

Obsah časopisu Sociálne poistenie č. 3/2013

Dôchodkové poistenie

[Opätovné určenie sumy dôchodku, ak bola výplata predčasného starobného dôchodku zastavená](#)

Nemocenské poistenie:

[Nemocenské dávky \(1. časť\)](#)

Garančné poistenie:

[Povinnosti zamestnávateľa v garančnom poistení](#)

Úrazové poistenie:

[Posúdenie lehoty na podanie žaloby proti právoplatnému rozhodnutiu Sociálnej poisťovne zo strany súdu pri úrazových rentách](#)

Lekárska posudková činnosť:

[Posudzovanie infarktu ako pracovného úrazu](#)

[Vyhodnotenie nábehu automatizovanej úhrady zdravotných výkonov za rok 2012](#)

Poradňa:

[Aké sú povinnosti zamestnanca voči Sociálnej poisťovni v prípade, že utrpí pracovný úraz?](#)

[Dôchodkové poistenie na rodičovskej dovolenke a práca na dohodu](#)

[Dohodári a vyplnenie mesačného výkazu poistného a príspevkov](#)

[Kto môže podať návrh na konkurz](#)

Opätovné určenie sumy dôchodku, ak bola výplata predčasného starobného dôchodku zastavená

(Reparácie predčasných starobných dôchodkov)

Poberatelia starobných dôchodkov, ktoré boli priznané ako predčasné starobné dôchodky a ich výplata nebola od ich priznania do dovŕšenia dôchodkového veku nepretržitá, majú od 1. januára 2013 možnosť požiadať o opätovné určenie sumy dôchodku. V novourčenej sume starobného dôchodku bude zohľadnená skutočnosť, že predčasný starobný dôchodok sa nevyplácal nepretržite od vzniku nároku naň do dovŕšenia dôchodkového veku.

Predčasný starobný dôchodok po dovŕšení dôchodkového veku je starobný dôchodok. **Opätovné určenie sumy starobného dôchodku sa v zásade týka tých poberateľov dôchodkov, ktorých výplata bola po zákaze súbehu dôchodkového poistenia a poberania predčasného starobného dôchodku zastavená z dôvodu vzniku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby v období od 1. januára 2011.** Opätovné určenie sumy starobného dôchodku je možné vykonať najskôr od dovŕšenia dôchodkového veku.

Možnosť opätovného určenia sumy dôchodku sa od 1. januára 2013 týka aj poberateľov vdovských dôchodkov, vdoveckých dôchodkov a sirotských dôchodkov (ďalej len „pozostalostné dôchodky“), ktoré boli priznané po poberateľoch predčasných starobných dôchodkov, ak ich výplata nebola nepretržitá do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do dňa smrti.

Nevyplácanie predčasného starobného dôchodku Sociálna poisťovňa bez osobitného podnetu zohľadní len pri priznávaní pozostalostných dôchodkov po poistencoch, ktorí zomreli po 31. decembri 2012. V ostatných prípadoch je potrebné o opätovné určenie sumy dôchodku požiadať.

Zvýšenie starobného dôchodku, ak žiadateľ dovŕšil dôchodkový vek najskôr 1. januára 2013

(§ 69a ods. 2 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 413/2012 Z. z.)

Suma starobného dôchodku, na ktorú mal poistenec nárok ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku, sa určí opätovne na jeho žiadosť, avšak len vtedy, ak mu priznaný predčasný starobný dôchodok nebol do dovŕšenia dôchodkového veku vyplácaný nepretržite.

Suma starobného dôchodku sa určí v nasledovných krokoch:

1. zvýšenie za obdobie dôchodkového poistenia získané po priznaní predčasného starobného dôchodku (súčin súčtu osobných mzdových bodov vychádzajúcich z dosiahnutých vymeriavacích základov získaných za obdobie dôchodkového poistenia a aktuálnej

dôchodkovej hodnoty) sa pripočíta k sume predčasného starobného dôchodku vyplácaného ku dňu zániku nároku na jeho výplatu,

2. k sume starobného dôchodku patrí zvýšenie podľa právnych predpisov o hromadnom zvyšovaní dôchodkov s výnimkou zvýšení za kalendárne roky, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal,
3. suma starobného dôchodku sa po predchádzajúcich zvýšeníach zvýši o 0,5 % za každých začatých 30 dní, počas ktorých netrval nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku:
 - a) určí sa presný počet dní, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal,
 - b) vypočíta sa hodnota zvýšenia starobného dôchodku podľa vzorca

$$\text{Hodnota zvýšenia} = \frac{\text{počet dní, počas ktorých sa dôchodok nevyplácal}}{30} \times 0,5 \%$$

- c) na účely zvýšenia sumy starobného dôchodku sa prihliada aj na zvyšky dní kratšie ako 30, preto výsledná suma podielu počtu dní, počas ktorých sa nevyplácal predčasný starobný dôchodok, a čísla 30 sa zaokrúhli na najbližšie celé číslo nahor,
4. hodnota zvýšenia určená v percentách sa vynásobí sumou starobného dôchodku určenou postupom uvedeným v krokoch 1 a 2,
5. výsledná suma je suma, o ktorú sa zvýši starobný dôchodok za obdobie, počas ktorého bola zastavená výplata predčasného starobného dôchodku.

Suma starobného dôchodku sa opätovne určí aj v prípade, ak poistencovi nezanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu, že po vzniku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca toto poistenie do najbližšieho výplatného termínu predčasného starobného dôchodku aj zaniklo. Znamená to, že od 1. januára 2013 sa suma starobného dôchodku opätovne určí aj za obdobie, za ktoré sa suma predčasného starobného dôchodku zúčtovala (§ 67 ods. 6 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 252/2012 Z. z.).

Ak by sa ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku starobný dôchodok vyplácal z dôvodu súbehu s vdovským dôchodkom alebo vdoveckým dôchodkom v sume jednej polovice, na opätovné určenie je rozhodujúca suma dôchodku, na ktorú má poistenec nárok ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku, teda plná suma starobného dôchodku. Ak by opätovné určenie sumy starobného dôchodku malo vplyv na sumy dôchodkov vyplácané ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku v súbehu, znova sa rozhodne aj o súbehu nárokov na výplatu dôchodkov.

Sociálna poisťovňa opätovne určí sumu starobného dôchodku len na žiadosť poistenca, pričom nárok na výplatu takto určenej sumy starobného dôchodku vznikne odo dňa podania žiadosti, najskôr však odo dňa dovŕšenia dôchodkového veku.

Zvýšenie starobného dôchodku, ak žiadateľ dovŕšil dôchodkový vek pred 1. januárom 2013

(§ 293cr ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 413/2012 Z. z.)

Poistencovi, ktorému nárok na predčasný starobný dôchodok vznikol podľa právnych predpisov účinných pred 1. januárom 2013, dôchodkový vek dovŕšil pred 1. januárom 2013 a predčasný starobný dôchodok nebol vyplácaný nepretržite od vzniku nároku na dôchodok do dovŕšenia dôchodkového veku, sa suma starobného dôchodku, na ktorú mal nárok ku dňu dovŕšenia dôchodkového veku, na jeho žiadosť určí opätovne. Suma dôchodku sa určí rovnakým spôsobom ako suma starobného dôchodku poistenca, ktorý dovŕšil dôchodkový vek najskôr 1. januára 2013.

Nárok na výplatu opätovne určenej sumy starobného dôchodku vznikne odo dňa podania žiadosti, najskôr však od 1. januára 2013.

Sociálna poisťovňa je povinná rozhodnúť o žiadosti o opätovné určenie sumy starobného dôchodku, ak žiadateľ dovŕšil dôchodkový vek pred 1. januárom 2013, v lehote do 90 dní od jej doručenia.

Zvýšenie pozostalostného dôchodku

Pri opätovnom určení sumy pozostalostného dôchodku, ktorý sa vypláca alebo priznáva po poberateľovi predčasného starobného dôchodku, ktorého výplata nebola nepretržitá do dovŕšenia dôchodkového veku alebo do dňa smrti, sa rozlišujú štyri rôzne situácie, pri ktorých sa odlišne posudzuje dátum zvýšenia dôchodku a určuje suma pozostalostného dôchodku:

1. poistenec zomrel po 31. decembri 2012 pred dovŕšením dôchodkového veku
2. poistenec zomrel po 31. decembri 2012 v deň dovŕšenia dôchodkového veku alebo neskôr
3. poistenec zomrel pred 1. januárom 2013 pred dovŕšením dôchodkového veku
4. poistenec zomrel pred 1. januárom 2013 v deň dovŕšenia dôchodkového veku alebo neskôr

Zvýšenie pozostalostného dôchodku, ak poistenec zomrel po 31. decembri 2012 pred dovŕšením dôchodkového veku

(§ 75 ods. 3 prvá veta a § 77 ods. 3 prvá veta zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 413/2012 Z. z.)

Suma pozostalostného dôchodku po poberateľovi predčasného starobného dôchodku, ktorý nebol od jeho priznania do dňa smrti vyplácaný nepretržite, sa určí tak, že predčasný starobný dôchodok patriaci ku dňu smrti sa zvýši za obdobie dôchodkového poistenia získané po priznaní predčasného starobného dôchodku, a zvýši sa aj podľa právnych predpisov o hromadnom zvyšovaní dôchodkov. Takto určená suma sa zvýši o 0,5 % za každých začatých 30 dní, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal.

Suma pozostalostného dôchodku sa potom určí až zo sumy predčasného starobného dôchodku, na ktorú by mal zomretý poistenec nárok ku dňu smrti vrátane uvedených zvýšení.

To znamená, že pozostalostný dôchodok sa určí už v sume zohľadňujúcej zastavenie výplaty predčasného starobného dôchodku, vrátane obdobia ak zomretému poistencovi nezanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu, že po vzniku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca toto poistenie do najbližšieho výplatného termínu predčasného starobného dôchodku zaniklo.

Suma vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku bude 60 % predčasného starobného dôchodku a suma sirotského dôchodku 40 % predčasného starobného dôchodku, na ktorý by mal zomretý poistenec nárok ku dňu smrti.

V tejto situácii nie je potrebná osobitná žiadosť o opätovné určenie sumy dôchodku.

**Zvýšenie pozostalostného dôchodku, ak poistenec zomrel po 31. decembri 2012
v deň dovŕšenia dôchodkového veku alebo neskôr**

(§ 75 ods. 3 druhá veta a § 77 ods. 3 druhá veta

zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 413/2012 Z. z.)

Suma pozostalostného dôchodku po poberateľovi predčasného starobného dôchodku, ktorý nebol od jeho priznania do dovŕšenia dôchodkového veku zomretého poistenca vyplácaný nepretržite, sa určí obdobne ako starobný dôchodok, ak žiadateľ dovŕšil dôchodkový vek najskôr 1. januára 2013.

Starobný dôchodok patriaci ku dňu smrti sa na účely určenia sumy pozostalostného dôchodku zvýši za obdobie dôchodkového poistenia získané po priznaní predčasného starobného dôchodku. Starobný dôchodok sa ďalej zvýši aj podľa právnych predpisov o hromadnom zvyšovaní dôchodkov s výnimkou zvýšení za kalendárne roky, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal. Takto určená suma sa zvýši o 0,5 % za každých začatých 30 dní, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal. Hodnota zvýšenia určená v percentách sa vynásobí sumou starobného dôchodku, ktorá obsahuje zvýšenie za obdobie dôchodkového poistenia získané po priznaní predčasného starobného dôchodku a zvýšenie podľa právnych predpisov o hromadnom zvyšovaní dôchodkov s výnimkou zvýšení za kalendárne roky, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal.

Suma pozostalostného dôchodku sa potom určí až zo sumy starobného dôchodku, na ktorú by mal zomretý poistenec nárok ku dňu smrti vrátane zvýšení. To znamená, že aj v tomto prípade sa pozostalostný dôchodok určí už v sume, ktorá zohľadňuje zastavenie výplaty predčasného starobného dôchodku zomretého poistenca, vrátane obdobia ak zomretému poistencovi nezanikol nárok na výplatu predčasného starobného dôchodku z dôvodu, že po vzniku povinného dôchodkového poistenia zamestnanca toto poistenie do najbližšieho výplatného termínu predčasného starobného dôchodku zaniklo.

Suma vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku bude 60 % starobného dôchodku a suma sirotského dôchodku 40 % starobného dôchodku, na ktorý by mal zomretý poistenec nárok ku dňu smrti.

V tejto situácii tiež nie je potrebná osobitná žiadosť o opätovné určenie sumy dôchodku.

**Zvýšenie pozostalostného dôchodku, ak poistenec zomrel pred 1. januárom 2013
pred dovŕšením dôchodkového veku**

(§ 293cs ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 413/2012 Z. z.)

Suma pozostalostného dôchodku, ktorý bol priznaný poberateľovi predčasného starobného dôchodku, ktorý nebol od jeho priznania do dňa smrti vyplácaný nepretržite, sa opätovne určí tak, že predčasný starobný dôchodok patriaci ku dňu smrti sa zvýši za obdobie dôchodkového poistenia získané po priznaní predčasného starobného dôchodku, a zvýši sa aj podľa právnych predpisov o hromadnom zvyšovaní dôchodkov. Takto určená suma sa zvýši o 0,5 % za každých začatých 30 dní, počas ktorých sa predčasný starobný dôchodok nevyplácal.

Suma vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku bude 60 % predčasného starobného dôchodku a suma sirotského dôchodku 40 % predčasného starobného dôchodku, na ktorý by mal po opätovnom určení sumy dôchodku zomretý poistenec nárok ku dňu smrti.

Nárok na výplatu pozostalostného dôchodku v opätovne určenej sume vznikne odo dňa podania žiadosti o opätovné určenie sumy pozostalostného dôchodku, najskôr však od 1. januára 2013.

Sociálna poisťovňa je povinná rozhodnúť o žiadosti o opätovné určenie sumy pozostalostného dôchodku po poistencovi, ktorý zomrel pred 1. januárom 2013, v lehote do 90 dní od jej doručenia.

**Zvýšenie pozostalostného dôchodku, ak poistenec zomrel pred 1. januárom 2013
v deň dovŕšenia dôchodkového veku alebo neskôr**

(§ 293cs ods. 1 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 413/2012 Z. z.)

Suma pozostalostného dôchodku po poberateľovi predčasného starobného dôchodku, ktorý nebol od jeho priznania do dovŕšenia dôchodkového veku zomretého poistenca vyplácaný nepretržite, sa opätovne určí rovnako ako pozostalostný dôchodok, ak zomretý poistenec dovŕšil dôchodkový vek najskôr 1. januára 2013.

Suma vdovského dôchodku a vdoveckého dôchodku bude 60 % starobného dôchodku a suma sirotského dôchodku 40 % starobného dôchodku, na ktorý by mal zomretý poistenec nárok ku dňu smrti po opätovnom určení sumy dôchodku.

Nárok na výplatu pozostalostného dôchodku v opätovne určenej sume vznikne odo dňa podania žiadosti o opätovné určenie sumy pozostalostného dôchodku, najskôr však od 1. januára 2013.

Sociálna poisťovňa je povinná rozhodnúť o žiadosti o opätovné určenie sumy pozostalostného dôchodku, ak zomretý poistenec dovŕšil dôchodkový vek pred 1. januárom 2013, v lehote do 90 dní od jej doručenia.

JUDr. Mgr. Ondrej Chrena,
riaditeľ odboru metodického riadenia a opravných prostriedkov,
sekcia dôchodkového poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Nemocenské dávky (1. časť)

Vzhľadom na záujem verejnosti o informácie týkajúce sa nemocenských dávok sme pre našich čitateľov pripravili seriál článkov o nemocenských dávkach, v rámci ktorého budú poskytnuté podstatné informácie z tejto oblasti. Vysvetlíme, aké nemocenské dávky existujú, na čo slúžia, aké podmienky je potrebné splniť, aby vznikol nárok na tieto dávky a tiež to, ako sa počíta ich výška. V ďalších číslach budeme postupne venovať priestor každej nemocenskej dávke a jej špecifikám. Prvý z článkov prináša stručný prehľad o tom, komu a aké nemocenské dávky Sociálna poisťovňa poskytuje a čo je ich podstatou.

Nemocenské dávky sa poskytujú z nemocenského poistenia, to znamená iba fyzickým osobám, ktoré sú nemocensky poistené. Takýmito osobami sú zamestnanec s pravidelným príjmom (od 1. januára 2013 vrátane tzv. „dohodárov“), povinne nemocensky poistená samostatne zárobkovo činná osoba a dobrovoľne nemocensky poistená osoba.

Nemocenské

Najčastejšie poskytovanou nemocenskou dávkou je nemocenské. Nemocenské sa poskytuje všetkým nemocensky poisteným osobám. Účelom nemocenského je zabezpečiť poistencovi príjem, ktorý stratil v dôsledku choroby alebo úrazu, resp. nariadenia karanténneho opatrenia. Úlohou nemocenského je teda zabezpečiť poistencovi príjem počas dočasnej pracovnej neschopnosti - tzv. „PN“. Obdobie poskytovania nemocenského stanovuje zákon, pričom najdlhšie možno nemocenské poskytovať do uplynutia 52 týždňov od vzniku „PN“.

Ošetrovné

Ďalšou nemocenskou dávkou je ošetrovné, ktoré je taktiež poskytované všetkým nemocensky poisteným osobám. Účelom ošetrovného je zabezpečiť poistencovi príjem, ktorý stratil v dôsledku vzniku potreby ošetrovania člena rodiny, prípadne potreby starostlivosti o dieťa do desiatich rokov veku – tzv. „OČR“. Nárok na ošetrovné sa najčastejšie uplatňuje v súvislosti s ošetrovaním chorých detí, ale tiež v prípadoch ošetrovania ďalších členov rodiny. Zákon presne stanovuje okruh osôb, pri ošetrovaní ktorých je možné túto dávku priznať. Ošetrovné sa poskytuje najviac 10 dní.

Materské

V období starostlivosti o narodené dieťa, resp. aj v období pred jeho narodením, je poskytovaná nemocenská dávka – materské. Materské sa poskytuje v zásade žene, ktorá dieťa porodila, ale môže byť poskytované aj inému poistencovi (napr. otcovi dieťaťa alebo adoptívnemu rodičovi), ktorý dieťa prevzal do starostlivosti. Účelom materského je teda zabezpečiť poistencovi príjem, ktorý stratil v dôsledku vzniku potreby starostlivosti o narodené dieťa. Skutočnosť, do akej skupiny nemocensky poistených osôb poistenec patrí, nie je rozhodujúca ani v prípade tejto dávky. Dĺžka poskytovania materského závisí od počtu narodených detí a tiež od toho, komu sa materské poskytuje.

Vyrovňavacia dávka

Pomerne zriedkavo poskytovanou nemocenskou dávkou je vyrovnávací dávka, ktorá je poskytovaná len zamestnankyniam. Nárok na vyrovnávaciu dávku si môže uplatniť zamestnankyňa, ktorá bola z dôvodu tehotenstva preradená na inú prácu, pričom nemusí ísť len o zmenu druhu práce (napr. aj o oslobodenie od vykonávania nočnej práce) a v dôsledku toho dosahuje nižší príjem ako predtým. Účelom tejto dávky je dorovnať zamestnankyni rozdiel medzi skutočne dosiahnutým príjmom a príjmom, ktorý by dosiahla, ak by nebola preradená.

Mgr. Dalma Mozolová Hulanská,
odbor nemocenského poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[*\[na začiatok dokumentu\]*](#)

Povinnosti zamestnávateľa v garančnom poistení

V prípade, ak nie je zamestnancovi z dôvodu platobnej neschopnosti jeho zamestnávateľa vyplácaná mzda alebo iný príjem z pracovnoprávneho vzťahu, má možnosť obrátiť sa na pobočku Sociálnej poisťovne a podať žiadosť o dávku garančného poistenia. Na to je však potrebné, aby bol zamestnávateľ považovaný za platobne neschopného z pohľadu garančného poistenia. Platobná neschopnosť na tieto účely vzniká dorúčením návrhu na vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa na príslušný konkurzný súd, t. j. samotné neuspokojovanie mzdových nárokov na vznik platobnej neschopnosti zamestnávateľa nestačí. V istých situáciách vzniká platobná neschopnosť aj rozhodnutím súdu o prechode reštrukturalizácie na konkurzné konanie.

Zamestnávateľ má v súvislosti so svojou zlou finančnou situáciou, ktorá má za následok neuspokojovanie nárokov zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, povinnosti voči svojim zamestnancom, príp. zástupcom zamestnancov, správcovi, predbežnému správcovi a v neposlednom rade i voči príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá rieši nároky jeho zamestnancov na dávku garančného poistenia.

V ďalších riadkoch si priblížime, k čomu je zamestnávateľ zaviazaný a čo všetko by mal vykonať, aby sa jeho zamestnanci dostali k svojim nárokom z garančného poistenia.

Zákonník práce

Zákonník práce len stroho upravuje vo svojich ustanoveniach v § 21 a 22 skutočnosť, že ak sa zamestnávateľ stane platobne neschopným a nemôže uspokojiť nároky zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov, tieto nároky sa uspokojia dávkou garančného poistenia podľa osobitného predpisu. Zákonník práce špecifikuje vzájomné informačné povinnosti jednotlivých subjektov - zamestnávateľa, zamestnanca, predbežného správcu a správcu. Bližšie podmienky, splnením ktorých vzniká nárok na dávku garančného poistenia ako i presne zadefinovanie povinností zamestnávateľa, sú stanovené osobitným predpisom.

Ďalej Zákonník práce zakotvuje, že zamestnávateľ, predbežný správca alebo správca je povinný **písomne informovať** zástupcov zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, priamo zamestnancov **o svojej platobnej neschopnosti do desiatich dní od jej vzniku**.

Zamestnanec je zase povinný zamestnávateľovi na jeho žiadosť oznámiť všetky informácie potrebné v súvislosti s potvrdením nárokov z pracovnoprávneho vzťahu podľa osobitného predpisu. Uvedené informácie je v prípade už iniciovaného konkurzného konania povinný poskytnúť predbežnému správcovi alebo správcovi, ak sú ustanovené.

Podrobnejšia právna úprava súvisiaca s uspokojovaním nárokov zamestnancov z pracovnoprávných vzťahov v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa je upravená už spomínaným osobitným predpisom - zákonom č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Garančné poistenie - zákon o sociálnom poistení

Zamestnávateľ je na účely garančného poistenia fyzická osoba alebo právnická osoba, ktorá zamestnáva fyzické osoby v pracovnom pomere, pre ktorú zamestnanci vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a družstvo, pre ktoré vykonáva fyzická osoba ako člen družstva práce v pracovnom vzťahu k družstvu. Garančné poistenie je poistením zamestnávateľa, z ktorého vyplýva pre zamestnávateľa povinnosť platiť poistné na garančné poistenie. Nároky z garančného poistenia však vznikajú jeho zamestnancom.

Garančné poistenie sa nevzťahuje na zamestnávateľa, ktorým je zastupiteľský úrad cudzieho štátu, a zamestnávateľa, na ktorého nemôže byť vyhlásený konkurz. Takýto zamestnávateľ teda poistné na garančné poistenie neplatí a jeho zamestnancom nevznikne nárok z garančného poistenia.

Ak sa teda zamestnávateľ definuje ako subjekt, ktorý podlieha garančnému poisteniu, vznikajú mu prvé povinnosti voči Sociálnej poisťovni, a to prihlásiť seba ako zamestnávateľa ako i svojich zamestnancov do registrov vedených Sociálnou poisťovňou.

Zamestnávateľ je povinný **prihlásiť sa do registra zamestnávateľov vedeného príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne** do ôsmich dní odo dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca. **Svojich zamestnancov prihlasuje zamestnávateľ do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia** na poistenie nemocenské, dôchodkové a v nezamestnanosti. Na garančné poistenie zamestnancov neprihlasuje, keďže garančnému poisteniu podlieha zamestnávateľ a nie jeho zamestnanci.

Miestna príslušnosť pobočky Sociálnej poisťovne je určená podľa miesta útvaru zamestnávateľa, ktorý vedie evidenciu miezd, resp. sídlom zamestnávateľa alebo sídlom jeho organizačnej zložky. V tejto pobočke si potom aj zamestnanec uplatňuje nárok na dávku garančného poistenia, aj v prípade, že má trvalý pobyt mimo územného obvodu tejto pobočky.

Zamestnávateľ podliehajúci garančnému poisteniu je povinný **platiť poistné na garančné poistenie**. Suma poistného na garančné poistenie sa určuje percentuálnou sadzbou vo výške 0,25 % z vymeriavacieho základu a jednotlivé mesačné sumy poistného na garančné poistenie sa zaokrúhľujú na najbližší eurocent nadol. Vymeriavací základ zamestnávateľa na platenie poistného na garančné poistenie je vymeriavací základ jeho zamestnanca a mesačne je ohraničený maximálnou sumou 3 930 eur za každého jeho zamestnanca (ohraničenie v tejto sume platí pre obdobie od 1. januára 2013 do 31. decembra 2013). Zamestnávateľ tak zaplatí poistné na garančné poistenie mesačne najviac v sume 9,82 eur za každého zamestnanca.

Nesplnenie povinnosti platiť poistné na garančné poistenie však nesankcionizuje zamestnanca nepriznaním dávky garančného poistenia. Zamestnávateľ si síce navýši svoju odvodovú povinnosť o príslušné penále, ale nárok na dávku garančného poistenia od plnenia tejto zamestnávateľovej povinnosti nezávisí.

Medzi všeobecné povinnosti zamestnávateľa patrí taktiež povinnosť **viest evidenciu o svojich zamestnancoch a v prípade potreby predložiť relevantné údaje z nej príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne**. Evidenciu vedie zamestnávateľ od vzniku sociálneho poistenia jeho zamestnanca až do jeho zániku. Okrem identifikácie zamestnanca obsahuje evidencia údaje o poistnom vzťahu zamestnanca, jeho vymeriavacích základoch aj informácie o obdobiach prerušenia sociálneho poistenia, či obdobiach s vylúčenou povinnosťou platiť poistné na sociálne poistenie.

Zároveň je povinnosťou zamestnávateľa **poskytovať organizačným zložkám Sociálnej poisťovne súčinnosť pri vykonávaní sociálnej agendy** a túto súčinnosť poskytovať **bezplatne**. V sporných situáciách je zamestnávateľ **povinný umožniť a strpieť kontrolu relevantných údajov vykonávanú zamestnancami Sociálnej poisťovne priamo vo svojich priestoroch** a nazeranie do relevantných záznamov o zamestnancoch.

Platobná neschopnosť zamestnávateľa

Základnou podmienkou z pohľadu uspokojovania zamestnancov dávkou garančného poistenia je existencia platobnej neschopnosti zamestnávateľa. Platobná neschopnosť, ako už bolo uvedené vyššie, vzniká zväčša podaním návrhu na vyhlásenie konkurzu a to na príslušný okresný súd v sídle krajského súdu zamestnávateľa. V ojedinelých prípadoch aj pretransformovaním reštrukturalizácie na konkurz.

Zamestnávateľ je povinný **oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne platobnú neschopnosť zamestnávateľa do ôsmich dní od jej vzniku**. Túto povinnosť má aj predbežný správca alebo správca, ak sú ustanovení. Na splnenie tejto povinnosti je určené tlačivo *Oznámenie zamestnávateľa o vzniku platobnej neschopnosti*.

Zamestnávateľ poskytuje súčinnosť Sociálnej poisťovni až do štádia, kedy je ustanovený predbežný správca alebo správca. Potom prechádza väčšina týchto povinností na nich.

Potvrdzovanie neuspokojených nárokov zamestnancom

Na korektné posúdenie splnenia podmienok nároku na dávku garančného poistenia zamestnancov a určenie jej výšky je nevyhnutná súčinnosť zamestnávateľa, predbežného správcu alebo správcu. Sú totiž povinní **oznámiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne všetky informácie súvisiace s poskytnutím dávky garančného poistenia**. Je zákonne zadefinovaná povinnosť **potvrdiť zamestnancovi nároky z pracovnoprávneho vzťahu** za posledné tri mesiace pracovnoprávneho vzťahu pred vznikom platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace pred skončením pracovnoprávneho vzťahu **a toto potvrdenie o nárokoch zamestnanca súčasne predložiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne**.

Na splnenie tejto povinnosti je určené tlačivo *Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia*, ktoré sa vyplní pre každého zamestnanca osobitne. Potvrďuje sa tu, ktoré nároky zamestnanca z pracovnoprávneho vzťahu neboli uspokojené ako aj ich výška. Vyjadruje sa ich hrubé i čisté vyčíslenie. Konkrétny nárok na dávku garančného poistenia potom tvorí súčet neuspokojených a uznaných nárokov zamestnanca očistených o dane a odvody a to až do maximálnej výšky dávky garančného poistenia.

Na tlačive *Potvrdenie zamestnávateľa na účely nároku na dávku garančného poistenia*, sa potvrďujú nároky **za posledné tri mesiace** trvania pracovnoprávneho vzťahu predchádzajúcich začiatku platobnej neschopnosti zamestnávateľa alebo za posledné tri mesiace dňu pred skončením pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Zamestnávateľ, predbežný správca a správca sú povinní **vyplniť tieto tlačivá pravdivo, pretože sú zodpovední za údaje, ktoré uvedú**. V prípade potvrdenia nekorektných údajov by im bola uložená povinnosť vrátiť prípadný preplatok na vyplatenej dávke garančného poistenia.

Potvrdzovať neuspokojené nároky zamestnancom v prípade ich uplatnenia nároku na dávku garančného poistenia má zamestnávateľ voči všetkým svojim zamestnancom, súčasným aj minulým.

Dávku garančného poistenia si totiž môžu uplatniť aj ešte aktívni zamestnanci, ako i zamestnanci, ktorých pracovnoprávny vzťah k ich platobne neschopnému zamestnávateľovi skončil.

V prípade nesplnenia povinnosti zo strany zamestnávateľa alebo správcov potvrdiť požadované údaje môže byť zamestnancovi poskytnutý preddavok na dávku garančného poistenia a to vo výške 99,60 eur za jeden kalendárny mesiac, ak preukáže existenciu svojho nároku na dávku garančného poistenia. Ak zamestnávateľ, predbežný správca alebo správca splnia svoju povinnosť a potvrdia relevantné údaje najneskôr do jedného roka od poskytnutia preddavku, doplatí sa rozdiel medzi poskytnutým preddavkom a nárokom na dávku garančného poistenia. Ak by uvedená povinnosť nebola splnená ani v tejto ročnej lehote, doplatí sa dávka garančného poistenia do výšky minimálnej mzdy.

Zamestnávateľ – dlžník Sociálnej poisťovne

Vyplatením dávky garančného poistenia sa zamestnávateľ stáva dlžníkom Sociálnej poisťovne a Sociálna poisťovňa zasa jeho veriteľom. Môže tak pohľadávku vzniknutú vyplatením dávky garančného poistenia uplatňovať voči zamestnávateľovi.

Ak súd rozhodol o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo zastavil konkurzné konanie z iného dôvodu ako pre nedostatok majetku, zamestnávateľ je povinný **vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia zvýšenú o úrok vo výške diskontnej úrokovej sadzby** platnej v deň jej vrátenia, a to do troch dní odo dňa právoplatnosti uznesenia súdu o odmietnutí návrhu na vyhlásenie konkurzu alebo o zastavení konkurzného konania.

Sankcie v garančnom poistení

Za porušenie povinností vyplývajúcich z garančného poistenia môže Sociálna poisťovňa, v prípade ak nie sú plnené riadne, uložiť pokutu až do výšky 16 596,96 eur. Pokuta v takejto sume sa však neukladá pri každom porušení povinnosti. Pri ukladaní pokuty totiž Sociálna poisťovňa zohľadní závažnosť porušenia povinnosti a až potom rozhodne, či vôbec pokutu uloží a ak áno, v akej sume.

Pri nie riadnom plnení povinnosti platí poistné na garančné poistenie, t. j. ak sa poistné neplatí včas a v riadnej výške, ukladá Sociálna poisťovňa osobitný druh sankcie –penále. Pri predpisovaní penále už Sociálna poisťovňa nemá možnosť sama sa rozhodnúť či túto sankciu uplatní alebo nie. Povinnosť predpisovať penále vyplýva totiž Sociálnej poisťovni priamo zo zákona.

Práca v zahraničí

Záverom treba ešte spomenúť situáciu, kedy slovenskí občania, či už sú to študenti v čase prázdnin alebo klasickí nezamestnaní, ktorí sa nevedia uplatniť na slovenskom trhu práce, odchádzajú za prácou do zahraničia. Aj v týchto prípadoch sa môže stať, že im ich zamestnávateľ nevyplatí ich mzdové nároky. Z tohto pohľadu môžeme definovať tri typové situácie, z ktorých vyplývajú rôzne povinnosti pre zamestnávateľa.

Ad 1) Pri práci za hranicami Slovenska v pracovnom pomere pre zahraničného zamestnávateľa podliehajú zamestnanci, bez ohľadu na ich občianstvo a pôvod, tamojšej zahraničnej legislatíve. Zahraničný zamestnávateľ nemá z pohľadu garančného poistenia povinnosti voči Sociálnej poisťovni, ale plní si ich vo svojom domovskom štáte a zamestnanci takéhoto zamestnávateľa si aj uplatňujú svoje prípadné nároky na dávku garančného poistenia v tejto krajine.

Ad 2) Ak by zamestnanci, ktorí majú uzavretý pracovnoprávny vzťah podľa slovenských právnych predpisov a ktorí zvyčajne vykonávajú svoju prácu na Slovensku, odišli zo Slovenska pracovať do zahraničia na základe vyslania ich slovenským zamestnávateľom, stále by spadali v garančnej ochrane pod slovenské právne predpisy a uplatňovali by si svoje nároky na dávku garančného poistenia na Slovensku, a to v miestne príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

Ad 3) V prípade, ak má zamestnávateľ sídlo na Slovensku a organizačnú zložku v niektorom zo štátov Európskej únie/Európskeho hospodárskeho priestoru alebo naopak v niektorom zo štátov Európskej únie/Európskeho hospodárskeho priestoru sídlo a súčasne organizačnú zložku na území Slovenskej republiky, nárok na dávku garančného poistenia si zamestnanec uplatní v štáte, na ktorého území je vykonávaná činnosť zamestnanca.

Záverečná rekapitulácia povinností zamestnávateľa v garančnom poistení

Všeobecné povinnosti zamestnávateľa

prihlásiť sa do registra zamestnávateľov

prihlásiť zamestnancov do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchod. sporenia

platiť poistné (o. i. aj poistné na garančné poistenie)

viesť evidenciu o svojich zamestnancoch

poskytovať organizačným zložkám Sociálnej poisťovne bezplatnú súčinnosť

Povinnosti zamestnávateľa súvisiace s garančným poistením

oznámiť pobočke platobnú neschopnosť do ôsmich dní od jej vzniku

oznámiť pobočke všetky informácie súvisiace s poskytnutím dávky garančného poistenia

potvrdiť zamestnancovi neuspokojené nároky a toto potvrdenie súčasne predložiť pobočke

vrátiť Sociálnej poisťovni sumu vyplatenej dávky garančného poistenia zvýšenú o úrok

nieť zodpovednosť za potvrdené údaje

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

**Posúdenie lehoty na podanie žaloby proti právoplatnému rozhodnutiu
Sociálnej poisťovne zo strany súdu pri úrazových rentách**

Rozhodovanie Sociálnej poisťovne vo veciach úrazových dávok je spravidla dvojstupňové. Výnimkou z tohto pravidla je konanie vo veciach úrazových rent a pozostalostných úrazových rent, v ktorých rozhoduje Sociálna poisťovňa len v prvom stupni (v druhom stupni koná súd v rámci správneho súdnictva).

Rozhodovanie Sociálnej poisťovne v dvoch stupňoch je založené na všeobecných zásadách dvojinstančného konania. Zatiaľ čo prvostupňové konanie prebieha pred príslušnou organizačnou zložkou Sociálnej poisťovne, teda pred pobočkou, na konanie v druhom stupni je príslušné ústredie Sociálnej poisťovne.

Rozhodovanie o nároku poškodeného na úrazovú dávku v prvom stupni je ukončené vydaním rozhodnutia, proti ktorému je zo zákona prípustné odvolanie (do 30 dní odo dňa doručenia rozhodnutia; na orgáne, ktorý napadnuté rozhodnutie vydal).

V prípade, ak je odvolanie podané za splnenia zákonom stanovených podmienok, prvostupňové rozhodnutie nie je právoplatné a vec (rozhodovanie o nároku poškodeného na úrazovú dávku) sa dostáva do štádia druhostupňového konania (konania o odvolaní). Odvolací orgán – ústredie Sociálnej poisťovne - odvolanie preskúma a o odvolaní rozhodne (potvrdí alebo zruší prvostupňové rozhodnutie, prípadne ho zmení).

Zrušenie prvostupňového rozhodnutia znamená vrátenie veci do prvého stupňa. Inak povedané, vrátenie veci pobočke na nové konanie.

Potvrdenie alebo zmena prvostupňového rozhodnutia znamená právoplatné ukončenie veci v konaní pred Sociálnou poisťovňou (dôvodom je zákonom stanovená neprípustnosť napadnutia druhostupňového rozhodnutia ďalším odvolaním, inak povedané dňom doručenia druhostupňového rozhodnutia sa toto rozhodnutie stáva právoplatným spolu s rozhodnutím v prvom stupni).

Ďalšiu možnosť aktívnej obrany zo strany poškodeného upravuje Občiansky súdny poriadok (zákon č. 99/1963 Zb.) v ustanoveniach druhej hlavy piatej časti (rozhodovanie o žalobách proti rozhodnutiam a postupom správnych orgánov).

Predpokladom úspešnej obrany je splnenie zákonných podmienok pre podanie žaloby. Inak povedané – žalobu je potrebné podať do dvoch mesiacov od doručenia rozhodnutia správneho orgánu v poslednom stupni (teda do dvoch mesiacov od doručenia druhostupňového rozhodnutia).

V prípade, ak je nepochybne preukázané podanie žaloby po tejto lehote, súd prvého stupňa (príslušný krajský súd) uznesením konanie zastaví. Pri zastavení konania súd skúma dátum nadobudnutia právoplatnosti druhostupňového rozhodnutia (teda dátum jeho doručenia, resp. oznámenia poškodenému) a po nepochybnom preukázaní veci posudzuje najmä s prihliadnutím na zákonné ustanovenie – „zameškanie lehoty nemožno odpustiť“.

Uvedený právny názor krajských súdov bol potvrdený právoplatným rozhodnutím Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 11. septembra 2012, ktorý vo veci konal ako súd odvolací (nakoľko proti rozhodnutiu súdu prvého stupňa je prípustné odvolanie) a uznesenie krajského súdu potvrdil.

Najvyšší súd Slovenskej republiky v odôvodnení svojho rozhodnutia uviedol: „Ako vyplýva z § 250b ods. 1 OSP, márne uplynutie lehoty na podanie žaloby je neodpustiteľné.“

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

Posudzovanie infarktu ako pracovného úrazu

Zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania v pracovnoprávných vzťahoch vyplýva z § 195 Zákonníka práce. Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom (pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere. Za pracovný úraz sa považuje poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Pracovný úraz nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť. Rovnako ako Zákonník práce, ustanovenie § 8 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení definuje pracovný úraz na účely tohto zákona ako poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlým a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Tak ako v prípade pracovného úrazu, rovnaká zodpovednosť zamestnávateľa sa uplatňuje aj v prípade zistenia choroby z povolania, ktorou je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, (špecializované pracoviská klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie), zaradená do zoznamu chorôb z povolania

uvedeného v prílohe č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z., ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe.

Za účelom zabezpečenia odškodnenia zamestnancov, ktorí utrpia pracovný úraz alebo im je priznaná choroba z povolania, je každý zamestnávateľ povinne úrazovo poistený podľa zákona č. 461/2003 Z. z. v znení neskorších predpisov. Pri vzniku poistnej udalosti (utrpenie pracovného úrazu, vznik choroby z povolania) má v zmysle uvedeného zákona zamestnanec, ako poškodený, nárok na úrazové dávky, poskytované zo systému úrazového poistenia, ktoré vypláca Sociálna poisťovňa.

Uplatňovanie tohto jednoduchého a zdanlivo jednoznačného princípu odškodňovania poškodenia zdravia z práce, je v aplikačnej praxi problematické pri odškodňovaní špecifických prípadov, u ktorých nie je vzhľadom na ich povahu bezproblémové jednoznačné určenie, či ich možno považovať za poškodenie zdravia z práce, keďže nie je jednoznačný a zjavný úrazový dej. Takýmto prípadom je cievna mozgová príhoda alebo postihnutie kardiovaskulárneho systému - infarkt myokardu. Uvedené závažné poškodenia zdravia nemožno považovať za chorobu z povolania, nakoľko nie sú v zozname chorôb z povolania uvedených v prílohe č. 1 k zákonu č. 461/2003 Z. z. Ak by sme brali do úvahy medicínske kritéria posúdenia úrazu (traumy), uvedené poškodenia zdravia nemožno jednoznačne považovať ani za úraz, pretože nejde o narušenie celistvosti a neporušenosti organizmu (rany, zlomeniny, popáleniny) v dôsledku náhlej vonkajšej udalosti (fyzikálnych vplyvov).

Napriek tomu súdna prax dospela k záveru, že aj v týchto prípadoch ich možno za splnenia určitých podmienok hodnotiť ako pracovný úraz, na základe čoho patrí poškodenému odškodnenie v zmysle príslušných právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia.

Judikatúra Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sa touto problematikou podrobnejšie zaoberá v judikátoch č. 48/1996 a č. 28/1980. Podľa záverov súdu, pri posudzovaní srdcových infarktov ako pracovných úrazov môže ísť o úrazový dej, ak došlo k poškodeniu zdravia, ktoré nastalo pri náhlom vypätí síl, veľkej námahe, nezvyklom úsilí, keď pracovný výkon presahoval hranice obvyklej každodenne vykonávanej práce, alebo ak práca bola vykonávaná v hraniciach obvykle ťažkej práce, ale za nepriaznivých okolností, alebo šlo síce o obvykle namáhavú prácu, pre ktorú však organizmus nebol prispôsobený alebo na ktorú svojimi schopnosťami nestačil. O pracovný úraz ide aj v tých prípadoch, ak zamestnanec pri práci, na ktorú nebol zvyknutý a ktorá bola neprimeraná jeho možnostiam, bol nútený okamžitým, náhlým vypätím síl prekonávať vonkajší odpor a zvýšiť tak náhle, neobvykle a nadmerne svoju námahu. Pritom musí byť preukázaná príčinná súvislosť medzi poškodením zdravia a úrazovým dejom, čo znamená, že príčinou následku, odškodnenia ktorého sa pracovník domáha, musí byť námaha z telesnej alebo duševnej práce; stačí pritom, ak bola jednou z príčin, a to príčinou podstatnou.

Na vznik poškodenia zdravia, vyvolaného pracovným úrazom, môžu spolupôsobiť aj iné vnútorné faktory (vrodené alebo získané), ktoré vyvolávajú v organizme neobvyklé podmienky.

Bezprostrednou príčinou vyvolávajúcou infarkt myokardu môže byť aj psychická trauma, jednorazové preťaženie pri plnení osobitne ťažkých úloh. Pracovným úrazom však nie je infarkt myokardu vyvolaný síce psychickou traumou, ktorá však nebola dôsledkom zvýšenej duševnej námahy spojennej s výkonom práce, ale spočívala iba v nesprávnej a neprimeranej reakcii zamestnanca na kárne a mzdové opatrenie zamestnávateľa.

Vychádzajúc z rozsudku Najvyššieho súdu ČSR (R 71/1978) ak by u zamestnanca došlo k poškodeniu na zdraví alebo k smrti v nepriamej súvislosti s plnením pracovných úloh, napríklad pri

osobnom konflikte pracovníkov v pracovnej dobe, neuplatňuje sa zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze. V uvedenom prípade podľa názoru súdu, ak nemožno uplatniť všeobecnú zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, zodpovedá za škodu škodca podľa úpravy Občianskeho zákonníka o zodpovednosti za škodu, v prípade trestnej veci môže byť poškodeným uplatnený nárok na náhradu škody voči obvinenému aj v adhéznom konaní.

Možno teda konštatovať, že i keď infarkt myokardu alebo cievnu mozgovú príhodu utrpene v práci nemožno paušálne považovať za pracovný úraz, za splnenia určitých podmienok je možné ich tak hodnotiť. V súlade so zákonnou definíciou pracovného úrazu a súdnou praxou však musia byť splnené podmienky:

- *krátkodobého, náhleho a násilného pôsobenia vonkajších vplyvov nezávisle od vôle zamestnanca* (náhle vypätie síl, veľká námaha, nezvyklé úsilie, psychická trauma, jednorazové preťaženie pri plnení osobitne ťažkých úloh).

V tejto súvislosti je zaujímavým záver, že skutočnosť, že osoba, ktorá utrpela infarkt, mala zdravotné predispozície (vrodené alebo získané), nie je pre posúdenie pracovného úrazu určujúca.

- *poškodenie zdravia, resp. smrť zamestnanca pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním.* Plnenie pracovných úloh alebo priamu súvislosť s plnením pracovných úloh vymedzuje § 220 Zákonníka práce. Plnenie pracovných úloh je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty. V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrovanie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrovanie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh. Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh.

V zmysle záverov súdnej praxe súvislosť poškodenia zdravia s výkonom práce (plnením pracovných úloh), nie je splnená, ak k poškodeniu zdravia alebo smrti došlo v nepriamej súvislosti s plnením pracovných úloh, resp. psychickou traumou, ktorá však nebola dôsledkom zvýšenej duševnej námahy spojenej s výkonom práce.

V prípade utrpenia infarktu sa možno určujúcou žalobou domáhať na súde, aby rozhodol, či v tomto prípade ide o pracovný úraz. Keďže skúmanie podmienok pre posúdenie pracovného úrazu v uvedenom prípade je aj medicínskou otázkou, na zodpovedanie otázky, či infarkt možno považovať za pracovný úraz, je potrebný znalecký posudok znalca v odbore zdravotníctvo a farmácia. V prípade preukázania pracovného úrazu, po splnení ďalších podmienok uvedených v zákone č. 461/2003 Z. z., má poškodený (resp. pozostalí po poškodenom) nárok na úrazové dávky.

JUDr. Milan Kučo,
odbor lekárskej posudkovej činnosti,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Vyhodnotenie nábehu automatizovanej úhrady zdravotných výkonov za rok 2012

Sociálna poisťovňa spustila od 1. mája 2012 produkčnú prevádzku elektronickej komunikácie s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti a pripravila automatizovanú evidenciu, kontrolu a úhradu zdravotných výkonov na účely sociálneho poistenia. Ponúka sa tým možnosť zaslať do Sociálnej poisťovne elektronický súbor vykázaných zdravotných výkonov.

V súvislosti s tým Sociálna poisťovňa uzatvára s poskytovateľmi zdravotnej starostlivosti (ďalej len „poskytovatelia“) dohodu o elektronických službách, na základe ktorej majú možnosť prevziať si grid kartu s príslušnou službou, ktorá ich oprávňuje využívať elektronické služby.

U tých poskytovateľov, ktorí zatiaľ nepodpísali túto dohodu, Sociálna poisťovňa prijíma aj papierové dokumenty, ktoré vo vlastnej réžii „elektronizuje“ a následne spracováva. Stav podpísania dohôd so Sociálnou poisťovňou k 31.1.2013 dokumentuje tabuľka 1:

Elektronizácia ZZD - počet podpísaných Dohôd s PZS ku dňu 31.01.2013				
Por.čís.	Pobočka	Celkový počet PZS	Počet podpísaných dohôd s PZS	Úspešnosť ku dňu 31.01. 2013 [%]
1	Prievidza	109	106	97,25
2	Martin	48	47	97,92
3	Trebišov	32	31	96,88
4	Žiar nad Hronom	47	45	95,74
5	Nové Zámky	58	54	93,10
6	Vranov nad Topľou	42	39	92,86
7	Prešov	111	93	83,78
8	Svidník	35	29	82,86
9	Komárno	42	34	80,95
10	Bardejov	45	35	77,78
11	Liptovský Mikuláš	47	36	76,60
12	Považská Bystrica	97	73	75,26
13	Dunajská Streda	52	39	75,00
14	Humenné	59	39	66,10
15	Stará Ľubovňa	28	17	60,71
16	Spišská Nová Ves	93	56	60,22
17	Veľký Krtíš	25	14	56,00
18	Košice	177	96	54,24
19	Topoľčany	97	52	53,61
20	Dolný Kubín	90	48	53,33
21	Rimavská Sobota	36	18	50,00
22	Zvolen	95	47	49,47
23	Žilina	116	57	49,14
24	Michalovce	56	26	46,43
25	Senica	80	35	43,75
26	Čadca	53	23	43,40
27	Poprad	95	40	42,11
28	Bratislava	400	168	42,00
29	Lučenec	43	18	41,86
30	Galanta	85	31	36,47
31	Banská Bystrica	133	46	34,59
32	Trenčín	111	35	31,53
33	Trnava	132	33	25,00
34	Levice	117	27	23,08
35	Nitra	161	36	22,36
36	Rožňava	83	17	20,48
Spolu		3130	1640	52,40

Zo zverejnených dát vyplýva, že v súčasnosti dohodu o elektronických službách pre poskytovateľov podpísalo 52,40 % z celkového počtu poskytovateľov. Pravdou však je, že nie všetci, ktorí podpísali dohodu, aj vykazujú údaje elektronicke. Stav prijatých základných zúčtovacích dokladov (ďalej ZZD) k 15. 2. 2013 hovorí o skutočnosti, že pomer základných zúčtovacích dokladov je ešte zatiaľ 1:2 v prospech papierovej formy vykazovania ZZD, hoci na úrovni zdravotných výkonov to je pomer 5:3 v prospech elektronicke vykázaných zdravotných výkonov. Znamená to však, že takmer polovica z poskytovateľov zdravotnej starostlivosti, ktorí aj dohodu podpísali, stále vykazuje v papierovej forme. Rozdielové hodnoty obsahuje priložená tabuľka 2:

štatistika ZZD zaslaných elektronicke			
Stav ZZD	Počet ZZD	Počet ZV	ZV uhradené
3-odoslaný	468	21406	48934
2-prijatý	1		
0-stornovaný	5		
1-chybný	1		
štatistika ZZD zaslaných v papierovej forme			
Stav ZZD	Počet ZZD	Počet ZV	ZV uhradené
3-odoslaný	951	13084	30095
2-prijatý	0		
0-stornovaný	0		
1-chybný	8		

Pri sledovaní tendencií počtov elektronicke zasielaných ZZD a množstva uhradených zdravotných výkonov je možné konštatovať, že tendencia rastu elektronicke vstupov je v čase výkazateľná. Tieto tendencie dokumentuje tabuľka 3:

Počty ZZD v porovnaní elektronicke a papierových vstupov za obdobie od 15.12.2012 do 15.2.2013									
druh vstupu	15.12.2012	rozdiel	31.12.2012	rozdiel	15.1.2013	rozdiel	31.1.2013	rozdiel	15.2.2013
elektronicke ZZD	7225		7591		8429		8897		9738
		366		838		468		841	
papierové ZZD	13018		13159		14131		15082		16017
		141		972		951		935	

Prvotným dôvodom bol aj fakt, že ambulantný softvér nebol u všetkých zhotoviteľov pripravený k 1. máju 2012. Táto skutočnosť je už prekonaná, nakoľko ôsmi najväčší zhotovitelia ambulantných softvérov na Slovensku (viac než 90 % ambulancií a nemocníc využíva ich služby) ponúkajú možnosť

vytvoriť elektronický súbor podľa dohody medzi zhotoviteľmi ambulantného softvéru a Sociálnou poisťovňou. Každú zmenu v elektronickom vykazovaní Sociálna poisťovňa zverejňuje na svojej webovej stránke.

Užšia spolupráca s Asociáciou súkromných lekárov, ktorá sa rozbehla v auguste 2012 a pokračovala až do decembra 2012, viedla k úprave Dohody o poskytovaní elektronických služieb pre poskytovateľov zdravotnej starostlivosti podľa návrhov ASL a Zdravity. Zástupcovia Asociácie súkromných lekárov následne odporučili svojim členom prechod na elektronické vykazovanie, čo sa v januári 2013 prejavilo zvýšením počtu elektronických vstupov.

Po zavedení produkčnej prevádzky automatizovanej správy zdravotných výkonov, došlo k pomalšiemu nástupu platieb, spôsobenému celkovou zmenou koncepcie v Sociálnej poisťovni a aplikácie realizujúcej úhrady. Prechodne teda došlo k oneskoreniu úhrad za zdravotné výkony, za predchádzajúce obdobia. V súčasnosti Sociálna poisťovňa dobehla schod v úhradách tak, že v januári 2013 sa uhrádzali aj neskôr uplatnené nároky na úhradu za celý rok 2012, aby poskytovatelia zdravotnej starostlivosti mohli bezproblémovo ukončiť finančný rok 2012. Tabuľka 3 ilustruje priebeh úhrad za zdravotné výkony od nábehu produkcie v máji 2012 do konca roka 2012:

Úhrada za zdravotné výkony poskytovateľom zdravotnej starostlivosti na účely sociálneho poistenia za obdobie máj - december 2012											
Obdobie úhrady		Počet položiek			SPOLU všetky položky	Suma v €			SPOLU	Vratky	
		Splatnosť dňa	manuálna a platba	ext. + int.		SPOLU	manuálna platba	ext. + int.		Počet	Suma v €
máj	4.5.2012	0	14	14	178	0,00	456,86	456,86	5 747,51	0	0
	17.5.2012	0	164	164		0,00	5 290,65	5 290,65		0	0
jún	6.6.2012	0	203	203	849	0,00	4 790,52	4 790,52	34 242,22	0	0
	21.6.2012	0	646	646		0,00	29 451,70	29 451,70		3	120,52
júl	4.7.2012	0	73	73	2 626	0,00	3 631,74	3 631,74	138 278,15	1	89,58
	12.7.2012	0	1 532	1 532		0,00	98 423,78	98 423,78		6	1 292,65
	19.7.2012	170	851	1 021 *		8 588,74	27 633,89	36 222,63		9	242,14
august	3.8.2012	1 239	1 553	2 792 *	4 276	79 445,74	72 180,24	151 625,98	217 126,46	20	5 164,87
	17.8.2012	29	1 455	1 484 *		4 917,10	60 583,38	65 500,48		1	4,00
september	5.9.2012	22	1 258	1 280 *	2 678	520,39	43 344,64	43 865,03	90 450,36	2	118,23
	18.9.2012	9	1 389	1 398 *		363,63	46 221,70	46 585,33		6	230,22
október	4.10.2012	10	1 182	1 192 *	3 667	860,74	34 949,89	35 810,63	112 022,12	1	544,43
	26.10.2012	12	2 463	2 475 *		1 252,34	74 959,15	76 211,49		5	174,61
november	27.11.2012	9	1 939	1 948	1 948	201,53	108 723,27	108 924,80	108 924,80	4	357,80
december	20.12.2012	24	1 890	1 914 *	1 914	1 076,65	102 715,31	103 791,96	103 791,96		
SPOLU:					18 136				810 583,58	58	8 339,05
Suma uhradených ZV v €, z ktorej je odrátaná suma za vratky:									802 244,53		

Osem mesiacov produkčnej prevádzky preverilo správnosť realizovanej koncepcie a prirodzene viedli aj k zmenám, ktoré si vyžiadala prax. Niektoré boli priebežne zabudované do aplikácií, iné budú postupne zabudované podľa možností zhotoviteľov a Sociálnej poisťovne.

RNDr. Zuzana Herdová, CSc.,
odbor lekárskej posudkovej činnosti,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[na začiatok dokumentu]

PORADŇA

Postup zamestnanca pri pracovnom úraze

Aké sú povinnosti zamestnanca voči Sociálnej poisťovni v prípade, že utrpí pracovný úraz?

Práva a povinnosti poistencov a poberateľov dávok (vrátane úrazových dávok) sú uvedené v § 227 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“). Podľa § 227 ods. 1 písm. a) zákona, **majú** poistenec a poberateľ dávky **právo uplatniť si nárok** na dávku a nárok na jej výplatu. Podľa § 227 ods. 2 písm. b) zákona, sú však poistenec a poberateľ dávky povinní preukázať skutočnosti rozhodujúce na vznik a zánik nároku na dávku, nároku na jej výplatu a jej sumu, ak poberateľ dávky, osobitný príjemca alebo zákonný zástupca boli písomne vyzvaní Sociálnou poisťovňou, aby preukázali tieto skutočnosti, sú povinní výzve vyhovieť v lehote do ôsmich dní odo dňa doručenia výzvy, ak Sociálna poisťovňa neurčila inú lehotu.

Dávkové konanie v zmysle § 184 ods. 1 zákona začína, ak tento zákon neustanovuje inak, na základe písomnej žiadosti fyzickej osoby, ktorá si uplatnila nárok na dávku a nárok na jej výplatu. Podľa § 184 ods. 5 zákona, žiadosť o priznanie dávky sa podáva na tlačive určenom Sociálnou poisťovňou, ktorú si poškodený môže vyzdvihnúť na ktorejkoľvek pobočke Sociálnej poisťovne. Žiadosti o úrazové dávky sú uverejnené aj na webovej stránke www.socpoist.sk.

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

Dôchodkové poistenie na rodičovskej dovolenke a práca na dohodu

Dobrý deň. Som zamestnankyňou v pracovnom pomere a od augusta 2012 čerpám rodičovskú dovolenku. Od augusta 2012 som sa prihlásila na dôchodkové poistenie, aby za mňa štát platil poistné na dôchodkové poistenie z dôvodu starostlivosti o dieťa. Od novembra 2012 pracujem na dohodu o pracovnej činnosti. Mení sa pre mňa od januára 2013 niečo v súvislosti s platením poistného za mňa štátom?

Jednou z podmienok byť dôchodkovo poistená ako poistenec štátu z dôvodu starostlivosti o dieťa je skutonosť, že nie ste dôchodkovo poistená ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba. Ako uvádzate, ste v pracovnom pomere, kde čerpáte rodičovskú dovolenku. Počas čerpania rodičovskej dovolenky sa zamestnancovi prerušuje povinné poistenie. To znamená, že od augusta 2012 ste mali možnosť prihlásiť sa na dôchodkové poistenie z dôvodu starostlivosti o dieťa, pričom ste túto možnosť aj využili. Od augusta 2012 za Vás štát platil poistné na dôchodkové poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity z dôvodu starostlivosti o dieťa. Novelou zákona o sociálnom poistení v znení účinnom od 1. januára 2013 sa povinne poistenými stávajú aj fyzické

osoby v právnom vzťahu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (do 31. decembra 2012 boli „dohodári“ zamestnancami iba na účely úrazového a garančného poistenia). To znamená, že z dohody o pracovnej činnosti, ktorá Vám vznikla od novembra 2012, ste sa od 1. januára 2013 stali povinne poisteným zamestnancom - dohodárom. Ak ide o dohodu s právom na pravidelný mesačný príjem, od 1. januára 2013 Vám vzniklo povinné nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Ak ide o dohodu s právom na nepravidelný príjem, od 1. januára 2013 Vám vzniklo povinné dôchodkové poistenie. Z uvedeného vyplýva, že od 1. januára 2013 nespĺňate podmienku pre možnosť byť dôchodkovo poistená z dôvodu starostlivosti o dieťa, keďže od 1. januára 2013 Vám vzniklo povinné dôchodkové poistenie zamestnanca – dohodára. Od januára 2013 za Vás štát už neplatí poistné na dôchodkové poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity. Povinnosť odhlásiť sa z dôchodkového poistenia poistenca štátu máte v lehote najneskôr do 9. januára 2013.

Mgr. Andrea Zahoranová,
odbor výberu poistného,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[\[na začiatok dokumentu\]](#)

Dohodári a vyplnenie mesačného výkazu poistného a príspevkov

Zamestnávateľ má s fyzickou osobou uzatvorenú dohodu o vykonaní práce – pravidelný mesačný príjem na účely opravy kopírovacích strojov. V mesiaci január 2013 zamestnanec odpracoval 5 dní na oprave kopírovacích strojov. Aký počet dní uvedie zamestnávateľ na tlačive Mesačný výkaz poistného a príspevkov za mesiac január 2013, keď poistný pomer trval celý mesiac, ale zamestnanec odpracoval len 5 dní?

V Mesačnom výkaze poistného a príspevkov - príloha v rubrike "Počet kal. dní" uvádza zamestnávateľ počet dní, za ktoré platí poistné na sociálne poistenie. To znamená, že v prípade dohody o vykonaní práce, je to počet dní, koľko daná dohoda trvala v kalendárnom mesiaci okrem dní prerušenia povinného poistenia (§ 26 zákona o sociálnom poistení) a dní, kedy bola vylúčená povinnosť platiť poistné (§ 140 zákona o sociálnom poistení).

Ak právny vzťah dohody o vykonaní práce trval celý kalendárny mesiac (napríklad január 2013) a v tomto mesiaci nemal dohodár obdobia vylúčenia povinnosti platiť poistné alebo prerušenia povinného poistenia, **bez ohľadu nato, ktoré dni reálne „dohodár“ prácu vykonával** (aj ak prácu vykonával iba napríklad 5 dní v januári 2013), uvedie zamestnávateľ počet dní - 31 = počet dní, za ktoré sa platí poistné.

Povinné poistenie založené dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru trvá na základe dĺžky trvania samotného právneho vzťahu dohody, nie je závislé od skutočnosti, ktoré dni zamestnanec – dohodár reálne fakticky prácu vykonáva.

Mgr. Andrea Zahoranová,
odbor výberu poistného,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[na začiatok dokumentu]

Kto môže podať návrh na konkurz

Dopočuli sme sa, že ak je zamestnávateľ je v nepriaznivej finančnej situácii a nevypláca mzdové nároky svojim zamestnancom, je možné požadovať nárok z garančného poistenia. Predtým však musí byť podaný návrh na vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa. Kto môže podať návrh na vyhlásenie konkurzu? Môžeme to byť aj my zamestnanci?

Ako ste správne uviedli, v prípade, ak nie sú zamestnancom z dôvodu platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa vyplácané ich príjmy z pracovnoprávneho vzťahu, majú možnosť žiadať o dávku garančného poistenia. Pre priznanie nároku na dávku garančného poistenia je však okrem nevyplácania mzdy potrebné splniť aj ďalšiu podmienku a tou je existencia platobnej neschopnosti zamestnávateľa.

Vznik platobnej neschopnosti je viazaný na doručenie návrhu na vyhlásenie konkurzu na zamestnávateľa na príslušný konkurzný súd. V niektorých situáciách vzniká platobná neschopnosť aj rozhodnutím súdu o prechode reštrukturalizácie na konkurzné konanie.

Zamestnávateľ sa tak považuje za platobne neschopného v prípade, ak bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu a deň vzniku platobnej neschopnosti zamestnávateľa je deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu. Kto môže alebo kto by mal podať návrh na vyhlásenie konkurzu je ustanovené zákonom 7/2005 Z. z. konkurze a reštrukturalizácii a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ v pozícii dlžníka je povinný podať návrh na konkurz do 30 dní, od kedy sa dozvedel alebo sa pri zachovaní odbornej starostlivosti mohol dozvedieť o svojom úpadku. Túto povinnosť v mene zamestnávateľa má rovnako jeho štatutárny orgán alebo člen štatutárneho orgánu, likvidátor a zákonný zástupca.

Zamestnanci takéhoto zamestnávateľa majú právo, nie povinnosť, ak je zamestnávateľ voči nim viac ako 30 dní v omeškaní s plnením peňažných záväzkov, taktiež podať návrh na vyhlásenie konkurzu. V takýchto prípadoch podľa zákona o konkurz postačuje, ak je zamestnávateľ v omeškaní aspoň voči dvom zamestnancom.

JUDr. Zuzana Kamenistá,
oddelenie opravných prostriedkov poistenia
v nezamestnanosti a garančného poistenia,
Sociálna poisťovňa, ústredie
[na začiatok dokumentu]