**Dôvodová správa**

**A. Všeobecná časť**

Predkladaným návrhom zákona sa vstupuje článkom I do zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a článkom II do zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

V nadväznosti na zavedenie daňových a odvodových zvýhodnení mzdy vyplácanej pri príležitosti letných dovoleniek (tzv. 13. plat) a pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. plat) schválených v roku 2018, sa na obdobie pred začatím vykonávania ročného zúčtovania v sociálnom poistení, t.j. pred 1. januárom 2022, navrhuje upraviť určenie vymeriavacieho základu na platenie poistného na sociálne poistenie zamestnancom a zamestnávateľom z 13. platu poskytnutého zamestnancovi v roku 2021 a zo 14. platu poskytnutého zamestnancovi v rokoch 2019 až 2021.

V záujme zníženia administratívnej záťaže poistencov sa navrhuje zrušiť resp. zmierniť povinnosť poistenca zúčastňovať sa niektorých výkonov lekárskej posudkovej činnosti a upraviť možnosť podania žiadosti o dávku v nezamestnanosti spoločne so žiadosťou o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie priamo na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny.

Návrh zákona je v súlade s Ústavou Slovenskej republiky, ďalšími všeobecne záväznými právnymi predpismi, medzinárodnými zmluvami a inými medzinárodnými dokumentmi, ktorými je Slovenská republika viazaná, a s právom Európskej únie.

Vplyv návrhu zákona na rozpočet verejnej správy, sociálne vplyvy, vplyvy na podnikateľské prostredie, životné prostredie, informatizáciu spoločnosti a na služby verejnej správy pre občana sú uvedené v doložke vybraných vplyvov.

1. **Osobitná časť**

**K Čl. I**

**K bodu 1**

Zo skúseností z aplikačnej praxe vyplýva, že osobná účasť poistenca resp. poškodeného pri výkone lekárskej posudkovej činnosti je potrebná len v odôvodnených prípadoch, napr. pri predpoklade neuznania invalidity. V ostatných, menej náročných alebo medicínsky jednoznačných prípadoch môže predvolanie do Sociálnej poisťovne znamenať zbytočnú záťaž. Navrhuje sa teda legislatívne upraviť možnosť výkonu lekárskej posudkovej činnosti v osobitných prípadoch na základe určenia posudkového lekára aj bez účasti poistenca alebo poškodeného. Zároveň sa poistencovi resp. poškodenému ponecháva možnosť osobnej účasti na posudzovaní zdravotného stav, ak o ňu požiada.

**K bodu 2**

Z posudkovej praxe Sociálnej poisťovne vyplýva, že kontrola posudzovania spôsobilosti na prácu sa môže vykonávať aj v kratších alebo dlhších intervaloch ako je jeden mesiac. V odôvodnených prípadoch, ak určí posudkový lekár, sa nemusí vykonávať vôbec. Výkon kontroly posudzovania spôsobilosti na prácu záleží vždy od závažnosti zdravotného stavu a lehoty jej vykonávania určí posudkový lekár individuálne, so zreteľom na účelné vynakladanie prostriedkov nemocenského poistenia. Návrhom zákona sa preto odstraňuje povinnosť vykonávania tejto kontroly najmenej raz za štyri týždne trvania dočasnej pracovnej neschopnosti.

**K bodom 3 až 5 a Čl. II**

V záujme znižovania administratívnej záťaže poistencov (návšteva viacerých úradov) sa navrhuje v zákone o sociálnom poistení ustanoviť uchádzačom o zamestnanie možnosť uplatniť si nárok na dávku v nezamestnanosti prostredníctvom úradu práce, sociálnych vecí a rodiny ako súčasť žiadosti o zaradenie fyzickej osoby do evidencie uchádzačov o zamestnanie. V záujme zjednodušenia administratívnych procesov a s prihliadnutím na to, že jednou z podmienok nároku na dávku v nezamestnanosti je zaradenie poistenca do evidencie uchádzačov o zamestnanie, sa navrhuje, aby úrad práce, sociálnych vecí a rodiny elektronicky poskytol Sociálnej poisťovni údaje relevantné pre konanie o priznaní dávky v nezamestnanosti, uvedené žiadateľom v žiadosti, bezodkladne po zaradení uchádzača do evidencie uchádzačov o zamestnanie. Samotné konanie o priznaní dávky v nezamestnanosti začne až po doručení príslušných údajov pobočke Sociálnej poisťovne. V prípade, ak uchádzač do evidencie uchádzačov o zamestnanie zaradený nebude, konanie o priznanie dávky v nezamestnanosti nezačne a na žiadosť o priznanie dávky v nezamestnanosti podanej na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny sa v takýchto prípadoch nebude prihliadať.

**K bodu 6**

V nadväznosti na zavedenie daňových a odvodových zvýhodnení mzdy vyplácanej pri príležitosti letných dovoleniek (tzv. 13. plat) a pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. plat) schválených v roku 2018 a z dôvodu problémov, ktoré by vznikli v aplikačnej praxi v súvislosti s touto právnou úpravou v sociálnom poistení, je potrebné na obdobie pred začatím vykonávania ročného zúčtovania, t.j. pred 1. januárom 2022, upraviť určenie vymeriavacieho základu na platenie poistného na sociálne poistenie zamestnancom a zamestnávateľom z 13. platu poskytnutého zamestnancovi v roku 2021 a zo 14. platu poskytnutého zamestnancovi v rokoch 2019 až 2021.

Navrhuje sa, aby v roku 2021 zamestnanec ani zamestnávateľ neplatili poistné na sociálne poistenie z 13. platu poskytnutého od každého zamestnávateľa zo sumy do 500 eur napriek tomu, že oslobodenie od platenia dane z 13. platu sa na zamestnanca vzťahuje do 500 eur spolu od všetkých zamestnávateľov.

Za účelom vylúčenia uvedeného 13. platu z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného na  sociálne poistenie  v roku 2021 sa navrhuje súbežné splnenie nasledovných podmienok:

* 13. plat poskytnutý v júni 2021,
* 13. plat poskytnutý najmenej vo 500 eur,
* k 30. aprílu 2021 je zamestnanec u zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu nepretržite najmenej 24 mesiacov.

Obdobne sa navrhuje, aby v roku 2019 až 2021 zamestnanec ani zamestnávateľ neplatili poistné na sociálne poistenie zo 14. platu poskytnutého od každého zamestnávateľa zo sumy do 500 eur napriek tomu, že oslobodenie od platenia dane zo 14. platu sa na zamestnanca vzťahuje do 500 eur spolu od všetkých zamestnávateľov.

Za účelom vylúčenia uvedeného 14. platu z vymeriavacieho základu zamestnanca na platenie poistného  na sociálne poistenie v rokoch 2019 až 2021sa navrhuje súbežné splnenie nasledovných podmienok:

* 14. plat poskytnutý v decembri príslušného kalendárneho roka,
* 14. plat poskytnutý najmenej vo výške priemerného mesačného zárobku zamestnanca,
* k 31. októbru príslušného kalendárneho roka je zamestnanec u zamestnávateľa v pracovnoprávnom vzťahu nepretržite najmenej 48 mesiacov,
* zamestnancovi bol u zamestnávateľa poskytnutý aj 13. plat.

Ide o odlišný postup ako je v daniach a poistnom na verejné zdravotné poistenie, v ktorých sa aplikuje systém ročného zúčtovania. Zamestnávatelia síce priebežne počas roka, keď sa 13. resp. 14. plat vyplatí, nezrazia daň, resp. nevykonajú odvod poistného na verejné zdravotné poistenie zo sumy do 500 eur od každého zamestnávateľa, ale vysporiadanie sa vykoná v nasledujúcom kalendárnom roku v rámci ročného zúčtovania zo sumy do 500 eur v úhrne od všetkých zamestnávateľov.

**K Čl. III**

Navrhuje sa, aby tento zákon nadobudol účinnosť 1. júla 2019 vzhľadom na to, že je potrebná primeraná doba na zabezpečenie zmeny posudzovania 14. platu, ktorý môže byť vyplatený v decembri 2019, na účely určenia vymeriavacieho základu a to jednak na strane Sociálnej poisťovne a jednak na strane zamestnávateľov. Zmeny súvisiace s podaním žiadosti o priznanie dávky v nezamestnanosti na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny si vyžadujú dostatočnú legisvakančnú dobu na zabezpečenie toku dát medzi Ústredím práce sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Sociálnou poisťovňou, preto je účinnosť ustanovení súvisiacich s touto zmenou navrhnutá na 1. júla 2020.