia náhrady za bolesť](#)

### Lekárska posudková činnosť:

[Chronický únavový syndróm](#)

### Poradňa

[Vplyv dohody počas rodičovskej dovolenky na výšku materského z pracovného pomeru](#)

[Výpočet dávky nemocenské a 1 deň poistenia](#)

[Dávka garančného poistenia a odchodné](#)

[Opravný prostriedok pri invalidnom dôchodku a odkladný účinok](#)

[Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia](#)

### Iné

[Česká republika – Dôchodková reforma v ČR so zameraním na III. Pilier](#)

## **Evidenčné listy dôchodkového poistenia za zamestnancov vykonávajúcich zárobkovú činnosť na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru**

Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov ukladá zamestnávateľom povinnosti v sociálnom poistení **za zamestnancov, ktorí sú k nim v pracovnom pomere alebo v inom právnom vzťahu**. V oblasti dôchodkového poistenia, ako jedného z druhov sociálneho poistenia, ide o povinnosť

- ❖ **viest o svojich zamestnancoch evidenciu na účely sociálneho poistenia a**
- ❖ **predložiť túto evidenciu pobočke Sociálnej poisťovne, a to v lehote**
  - do troch dní od uplatnenia nároku na dávku alebo
  - do troch dní od skončenia pracovného pomeru alebo iného právneho vzťahu k zamestnávateľovi [§ 231 ods. 1 písm. j) zákona č. 461/2003 Z. z.].

Počnúc **1. januárom 2013** sa za zamestnancov na účely dôchodkového poistenia a tým aj za zamestnancov, za ktorých je potrebné vyhotoviť evidenčný list dôchodkového poistenia (ELDP), považujú aj

- **fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohody o vykonaní práce,**
- **fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti,**
- **fyzické osoby v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študentov,**

ktorý im zakladá právo na **pravidelný** alebo **nepravidelný mesačný príjem** (ďalej len „zamestnanci na dohodu“), okrem fyzickej osoby v právnom vzťahu na základe inej určenej dohody o brigádnickej práci študentov, ak mesačný príjem z tejto dohody nepresiahne maximálnu sumu mesačného príjmu určenú pre tieto osoby.

### **Evidenčný list dôchodkového poistenia a jeho vyplňovanie**

Do rubriék „Dátum vzniku“ a „Dátum zániku“ pracovného pomeru (iného právneho vzťahu) v oddiele I. ELDP (evidenčný list dôchodkového poistenia) sa uvádzajú deň vzniku právneho vzťahu, ktorý zakladá právo na príjem a deň zániku tohto právneho vzťahu. U zamestnancov na dohodu je možné ako dátum vzniku právneho vzťahu uviesť **dátum najskôr 1. január 2013**, t. j. dátum, od ktorého sa považujú za zamestnancov na účely dôchodkového poistenia.

Ako znak poistenia sa do príslušnej rubriky ELDP aj u zamestnancov na dohodu uvádza znak „**A**“.

Ako obdobie dôchodkového poistenia v oddiele II. ELDP sa formou od – do uvádza obdobie trvania dôchodkového poistenia. Ak však ide o zamestnanca **s nepravidelným príjmom**, tak platí, že ako obdobie dôchodkového poistenia sa mu započítava len obdobie, v ktorom bol povinne dôchodkovo poistený **a zároveň mal aj vymeriavací základ (príjem)** na platenie poistného na dôchodkové poistenie. Ak takýto zamestnanec nemá vymeriavací základ na platenie poistného, nezíska ani obdobie dôchodkového poistenia, t. j. v oddiele II. nebude žiadny zápis, nie je potrebné za neho vyhotovovať ELDP.

Pri vyhotovovaní ELDP za zamestnanca na dohodu, ktorý vykonáva u jedného zamestnávateľa zárobkovú činnosť **súčasne** v rámci dvoch a viac dohôd, je postačujúce, tak ako aj u ostatných zamestnancov, vyplňať len **jedno tlačivo ELDP**. Poznnamenávame, že v rubrike vymeriavacieho základu sa uvádza vymeriavací základ **úhrnom**, mesačne najviac v maximálnej sume.

V takýchto situáciách je však možné vyhotoviť ELDP aj za každý pracovnoprávny vzťah **osobitne**, čím sa predíde akejkoľvek pochybnosti, že skutočne boli vyhotovené ELDP za oba (všetky) pracovnoprávne vzťahy, t. j., že sa neopomenulo vyhotoviť ELDP alebo, že sa neopomenulo uviesť vymeriavací základ z oboch (zo všetkých) pracovnoprávných vzťahov. Oba spôsoby vyhotovenia ELDP Sociálna poisťovňa akceptuje.

Za každý zmluvný vzťah, ktorý **nie je vykonávaný u jedného zamestnávateľa súčasne**, je potrebné vyhotoviť **osobitný ELDP**.

### **Dohoda o brigádnej práci študentov a evidenčný list dôchodkového poistenia**

Od 1. januára 2013 má žiak a študent možnosť určenia jednej svojej dohody o brigádnickej práci študentov, z ktorej **nebude povinne dôchodkovo poistený**, ak jeho príjem z takto určenej dohody nepresiahne určené sumy (na rok 2013 je to 66 eur mesačne a 155 eur mesačne). Za obdobie trvania tejto dohody nie je potrebné vyhotovovať ELDP. Ak však mesačný príjem, resp. priemerný mesačný príjem žiaka alebo študenta z určenej dohody o brigádnickej práci študentov **presiahne stanovenú hraničnú sumu, vznikne mu povinné dôchodkové poistenie**, a to od prvého dňa kalendárneho mesiaca, za ktorý jeho mesačný príjem presiahol stanovenú sumu, najskôr od vzniku dohody. V prípade, že vznikne povinné dôchodkové poistenie pri určenej dohode z dôvodu presiahnutia príjmu nad hraničnú sumu, je zamestnávateľ povinný za takéhoto žiaka alebo študenta vyhotoviť ELDP. **Ako vymeriavací základ sa uvedie jeho príjem znížený o hraničnú sumu 66 eur, resp. 155 eur.**

**Príklad:** Vyhotovenie ELDP za študenta na dohodu o brigádnickej práci študenta s pravidelným príjmom, ktorý si od 1. januára 2013 uplatňuje výnimku z platenia poistného, dovŕšil 18 rokov veku a jeho príjem v niektorých mesiacoch presiahol určenú hraničnú sumu.

#### ***Príjmy:***

január 2013 - 100 eur,

február 2013 - 200 eur,

marec 2013 - 200 eur,

apríl 2013 - 100 eur,

máj 2013 - 200 eur,

jún 2013 - 100 eur.

Dohoda o brigádnickej práci študenta s pravidelným príjmom skončí 30. júna 2013.

Pretože ide o študenta, ktorý dovŕšil 18 rokov veku, jeho hraničná suma pre posúdenie vzniku dôchodkového poistenia pri určenej dohode o brigádnickej práci študenta je 155,00 eur.

V oddiele II. ELDP sa v rubrike „Obdobie dôchodkového poistenia“ uvádza obdobie účasti na povinnom dôchodkovom poistení. V tomto prípade sa v predmetnej rubrike za rok 2013 so znakom poistenia „A“ uvedie obdobie od **01 02 do 31 03** a od **01 05 do 31 05**, t. j. mesiace, v ktorých zamestnanec na dohodu o brigádnickej práci študenta presiahol stanovenú hraničnú sumu.

Do rubriky „VZ“ sa uvedie vymeriavací základ, z ktorého bolo zaplatené poistné na dôchodkové poistenie za uvedené obdobia (dosiahnutý vymeriavací základ znížený o hraničnú sumu 155 eur):

- za mesiace február 2013 a marec 2013 po 45,00 (200,00 – 155,00) eur, spolu 90,00 eur,

- za mesiac máj 2013 suma 45,00 eur (200,00 – 155,00).

Zápis v oddiele II. ELDP bude vyzeráť nasledovne:

| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |    | do |    | VZ    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
|----------------|----------------|----|----|----|----|-------|---------------------|---------------------|
| 2013           | A              | 01 | 02 | 31 | 03 | 90,00 |                     |                     |
| Kalendárny rok | Znak poistenia | od |    | do |    | VZ    | VZ počas vylúč. dôb | Kal. dni vylúč. dôb |
| 2013           | A              | 01 | 05 | 31 | 05 | 45,00 |                     |                     |

**Bc. Miroslav Sabela,**  
odbor metodického riadenia a opravných prostriedkov,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

### Výkon zamestnania v rámci EÚ

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie (EÚ) sa aj občanom Slovenskej republiky otvoril pracovný trh EÚ, čím dochádza vo zvýšenej miere k výkonu činnosti zamestnanca slovenskými občanmi na území EÚ. Výkon zárobkovej činnosti v rámci EÚ sa v oblasti sociálneho zabezpečenia

spravuje okrem príslušnej legislatívy štátu výkonu zamestnania aj legislatívou EÚ, ktorá má prednosť pred jednotlivými národnými legislatívami. Legislatívou EÚ upravuje pre oblasť sociálneho zabezpečenia koordinačné nariadenia, konkrétne **nariadenie (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 883/2004** z 29. apríla 2004 a **vykonávacie nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 987/2009** zo 16. septembra 2009, ktorým sa vykonáva nariadenie č. 883/2004.

V zmysle koordinačných predpisov môže **migrujúci zamestnanec podliehať v oblasti sociálneho zabezpečenia legislatíve jedného členského štátu EÚ**. Koordinačné nariadenia sú primárne založené na princípe, podľa ktorého príslušnou legislatívou je legislatíva štátu, v ktorom zamestnanec vykonáva činnosť, t.j. zamestnanci podliehajú v oblasti sociálneho zabezpečenia slovenskej legislatíve, ak vykonávajú činnosť na území Slovenskej republiky (ďalej len „SR“) aj vtedy, ak majú bydlisko napr. v Česku, resp. sú napr. štátnymi občanmi Česka, či majú sídlo zamestnávateľa na území Maďarska, resp. zamestnávateľ ma sídlo na území akéhokoľvek iného členského štátu EÚ. Z uvedeného zároveň vyplýva, že ak zamestnanci (štátni občania SR, resp. osoby s bydliskom na území SR) vykonávajú činnosť na území Česka, tak podliehajú v oblasti sociálneho zabezpečenia českej legislatíve aj vtedy, ak vykonávajú činnosť pre slovenského zamestnávateľa.

Zamestnanci, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť na území jedného štátu, **nežiadajú Sociálnu poisťovňu o určenie uplatniteľnej legislatívy**, keďže uplatniteľná legislatíva je jednoznačne určená a formuláre **PD A1** sa nevystavujú. Svoje povinnosti v oblasti sociálneho zabezpečenia si zamestnanci, resp. ich zamestnávateľia plnia podľa právnych predpisov tej legislatívy, ktorá sa na nich vzťahuje, t.j. v prípade SR podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. **Osobám, ktoré začali vykonávať činnosť ako zamestnanci v zahraničí (v štátoch EÚ), nevznikajú voči Sociálnej poisťovni žiadne povinnosti len vtedy, ak boli pred odchodom do zahraničia nezamestnaní, resp. študenti.** Ak však boli v postavení zamestnanca, resp. samostatne zárobkovo činné osoby (registrovanej v Sociálnej poisťovni), sú povinní z poistenia sa odhlásiť (za zamestnancov odhlasovaciu povinnosť plní zamestnávateľ).

Zároveň koordinačné predpisy obsahujú ustanovenie, na základe ktorého môžu zamestnanci podliehať legislatíve SR napriek tomu, že vykonávajú v určitom období činnosť výlučne na území iného členského štátu EÚ. V tomto prípade ide o využitie **inštitútu vyslania**. Ak zamestnávateľ so sídlom na území SR vyšle svojho zamestnanca do iného členského štátu, aby tam vykonával prácu v jeho mene, vyslaný zamestnanec naďalej podlieha právnym predpisom SR za predpokladu, že očakávané trvanie takejto práce nepresahuje 24 mesiacov a ak zamestnanec nie je vyslaný, aby nahradil inú vyslanú osobu.

**Príklad:**

*Slovenský zamestnávateľ vykonávajúci stavebnú činnosť dostane zákazku na výstavbu polyfunkčného centra na území Nemecka. Predpokladaná dĺžka výstavby je 18 mesiacov a na*

*realizáciu projektu potrebuje 20 zamestnancov. Zároveň chce, aby sa na zamestnancov naďalej uplatňovala v oblasti sociálneho zabezpečenia legislatíva SR. Pri uplatnení inštitútu vyslania sa na zamestnancov bude naďalej vzťahovať v oblasti sociálneho zabezpečenia slovenská legislatíva napriek tomu, že počas nasledujúcich 18tich mesiacoch budú vykonávať činnosť výlučne na území Nemecka.*

Ak chce zamestnávateľ využiť inštitút vyslania, musí vykonávať podstatnú činnosť na území SR, t. j. dosahovať určitý obrat v SR; min. 10 % jeho zamestnancov musí vykonávať činnosť na území SR, pričom nemôže ísť výlučne o administratívnych zamestnancov; musí byť registrovaný na účely sociálneho zabezpečenia najmenej dva mesiace pred využitím inštitútu vyslania, atď. Zároveň musí byť zachovaný priamy vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom počas vyslania, t.j. zamestnávateľ naďalej vypláca mzdu zamestnancovi, má naďalej právomoc dať výpoveď zamestnancovi, určiť zamestnancovi charakter práce, atď.

**K uplatneniu inštitútu vyslania nedochádza automaticky. Zamestnávateľ, ktorý chce využiť inštitút vyslania, predloží v pobočke Sociálnej poisťovne (podľa sídla zamestnávateľa) príslušnú žiadosť.** V prípade splnenia podmienok na uplatnenie inštitútu vyslania zo strany zamestnávateľa Sociálna poisťovňa vystaví PD A1. PD A1 potvrdzuje, že počas stanoveného obdobia podlieha zamestnanec v oblasti sociálneho zabezpečenia slovenskej legislatívy napriek tomu, že vykonáva činnosť na území iného členského štátu EÚ. Podmienky na uplatnenie vyslania musí zamestnávateľ spĺňať počas celej doby vyslania. Žiadosť o vyslanie sa podáva za každého zamestnanca osobitne.

Zamestnávateľ môže uplatniť inštitút vyslania aj na osoby, ktoré pre neho vykonávajú činnosť na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aj v prípade krátkodobých (napr. jednodňových) pracovných ciest do štátov EÚ musí zamestnávateľ požiadať o uplatnenie inštitútu vyslania, ak chce, aby sa na jeho zamestnancov počas výkonu činnosti v rámci služobnej cesty naďalej vzťahovala v oblasti sociálneho zabezpečenia legislatíva SR.

V prípade, ak zamestnanec zvyčajne vykonáva svoju činnosť na území dvoch alebo viacerých členských štátov pre jedného, resp. viacerých zamestnávateľov, musí požiadať príslušnú inštitúciu členského štátu **bydliska** o určenie uplatniteľnej legislatívy, keďže podľa koordinačných právnych predpisov môže podliehať v oblasti sociálneho zabezpečenia legislatívy iba jedného členského štátu EÚ. **Bydliskom sa rozumie miesto, kde sa osoba väčšinou zdržiava, kde má rodinu, majetok, centrum svojich životných záujmov atď.** Sociálna poisťovňa je príslušná na určovania uplatniteľnej legislatívy iba v prípade osôb, ktoré majú bydlisko na území SR (**pojem bydliska nie je ekvivalent pojmu trvalý pobyt**).

Zamestnanec vykonávajúci činnosť na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ podá v pobočke Sociálnej poisťovne príslušnú žiadosť o určenie uplatniteľnej legislatívy, ktorá sa vzťahuje

na jeho situáciu. Následne pristúpi Sociálna poisťovňa k určeniu príslušnej legislatívy a ak v konkrétnom prípade dôjde po posúdení k určeniu slovenskej legislatívy, Sociálna poisťovňa vystaví PD A1, ktorý doručí zamestnancovi.

V opačnom prípade, t. j. ak dôjde k určeniu legislatívy iného štátu EÚ, Sociálna poisťovňa oznámi príslušnej inštitúcii druhého členského štátu, že na konkrétnu situáciu zamestnanca vykonávajúceho činnosť na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ sa vzťahuje ich legislatíva. Príslušná inštitúcia druhého členského štátu vystaví PD A1 pre zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný splniť si svoju odhlasovaciu povinnosť v zmysle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení a následne si plní svoje povinnosti v oblasti sociálneho zabezpečenia za zamestnanca podľa legislatívy určeného členského štátu EÚ.

Zároveň môže dôjsť k situácii, že zamestnanec vykonáva zároveň závislú činnosť ako SZČO a k výkonu týchto činností dochádza na území dvoch alebo viacerých členských štátov EÚ. Aj v uvedenom prípade podá zamestnanec príslušnú žiadosť v pobočke Sociálnej poisťovne, ak sa jeho bydlisko nachádza na území SR. Pri vykonávaní takejto súbežnej činnosti je určená príslušná legislatíva podľa štátu výkonu zamestnania, ktorý má za každých okolností prednosť pred štátom vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, t. j. ak je činnosť zamestnanca vykonávaná na území SR a samostatná zárobková činnosť na území druhého členského štátu EÚ, dôjde k určeniu legislatívy SR a naopak, ak je samostatne zárobková činnosť vykonávaná na území SR a činnosť zamestnanca na území iného členského štátu EÚ, dôjde k určeniu legislatívy tohto druhého členského štátu EÚ.

**Mgr. Juraj Beličák**  
odbor výberu poistného,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

## **Nemocenské – 2. časť**

Predchádzajúce články o nemocenských dávkach uvádzali všeobecné podmienky, ktoré musí poistenec splniť, aby získal nárok na nemocenské, ošetrovné, materské a na vyrovnávaciu dávku. V dnešnom vydaní si povieme, aké osobitné podmienky musia splniť zamestnanec, povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba a dobrovoľne nemocensky poistená osoba, aby im vznikol nárok na nemocenské. Dozvieme sa tiež, kedy vzniká a zaniká jednotlivým skupinám poistencov nárok na túto nemocenskú dávku či ako dlho trvá podporné obdobie. Spomenieme aj ďalšie otázky súvisiace s nemocenským.

## Osobitné podmienky nároku na nemocenské

Splnenie osobitných podmienok nároku na nemocenské sa sleduje až potom, ako Sociálna poisťovňa zistí, že poistenec splnil všeobecné podmienky nároku na nemocenské dávky.

V prípade zamestnanca a povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby osobitnou podmienkou nároku na nemocenské je, že musia byť uznaní za dočasne práceneschopných na výkon zárobkovej činnosti pre chorobu alebo úraz alebo im musí byť nariadené karanténne opatrenie (ďalej len „dočasná pracovná neschopnosť“).

Dobrovoľne nemocensky poistená osoba okrem toho, že jej musí vzniknúť dočasná pracovná neschopnosť, musí splniť aj ďalšiu podmienku, a to v posledných dvoch rokoch pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti byť nemocensky poistená najmenej 270 dní. Na účely splnenia tejto podmienky sa jej do obdobia 270 dní nemocenského poistenia započíta okrem obdobia dobrovoľného nemocenského poistenia aj obdobie ukončeného nemocenského poistenia povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osoby a obdobie ukončeného nemocenského poistenia zamestnanca.

Vznik dočasnej pracovnej neschopnosti preukazuje poistenec *Potvrdením o dočasnej pracovnej neschopnosti*, ktoré mu vystaví ošetrojúci lekár.

## Vznik nároku na nemocenské

Zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské v zásade od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti. Za prvých desať dní dočasnej pracovnej neschopnosti poskytuje zamestnancovi zamestnávateľ náhradu príjmu podľa osobitného predpisu.

### **Príklad č. 1:**

*Pán Ladislav je povinne nemocensky poistený ako zamestnanec obchodnej spoločnosti ABC, s. r. o. Od 15. februára 2013 bol uznaný za dočasne práceneschopného. Nárok na nemocenské mu vznikne od 25. februára 2013 (od 11. dňa dočasnej pracovnej neschopnosti).*

Výnimku tvoria prípady, keď zamestnancovi počas prvých desiatich dní dočasnej pracovnej neschopnosti zanikne nemocenské poistenie. Vtedy mu vzniká nárok na nemocenské odo dňa nasledujúceho po dni, v ktorom mu zaniklo nemocenské poistenie.

### **Príklad č. 2:**

*Pán Milan bol ako zamestnanec obchodnej spoločnosti ABC, s. r. o. povinne nemocensky poistený do 28. februára 2013. Od 25. februára 2013 bol uznaný za dočasne práceneschopného. Nárok na nemocenské mu vznikne od 1. marca 2013, t. j. odo dňa nasledujúceho po dni zániku nemocenského poistenia.*

Ak dočasná pracovná neschopnosť zamestnancovi vznikne v ochrannej lehote, má nárok na nemocenské od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

Povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnnej osobe a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe nárok na nemocenské vzniká vždy od prvého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti.

### **Podporné obdobie a zánik nároku na nemocenské**

Nárok na nemocenské poistencovi zaniká odo dňa nasledujúceho po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti alebo uplynutím podporného obdobia. Podporné obdobie trvá najdlhšie 52 týždňov od vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti. Do podporného obdobia sa započítavajú aj predchádzajúce obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti, ak patria do obdobia 52 týždňov pred jej vznikom. To neplatí v prípade, ak nemocenské poistenie trvalo aspoň 26 týždňov od skončenia poslednej dočasnej pracovnej neschopnosti a poistencovi počas tohto obdobia nemocenského poistenia nevznikla dočasná pracovná neschopnosť. Predchádzajúce obdobia dočasnej pracovnej neschopnosti sa započítavajú do podporného obdobia aj vtedy, ak poistenec počas nich nemal nárok na nemocenské. Do podporného obdobia sa nezapočítava obdobie nariadeného karanténneho opatrenia.

#### **Príklad č. 3:**

*Pani Eva je nemocensky poistená ako zamestnankyňa od 1. januára 2009. Od 4. marca 2013 bola uznaná za dočasne práceneschopnú a uplatnila si nárok na nemocenské. V predchádzajúcom období bola dočasne práceneschopná od 3. decembra 2012 do 6. januára 2013, t. j. 35 dní. Keďže táto dočasná pracovná neschopnosť spadá do obdobia medzi 5. marcom 2012 a 3. marcom 2013 (obdobie 52 týždňov pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti) a obdobie nemocenského poistenia bez dočasnej pracovnej neschopnosti bolo kratšie ako 26 týždňov, pani Eve podporné obdobie potrvá 329 dní, t. j. do 26. januára 2014 (vrátane).*

#### **Príklad č. 4:**

*Pán Ľudovít je ako samostatne zárobkovo činná osoba povinne nemocensky poistený od 1. júla 2010. Od 1. februára 2013 bol uznaný za dočasne práceneschopného. V minulosti bol práceneschopný od 12. januára 2012 do 4. marca 2012 a od 5. novembra 2012 do 31. decembra 2012. Do podporného obdobia sa mu zarátajú dočasné pracovné neschopnosti spadajúce do obdobia medzi 3. februárom 2012 a 31. januárom 2013 (obdobie 52 týždňov pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti). Do podporného obdobia sa mu z prvej dočasnej pracovnej neschopnosti započíta obdobie od 3. februára 2012 do 4. marca 2012 (31 dní) a obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá trvala od 5. novembra 2012 do 31. decembra 2012 (57 dní), t. j. spolu 88 dní. Podporné obdobie mu potrvá 276 dní, t. j. do 3. novembra 2013 (vrátane).*

Zamestnancovi sa do podporného obdobia započítava len obdobie, počas ktorého bol uznaný za dočasne práceneschopného ako zamestnanec. Povinne nemocensky poistenej samostatne zárobkovo činnéj osobe sa do podporného obdobia započítava iba obdobie, počas ktorého bola uznaná za dočasne práceneschopnú ako samostatne zárobkovo činná osoba a dobrovoľne nemocensky poistenej osobe sa do podporného obdobia započítava iba obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti dobrovoľne nemocensky poistenej osoby.

Ak je podporné obdobie kratšie ako 52 týždňov, pobočka Sociálnej poisťovne (ďalej len „pobočka“) zašle poistencovi „Oznámenie o uplynutí podporného obdobia“. V prípade, ak poistenec na toto oznámenie zareaguje negatívne, pobočka vydá rozhodnutie o zániku nároku na nemocenské z dôvodu uplynutia podporného obdobia. Proti tomuto rozhodnutiu má poistenec právo do 30 dní od jeho doručenia podať odvolanie. Odvolanie treba podať tej pobočke, ktorá rozhodnutie vydala.

Poistenkyni, ktorá je dočasne práceneschopná v období šiestich týždňov pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, zaniká nárok na nemocenské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, ak jej vznikol nárok na materské. Ak jej nevznikne nárok na materské, nárok na nemocenské zanikne až skončením dočasnej pracovnej neschopnosti, resp. vyčerpaním podporného obdobia.

#### **Príklad č. 5:**

*Pani Karolíne vznikol od 15. januára 2013 nárok na nemocenské. Lekár jej predpokladaný dátum pôrodu určil na 8. apríla 2013. Pani Karolína splnila všetky podmienky nároku na materské stanovené zákonom, preto jej od 25. februára 2013 vznikol nárok na materské a zanikol na nárok na nemocenské.*

V praxi sa vyskytujú prípady, keď dočasne práceneschopná fyzická osoba doručí Sociálnej poisťovni žiadosť o materské až potom, čo jej už bolo nemocenské vyplatené aj za obdobie, počas ktorého má nárok na materské. V takýchto prípadoch pobočka zúčtuje sumy priznaného materského so sumami nemocenského vyplatenými za ten istý čas a vyplatí len rozdiel medzi priznaným materským a už vyplateným nemocenským.

#### **Príklad č. 6:**

*Pani Jarmila je ako samostatne zárobkovo činná osoba povinne nemocensky poistená od 1. júla 2010. Od 1. februára 2013 bola uznaná za dočasne práceneschopnú. Keďže spĺňala všetky podmienky nároku na nemocenské, pobočka jej túto nemocenskú dávku priznala a vyplatila za obdobie od 1. februára 2013 do 30. júna 2013, kedy jej lekár dočasnú pracovnú neschopnosť ukončil. Dňa 5. augusta 2013 bola pobočke doručená žiadosť o materské, ktorou si pani Jarmila uplatnila nárok na materské od 15. mája 2013 (šesť týždňov pred očakávaným dátumom pôrodu určeným lekárom), pričom splnila všetky podmienky nároku na materské stanovené zákonom. Pobočka jej materské prizná od 15. mája 2013, no za obdobie od 15. mája 2013 do 30. júna 2013*

*vykoná zúčtovanie súm materského priznaného rozhodnutím so sumami nemocenského, ktoré jej za toto obdobie už boli vyplatené a vyplatí jej len rozdiel týchto súm.*

### **Dočasná pracovná neschopnosť v čase nároku na materské**

Ak je fyzická osoba uznaná za dočasne práceneschopnú v období trvania nároku na výplatu materského, nemocenské za obdobie, ktoré sa prekrýva s obdobím trvania nároku na výplatu materského jej nemožno poskytnúť, aj keď spĺňa všetky podmienky nároku na nemocenské.

#### **Príklad č. 7:**

*Pani Marta je nemocensky poistená od 1. júla 2008. Od 8. apríla 2013 jej vznikol nárok na materské a jeho výplatu, ktorý bude trvať do 1. decembra 2013. Dňa 17. júna 2013 doručila pobočke príslušné diely Potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti, preukazujúce, že od 3. júna 2013 do 16. júna 2013 bola uznaná za dočasne práceneschopnú. Hoci spĺňa všetky podmienky nároku na nemocenské stanovené zákonom, nemá nárok na jeho výplatu, pretože v tomto období jej trvá nárok na výplatu materského.*

### **Výška nemocenského**

Výška nemocenského sa určuje percentuálnou sadzbou z denného vymeriavacieho základu alebo z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. V prípade, ak vznikne poistencovi nárok na nemocenské z viacerých nemocenských poistení, výška nemocenského sa určí z ich úhrnu.

Sadzbou nemocenského predstavuje za prvé tri dni dočasnej pracovnej neschopnosti 25 % a od štvrtého dňa dočasnej pracovnej neschopnosti 55 % denného vymeriavacieho základu alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu alebo ich úhrnu.

Nemocenské sa poskytuje za kalendárne dni a vypláca sa mesačne pozadu v lehotách určených Sociálnou poisťovňou. Suma nemocenského vyplatená za jednotlivé kalendárne mesiace sa zaokrúhľuje na desať eurocentov nahor.

Nárok na výplatu nemocenského nemá poberateľ nemocenského, ktorý nedodrží zákonom stanovenú povinnosť dodržiavať liečebný režim určený ošetrovujúcim lekárom počas trvania dočasnej pracovnej neschopnosti. Zistenie a preukázanie porušenia tejto povinnosti je sankcionované vylúčením nároku na výplatu nemocenského odo dňa porušenia liečebného režimu do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najviac v rozsahu 30 kalendárnych dní od porušenia liečebného režimu.

## Štatistické údaje o nemocenskom za roky 2010 až 2012

Výdavky základného fondu nemocenského poistenia na nemocenské za rok 2010 predstavovali sumu 252 929 806,47 eur, za rok 2011 to bolo 263 856 888,55 eur a za rok 2012 táto suma dosiahla výšku 289 664 635,17 eur.

Pokiaľ ide o počet vyplateného nemocenského, Sociálna poisťovňa za rok 2010 vyplatila 1 269 041 dávok, za rok 2011 ich bolo 1 264 517 a za rok 2012 bolo vyplatených 1 300 650 dávok nemocenské.

Priemerná výška na jednu vyplatenú dávku nemocenské dosiahla za rok 2010 sumu 199,31 eur, za rok 2011 sumu 208,66 eur a za rok 2012 sumu 222,71 eur.

**Mgr. Anna Ivanišová**

odbor nemocenského poistenia

Sociálna poisťovňa, ústredie

[\[na začiatok dokumentu\]](#)

## Zmeny v službách zamestnanosti od 1. mája 2013

V Národnom programe reforiem Slovenskej republiky 2012 si vláda Slovenskej republiky zadefinovala priority na nasledujúce obdobie v oblasti hospodárskej a rozpočtovej politiky a stanovila opatrenia zamerané na zlepšovanie kvality života, posilnenia ekonomického rastu a zamestnanosti. Nevyhnutnosťou sa stal aj legislatívny zásah do služieb zamestnanosti. Národná rada Slovenskej republiky 20. marca 2013 schválila návrh zákona upravujúceho oblasť služieb zamestnanosti, ktorým okrem mnohých iných zmien dochádza aj k úprave pôsobnosti úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Po podpísaní prezidentom Slovenskej republiky dňa 11. apríla 2013 a zverejnení v zbierke zákonov nadobúda účinnosť 1. mája 2013.

**V aktívnej politike trhu práce dochádza k revízii podloženej reálnym využívaním jednotlivých nástrojov a ich skutočnou efektivitou. Obmedzenie počtu nástrojov aktívnej politiky trhu práce má zjednodušiť a znížiť jej administratívnu náročnosť.**

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny majú ako jeden z nástrojov aktívnej politiky na trhu práce pri zvyšovaní zamestnanosti možnosť poskytovať rôzne druhy príspevkov. Spomínanou novelou dochádza k zmene v druhu poskytovaných príspevkov, obmedzeniu ich počtu ako aj v spôsobe ich rozdeľovania, pričom sa mnohé príspevky z povinne poskytovaných menia na fakultatívne. Pri poskytovaní príspevkov pre uchádzačov o zamestnanie sa budú zohľadňovať špecifiká jednotlivých regiónov a uplatňovať individuálne prístupy. Novela zákona pritom prinesie aj

väčšiu komunikáciu so samosprávou. Zároveň znamená zjednodušenie a zmenu systému práce s nezamestnanými so zdôraznením individuálneho prístupu ku každému jednému klientovi.

Z pohľadu výkonu agendy Sociálne poisťovne je zásadná skutočnosť, že úrady práce, sociálnych vecí a rodiny nebudú už o zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie rozhodovať, ale skutočnosť, že bol klient do tejto evidencie zaradený, budú iba písomne oznamovať. Pri nezaradení klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie budú stále vydávané rozhodnutia. Pri vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie bude závisieť od konkrétneho dôvodu vyradenia, či vyradený dostane o svojom vyradení rozhodnutie alebo písomné oznámenie.

### **Zmena v aktívnych opatreniach trhu práce**

Na poli aktívnych opatrení trhu práce dochádza v oblasti poskytovania rôznych foriem príspevkov k okliešteniu druhu poskytovaných príspevkov. Taktiež u mnohých príspevkov dochádza k zmene z obligatórnosti poskytovania zachovaných príspevkov na fakultatívne a úrady tak majú možnosť samostatne rozhodnúť, v ktorých prípadoch je poskytnutie príspevku účelné a v ktorých nie. Rozhodovanie o týchto príspevkoch, na ktoré nie je právny nárok, bude pod patronátom výboru pre otázky zamestnanosti zriadeného v územnom obvode príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny. Výbor pre otázky zamestnanosti bude odporúčať formou kladného posudku, resp. neodporúčať formou nesúhlasného posudku, uzatvorenie dohody s právnickou osobou alebo fyzickou osobou žiadajúcou o poskytnutie príspevku. Ako obligatórne zostali iba niektoré príspevky. Medzi tieto patrí napr. príspevok na dochádzku za prácou alebo príspevok na presťahovanie za prácou. Pre lepšiu orientáciu v týchto zmenách si priblížime niektoré druhy príspevkov.

Príspevok na samostatnú zárobkovú činnosť sa mení z obligatórneho na fakultatívny, bude sa poskytovať v nižšej výške ako doteraz a zavádza sa jeho poskytovanie na 2 etapy (60 % po podpise dohody a 40 % po roku prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti a predložení správy o tejto činnosti). Pre zvýšenie kontroly dochádza k predĺženiu obdobia, počas ktorého je poberateľ príspevku povinný prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, a to z dvoch rokov na tri roky. Ak teda občan, ktorému bol poskytnutý príspevok, nesplnil povinnosť prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť nepretržite najmenej tri roky, bude povinný vrátiť časť poskytnutého príspevku zodpovedajúcu obdobiu, počas ktorého neprevádzkoval samostatnú zárobkovú činnosť. Jednou z podmienok na získanie toho príspevku bude pre uchádzačov o zamestnanie, ktorí pred zaradením do evidencie prerušili, pozastavili alebo skončili prevádzkovanie samostatnej zárobkovej činnosti, ročné vedenie v evidencii uchádzačov o zamestnanie. Účelom je zamedzenie špekulatívnemu krátkodobému vstupu do evidencie uchádzačov o zamestnanie občanom, ktorí ukončili samostatnú zárobkovú činnosť. Opakovane môže byť tento príspevok poskytnutý až po uplynutí ôsmich rokov od začatia prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti, na ktorej prevádzkovanej bol poskytnutý.

Príspevok na podporu zamestnávania znevýhodneného uchádzača o zamestnanie sa mení na nepovinný, zvyšuje sa jeho výška a ruší sa jeho členenie podľa typu zamestnávateľa a podľa typu znevýhodnenia uchádzača o zamestnanie.

Príspevok na podporu udržania pracovných miest sa mení na fakultatívny. Cieľom príspevku je podpora udržania pracovných miest u zamestnávateľa, ktorý napriek vážnym prevádzkovým dôvodom, kedy nemôže zamestnancom prideľovať prácu, nepristupuje k okamžitému prepusteniu svojich zamestnancov, ale snaží sa udržať pracovné miesta a zamestnancom poskytuje náhradu mzdy. V takom prípade môže zamestnávateľ požiadať o poskytnutie príspevku na podporu udržania pracovných miest. Poskytovať sa bude najviac počas 60 kalendárnych dní v roku vo výške 50 % z náhrady mzdy zamestnanca, avšak nie viac ako 50 % z priemernej mzdy.

Príspevok na absolventskú prax sa mení na nepovinný a dochádza k zúženiu cieľovej skupiny a zníženiu výšky príspevku na 65 % životného minima.

Príspevok na dochádzku za prácou sa bude poskytovať namiesto súčasných 12 mesiacov už iba počas 6 mesiacov. Poberateľom môže byť občan, ktorý bol evidovaný viac ako tri mesiace a bol vyradený z tejto evidencie z dôvodu nástupu do zamestnania. Požiadať oň je treba do jedného mesiaca od nástupu do zamestnania. Vypúšťa sa možnosť poskytovať tento príspevok samostatne zárobkovo činným osobám. Príspevok sa nebude poskytovať, ak bude zamestnanec dochádzať za prácou z miesta trvalého alebo prechodného pobytu do miesta zamestnania v tej istej obci. Dĺžka poskytovania príspevku je najviac šesť mesiacov od nástupu do zamestnania.

Súčasťou zmeny v aktívnych opatreniach trhu práce je aj zrušenie niektorých príspevkov, napr. príspevku na zapracovanie znevýhodneného uchádzača o zamestnanie, na podporu udržania v zamestnaní zamestnancov s nízkymi mzdami, na podporu vytvorenia a udržania pracovných miest v sociálnom podniku či na aktivačnú činnosť formou dobrovoľníckej služby. Tieto nástroje aktívnej politiky trhu práce sa rušia z dôvodu nízkej miery ich využívania a snahy o adresnejšiu alokáciu finančných prostriedkov určených na aktívnu politiku trhu práce.

V duchu snahy o zefektívnenie spolupráce s nezamestnaným ako i so zamestnávateľmi dochádza k zrušeniu povinnej mesačnej periodicity návštev klienta na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Pravidelnosť kontaktu za účelom preukazovania hľadania si zamestnania sa bude určovať individuálne. Pre zefektívnenie práce si bude môcť nezamestnaný dohodnúť formu spolupráce s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a môže si určiť formu osobnej návštevy, telefonickú, e-mailom, krátkou textovou správou a pod.

### **Evidencia uchádzačov o zamestnanie a nárok na dávku v nezamestnanosti**

V období pred rokom 2004 zastrešovali aj problematiku vedenia evidencie uchádzačov o zamestnanie ako i poskytovanie dávok v nezamestnanosti úrady práce. Od 1. januára 2004 je zrejmá istá dvojkoľajnosť v starostlivosti o nezamestnaných. Evidencia nezamestnaných občanov hľadajúcich zamestnanie ako i rôzne formy pomoci nezamestnaným na trhu práce pri hľadaní zamestnania zostali v pôsobnosti úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Dávku v nezamestnanosti vypláca však Sociálna poisťovňa.

Zaradenie klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie je nevyhnutnou podmienkou na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti. Takže **na nárok dávku v nezamestnanosti a na jeho posúdenie a priznanie je potrebné konanie dvoch odlišných úradov**. Vedenie klienta v evidencii uchádzačov o zamestnanie spadá do kompetencie úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Žiadosti o dávku v nezamestnanosti sa podávajú v pobočkách Sociálnej poisťovne a tieto potom rozhodujú o samotnom priznaní, či nepriznaní dávky v nezamestnanosti.

S cieľom znížiť administratívnu a finančnú náročnosť spojenú so zaraďovaním občanov do evidencie uchádzačov o zamestnanie sa už o zaradení klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie nebude rozhodovať, ale skutočnosť, že bol klient do tejto evidencie zaradený, sa mu bude iba písomne oznamovať. Podľa predpisov účinných do 30. apríla 2013 sa o zaradení občana do evidencie uchádzačov o zamestnanie rozhodovalo v správnom konaní. **Zmena z rozhodnutia na oznámenie sa vysvetľuje tým, že rozhodovanie je z časového hľadiska zdĺhavejší a finančne nákladnejší proces a najmä možnosť byť vedený v evidencii uchádzačov o zamestnanie je právom a nie povinnosťou. O zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie klient žiada dobrovoľne, nie je dôvod, aby zaraďovanie podliehalo správnomu poriadku. Ak teda klient, ktorý žiada o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie, splní zákonné podmienky, bude zaradený do evidencie uchádzačov o zamestnanie a o tejto skutočnosti obdrží písomné oznámenie.**

Zmena predpisu upravujúceho oblasť služieb zamestnanosti sa dotkla aj činnosti Sociálnej poisťovne. **Do 30. apríla 2013 sa za žiadosť o dávku v nezamestnanosti považuje rozhodnutie o zaradení klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Od 1. mája 2013 je žiadosťou o dávku v nezamestnanosti písomné oznámenie o zaradení poistenca do evidencie uchádzačov o zamestnanie.**

Sociálna poisťovňa však bude akceptovať pri požiadaní o dávku v nezamestnanosti aj po 30. apríli 2013 rozhodnutie o zaradení klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Príslušné úrady práce, sociálnych vecí a rodiny budú v konaniach začatých pred 1. májom 2013 totiž pokračovať ešte podľa pôvodných predpisov. Ak teda občan požiada o zaradenie pred 1. májom 2013, úrad práce, sociálnych vecí a rodiny by mu aj po 30. apríli 2013 v prípade jeho zaradenia do tejto evidencie mal vystaviť rozhodnutie.

**Ďalšie podmienky na vznik nároku dávky v nezamestnanosti zostávajú bezo zmeny.** Stále platí, že na vznik nároku na dávku v nezamestnanosti sa vyžaduje okrem zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie aj splnenie podmienky dosiahnutia najmenej 730 dní poistenia v nezamestnanosti v posledných troch rokoch, resp. v posledných štyroch rokoch v prípade zamestnancov pracujúcich na dobu určitú.

Pri nezaradení klienta do evidencie uchádzačov o zamestnanie budú stále vydávané rozhodnutia v správnom konaní. Pri vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie bude závisieť od konkrétneho dôvodu vyradenia, či vyradený obdrží o svojom vyradení rozhodnutie alebo písomné oznámenie. V situáciách, kedy napr. požiada o vyradenie sám z dôvodu o starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku alebo keď požiada o vyradenie bez špecifikácie dôvodu, bude vystavené oznámenie. V prípadoch, ako sú napr. nástup do zamestnania, začatie prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti, vzatie do výkonu väzby, priznanie starobného dôchodku, či zistením nespolupráce sa bude o vyradení z evidencie uchádzačov o zamestnanie rozhodovať v správnom konaní.

Zaujímavé riešenie ponúka novo zavedený dôvod na vyradenie z evidencie uchádzačov o zamestnanie v prípadoch, ak pri podaní žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie klient uviedol nepravdivé údaje alebo ak boli zistené nové skutočnosti, ktoré by mali vplyv na jeho zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V takýchto prípadoch bude klient vyradený z evidencie uchádzačov o zamestnanie dňom zaradenia a o danej skutočnosti vydá úrad práce, sociálnych vecí a rodiny rozhodnutie v správnom konaní. V aplikačnej praxi Sociálnej poisťovne sme sa doteraz stretávali v takýchto prípadoch zväčša s riešením, že po spätnom prehodnotení správnosti zaradenia do evidencie uchádzača o zamestnanie sa po nariadení obnovy konania rozhodovalo o nezaradení klienta do evidencie.

**JUDr. Zuzana Kamenistá,**  
odd. opravných prostriedkov poistenia  
v nezamestnanosti a garančného poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

### **Kontrola bodového ohodnotenia náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia zo strany Sociálnej poisťovne v konaní**

**Pomerne často uplatňovanými dávkami spomedzi dávok úrazového poistenia sú náhrada za bolesť a náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia. Nárok na ich priznanie vzniká po splnení podmienok stanovených osobitným predpisom.**

Jednou zo základných podmienok pre uplatnenie nárokov na tieto dávky je lekársky posudok vypracovaný ošetrojúcim, resp. posudzujúcim lekárom, ktorý vydáva zdravotnícke zariadenie, ktorého posudzujúci lekár vypracoval lekársky posudok. Lekársky posudok obsahuje (okrem iných náležitostí) predovšetkým určenie diagnózy, bodové ohodnotenie poškodenia zdravia, so zdôvodnením a celkový počet bodov.

Lekársky posudok je teda dôkaz o tom, že poškodený ako žiadateľ utrpel poškodenie zdravia, s ktorým zákon spája nárok na náhradu za bolesť a nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia. Posudzujúcemu lekárovi (zdravotníckemu zariadeniu) zákon zveril do kompetencie ohodnotiť toto poškodenie zdravia počtom bodov v rámci rozpätia stanoveného zákonom.

Zhodnotenie lekárskeho posudku ako dôkazu v konaní je premietnuté predovšetkým v lekárskej posudkovej činnosti, ktorá zahŕňa kontrolu bodového ohodnotenia pracovného úrazu a choroby z povolania na účely náhrady za bolesť a náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia v sporných prípadoch.

Úlohou posudkového lekára je teda kontrola bodového ohodnotenia uvedeného v lekárskom posudku. Podľa názoru Krajského súdu v Banskej Bystrici, vyjadreného v súčasnej aplikačnej praxi, nie je takýto kontrolný mechanizmus samoúčelný. Slúži na elimináciu chýb, či neodborných záverov posudzujúceho lekára, ale aj zneužívajúcich konaní. Kontrolou bodového ohodnotenia možno odhaliť pochybenie na strane lekárskeho posudku. Možným mechanizmom na odstránenie týchto chýb je vrátenie lekárskeho posudku posudzujúcemu lekárovi na opravu. Posudkový lekár však nemá v kompetencii sám hodnotiť zdravotný stav poškodeného ako žiadateľa.

Ak vzniknú dôvodné pochybnosti o správnom hodnotení bolestného alebo o správnom hodnotení sťaženia spoločenského uplatnenia, teda ak vzniknú rozpory medzi hodnotením posudkového lekára a posudzujúceho lekára, ktoré nie je možné odstrániť ani opravou lekárskeho posudku zo strany posudzujúceho lekára, môže tak poškodený ako žiadateľ a Sociálna poisťovňa ako konajúci orgán požiadať o vydanie znaleckého posudku podľa osobitného predpisu.

Pred vydaním rozhodnutia o priznaní, resp. nepriznaní nárokov na tieto úrazové dávky musí byť skutkový stav preukázaný a zhodnotený natoľko, aby nevznikali uvedené dôvodné pochybnosti. Ustanovenie o nariadení znalca je ustanovením fakultatívnym a je jedným z dôkazných prostriedkov, o vykonaní ktorých je zo zákona oprávnená rozhodnúť Sociálna poisťovňa.

Podľa názoru Krajského súdu v Banskej Bystrici je pre úplnosť potrebné uviesť, že nie sú vylúčené ani prípady, kedy kontrolou bodového ohodnotenia a súčasne ďalšími dôkazmi je bezo zvyšku preukázaná nesprávnosť bodového ohodnotenia vykonaného v lekárskom posudku. Príkladom je zdravotná dokumentácia predložená k žiadosti alebo získaná v rámci konania, ktorá obsahuje inú diagnózu ako je diagnóza určená v lekárskom posudku. Prípadne, ak určený počet bodov nezodpovedá rozpätiu uvedenému v zákone pre hodnotenú položku.

**JUDr. Hricko Peter,**  
vedúci opravných prostriedkov úrazového poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

## **Chronický únavový syndróm**

**Chronický únavový syndróm (medzinárodná skratka CFS – chronic fatigue syndrome) je ochorenie, ktorému sa venuje veľká pozornosť posledných 20 rokov. Ide o komplikovanú poruchu charakterizovanú extrémnou únavou, ktorá sa nezlepšuje odpočinkom a môže zhoršiť fyzické alebo duševné aktivity. Táto choroba je závažným diagnostickým, terapeutickým, sociálne – ekonomickým a posudkovým problémom.**

Informácie o výskyte chronického únavového syndrómu nie sú jednoznačne k dispozícii, z doterajších epidemiologických štúdií sa prevalencia ochorenia udáva v Európe asi 30 50/100 000

obyvateľov. Ochorenie postihuje ľudí všetkých etnických, socioekonomických a vekových skupín. Prevažujú jedinci s veľkým zmyslom pre povinnosť a zodpovednosť, ktorí sú zvyknutí podávať maximálny výkon, nevedia odpočívať, prepínajú svoje sily. Ide teda o veľmi pracovitých a ambiciózných ľudí, ktorých predstavy neboli z najrôznejších dôvodov naplnené. U žien je diagnostikovaný chronický únavový syndróm dva až štyrikrát častejšie ako u mužov. Ochorenie sa najčastejšie vyskytuje vo veku od 20 do 50 rokov.

Vzhľadom na rozmanitosť klinického obrazu sa ochorením zaoberajú odborníci z mnohých medicínskych odborov, najmä internisti, neurológovia, klinický imunológovia, reumatológovia, endokrinológovia, psychiatri, psychológovia. V diagnostike je nutné rozlíšiť bežnú únavu, ako symptóm mnohých ochorení.

Jedinci s chronickým únavovým syndrómom majú príznaky podobné najbežnejším vírusovým ochoreniam. Príznaky infekcie ale obvykle ustupujú za niekoľko dní alebo týždňov, ale príznaky chronického únavového syndrómu trvajú omnoho dlhšie. Môžu prísť bez akéhokoľvek varovného signálu. Nie je zriedkavosťou, že sa títo ľudia považujú za simulantov, hypochondrov alebo neurastenikov.

V priebehu rokov bolo predložených niekoľko diagnostických návodov, ktoré boli postupne revidované. Dnes sa celosvetovo za základ pri diagnostike ochorenia považujú nasledovné kritériá z roku 1994 podľa Fukudu a spol.: únava trvajúca dlhšie ako 6 mesiacov, zhoršenie pamäti alebo koncentrácie, bolesti v krku, bolestivé lymfatické uzliny, bolesti svalov, bolesti kĺbov, bolesti hlavy, poruchy spánku, zhoršenie únavy po námahe, neurologické a psychické ťažkosti. Podľa týchto kritérií teda nevysvetliteľná alebo stále sa vracajúca únava trvajúca 6 mesiacov, alebo viac mesiacov po sebe nasledujúcich, súčasne s najmenej štyrmi a viac subjektívnymi príznakmi svedčí pre chronický únavový syndróm.

Iný prístup, bližší európskemu medicínskemu uvažovaniu, ponúkajú britské (oxfordské) odporúčania. Vychádzajú z dvoch základných podmienok, a to, že únava je základnou podmienkou ochorenia a že niektoré stavy a choroby musia byť vylúčené. Teda únava je hlavný príznak. Chronický únavový syndróm má zrejmý začiatok a netrvá po celý život. Únava je ťažká, zneschopňujúca a postihujúca fyzické a duševné funkcie. Únava je prítomná minimálne 6 mesiacov, v priebehu ktorých je prítomná minimálne 50% času. Ostatné príznaky môžu byť prítomné, a to predovšetkým bolesti svalov, poruchy spánku a nálady. Touto definíciou by mali byť vylúčení predovšetkým chorí so zdravotnými poruchami spôsobujúcimi únavu (napríklad ťažká chudokrvnosť, stavy spojené s infekčnou mononukleózou, lymskou boreliózou, tuberkulózou, prípadne ďalšími akútnymi a chronickými infekciami, ďalej s rozstrúsenou mozgomiechovou sklerózou, autoimunitným zápalom štítnej žľazy, chorí s diagnostikovanou schizofréniou, mániodepresívnou poruchou, toxikomániou, poruchami príjmu potravy a dokázaným organickým poškodením mozgu). Ak sú všetky obvyklé príčiny únavy vylúčené, pozornosť sa upriami na možný chronický únavový syndróm.

Charakteristický klinický obraz chorého s uvažovanou diagnózou chronického únavového syndrómu je asi takýto:

- väčšinou doteraz zdravý jedinec, prevažne ženy, vek 20 – 50 rokov, na začiatku prekonané horúčnaté ochorenie (v  $\frac{1}{4}$  a  $\frac{1}{2}$  prípadov), v mladšom veku často s obrazom infekčnej mononukleózy, neskôr záhadne pretrvávajúca viróza, následne sa objaví únava doteraz nezvyklého trvania a intenzity, často s novo sa objavujúcimi zvýšenými teplotami, bolesťami svalov, bolesťami rôznych kĺbov, bolesťami krčných lymfatických uzlín, poruchou spánku, pamäti a koncentrácie.

Zo všetkých chronických ochorení je chronický únavový syndróm najzáhadnejší. Príčina ochorenia nie je známa, uvažuje sa o komplexnej poruche imunitného systému, s účasťou zatiaľ neznámej infekcie, s druhotným dopadom na centrálnu nervovú sústavu a endokrinný systém. Súčasný výskum odhalil významnú spoluúčasť poruchy imunity na rozvoji ochorenia. Presná povaha tejto komplexnej a nešpecifickej poruchy nie je však doteraz plne objasnená. Komplexný obraz ochorenia oprávňuje k úvahám o porušenej regulácii troch základných pilierov – nervového systému, endokrinného systému a imunitného systému. Preto ani neprekvapuje pestrosť klinického obrazu chronického únavového syndrómu. Významnú úlohu pri vzniku ochorenia má stres, lebo oslabuje imunitný systém a tým zasahuje do niekoľkých úrovní vzniku tejto choroby. Na vzniku ochorenia sa možno podieľa aj mnoho ďalších rôznych faktorov súčasne. Chronický únavový syndróm vzniká obvykle u jedincov s vrodenu vnímavosťou, niekedy po prekonaní infekcie a za spolupôsobenia akútneho alebo dlhšiu dobu pôsobiaceho stresu. Postupne sa rozvíja bludný kruh vzájomne sa ovplyvňujúcich nepriaznivých faktorov vonkajšieho prostredia, opakovaných infekcií s nedostatočnou imunitnou odpoveďou a opakovanou psychickou záťažou.

Doteraz nie je známa plne účinná liečba, ktorá by priniesla efekt u každého chorého. Súvisí to, pochopiteľne, so zatiaľ neznámou príčinou ochorenia. V prvom rade je snaha ovplyvniť prítomnú infekciu a imunitnú poruchu, navrátiť psychickú rovnováhu, odstraňovať únavu, liečiť poruchu spánku, tlmiť bolesti a zažívacie ťažkosti. Nevyhnutný je korektný prístup k chorému, to znamená vidieť ho ako celok a ako celkovú poruchu aj liečiť. Liečebný postup nemôže byť u všetkých rovnaký, ale je nevyhnutné pristupovať individuálne. Pri tejto chorobe nie je možné navrhnúť jednotnú liečebnú schému. Chorým veľmi pomáha vedomie, že nie sú vo svojom probléme osamotení, že majú pri sebe ľudí, ktorí chápu ich situáciu a sú pripravení kedykoľvek pomôcť. Chorým má byť poskytnutá rada odborníkov ako redukovať stres, ako udržiavať primeranú dennú aktivitu, ako do svojho denného programu zaradiť cvičenie pod dohľadom fyzioterapeuta.

Tak ako je pri tomto ochorení problém diagnostický a liečebný, tak je aj problém posudkový. Posudkoví lekári Sociálnej poisťovne sa stretávajú pri kontrole posudzovania spôsobilosti na prácu u ošetrovúcich lekárov s pacientmi, ktorých trápi nadmerná únava, preto sa podrobujú množstvu rôznych vyšetrení, s cieľom zistiť príčinu stavu. Vo veľkej väčšine prípadov sa zistí orgánové alebo systémové ochorenie, ktoré je jednoznačne príčinou ťažkostí postihnutého, vrátane nadmernej únavy. V týchto prípadoch sa lieči základné ochorenie a podľa klinického priebehu postihnutý môže byť rôzne dlhú dobu dočasne práceneschopný, alebo pri závažnejšom funkčnom postihnutí toho ktorého orgánu aj uznaný invalidným. Len v malom počte prípadov sa určí diagnóza chronického

únavového syndrómu. Prevažne sú títo postihnutí rôzne dlhú dobu dočasne práceneschopní a pri dodržiavaní odporúčanej liečby a dodržiavaní správnej životosprávy sa opätovne zaradia do pracovného procesu. Len v ojedinelých prípadoch je nutné vzhľadom na priebeh ochorenia uznať invaliditu, s rôznou percentuálnou mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť.

V prílohe č. 4 k zákonu č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov je chronický únavový syndróm zaradený v Kapitole III – Poruchy imunity, Oddiel C – Chronický únavový syndróm, Položka 1 – Chronický únavový syndróm, písmeno:

**a) stredná forma** so závažným poklesom celkovej výkonnosti organizmu -

s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť 30% – 40%

**b) ťažká forma** so stratou zárobkovej schopnosti z hľadiska duševných

a telesných schopností - s mierou poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú

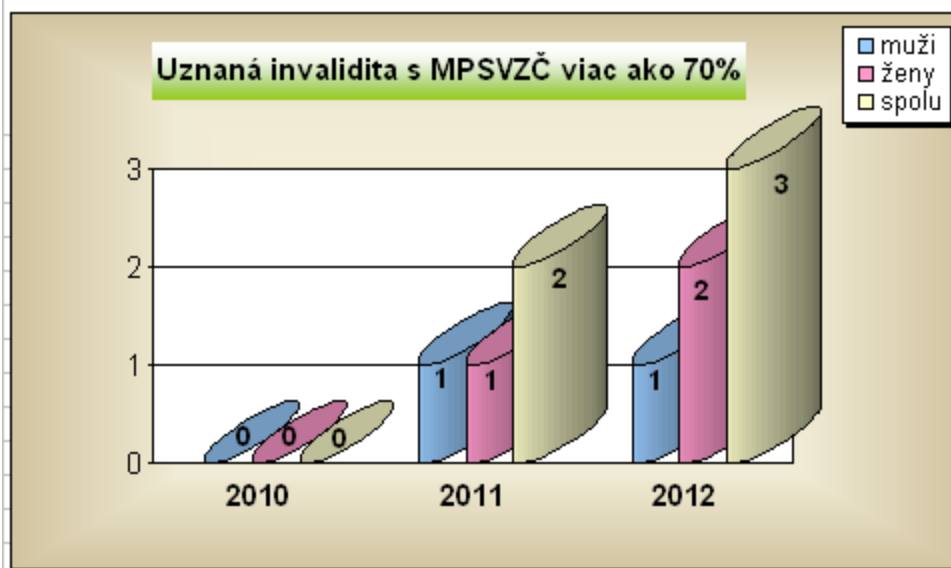
činnosť 70 % – 80%.

Z uvedeného je zrejmé, že **stredná forma chronického únavového syndrómu nepodmieňuje uznanie invalidity**, lebo miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť nie je viac ako 40%.

V nasledujúcom grafe je uvedený počet uznaných invalidít v Slovenskej republike pre chronický únavový syndróm, ako samostatnú klinickú jednotku v rokoch 2010, 2011 a 2012. Celkový počet **5 uznaných invalidít za 3 roky** svedčí o tom, že toto ochorenie je v ťažkej forme diagnostikované zriedka.

**Posudzovanie zdravotného stavu na účely invalidného  
dôchodku v pobočkách SP  
pre diagnózu: D84 Chronický únavový syndróm**

| <b>Uznaná invalidita</b><br><small>*MPSVZČ<br/>Miera poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú<br/>činnosť</small> | <b>Pohlavie</b> | <b>2010</b> | <b>2011</b> | <b>2012</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Uznaná invalidita s MPSVZČ*<br/>viac ako 70%</b>                                                             | muži            | 0           | 1           | 1           |
|                                                                                                                 | ženy            | 0           | 1           | 2           |
|                                                                                                                 | <b>SPOLU</b>    | <b>0</b>    | <b>2</b>    | <b>3</b>    |



Chronický únavový syndróm nie je výnimočným ochorením, keď počet pacientov v Európe sa odhaduje na dva milióny. Toto číslo ale nezodpovedá skutočnosti, lebo určite existuje veľa prípadov, kedy je choroba nerozpoznaná a teda aj nediagnostikovaná. Zvládnutie chronického únavového syndrómu je tak zložitá ako samotná choroba. Neexistuje zatiaľ žiadna liečba vyslovene pre tento syndróm a príznaky ochorenia sa rýchlo menia. Tieto faktory komplikujú tak diagnostiku ako aj liečbu. Základom je komplexný, trpezlivý a empatický prístup k takto postihnutým jedincom.

**MUDr. Jana Kelemenová,**  
posudková lekárka sociálneho poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie

tabuľková časť: **Bc. Lýdia Jamrišková,**  
odbor lekárskej posudkovej činnosti,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

## PORADŇA

**Vplyv uzatvorenia dohody o pracovnej činnosti počas čerpania rodičovskej dovolenky na výšku materského z pracovného pomeru**

***Som zamestnaná a momentálne som na rodičovskej dovolenke s dcérou, ktorá sa narodila dňa 22. novembra 2011. Ak uzatvorím so svojim zamestnávateľom, u ktorého som v pracovnom pomere, počas čerpania rodičovskej dovolenky dohodu o pracovnej činnosti na obdobie od 1. apríla 2013 do 30. júna 2013, ovplyvní táto skutočnosť výpočet materského, ak by som v septembri 2014 nastúpila na ďalšiu materskú dovolenku? Výška odmeny z dohody o pracovnej činnosti je podstatne nižšia, ako moja hrubá mzda zo zamestnania v pracovnom pomere.***

Materské je jednou z nemocenských dávok. Nárok na nemocenské dávky sa posudzuje samostatne z každého nemocenského poistenia. Jednou zo všeobecných podmienok nároku na nemocenské dávky zamestnanca je, že dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky musí vzniknúť počas trvania nemocenského poistenia alebo po jeho zániku v ochrannnej lehote.

Ak nastúpite na ďalšiu materskú dovolenku v septembri 2014, z poistného vzťahu založeného dohodou o pracovnej činnosti Vám nárok na materské nemôže vzniknúť, pretože ochranná lehota Vám uplynie 7. júla 2013.

Nástupom na ďalšiu materskú dovolenku sa Vám obnoví nemocenské poistenie v pracovnom pomere, z ktorého v súčasnosti čerpáte rodičovskú dovolenku. Rozhodujúcim obdobím na zistenie denného vymeriavacieho základu bude kalendárny rok 2013. Keďže počas celého tohto obdobia budete čerpať rodičovskú dovolenku, výška materského sa Vám určí z pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Pravdepodobný denný vymeriavací základ sa vypočíta ako jedna tridsatina vymeriavacieho základu, z ktorého by ste platili poistné na nemocenské poistenie v septembri 2014. Výška materského za deň je 65 % pravdepodobného denného vymeriavacieho základu. Z vyššie uvedených dôvodov uzatvorenie dohody o pracovnej činnosti na obdobie od 1. apríla 2013 do 30. júna 2013 Váš nárok na materské neovplyvní.

**Mgr. Anna Ivanišová,**  
odbor nemocenského poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

## Výpočet dávky nemocenské a 1 deň poistenia

***Chcela by som sa informovať ohľadom výšky nemocenského. Pracovný pomer mám uzatvorený od 1. 7. 2009 s mesačnou mzdou 1 000 eur. V októbri 2009 som nastúpila na materskú dovolenku, po ktorej som prešla na rodičovskú dovolenku. Po skončení rodičovskej dovolenky som 4. 11. 2012 nastúpila do práce. Od 5. 11. 2012 som po dohode so zamestnávateľom nastúpila na neplatené voľno z dôvodu starostlivosti o dieťa vo veku do 6 rokov. V roku 2012 mi bola za 1 deň vyplatená mzda 55 eur, t. j. platila som poistné iba za 1 deň. Do práce som nastúpila 12. 2. 2013 a 22. 2. 2013 som bola z dôvodu rizikového tehotenstva uznaná dočasne práceneschopnou. Z čoho sa mi určí nemocenské, keďže som v aktuálnom nemocenskom poistení pred vznikom dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky nedosiahla 90 dní platenia poistného na nemocenské poistenie?***

Ak nemocenské poistenie trvalo poistencovi nepretržite najmenej od 1. januára kalendárneho roka predchádzajúceho kalendárnemu roku, v ktorom vznikla dočasná pracovná neschopnosť, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu je kalendárny rok predchádzajúci kalendárnemu roku, v ktorom vznikla dočasná pracovná neschopnosť. Z rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu sa vylučujú obdobia, za ktoré poistenec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie a obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia.

Pri určení rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu a na účely vzniku nemocenského poistenia zamestnanca na zistenie 90 dní nemocenského poistenia, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, sa na zánik a vznik povinného nemocenského poistenia z dôvodu vzniku a zániku jeho prerušenia (napr. čerpanie rodičovskej dovolenky, čerpanie pracovného voľna bez náhrady mzdy) neprihliada.

90 dní platenia poistného na nemocenské poistenie pred vznikom dočasnej pracovnej neschopnosti na účely určenia rozhodujúceho obdobia sa sleduje iba v prípade, ak nemocenské poistenie zamestnanca (pracovný pomer) vzniklo neskôr ako 1. januára predchádzajúceho kalendárneho roka.

Keďže pracovný pomer u Vášho aktuálneho zamestnávateľa Vám vznikol v roku 2009, rozhodujúce obdobie na zistenie denného vymeriavacieho základu na určenie výšky nemocenského pri dočasnej pracovnej neschopnosti, ktorá Vám vznikla dňa 22. februára 2013, je rok 2012. Keďže ste v roku 2012 mali vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, nemocenské sa Vám určí z denného vymeriavacieho základu. Z rozhodujúceho obdobia na zistenie denného vymeriavacieho základu sa Vám vylúčia obdobia prerušenia povinného nemocenského poistenia (obdobie rodičovskej dovolenky od 1. 1. 2012 do 3. 11. 2012 a obdobie pracovného voľna bez náhrady mzdy od 5. 11. 2012 do 31. 12. 2012), tzn. počet dní rozhodujúceho obdobia = 1 deň.

Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenského je podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil poistné na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia. Denný vymeriavací základ na určenie výšky nemocenského sa Vám určí ako podiel vymeriavacieho základu, z ktorého ste zaplatili poistné na nemocenské poistenie

v roku 2012 [t. j. z maximálneho vymeriavacieho základu na 1 deň v mesiaci november 2012 = 38,45 eur (1 153,50 eur : 30 dní)] a 1 dňa rozhodujúceho obdobia. Výška Vášho nemocenského na 1 kalendárny deň bude 21,1475 eur (55% z 38,45 eur).

Ing. Diana Ďurišová,  
odbor nemocenského poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

### Dávka garančného poistenia a odchodné

***Môj platobne neschopný zamestnávateľ, na ktorého už bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu, mi za posledné dva mesiace trvania pracovného pomeru nevyplatil mzdu. Súčasne mi nevyplatil ani odchodné, na ktoré by som mal mať nárok, pretože ide o moje prvé skončenie pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok. Následne som si uplatnil nárok na dávku garančného poistenia. Dávka garančného poistenia mi však bola priznaná iba do výšky dvojmesačnej mzdy a nezohľadňovala sumu odchodného. Domnievam sa, že do nároku na dávku garančného poistenia by mal spadať aj môj neuspokojený nárok na odchodné. Ako to je?***

Dávkou garančného poistenia nahrádza Sociálna poisťovňa zamestnancovi príjem, ktorý nebol vyplatený jeho zamestnávateľom. Na priznanie dávky garančného poistenia je však potrebné, aby neuspokojené nároky zamestnanca mali taký charakter nárokov, ktoré je možné dávkou garančného poistenia uspokojiť. Žiadateľovi o dávku garančného poistenia nemôžu byť v garančnom poistení preplatené akékoľvek pracovnoprávne nároky, ktoré mu nevyplatil zamestnávateľ, ale iba tie, ktoré sú takto zákonne určené.

Suma dávky garančného poistenia je tvorená neuspokojenými nárokmi zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu, ktorými môžu byť

- nárok na mzdu a náhradu za čas pracovnej pohotovosti,
- nárok na príjem plynúci členovi družstva z pracovného vzťahu k družstvu,
- nárok na odmenu dohodnutú v dohode o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy za sviatky a pri prekážkach v práci,
- nárok na náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú vznikol nárok počas kalendárneho roka, v ktorom vznikla platobná neschopnosť zamestnávateľa, ako aj za predchádzajúci kalendárny rok,
- nárok na odstupné, ktoré patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy pri okamžitom skončení pracovného pomeru,
- nárok na náhradu mzdy pri neplatnom skončení pracovného pomeru,
- nároky cestovných, sťahovacích a iných výdavkov, ktoré vznikli pri plnení pracovných povinností,
- nárok na náhradu vecnej škody v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania,
- nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca podľa osobitného predpisu,
- súdne trovy súvisiace s uplatnením nárokov z pracovného pomeru zamestnanca na súde.

Odchodné je podľa Zákonníka práce peňažné plnenie vyplácané zamestnancovi pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Odchodné však nepatrí medzi výslovne vymedzené pracovnoprávne nároky, ktoré je možné ako súčasť dávky garančného poistenia uspokojiť.

**JUDr. Zuzana Kamenistá,**  
odd. opravných prostriedkov poistenia  
v nezamestnanosti a garančného poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

#### **Opravný prostriedok pri invalidnom dôchodku a odkladný účinok**

***V marci 2013 som dostal rozhodnutie o znížení invalidného dôchodku na 215,30 eur mesačne, proti ktorému som podal opravný prostriedok. K opravnému prostriedku som priložil aktuálne lekárske správy. Aj napriek tomu mi bol invalidný dôchodok v apríli 2013 vyplatený v nižšej sume. Prečo mi po podaní opravného prostriedku nevyplácajú invalidný dôchodok v pôvodnej sume 265,80 eur?***

Opravný prostriedok nemá odkladný účinok na vykonateľnosť rozhodnutia Sociálnej poisťovne (§ 250c v spojení s § 250l ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku). V poučení o opravnom prostriedku v rozhodnutí o znížení sumy invalidného dôchodku bolo preto uvedené, že podanie opravného prostriedku nemá odkladný účinok. Keďže opravný prostriedok proti rozhodnutiu nemá odkladný účinok, je povinnosťou Sociálnej poisťovne toto rozhodnutie aj vykonať.

Vo Vašom konkrétnom prípade Vám bola rozhodnutím Sociálnej poisťovne, ústredie, znížená suma invalidného dôchodku. Skutočnosť, že opravný prostriedok proti rozhodnutiu nemá odkladný účinok, znamená, že Sociálna poisťovňa Vám bude vyplácať invalidný dôchodok v zníženej sume 215,30 eur mesačne aj napriek tomu, že ste rozhodnutie napadli opravným prostriedkom.

**JUDr. Ondrej Chrena,**  
odbor metodického riadenia a opravných prostriedkov,  
Sociálna poisťovňa, ústredie  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

#### **Náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia**

***V roku 2005 som utrpel pracovný úraz, ktorého následky mi boli ohodnotené sťažením spoločenského uplatnenia. Môj zdravotný stav sa odvtedy zhoršil. Mám nárok na ďalšie odškodnenie?***

Ak sa poškodenému už poskytla náhrada za sťaženie spoločenského uplatnenia a vzniklo také zhoršenie následkov, ktorých vývoj sa pri pôvodnom hodnotení následkov nepredpokladal, poškodený má nárok na náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia. Hodnotenie sa vykoná novým lekársym posudkom, ktorý zodpovedá zdravotnému stavu poškodeného po zhoršení následkov, z ktorého sa odpočíta bodového hodnotenie určené pôvodne vydaným lekársym posudkom. Lekársky posudok vypracúva posudzujúci lekár a vydáva zdravotnícke zariadenie, ktorého posudzujúci lekár vypracoval lekársky posudok. Ak je posudzujúcim lekárom lekár zariadenia ústavnej starostlivosti, lekársky posudok posudzuje primár príslušného zdravotníckeho zariadenia alebo jeho zástupca, ak rozsah následkov presahuje 200 bodov.

**Ing. Renáta Sabolčáková,**  
oddelenie metodiky úrazového poistenia,  
Sociálna poisťovňa, ústredia  
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

## **Česká republika**

### **DŮCHODOVÁ REFORMA V ČESKÉ REPUBLICE SE ZAMĚŘENÍM NA III. PILÍŘ**

Česká republika od 1. ledna 2013 spustila dlouho diskutované zásadní změny v oblasti důchodového zabezpečení. Zařadila se tak mezi země východního bloku, které důchodovou reformu spustily mnohem dříve – jako např. Slovensko, Polsko, Chorvatsko, Bulharsko, Lotyšsko, Estonsko. Česká republika tak mohla čerpat nespočet zkušeností (dobrých i špatných) ze zemí, které systémovou změnu v oblasti financování důchodů zavedly mnohem dříve. Pouze čas ukáže, zda Česká republika zvolila a vytěžila ty nejvhodnější podněty a zda se tak vydala tou správnou cestou.

#### **Spuštěná důchodová reforma v ČR je po legislativní stránce upravena zejména:**

- zákonem číslo 426/2011 Sb., o důchodovém spoření,
- zákonem číslo 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření,
- zákonem číslo 428/2011 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním spoření.

Uvedené právní předpisy byly ještě před svou plnou účinností na poslední chvíli měněny a doplňovány o další právní předpisy (ve sbírce zákonů vyhlášeny 27. 11. 2012), jde o:

- zákon číslo 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření,

- zákon číslo 399/2012 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodové spoření,
- zákon číslo 403/2012 Sb., kterým se mění zákon číslo 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, a další související zákony.

## **VYMEZENÍ DŮCHODOVÝCH PILÍŘŮ V ČR OD 1. LEDNA 2013**

Od 1. ledna 2013 jsou tzv. pilíře v důchodové oblasti vymezeny následovně:

**I. pilíř:** PAYGO systém (= průběžně financovaný, součástí státního rozpočtu), systém solidární, méně ekvivalentní (zásluhový), kdy po přijetí tzv. malé důchodové reformy (viz zákon číslo 220/2011 Sb.) v souvislosti s nálezem Ústavního soudu (viz 135/2010 Sb.) se postupně solidarita mírně snižuje, a to ve prospěch ekvivalence (vyšší zásluhovosti). I. pilíř je upraven zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění;

**II. pilíř:** dobrovolný opt-out (částečné vyvázání se z I. pilíře), funguje na fondovém principu (kolektivní investování), systém nesolidární, ekvivalentní (zásluhový), upraven zákonem č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, v platném znění.

V případě toho, kdo využije uvedený tzv. opt-out, se v rámci výpočtu důchodu mění v tuto chvíli pouze 1 klíčový parametr, a to hodnocení doby pojištění: každý celý rok v I. pilíři bude hodnocen 1,2 % (tj., kdy účastník bude pobírat důchod z I. a současně z II. pilíře) místo 1,5 % (tj., kdy účastník bude pobírat důchod pouze z I. pilíře). Ostatní parametry výpočtu zůstávají v tuto chvíli neměnné, což představuje budoucí politické riziko.

Občan může vyvázat z I. pilíře 3 procentní body důchodového pojištění (= 3 % hrubé mzdy), ke kterým musí sám dodat další 2 % hrubé mzdy. V tomto pilíři nemá účastník nárok (viz srovnání se III. pilířem): na státní příspěvek, na možné snížení daňového základu, na možnost čerpat tzv. předdůchod<sup>1</sup>;

**III. pilíř:** rovněž dobrovolný, upraven zákonem č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, v platném znění. Rovněž funguje na fondovém principu, kolektivní investování. Jde o nahrazení tzv. penzijního připojištění se státním příspěvkem (zákon č. 42/1994 Sb.), který se od 1. ledna 2013 uzavřel a byl transformován do tzv. transformovaného fondu, kde majetek fondu je oddělen od majetku účastníků. Pro jeho účastníky se nic nemění a i nadále se bude u jednotlivých účastníků postupovat dle zákona o penzijním připojištění se státním příspěvkem (velmi konzervativní investování = nízké zhodnocení), sjednaným penzijním plánem a uzavřenou smlouvou o penzijním připojištění. Veškeré nároky tak zůstávají zachovány. Platí pouze omezení, že účastníci transformovaného fondu nemohou změnit penzijní fond v rámci penzijního připojištění. Od ledna 2013 mohou účastníci převést své prostředky z transformovaného fondu pouze do nového systému

doplňkového penzijního spoření (zákon č. 427/2011 Sb., v platném znění), a to nejprve v rámci společnosti, u které daný účastník má stávající penzijní připojištění, a až poté do jiné penzijní společnosti.

III. pilíř je ze strany státu i nadále finančně podporován, kdy účastník má nárok na státní příspěvek, na možné snížení daňového základu (viz tabulka č. 1). Na druhé straně stát negarantuje solventnost III. pilíře a to jak v systému doplňkového penzijního spoření, tak i v systému transformovaného penzijního připojištění se státním příspěvkem. Z uvedeného pilíře lze čerpat tzv. předdůchod. Příspěvky či vklady nejsou ze zákona pojištěny.

Tabulka č.: 1

Výše ročního státního příspěvku a roční daňové úspory od 1. ledna 2013

*(uvedeno v Kč, kdy kurz ČNB k 5. 3. 2013 činí 25,625 Kč/Euro)*

| Příspěvek<br>účastníka<br>měsíčně<br>(ročně) | 100<br>(1200) | 200<br>(2400) | 300<br>(3600) | 400<br>(4800) | 500<br>(6000) | 600<br>(7200) | 700<br>(8400) | 800<br>(9600) | 900<br>(10800) | <b>1000<br/>(12000)</b> |
|----------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-------------------------|
| SP od 1. 1. 2013<br>– ročně                  | 0             | 0             | 1 080         | 1 320         | 1 560         | 1 800         | 2 040         | 2 280         | 2 520          | <b>2 760</b>            |
| DÚ od r. 2013 -<br>ročně                     | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0             | 0              | <b>0</b>                |
| <b>Celkem od státu<br/>od r. 2013</b>        | <b>0</b>      | <b>0</b>      | <b>1 080</b>  | <b>1 320</b>  | <b>1 560</b>  | <b>1 800</b>  | <b>2 040</b>  | <b>2 280</b>  | <b>2 520</b>   | <b>2 760</b>            |

| Příspěvek<br>účastníka<br>měsíčně<br>(ročně) | 1100<br>(13200) | 1200<br>(14400) | 1300<br>(15600) | 1400<br>(16800) | 1500<br>(18000) | 1600<br>(19200) | 1700<br>(20400) | 1800<br>(21600) | 1900<br>(22800) | <b>2000 a<br/>více<br/>(24000<br/>a více)</b> |
|----------------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------------------------------------|
| SP od 1. 1.<br>2013 –<br>ročně               | 2 760           | 2 760           | 2 760           | 2 760           | 2 760           | 2 760           | 2 760           | 2 760           | 2 760           | <b>2 760</b>                                  |
| DÚ od r.<br>2013 - ročně                     | 180             | 360             | 540             | 720             | 900             | 1 080           | 1 260           | 1 440           | 1 620           | <b>1 800</b>                                  |

|                                   |              |              |              |              |              |              |              |              |              |              |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Celkem od státu od r. 2013</b> | <b>2 940</b> | <b>3 120</b> | <b>3 300</b> | <b>3 480</b> | <b>3 660</b> | <b>3 840</b> | <b>4 020</b> | <b>4 200</b> | <b>4 380</b> | <b>4 560</b> |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|

SP – státní příspěvek, DÚ – daňová úspora při sazbě daně z příjmu 15 %

\*) někteří účastníci (pokud mají jednu z prvních smluv) mohou mít současný SP snížený

o 25 %.

*Zdroj: vlastní výpočet*

### **PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ SE STÁTNÍM PŘÍSPĚVKEM A JEHO TRANSFORMACE V TRANSFORMOVANÝ PENZIJNÍ FOND OD 1. LEDNA 2013**

V systému penzijního připojištění se státním příspěvkem a od 1. ledna 2013 v tzv. transformovaných fondech platí, že vykázanou ztrátu nelze připsat na vrub účtu účastníka, jde o **tzv. černou nulu**, která ve své podstatě vyjadřuje nejnižší možné zhodnocení za uplynulý kalendářní rok. Připsat lze tak pouze kladný výnos a takto připsaný kladný výnos nelze účastníkovi vzít zpět.

Od 1. ledna 2013 je platný nový způsob financování činnosti penzijní společnosti, která má nárok na úplatu za provozování penzijního připojištění. Úplata je omezená zákonem a hradí se z majetku v transformovaném fondu max. ve výši 0,6 % (výši stanoví statut transformovaného fondu) z průměrné roční hodnoty bilanční sumy v transformovaném fondu a dále 15 % ze zisku vykázaného v účetní závěrce transformovaného fondu.

### **NOVÉ DOPLŇKOVÉ PENZIJNÍ SPOŘENÍ V ČR OD 1. LEDNA 2013**

Od penzijního připojištění se státním příspěvkem, resp. od transformovaného fondu, se uvedený produkt zásadně liší tím, že je realizován na principu kolektivního investování a veškeré riziko v případném poklesu reálné hodnoty cenných papírů je tak plně přeneseno na účastníka, který může volit, a v budoucnu také kdykoliv měnit, investiční strategii do tzv. účastnických fondů dle míry rizika, kterou je účastník ochoten nést.

Výplata dávek z doplňkového penzijního spoření může probíhat jedním z níže uvedeného způsobu (podrobnosti viz zákon):

a) dávky, které může vyplácet přímo penzijní společnost z účastnického fondu. Jde o:

- starobní penze na určenou dobu a invalidní penze na určenou dobu,

- jednorázové vyrovnání, kdy podmínkou vzniku nároku je dosažení věku potřebného pro vznik nároku na řádný starobní důchod stanoveného podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, a současně spořicí doba trvala nejméně 60 kalendářních měsíců. Smlouva o doplňkovém penzijním spoření může stanovit delší spořicí dobu, která však nesmí přesáhnout 120 kalendářních měsíců,
- odbytné, kdy podmínkou je doba spoření alespoň 24 kalendářních měsíců a nedošlo k převodu prostředků účastníka k jiné penzijní společnosti. Účastník ztrácí nárok na poskytnuté státní příspěvky, které se vrací zpět do státního rozpočtu.

b) prostředky si účastník převede do pojišťovny, u které si zakoupí danou penzi:

- úhrada jednorázového pojistného pro **doživotní penzi**, nebo
- úhrada jednorázového pojistného pro **penzi na přesně stanovenou dobu s přesně ustanovenou výší důchodu**.

**Na níže uvedené dávky** vzniká nárok dosažením věku účastníka, který je o 5 let nižší než věk potřebný pro vznik nároku na řádný starobní důchod stanovený podle § 32 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, a současně spořicí doba trvala nejméně 60 kalendářních měsíců. Smlouva o doplňkovém penzijním spoření může stanovit delší spořicí dobu, která však nesmí přesáhnout 120 kalendářních měsíců. Jde o dávky:

- starobní penze na určenou dobu,
- úhrada jednorázového pojistného pro doživotní penzi, nebo
- úhrada jednorázového pojistného pro penzi na přesně stanovenou dobu s přesně stanovenou výší důchodu.

Účastník III. pilíře může nově čerpat penzi na určenou dobu formou **tzv. předdůchodu** (viz zákon číslo č. 427/2011 Sb. včetně novely zákona č. 403/2012 Sb.) a to při splnění zákonných parametrů, kterými jsou zejména: účastník dosáhl věku, který je o 5 let nižší než věk potřebný pro vznik nároku na starobní důchod z I. pilíře, doba pobírání musí činit minimálně 2 roky, jednotlivá splátka bude dosahovat výše alespoň 30 % průměrné mzdy v ČR, výplata splátek bude sjednána v neklesající výši, dávka bude vyplácena měsíčně bez možnosti výplatu přerušit. Smyslem této dávky je umožnit osobám (*které jsou v blízkém důchodovém věku*), čerpat penzi před dosažením důchodového věku v období, které pro ně může být obtížné z hlediska uplatnitelnosti na trhu práce. Současně je cílem zajistit, aby pobírání této dávky nemělo dopad na výši důchodových nároků z I. pilíře (= průběžné financování skrze státní rozpočet) a na veřejné zdravotní pojištění těchto osob. Doba pobírání tzv. předdůchodu se hodnotí jako vyloučená doba pojištění dle zákona o důchodovém pojištění, čímž se zabrání negativnímu vlivu na výši důchodových nároků z I. pilíře. A současně, z pohledu zdravotního pojištění, bude uvedená osoba patřit mezi tzv. státní pojištěnce<sup>1</sup>. Obojí sice bude nepochybně vytvářet tlak na výdajovou stranu státního rozpočtu. Nicméně je vhodné uvést, že uvedený tlak bude nepochybně snižován tím, že osoba, která by nečerpala tzv. předdůchod, by měla nárok na dávky ve

<sup>1</sup> viz Národní pojištění ČR č. 10/2012, str. 13

formě podpory v nezaměstnanosti či na dávky v hmotné nouzi. Dále by uvedená osoba mohla začít čerpat tzv. předčasný starobní důchod z I. pilíře (trvale krácený), což by vytvářelo předčasný tlak na výdajovou stranu důchodového účtu. Ve všech těchto případech by daná osoba z pohledu zdravotního pojištění patřila mezi státní pojištěnce a stát by za ni rovněž hradil zdravotní pojištění.

Penzijní společnost vytváří povinně konzervativní fond (*investuje pouze do zákonem vymezených dluhopisů (zejména, kdy emitentem jsou země OECD), nástrojů peněžního trhu, cenných papírů vydávaných podílovým fondem, vklady, kdy jejich lhůta splatnosti je max. 2 roky*). Ostatní účastnické fondy si penzijní společnost vytváří na základě povolení České národní banky.

Penzijní společnost má nárok na úplatu hrazenou z majetku v účastnickém fondu, jejíž výše musí být stanovena ve statutu účastnického fondu, kdy tato úplata je tvořena:

- a) úplatou za obhospodařování majetku v účastnických fondech, kdy v případě povinného konzervativního fondu činí max. 0,4 % a v případě ostatních účastnických fondů max. 0,8 % z průměrné roční hodnoty fondového vlastního kapitálu v účastnickém fondu. Tato úplata se sníží o náklady na nákup, prodej a držení cenných papírů vydávaných fondem kolektivního investování,
- b) úplatou za zhodnocení majetku v účastnických fondech, kdy úplata může v současné době činit max. 10 % z rozdílu průměrné roční hodnoty penzijní jednotky v příslušném období a nejvyšší průměrné roční hodnoty penzijní jednotky v letech předcházejících příslušnému období od vzniku účastnického fondu vynásobené průměrným ročním počtem penzijních jednotek.

Další poplatky **může** penzijní společnost vybírat od účastníka pouze za podmínek stanovených v zákoně o doplňkovém penzijním spoření.

Veškerý majetek účastníka je v příslušném fondu evidován v podobě tzv. penzijních jednotek, kdy hodnota penzijní jednotky je plně závislá na reálné hodnotě majetku fondu, tj. na reálné hodnotě cenných papírů, které jsou součástí daného penzijního fondu. Penzijní jednotka tak představuje nejmenší podíl na majetku v účastnickém fondu a stanoví se s přesností na 4 desetinná místa dle zákonných pravidel.

Hodnota podílu účastníka v účastnickém fondu je dána vztahem:

$$\begin{array}{lcl} \text{aktuální hodnota penzijní jednotky} & * & \text{počet penzijních jednotek účastnického fondu} \\ \text{účastnického fondu} & & \text{k danému dni na majetkovém podúctu účastníka} \end{array}$$

Počet penzijních jednotek se bude postupně zvyšovat, ale cena penzijní jednotky se bude v čase měnit a to v závislosti na reálné (skutečné) hodnotě těch cenných papírů, do kterých příslušný účastnický fond umísťuje prostředky jednotlivých účastníků.

Do systému doplňkového penzijního systému byl zaveden tzv. „investiční autopilot“ (= realokace portfolia či investiční brzda), který spočívá v tom, že penzijní společnost převede (pokud se účastník nevyjádří jinak – viz níže) prostředky účastníka nejpozději 5 let před vznikem nároku na dávky do povinného konzervativního fondu. V tomto případě bude zcela klíčové, jaký kurz bude penzijní jednotky v případě prodeje daného účastnického fondu na straně jedné a současně jaký bude kurz penzijní jednotky v případě jejího nákupu v rámci nového účastnického fondu na straně druhé.

Po dobu výplaty dávky v případě starobní penze na určenou dobu a invalidní penze na určenou dobu musí být všechny prostředky účastníka umístěny v povinném konzervativním fondu.

Penzijní společnost informuje písemně účastníka nejpozději 60 dnů přede dnem převodu prostředků tohoto účastníka o skutečnostech výše uvedených a o možnosti převést jeho prostředky do jiného účastnického fondu a o rizicích spojených s takovým rozhodnutím. Účastník může penzijní společnost písemně požádat o to, aby jeho prostředky nebyly převedeny do povinného konzervativního fondu. Rovněž může požádat, aby prostředky byly převedeny do jiného účastnického fondu. Žádosti účastníka penzijní společnost vždy vyhoví.

Zda v uvedeném systému, který funguje na principu kolektivního investování, bude dosaženo vyššího zhodnocení oproti výnosu v uzavřeném systému penzijního připojištění se státním příspěvkem (nyní tzv. transformované fondy), ukáže čas. Hodnota majetku účastníka bude tak plně ovlivněna situací na finančním a kapitálovém trhu. Riziko poklesu cenných papírů je tak plně přesunuto na účastníka.

**Ing. Jiří Vopátek, Ph.D.**

*(Autor pracuje na Fakultě managementu Vysoké školy ekonomické v Praze)*

[\[na začátek dokumentu\]](#)