

ZMENY V ZÁKONE O SOCIÁLNO M POISTENÍ Č. 461/2003 Z.z. v znení neskorších predpisov platných od 01.08.2006

NASTAVENIA V PROGRAME basic.sk

Garančné poistenie

Na základe zákonov členských štátov EÚ týkajúcich sa ochrany práv zamestnancov pri platobnej neschopnosti ich zamestnávateľa, ktorú je potrebné prebrať do právneho poriadku SR, rozširuje sa okruh zamestnávateľov podliehajúcich **povinnému garančnému poisteniu** o zamestnávateľa, ktorý zamestnáva fyzickú osobu **na základe dohôd** o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Fyzické osoby vykonávajúce práce na základe dohody o brigádnickej práci študentov a dohody o vykonaní práce budú mať z garančného poistenia zamestnávateľa z dôvodu jeho platobnej neschopnosti **nárok na dávku garančného poistenia**.

Do 1. 8. 2006 garančnému poisteniu, na rozdiel od úrazového poistenia, nepodliehal každý zamestnávateľ, ale len ten zamestnávateľ, ktorý zamestnáva fyzickú osobu v pracovnom pomere podľa Zákonníka práce.

Osobný rozsah garančného poistenia je od 1. 8. 2006 ustanovený nasledovne:

Povinne garančne poistený je zamestnávateľ, právnická osoba alebo fyzická osoba, ku ktorej je fyzická osoba v pracovnom pomere a družstvo, ak ako zamestnávateľ zamestnáva člena družstva, ktorý je v pracovnom vzťahu k družstvu. Zamestnávateľ na účely úrazového poistenia a garančného poistenia je aj právnická osoba alebo fyzická osoba, pre ktorú zamestnanec vykonáva prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Povinne garančne poistený nie je zamestnávateľ, ktorý je zastupiteľský úrad cudzieho štátu a zamestnávateľ, na ktorého nemôže byť vyhlásený konkurz.

S účinnosťou od 1. 8. 2006 právnou skutočnosťou podmieňujúcou platobnú neschopnosť zamestnávateľa je podanie návrhu na vyhlásenie konkurzu. Deň vzniku platobnej neschopnosti je od 1. 8. 2006 viazaný na deň doručenia návrhu na vyhlásenie konkurzu príslušnému súdu. Nová právna úprava platobnej neschopnosti zamestnávateľa na účely garančného poistenia sa bude uplatňovať len vo vzťahu k zamestnávateľom, na ktorých bol podaný návrh na vyhlásenie konkurzu po 31. 7. 2006.

V programe basic. sk v mzdových údajoch zamestnancov, ktorých sa táto zmena týka nastavte prepínač Poistenie v nezamest. na 2 !!!

Nemocenské poistenie

S účinnosťou od 1. 8. 2006 **sú z povinného nemocenského poistenia vylúčené fyzické osoby**, ktorým bol priznaný:

- starobný dôchodok,
- predčasný starobný dôchodok alebo
- invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %.

To znamená, že počas výkonu činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnnej osoby (ďalej len „SZČO“) s vyšším príjmom nebude povinnosť platiť poisťné na nemocenské poistenie, čoho dôsledkom bude to, že zamestnanec a SZČO nebudú mať nárok na nemocenské dávky z výkonu týchto činností pri vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti, ošetrovania a starostlivosti o člena rodiny, tehotenstva a materstva.

Skutočnosťou vylučujúcou podliehanie povinnému nemocenskému poisteniu nie je skutočná výplata starobného dôchodku alebo predčasného starobného dôchodku, ale samotné **priznanie niektorého z uvedeného dôchodku**, čo znamená, že fyzická osoba podala žiadosť o takýto dôchodok a Sociálna poisťovňa rozhodla o žiadosti priznaním dôchodku.

Ak ide o invalidný dôchodok priznaný z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %, priznanie tohto dôchodku ako skutočnosti vylučujúcej povinné nemocenské poistenie znamená to, že **trvá nárok na tento invalidný dôchodok** v čase výkonu činnosti zamestnanca (alebo SZČO s vyšším príjmom).

V programe basic.sk v mzdových údajoch zamestnancov, ktorých sa táto zmena týka nastavte prepínač nemocenské poistenie na 1 !!!

Poistenie v nezamestnanosti

Povinné poistenie v nezamestnanosti sa od 1. 8. 2006 nevzťahuje podľa § 19 ods. 3 písm. b) na fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 %. Platí to rovnako ako pre povinné nemocenské poistenie podľa § 14 ods. 3.

V programe basic.sk v mzdových údajoch zamestnancov, ktorých sa táto zmena týka nastavte prepínač Poistenie v nezamest. na 1 !!!

Zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti

Článok II. novely mení zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca nasledovne:

Za zamestnanca sa na účely poskytovania náhrady príjmu považuje fyzická osoba, ktorá sa považuje za zamestnanca aj na účely sociálneho poistenia. Od 1. 8. 2006 nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti nemá fyzická osoba vo výkone väzby a fyzická osoba vo výkone trestu odňatia slobody, aj keď je zaradená do práce.

Podmienka neexistencie nároku na mzdu, plat, odmenu za prácu alebo služobný príjem podľa osobitných predpisov sa mení na podmienku neexistencie príjmu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ zamestnanca podľa zákona o sociálnom poistení. Denný vymeriavací základ zamestnanca je:

- denný vymeriavací základ zamestnanca určený podľa § 55 zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov alebo
- pravdepodobný denný vymeriavací základ zamestnanca určený podľa § 57 zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 310/2006 Z. z., teda je ustanovený novelou zákona o SP tak ako pravdepodobný denný vymeriavací základ na účely stanovenia výšky nemocenskej dávky.

Od 1. 8. 2006 sa ustanovuje právo zamestnávateľa vykonať kontrolu, či sa dočasne práceneschopný zamestnanec zdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti. Túto kontrolu má právo zamestnávateľ vykonať v obydli zamestnanca s jeho súhlasom alebo na mieste, kde je predpoklad, že sa dočasne zdržiava. Ak zamestnávateľ takouto kontrolou zistí, že dočasne práceneschopný zamestnanec sa nezdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti bez súhlasu lekára, zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca vylučuje zamestnancovi nárok na náhradu príjmu. V takomto prípade nárok na náhradu príjmu nemá zamestnanec odo dňa zistenia tejto skutočnosti, a to do skončenia dočasnej pracovnej neschopnosti, najneskôr do uplynutia 10. kalendárneho dňa trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.