MZDOVÁ EVIDENCIA

Zuzana Kubaščíková

SKCÚ
SLOVENSKÁ KOMORA CERTIFIKOVANÝCH ÚČTOVNÍKOV

MZDOVÁ EVIDENCIA

Zuzana Kubaščíková

Všetky práva vyhradené.

Toto dielo, ani žiadna jeho časť sa nesmie reprodukovať bez súhlasu majiteľa práv.

Prvé vydanie, 2021

Recenzenti: doc. Ing. Mgr. Zuzana Juhászová, PhD.

Ing. Martin Čepec

ISBN 978-80-972525-8-8

Vydané ako výstup grantovej úlohy:

APVV-16-0602 Zvyšovanie relevantnosti účtovných informácií v SR – od nákladov k hodnote

ÚVOD

V súčasnosti je mzdová problematika neustále sa meniacou a rozvíjajúcou tematikou, ktorá si vyžaduje neustále odborné vzdelávanie. Nielen účtovné jednotky v úlohe zamestnávateľa by mali v tejto oblasti rozširovať svoje vedomosti, ale pozornosť uvedenej problematike by mali do istej miery venovať i zamestnanci. Rozmanitosť tejto sféry je fascinujúca a veľmi rozsiahla, avšak oblasť tejto publikácie sa zužuje na vybrané témy mzdovej problematiky. Predmetom tejto publikácie je postup stanovenia poistného zo mzdy zamestnancov a dane z príjmov zo závislej činnosti, stanovenia náhrad za dovolenku, náhrad príjmu pri práceneschopnosti a ošetrovaní člena rodiny a spôsob stanovenia cestovných náhrad. V rámci spracovávanej problematiky je cieľom vysvetliť povinnosti zamestnávateľa na mesačnej i na ročnej báze súvisiace so spôsobom určenia poistného a preddavkov na daň z príjmov, ich odvedením a vykazovaním. V učebnici sa uvádza stav riešenej problematiky k 30. 6. 2021.

Obsah

1 Úvod do mzdovej problematiky ... 6
1.1 Ochrana osobných údajov ... 6
1.2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci ... 6
1.3 Inšpekcia práce ... 7
1.4 Zákon o službách zamestnanosti ... 7
2 Pracovnoprávne vzťahy ... 9
2.1 Preddavky na zdravotné poistenie ... 10
2.2 Poistné na povinné sociálne poistenie ... 11
2.3 Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky ... 13
3 Nezdaniteľné časti základu dane a ročné zúčtovanie dane ... 17
3.1 Ročné zúčtovanie dane ... 17
3.2 Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu 21
3.3 Nezdaniteľné časti základu dane za zdaňovacie obdobie 2020 ... 21
3.3.1 Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka ... 22
3.3.2 Nezdaniteľná časť základu dane na manželku (manžela) ... 25
3.4 Daňový bonus ... 29
3.5 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s daňou zo závislej činnosti ... 32
4 Mzdové zvýhodnenia ... 33
4.1 Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas ... 33
4.2 Mzdové zvýhodnenie za sviatok ... 35
4.3 Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci ... 36
4.4 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu ... 36
4.5 Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu ... 36
4.6 Mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce ... 37
4.7 Mzdové zvýhodnenie za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku ... 37
5 Zamestnanecké benefity ... 39
5.1 Trinásty plat ... 39
5.2 Štrnásty plat ... 39
5.3 Rekreačné poukazy ... 41
6 Náhrada príjmu pri dovolenke ... 43
7 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a ošetrovaní člena rodiny ... 49
8 Vybrané prekážky v práci podľa Zákonníka práce ... 55
8.1 Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca ... 55

8.2 Sprevádzanie postihnutého dieťaťa 56
8.3 Úmrtie a náhrada mzdy zamestnancovi 56
8.4 Náhrada mzdy pri svadbe 56
8.5 Znemožnenie cesty do zamestnania a náhrada mzdy 56
8.6 Hľadanie nového pracovného miesta 57
8.7 Dočasné prerušenie výkonu práce 57
8.8 Prekážky v práci z dôvodu zvyšovania kvalifikácie 57
8.9 Náhrady mzdy pri sťahovaní zamestnanca 58
9 Materská dávka a rodičovský príspevok 59
9.1 Materská dávka 59
9.2 Rodičovský príspevok 60
10 Odstupné a odchodné 62
11 Cestovné náhrady 65
11.1 Tuzemské pracovné cesty 65
11.2 Zahraničné pracovné cesty 68
12 Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov 71
13 Zrážky zo mzdy 73
Zoznam použitej literatúry 75

1 Úvod do mzdovej problematiky

Vedenie personálnej a mzdovej agendy priamo súvisí hlavne s nasledujúcimi právnymi predpismi:

- zákon č. 311/2001 Z. z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 461/2003 Z. z. - o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 580/2004 Z. z. - o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 595/2003 Z. z. - o dani z príjmov v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 152/1994 Z. z. - sociálnom fonde v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 283/2002 Z. z. - o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov,
- zákon č. 462/2003 Z. z. - o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov,
- nariadenie vlády č. 268/2006 Z. z. - o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia v znení neskorších predpisov.

1.1 Ochrana osobných údajov

Zamestnávateľ pracuje s osobnými údajmi zamestnancov za účelom spracovania miezd a vedenia mzdovej evidencie. Spracovanie osobných údajov by malo byť v súlade so zákonom č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o ochrane osobných údajov“). Zamestnávateľ tak môže získavať a spracovávať osobné údaje zamestnancov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu spracúvania kopírovaním, skenovaním alebo iným zaznamenávaním úradných dokladov a to iba vtedy ak je s tým zamestnanec písomne oboznámený alebo ak to osobitný zákon výslovne umožňuje bez súhlasu dotknutej osoby.

Zamestnávateľ je oprávnený spracovávať osobné údaje zamestnancov za účelom výpočtu miezd, zisťovania, preverovania a kontroly správneho postupu preukazovania nároku na zníženie poistného alebo dane z príjmov zo závislej činnosti, za účelom ochrany a domáhania sa práv zamestnanca a za iným účelom súvisiacim so mzdovou evidenciou. **Zamestnávateľ je na tieto účely oprávnený aj bez súhlasu dotknutej osoby získavať jej osobné údaje kopírovaním, skenovaním alebo iným zaznamenávaním úradných dokladov v rozsahu nevyhnutnom na dosiahnutie účelu spracúvania**. Podľa tohto ustanovenia si zamestnávateľ stanoví, kópie ktorých dokladov bude na tento účel uchovávať , napr. rodné listy detí, sobášne listy, rozhodnutie Sociálnej poisťovne o priznaní dôchodku. Ide o spracúvanie osobných údajov bez súhlasu dotknutej osoby, zamestnanec svojím podpisom iba potvrdzuje, že sa s touto skutočnosťou oboznámil.

1.2 Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Podľa zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o BOZP“) zamestnávateľ oboznamuje svojich zamestnancov s predpismi BOZP prostredníctvom vlastných zamestnancov, alebo dodávateľsky, prostredníctvom fyzickej osoby, alebo právnickej osoby na to oprávnenej.

Zamestnávateľ je v zmysle § 7 zákona o BOZP **povinný pravidelne každého zamestnanca vzdelávať** v oblasti ochrany a bezpečnosti práce. Od zamestnancov je možné vyžadovať dodržiavanie predpisov BOZP, iba ak boli riadne oboznámení s:

- predpismi za zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, zásadami bezpečnej práce, pracovných postupov a bezpečného správania na pracovisku,
- možným nebezpečenstvom a ohrozením na pracovisku,
- zákazom vstupovať a zdržiavať sa v určitých priestoroch.

Zamestnávateľ je povinný zamestnanca oboznámiť s vyššie uvedenými skutočnosťami **pri jeho prijatí do zamestnania – ešte pred nástupom do zamestnania, pri preložení alebo preradení na iné pracovisko alebo na inú prácu, pri zavedení novej technológie, pracovného postupu alebo pracovného prostriedku.** Rovnako má zamestnávateľ povinnosť zamestnancov preškoľovať v pravidelných intervaloch. Taktiež si zamestnávateľ musí overiť znalosť a pochopenie predpisov zamestnancami. Splnenie tejto povinnosti zamestnávateľom súvisí aj s možným zbavením sa zodpovednosti za škodu zamestnávateľa pri pracovnom úraze a chorobe z povolania.

1.3 Inšpekcia práce

Inšpekcia práce vykonáva dozor nad dodržiavaním **pracovnoprávnych predpisov** podľa § 2 ods. 1 písm. a) zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o inšpekcii práce“). Pri zistení nedostatkov z pracovnoprávnych vzťahov je inšpektorát práce oprávnený uložiť zamestnávateľovi pokutu.

Inšpekcia práce vyvodzuje zodpovednosť za:

- - porušovanie pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú vznik, zmenu a skončenie pracovnoprávnych vzťahov,
- - nedodržiavanie pracovných podmienok,
- - nedodržiavanie kolektívnych zmlúv,
- - nedodržiavanie predpisov súvisiacich s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,
- - nelegálnu prácu a nelegálne zamestnávanie.

Pri zistení nelegálneho zamestnávania je **inšpekcia práce oprávnená uložiť pokutu** podľa § 19 ods. 2 písm. a) bodu 1 zákona o inšpekcii práce **zamestnávateľovi** za porušenie zákazu nelegálneho zamestnávania.

Medzi činnosti inšpekcie práce patrí aj poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnancom a zamestnávateľom v rozsahu základných odborných informácií ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy.

1.4 Zákon o službách zamestnanosti

Zamestnávateľ má povinnosť v zmysle § 63 ods. 1 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o službách zamestnanosti“) **zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov.**

Občanom so zdravotným postihnutím na účely zákona o službách zamestnanosti (§ 9) je občan uznaný za invalidného podľa § 71 zákona č. 461/2003 Z. z. - o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Táto podmienka je splnená vtedy, ak podiel zamestnávaných zamestnancov so zdravotným postihnutím predstavuje aspoň 3,2 % podiel z celkového počtu zamestnancov.

Zamestnávateľ, ktorý z rôznych dôvodov nemôže zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, má možnosť v zmysle § 64 zákona o službách zamestnanosti splniť túto povinnosť aj náhradným spôsobom, tzv. náhradným plnením, a to nasledovne:

- zadaním zákazky subjektu, ktorý zamestnáva občanov so zdravotným postihnutím, tzv. chráneným dielňam alebo sociálnym podnikom alebo
- zadaním zákazky občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť.

Pre účely započítania náhradného plnenia musí zamestnávateľ za každého chýbajúceho zamestnanca so zdravotným postihnutím v kalendárnom roku zadať zákazku vyššie uvedeným subjektom vo výške **0,8-násobku celkovej ceny práce**, ktorá sa stanovuje z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky za prvé tri štvrťroky kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku za ktorý chce zamestnávateľ splniť uvedenú povinnosť.

Zamestnávateľ, ktorý si nesplní ani jednu z vyššie uvedených podmienok je v zmysle § 65 ods. 1 zákona o službách zamestnanosti povinný najneskôr do 31. marca nasledujúceho roku odviesť za každého občana, ktorý mu chýba do splnenia povinného počtu, **odvod vo výške 0,9-násobku celkovej ceny práce** stanovenej z priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve za prvý až tretí štvrťrok kalendárneho roka, ktorý predchádza kalendárnemu roku, za ktorý sa odvod odvádza. Výsledná suma sa zaokrúhľuje na celé euro nadol.

2 Pracovnoprávne vzťahy

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby upravuje zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej iba „Zákonník práce“).

Pracovnoprávne vzťahy vznikajú najskôr od:
- uzatvorenia pracovnej zmluvy alebo
- dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru.

Vznik pracovného pomeru medzi zamestnávateľom a zamestnancom preukazuje **pracovná zmluva,** ktorá je uzatvorená v súlade s § 42 až § 44 Zákonníka práce. Pracovná zmluva musí obsahovať nasledujúce skutočnosti:
- deň nástupu do práce,
- druh práce, resp. i stručnú charakteristiku pracovnej pozície (charakteristika pracovnej pozície môže byť uvedená v prílohe pracovnej zmluvy),
- mzdu, ak nie je dohodnutá v kolektívnej zmluve,
- miesto výkonu práce (presná adresa, alebo inak určené miesto),

V pracovnej zmluve je možné dohodnúť aj ďalšie pracovné podmienky, ako je pracovný čas, výplatný termín a pod., ktoré však musia byť v súlade so Zákonníkom práce, inak sa na ne neprihliada.

Pracovnoprávny vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, nie však pracovný pomer, vzniká aj uzatvorením dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ktoré upravuje deviata časť Zákonníka práce. **V súlade s § 223 Zákonníka práce môžu zamestnávatelia uzatvárať** na výkon prác mimo pracovného pomeru:
- dohody o vykonaní práce, (odpracovaný čas nemôže presiahnuť 350 hodín v kalendárnom roku);
- dohody o pracovnej činnosti (odpracovaný čas nemôže presiahnuť 10 hodín týždenne). Dohoda o pracovnej činnosti musí byť uzatvorená na dobu určitú, a to najviac na 12 mesiacov. Po vypršaní tejto doby môže opäť zamestnávateľ uzatvoriť so zamestnancom novú dohodu o pracovnej činnosti;
- dohody o brigádnickej práci študentov (pre študentov strednej školy a študentov vysokoškolského štúdia v dennej forme platia určité výnimky z platenia poistného, študenti nemusia z takého príjmu platiť zdravotné poistenie a platia výnimky pre niektoré súčasti sociálneho poistenia (odvodová úľava pre výnimky zo sociálneho poistenia platí iba u jedného zamestnávateľa do výšky príjmu 200,- eur mesačne).

Pri dohodách o vykonaní práce a o pracovnej činnosti sa pre účely sociálneho poistenia sleduje, či ide o nepravidelný alebo pravidelný príjem. Dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená na obdobie presahujúce jeden kalendárny mesiac sa vždy považuje za pravidelný príjem.

Príklad: *Zamestnávateľ uzavrie dohodu o pracovnej činnosti so zamestnancom od 1. 2. 2021 do 20. 2. 2021. Ide o pravidelný alebo nepravidelný príjem?*

Príklad: *Ak je dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená od 15. 2. 2021 do 2. 3. 2021, ide o pravidelný alebo nepravidelný príjem?*

Dohoda o vykonaní práce môže byť uzatvorená na nepravidelný príjem aj vtedy, ak je uzatvorená na dlhšie ako 1 mesiac (maximálne však na 12 mesiacov), ak je odmena vyplatená až po ukončení celej dohodnutej práce. **Pri pravidelnom príjme** sa na zamestnanca vzťahuje povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti. Zamestnávateľ odvádza odvody do všetkých fondov podobne, ako pri zamestnancovi s riadnou mesačnou mzdou. **Pri nepravidelnom príjme** zamestnanec odvádza iba dôchodkové poistenie.

2.1 Preddavky na zdravotné poistenie

Zdravotné poistenie je povinné verejné zdravotné poistenie, ktoré sa poskytuje poistencom verejného zdravotného poistenia za podmienok ustanovených zákonom č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o zdravotnom poistení“).

Rozsah zdravotného poistenia upravuje zákon o zdravotnom poistení. Poistné na zdravotné poistenie sa zúčtováva v rámci ročného zúčtovania poistného a je závislé od skutočne dosiahnutého celoročného príjmu. V priebehu kalendárneho roka sa poistné platí formou preddavkov na poistné. Povinnosť platiť preddavky vzniká zamestnancovi dňom vzniku pracovnoprávneho vzťahu.

Každý zamestnanec a zamestnávateľ je povinný platiť preddavky na zdravotné poistenie. Zamestnávateľ odvádza povinné zdravotné poistenie za zamestnanca, ktoré mu zráža zo mzdy. Poistné sa vypočítava z vymeriavacieho základu. Vymeriavací základ zamestnanca na platenie preddavkov na zdravotné poistenie tvorí plnenie poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za vykonávanú zárobkovú činnosť, t. j. príjem plynúci zo závislej činnosti.

Zamestnávateľ zasiela v prípade začiatku a konca poistného vzťahu (a pri prípadných prerušeniach a zmenách) *Oznámenie zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie* za zamestnanca do príslušnej zdravotnej poisťovne, čím si plní oznamovaciu povinnosť.

Preddavky na zdravotné poistenie sú povinní platiť a odvádzať:

- zamestnanec vo výške určenej sadzbou poistného z príjmu dosiahnutého v príslušnom kalendárnom mesiaci, pričom preddavok na poistné vypočítava a odvádza za zamestnanca zamestnávateľ,
- zamestnávateľ vo výške určenej sadzbou poistného z príjmu každého zamestnanca dosiahnutého v príslušnom kalendárnom mesiaci.

Zamestnávateľ je povinný vykázať príslušnej zdravotnej poisťovni preddavky na poistné za príslušný kalendárny mesiac na samostatnom tlačive *Výkaz preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie zamestnávateľa*. Výkazy sa príslušnej zdravotnej poisťovni predkladajú v elektronickej forme.

Poistenie sa platí v mesačných preddavkoch, u zamestnanca predstavuje zdravotné poistenie 4 % z vymeriavacieho základu. V prípade, a ak ide o zamestnanca ako o osobu s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorej miera funkčnej poruchy je najmenej 50 %, potom zdravotné poistenie predstavuje 2 % z vymeriavacieho základu. Zamestnávateľ za zamestnanca odvádza zdravotné poistenie vo výške 10 % z vymeriavacieho základu a ak je zamestnanec osobou s ťažkým zdravotným postihnutím, ktorej miera funkčnej poruchy je najmenej 50 %, potom zdravotné poistenie predstavuje 5 % z vymeriavacieho základu. Preddavok zamestnanca je splatný v deň, ktorý je určený na výplatu príjmu zamestnanca. Minimálna výška

vymeriavacieho základu je 623,- eur (pre plný pracovný úväzok a prvý stupeň náročnosti práce), čo predstavuje minimálnu mzdu v roku 2021. Maximálny vymeriavací základ v súčasnosti nie je stanovený (do r. 2017 bol stanovený aj maximálny vymeriavací základ najviac 60-násobok priemernej mesačnej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zistenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza rozhodujúcemu obdobiu).

Ročné zúčtovanie zdravotného poistenia za príslušný rok vykonáva za zamestnancov príslušná zdravotná poisťovňa do 30. 9. nasledujúceho roku, resp. do 31. 10. za osoby, ktoré majú predĺženú lehotu na podanie daňového priznania.

V prípade zdravotného poistenia je možné si uplatniť odpočítateľnú položku na zdravotné poistenie u zamestnancov pracujúcich na základe pracovného pomeru alebo u zamestnancov pracujúcich na základe dohôd mimo pracovného pomeru. Po splnení stanovených podmienok si môže zamestnávateľ znížiť vymeriavací základ pre výpočet zdravotného poistenia u tých zamestnancov, ktorých mesačný príjem je nižší ako 570,- eur. Keďže v súčasnosti je minimálna mzda vyššia ako táto hranica, tak sa možnosť uplatnenia odpočítateľnej položky vzťahuje iba na zamestnancov pracujúcich na skrátený úväzok.

2.2 Poistné na povinné sociálne poistenie

Sociálne poistenie upravuje zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o sociálnom poistení“). Poistenec je podľa § 6 tohto zákona definovaný nasledovne: „Poistenec je fyzická osoba, ktorá je nemocensky poistená, dôchodkovo poistená alebo poistená v nezamestnanosti.“ Sociálne poistenie sa platí mesačne a skladá sa z nasledujúcich poistení:

- dôchodkové poistenie, t. j. starobné a invalidné poistenie,
    - starobné poistenie – je určené na vyplácanie dôchodkov v starobe ako sú napr. starobný dôchodok, vdovský dôchodok, sirotský dôchodok,
    - invalidné poistenie – je určené na vyplácanie invalidného dôchodku,
- nemocenské poistenie – je určené pre prípad straty alebo zníženia príjmu v dôsledku dočasnej pracovnej neschopnosti, tehotenstva, materstva alebo potreby ošetrovania chorého člena rodiny,
- úrazové poistenie – je určené na úhradu príspevkov v prípade poškodenia zdravia alebo úmrtia pri pracovnom úraze a chorobe z povolania,
- poistenie v nezamestnanosti – je určené na zabezpečenie príjmu v prípade straty zamestnania, z tohto poistenia sa poskytujú dávky v nezamestnanosti,
- garančné poistenie – je určené na úhradu príspevkov na starobné dôchodkové sporenie nezaplatených zamestnávateľom a na uspokojovanie nárokov zamestnanca v prípade platobnej neschopnosti zamestnávateľa,
- poistenie do rezervného fondu solidarity – je určené na úhradu dávok v prípade škody v dôchodkových fondoch.

Povinné sociálne poistenie zamestnanca vzniká dňom vzniku právneho vzťahu, kedy začne plynúť príjem zamestnancovi zo závislej činnosti a zaniká dňom ukončenia právneho vzťahu alebo smrťou zamestnanca. Zamestnávateľ zasiela v prípade začiatku a konca poisteného vzťahu (a pri prípadných prerušeniach a zmenách) *Registračný list fyzickej osoby do registra Sociálnej poisťovne*, čím si plní oznamovaciu povinnosť.

Každý zamestnanec a zamestnávateľ je povinný platiť povinné sociálne poistenie. Zamestnávateľ odvádza povinné sociálne poistenie za zamestnanca, ktoré mu zráža zo mzdy. Poistné sa vypočítava samostatne z vymeriavacieho základu.

Minimálny vymeriavací základ nie je určený, ale nepriamo ho ohraničuje minimálna mzda, ktorá je v roku 2021 vo výške 623,- eur (pre plný pracovný úväzok a prvý stupeň náročnosti práce). Maximálny vymeriavací základ pre rok 2021 predstavuje (rovnako ako u samostatne zárobkovo činnej osoby) 7 644,- eur, čo je 7-násobok priemernej mesačnej mzdy v roku 2019 (za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí sociálne poistenie), ktorá predstavuje sumu 1 092,- eur. Maximálny vymeriavací základ sa neuplatňuje pri úrazovom poistení.

Sociálne poistenie sú povinní platiť a odvádzať:

- zamestnanec vo výške určenej sadzbou poistného z príjmu dosiahnutého v príslušnom kalendárnom mesiaci, pričom preddavok na poistné vypočítava a odvádza za zamestnanca zamestnávateľ,
- zamestnávateľ vo výške určenej sadzbou poistného z príjmu každého zamestnanca dosiahnutého v príslušnom kalendárnom mesiaci.

Zamestnávateľ je povinný vykázať Sociálnej poisťovni poistné za príslušný kalendárny mesiac vo forme výkazu: *Mesačný výkaz poistného a príspevkov*. Výkazy sa Sociálnej poisťovni predkladajú v elektronickej forme.

V tabuľke č. 1 sú uvedené percentuálne hodnoty odvodového zaťaženia v Slovenskej republike. Odvodový systém v súčasnosti v Slovenskej republike obsahuje nasledujúce odvody poistného do Sociálnej a zdravotnej poisťovne.

Tabuľka č. 1 Odvodové zaťaženie zamestnanca

Druh poistenia	**Poistné (odvody) v %**	
	Zamestnanec	**Zamestnávateľ**
Nemocenské poistenie	1,4	1,4
Invalidné poistenie	3	3
Starobné poistenie	4	14
Poistenie v nezamestnanosti	1	1
Úrazové poistenie	-	0,8
Garančné poistenie	-	0,25
Zdravotné poistenie	4 (2)	10 (5)
Rezervný fond solidarity	-	4,75
Spolu	**13,4**	**35,2**

V prípade starobných dôchodcov a študentov pracujúcich na dohodu o brigádnickej práci študenta, pri nepravidelných príjmoch a pri príjmoch konateľa a spoločníka s.r.o. je odvodové zaťaženie odlišné. Niektorí zamestnanci sú vylúčení z povinnosti platiť poistné v nezamestnanosti alebo odvody na invalidné poistenie (osoby s priznaným dôchodkom, či už starobným alebo invalidným), rovnako za nich toto poistné neplatí ani zamestnávateľ. Taktiež je možné využiť za určitých podmienok odvodovú úľavu pre dlhodobo nezamestnaných.

Príklad: *Zamestnanec vo februári vo všetkých pracovných dňoch pracoval od 8 h do 16 h (20 dní). Hrubá mzda bola 1 000,- eur.*

Počet odpracovaných dní	*20*
Počet odpracovaných hodín	*160*
Hrubá mzda	*1000,-*
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň z príjmov	
Čistá mzda	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

Úloha: *Vypočítajte čistú mzdu a cenu práce. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú časť na daňovníka.*

2.3 Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky

Mzda zamestnanca nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Poskytovanie minimálnej mzdy upravuje zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o minimálnej mzde“). Podľa § 9b ods. 1 zákona o minimálnej mzde vláda ustanovila s účinnosťou od 1. 1. 2021 sumu minimálnej mzdy na:

- 623,- eur pri odmeňovaní mesačnou mzdou,
- 3,58 eur pri odmeňovaní hodinovou mzdou.

Keďže zákon o minimálnej mzde upravuje poskytovanie minimálnej mzdy a ustanovená minimálna mzda (mesačná a hodinová) sa týka nielen zamestnancov pracujúcich na základe

pracovnej zmluvy, ale aj zamestnancov pracujúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný v zmysle § 120 Zákonníka práce poskytovať zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho nároku určeného pre stupeň náročnosti práce príslušnej pracovnej pozície. Pracovné miesto je súhrn pracovných činností, ktoré zamestnanec vykonáva podľa druhu práce dohodnutého v pracovnej zmluve. **Zamestnávateľ je povinný pre každú pracovnú pozíciu priradiť stupeň náročnosti práce** podľa stupňov náročnosti uvedených v prílohe č. 1 Zákonníka práce (1 – 6 st.).

Charakteristiky jednotlivých stupňov náročnosti práce:

1. stupeň náročnosti – sem patria základné práce (prípravné, manipulačné a pomocné), ktoré zamestnanec vykonáva podľa pokynov nadriadeného alebo podľa stanovených postupov (napr.: upratovačka, predavač, ktorý dokladá tovar, skladník, pomocný robotník a iné),

2. stupeň náročnosti – zahŕňa jednoduché odborné, remeselné a sanitárne práce, ktoré sa vyznačujú rutinnou, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou (napr.: predavač – pokladník, administratívny zamestnanec, sanitárny pracovník v zdravotníctve a iné),

3. stupeň náročnosti – predstavuje sofistikovanejšie odborné práce, tvorivé remeselné práce, taktiež práce so zodpovednosťou za iné osoby (napr.: ekonóm, pomocný účtovník, elektrikár, vodič hromadnej dopravy, obchodný zástupca, zdravotná sestra),

4. stupeň náročnosti – sem patria odborné práce, ktoré si vyžadujú zvýšenú psychickú námahu (napr.: vedúci prevádzky, inštruktor autoškoly, hlavný účtovník),

5. stupeň náročnosti – zahŕňa tvorivé alebo metodické práce s vysokou duševnou námahou a práce z oblasti zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí (napr.: manažér výroby, obchodný manažér, všeobecný lekár),

6. stupeň náročnosti – zahŕňa pracovné pozície s vysokou mierou zodpovednosti v oblasti riadenia a organizácie a tiež špecializované práce v zdravotníckej starostlivosti (napr.: výkonný a generálny riaditeľ, odborní lekári).

Suma minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň náročnosti práce pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín je daná ako súčin:

- **hodinovej minimálnej mzdy alebo mesačnej minimálnej mzdy**
- **a koeficientu minimálnej mzdy pre jednotlivé stupne náročnosti práce stanoveného v § 120 ods. 4 Zákonníka práce (1,0 až 2,0).**

Pri dohodnutom týždennom pracovnom čase v zmysle § 85 ods. 5 Zákonníka práce **na menej ako 40 hodín sa sadzby minimálnych mzdových nárokov priamoúmerne znížia.**

Tabuľka č. 2 Koeficienty pre jednotlivé stupne náročnosti práce

Stupeň	Koeficient
1.	1,0
2.	1,2
3.	1,4
4.	1,6
5.	1,8
6.	2,0

Zdroj: § 120 ods. 4 Zákonníka práce

Do 31.12.2020 sa suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca určovala ako súčin stanovenej minimálnej mzdy pre prvý stupeň náročnosti práce v danom roku a príslušného koeficientu náročnosti práce. Od 1. 1. 2021 sa suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca, odmeňovaného mesačnou mzdou pre príslušný stupeň náročnosti práce, určí ako súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2021 a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy.

Vychádzajúc zo sumy mesačnej minimálnej mzdy na rok 2020 (580,- eur) a mesačnej minimálnej mzdy na rok 2021 (623,- eur) pre minimálny mzdový nárok (MMN) bude teda platiť: MMN = (623,- eur - 580,- eur) + 580,- eur * koeficient minimálnej mzdy. Suma minimálneho mzdového nároku pre každý zo šiestich stupňov náročnosti práce sa v roku 2021 zvýši o 43,- eur oproti sume minimálneho mzdového nároku v roku 2020.

Tabuľka č. 3 Minimálna mesačná mzda v roku 2021 v jednotlivých stupňoch náročnosti práce

Stupeň	Minimálna mzda
1.	**623,-**
2.	**739,-**
3.	**855,-**
4.	**971,-**
5.	**1 087,-**
6.	**1 203,-**

V roku 2021 sa hodinový minimálny mzdový nárok pre konkrétny stupeň náročnosti práce pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín vypočíta ako 1/174 zo sumy príslušného minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. Suma minimálneho mzdového nároku v eurách za hodinu sa zaokrúhľuje na tri desatinné miesta.

Tabuľka č. 4 Minimálna hodinová mzda v roku 2021 v jednotlivých stupňoch náročnosti práce

Stupeň	Minimálna mzda
1.	**3,580**
2.	**4,247**
3.	**4,914**
4.	**5,580**
5.	**6,247**
6.	**6,914**

Príklad: *Od r. 2021 stúpla minimálna mzda (pre prvý stupeň náročnosti práce) na Slovensku na 623,- eur. Uveďte o koľko sa zvýšia náklady zamestnávateľa v porovnaní s rokom 2020, kedy bola minimálna mzda 580,- eur (na 1 mesiac a jedného zamestnanca poberajúceho minimálnu mzdu ak si neuplatňuje žiadne výnimky, úľavy ani nezdaniteľné časti základu dane) a o koľko sa zvýši čistá mzda zamestnanca.*

3 Nezdaniteľné časti základu dane a ročné zúčtovanie dane

3.1 Ročné zúčtovanie dane

Zamestnanec má povinnosť požiadať o ročné zúčtovanie dane, alebo podať daňové priznanie ak jeho **zdaniteľné príjmy presahujú sumu 2 207,10 eur (suma platná pre zdaňovacie obdobie 2020).** Táto hranica je definovaná ako 50 % sumy vymeriavacieho základu podľa § 11 ods. 2 písm. a) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov"). Vymeriavací základ tvorí dvadsaťjeden násobok životného minima a pre rok 2020 je to suma 4 414,20 eur. Do sumy 2 207,10 eur sa nezahŕňajú príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou, ak vybraním tejto dane je splnená daňová povinnosť (§ 43 ods. 6 zákona o dani z príjmov alebo daňovník neuplatní postup podľa § 43 ods. 7 zákona o dani z príjmov).

Požiadať o vykonanie ročného zúčtovania dane zo závislej činnosti nie je povinnosť, ale len možnosť pre zamestnanca, ktorý nie je povinný podať daňové priznanie. Žiadosť o vykonanie ročného zúčtovania dane zo závislej činnosti je potrebné doručiť zamestnávateľovi najneskôr do 15. februára roka nasledujúcom po zdaňovacom období, ktorého sa ročné zúčtovanie dane týka. Zamestnanec musí okrem žiadosti do tohto termínu doručiť i všetky potrebné prílohy – potvrdenia o príjme od iných zamestnávateľov (ak mal aj iné pracovné pomery), dokumenty k uplatneniu nezdaniteľných častí základu dane a dokumenty k uplatneniu daňového bonusu. V prípade, ak zamestnanec nedoručí všetky potrebné dokumenty zamestnávateľovi, ktorého žiada o vykonanie ročného zúčtovania dane, má tento zamestnávateľ právo ročné zúčtovanie dane nevykonať. V prípade, ak mal zamestnanec viacero zamestnávateľov a nevie od nich získať potvrdenia o príjme, musí zamestnanec vzniknutý stav riešiť so správcom dane.

Ročné zúčtovanie dane nemá povinnosť urobiť zamestnávateľ za zamestnanca:

- ktorý mal zdaniteľné príjmy nielen zo závislej činnosti, ale aj z podnikania, inej samostatnej zárobkovej činnosti (prípadne vykázal daňovú stratu) alebo mal príjmy z prenájmu (§ 6 zákona o dani z príjmov), z kapitálového majetku (§ 7 zákona o dani z príjmov) alebo mal ostatné príjmy (§ 8 zákona o dani z príjmov), ktoré neboli zdanené zrážkovou daňou,
- ktorého na podanie daňového priznania vyzve správca dane. Podľa § 15 ods. 1 zákona č. 563/2009 Z. z. o správe daní v znení neskorších predpisov (ďalej iba „daňový poriadok") musí daňové priznanie podať ten, koho na to správca dane vyzve (v praxi túto možnosť daňové úrady využívajú najmä v prípade daňovníkov, ktorí majú pridelené DIČ avšak v zákonom stanovenej lehote nepodajú daňové priznanie sami).
- ktorý má zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti presahujúce sumu 2 207,10 eur, ale plynú zo zdrojov v zahraničí (okrem prípadov uvedených v § 32 ods. 4 zákona o dani z príjmov), resp. ak mal príjmy zo závislej činnosti od zamestnávateľa, ktorý nie je platiteľom dane a ani zahraničným platiteľom dane podľa § 48 zákona o dani z príjmov,
- ak zamestnávateľa nepožiadal o vykonanie ročného zúčtovania dane alebo nepredložil včas potrebné doklady do stanoveného termínu (§ 38 ods. 5 zákona o dani z príjmov) na vykonanie ročného zúčtovania dane,
- ak je povinný zvýšiť základ dane podľa § 11 ods. 11 zákona o dani z príjmov,
- ak mal príjmy z ktorých sa vyberá daň zrážkou podľa § 43 zákona o dani z príjmov a chce si uplatniť pri týchto príjmoch postup podľa § 43 ods. 7 zákona o dani z príjmov (tzv. „oddanenie").

Ak zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca vykoná ročné zúčtovanie dane a neskôr sa zistí, že zamestnanec mal aj iné príjmy, napr. od iných zamestnávateľov a zamestnávateľovi, ktorý vykonal ročné zúčtovanie dane nepredložil potvrdenia o príjmoch, respektíve ak zamestnanec mal povinnosť podať daňové priznanie z iného dôvodu, musí zamestnanec podať za dané zdaňovacie obdobie aj daňové priznanie.

Príklad: *Zamestnanec v každom mesiaci v roku 2020 mal nasledovnú mzdu plynúcu z pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy:*

Hrubá mzda	***1 000,-***
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	*40,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*94,-*
Čiastkový základ dane	*866,-*
Nezdaniteľná časť na daňovníka platná pre rok 2020	*367,85*
Zdaniteľná mzda	*498,15*
Preddavok na daň z príjmov	*94,64*
Čistá mzda	*771,36*
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	*100,-*
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	*252,-*
Celkové náklady zamestnávateľa	*1 352,-*

Úloha: *Pripravte potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti za rok 2020 na tlačive platnom pre daný rok.*

Daňové priznanie je vhodné podať dobrovoľne i keď zdaniteľný príjem nepresiahol 2 207,10 eur (suma platná pre zdaňovacie obdobie 2020) v prípade daňovníka, ktorý nemá právo na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka – teda poberateľa starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo výsluhového dôchodku, ale takýto dôchodok poberal k 1.1., pričom mal počas zdaňovacieho obdobia príjem zo závislej činnosti a z tohto príjmu mu zamestnávateľ zrazil preddavky na daň. Ak takýto daňovník podá daňové priznanie, podľa § 46a zákona o dani z príjmov sa daň nevyrubí a neplatí a daňový úrad mu vráti daň zrazenú v zdaňovacom období. Daňovník si musí vyžiadať potvrdenia o príjme od svojho zamestnávateľa (zamestnávateľov) a sám si podať daňové priznanie. V daňovom priznaní uvedie svoje zdaniteľné príjmy, zrazené poistné a sumu zrazených preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti. Výsledkom bude nulová daňová povinnosť a daňový preplatok vo výške preddavkov, ktoré zamestnancovi zrazil jeho zamestnávateľ počas predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia. Tento daňový preplatok vráti správca dane zamestnancovi do 40 dní po termíne na podanie daňového priznania.

Príklad: *Zamestnanci sú poberateľom výsluhového dôchodku k 1.1.2020 v sume 420,- eur (nemohli si uplatňovať nezdaniteľnú čiastku na daňovníka). Zamestnanci mali v každom*

mesiaci v roku 2020 nasledovnú mzdu plynúcu z pracovného pomeru na základe dohody o pracovnej činnosti:

	Dôchodca 1	***Dôchodca 2***
Odmena celkom	*150,-*	*250,-*
Poistné platené zamestnancom	*6,-*	*10,-*
Poistné platené zamestnávateľom	*31,80*	*53,-*
Preddavok na daň z príjmov	*27,36*	*45,60*

Úloha: *Uveďte, či majú zamestnanci povinnosť podať daňové priznanie a svoju odpoveď zdôvodnite.*

Príklad: *Zamestnanci (nie sú poberateľmi výsluhového alebo starobného dôchodku) pracujúci na dohodu o pracovnej činnosti (pravidelný príjem) si počas roka neuplatňovali nezdaniteľnú časť na daňovníka. Nárok na jej uplatnenie však majú. Zamestnanci mali v každom mesiaci v roku 2020 nasledovnú mzdu plynúcu z pracovného pomeru na základe dohody o pracovnej činnosti, žiadne ďalšie príjmy počas roka nemali:*

	Dohodár 1	***Dohodár 2***
Odmena celkom	*150,-*	*250,-*
Poistné platené zamestnancom	*6,-*	*10,-*
Poistné platené zamestnávateľom	*31,80*	*53,-*
Preddavok na daň z príjmov	*27,36*	*45,60*
Odmena vyplatená zamestnancovi	*116,64*	*194,40*

Úloha: *Uveďte, či majú zamestnanci povinnosť podať daňové priznanie a svoju odpoveď zdôvodnite.*

Daňovník – zamestnanec, môže požiadať svojho zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania dane – čo znamená, že nemusí sám podávať daňové priznanie ak:

- v zdaňovacom období poberal zdaniteľné príjmy len zo závislej činnosti (príjmy podľa § 5 zákona o dani z príjmov),
- ak v zdaňovacom období poberal okrem zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti aj príjmy, z ktorých sa vyberá daň zrážkou podľa § 43 zákona o dani z príjmov, ale si pri nich neuplatní postup podľa § 43 ods. 7 zákona o dani z príjmov (neuplatní si ich „oddanenie“ s cieľom vrátenia zrážkovej dane),
- nemal zdaniteľné príjmy v zahraničí.

O vykonanie ročného zúčtovania dane spravidla zamestnanec žiada **posledného zamestnávateľa,** u ktorého si uplatňoval nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka a daňový bonus (nie je to však podmienkou). Ak si zamestnanec neuplatňoval nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka ani daňový bonus u žiadneho zamestnávateľa, môže požiadať o vykonanie ročného zúčtovania dane **ktoréhokoľvek** zo svojich zamestnávateľov. Daňovník pritom už **nemusí byť zamestnancom** zamestnávateľa, ktorého v súlade so zákonom požiada o vykonanie ročného zúčtovania dane.

V prípade, ak zamestnanec má príjem z prenájmu nehnuteľnosti a ide o príjem z prenájmu nehnuteľnosti v celkovej výške do 500,- eur, tak ide o príjem oslobodený od dane

a vtedy môže požiadať zamestnávateľa o vykonanie ročného zúčtovania dane. Ak ide o príjem z prenájmu nehnuteľnosti v celkovej výške nad 500,- eur, tak suma príjmu z prenájmu prevyšujúca 500,- eur je zdaniteľným príjmom a zamestnávateľ nemôže vykonať ročné zúčtovanie dane, zamestnanec si musí sám podať daňové priznanie.

Najčastejšie sú prípady, kedy **zamestnanec – daňový rezident Slovenskej republiky – má zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti aj v zahraničí** a vtedy musí sám podať daňové priznanie a to aj vtedy, ak v zahraničí nemal povinnosť platiť daň z príjmu, ale na Slovensku sa tento príjem považuje za zdaniteľný príjem. Pod **daňovým rezidentom** sa rozumie osoba s obmedzenou daňovou povinnosťou, teda fyzická osoba, ktorá má na území SR trvalý pobyt a na území SR sa zdržiavala menej ako 183 dní. Daňové priznanie si nemusí podávať iba vtedy, ak príjem nepresiahne stanovenú hranicu. Napríklad zamestnanec mal relatívne nízky príjem na brigáde v Českej republike (ďalej len „ČR“), z ktorého v ČR neplatil daň (preddavok na daň), musí si v Slovenskej republike podať sám daňové priznanie. Zamestnanec mal príjem v Spojených arabských emirátoch (ďalej len „SAE“) - z ktorého v SAE neplatil žiadnu daň (v SAE sa neplatí daň z príjmu) – musí si podať sám daňové priznanie (v SR).

Sadzba dane z príjmov pre fyzickú osobu za zdaňovacie obdobie **2020** je:
- **19 % z tej časti základu dane, ktorá nepresiahne sumu 37 163,36 eur** (čo predstavuje 176,8 - násobok sumy platného životného minima vrátane),
- **25 % z tej časti základu dane, ktorá presiahne sumu 37 163,36 eur** (čo predstavuje 176,8 - násobok sumy platného životného minima vrátane).

Sadzba dane z príjmov pre fyzickú osobu za zdaňovacie obdobie **2021** je:
- **19 % z tej časti základu dane, ktorá nepresiahne sumu 37 981,94 eur** (čo predstavuje 176,8 - násobok sumy platného životného minima vrátane),
- **25 % z tej časti základu dane, ktorá presiahne sumu 37 981,94 eur** (čo predstavuje 176,8 - násobok sumy platného životného minima vrátane).

Príklad: *Zamestnanec má dohodnutú mesačnú hrubú mzdu 4 000,- eur. Neuplatňuje si nezdaniteľnú čiastku na daňovníka.*

Hrubá mzda	
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň 19 % ***Preddavok na daň 25 %***	
Čistá mzda	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	

Celkové náklady zamestnávateľa	

Úloha: *Vypočítajte jeho čistú mzdu a cenu práce (pre rok 2021).*

Pri ročnom zúčtovaní dane si môže zamestnanec uplatniť aj **zamestnaneckú prémiu**. Zamestnanecká prémia je daňové zvýhodnenie, poskytnuté vymedzenému okruhu zamestnancov s nízkym príjmom. Od r. 2016 nárok na zamestnaneckú prémiu vzniká iba vo výnimočných prípadoch.

3.2 Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu

Podľa § 36 ods. 6 zákona o dani z príjmov, zamestnávateľ pri výpočte mzdy uplatní nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka a daňový bonus, ak zamestnanec podá do konca mesiaca, v ktorom nastúpil do zamestnania alebo v priebehu zdaňovacieho obdobia písomné vyhlásenie o tom:

- že si chce uplatňovať nezdaniteľnú časť na daňovníka (je to právo daňovníka, nie povinnosť) a súčasne za rovnaké zdaňovacie obdobie neuplatňuje nárok na **nezdaniteľnú časť** základu dane na daňovníka a daňový bonus u iného zamestnávateľa,
- že uplatňuje **daňový bonus** a že spĺňa podmienky na jeho priznanie a že právo na daňový bonus na tie isté osoby (deti) súčasne za rovnaké zdaňovacie obdobie **neuplatňuje iný daňovník**,
- či **je alebo nie je poberateľom dôchodku** uvedeného v § 11 ods. 6 zákona o dani z príjmov (a uvedie jeho výšku).

Ak počas zdaňovacieho obdobia dôjde k zmenám (napr. dôjde v priebehu zdaňovacieho obdobia k zmene zamestnávateľa, u ktorého zamestnanec uplatňuje nárok na nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka alebo na daňový bonus, resp. dôjde k vzniku/zániku nároku na daňový bonus, alebo dôjde k priznaniu nároku na dôchodok) je **zamestnanec povinný túto skutočnosť oznámiť zamestnávateľovi zmenou vo vyhlásení, najneskôr posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom zmena nastala (§ 36 ods. 7 a 8 zákona o dani z príjmov**).

3.3 Nezdaniteľné časti základu dane za zdaňovacie obdobie 2020

Podľa § 11 ods. 1 zákona o dani z príjmov sa základ dane (čiastkový základ dane) zistený zo zdaniteľných príjmov podľa § 5 alebo § 6 ods. 1 a 2 alebo znižuje o nezdaniteľné časti základu dane uvedené v § 11 a to sú:

- **nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka,**
- **nezdaniteľná časť základu dane na manželku (manžela)**,
- **suma preukázateľne zaplatených dobrovoľných príspevkov na starobné dôchodkové sporenie** (II. pilier dôchodkového sporenia), iba v zdaňovacích obdobiach 2013-2016, max 1 029,6 eur,
- **príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie 180,- eur** (III. pilier dôchodkového sporenia), ktoré zaplatil daňovník na základe účastníckej zmluvy uzatvorenej po 31. 12. 2013,
- **nezdaniteľná suma na kúpele** (50,- eur), od 1. 1. 2021 zrušená.

Daňovník si môže uplatniť aj daňový bonus na zaplatené úroky (50 % zaplatených úrokov max 400,- eur z úveru do 50 000,- eur na jednu nehnuteľnosť) max 5 rokov za sebou, do 35 rokov veku dlžníka a jeho príjem nemôže presiahnuť 1,3 násobok priemernej mesačnej mzdy v SR v predchádzajúcom roku pred poskytnutím úveru.

Pre daňovníkov uplatnenie nezdaniteľných častí znamená legálnu možnosť zníženia dane z príjmov, ktorú by vo vlastnom záujme mali naplno využiť. Od zdaňovacieho obdobia 2011 nie je možné uplatniť si nezdaniteľné časti pri **príjmoch iných, ako sú** príjmy zo závislej činnosti (§ 5 zákona o dani z príjmov) a príjmy z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti (§ 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov). Nezdaniteľné časti si tak nemôže uplatniť daňovník pri príjmoch z prenájmu (§ 6 ods. 3 zákona o dani z príjmov), pri príjmoch z kapitálového majetku a ostatných príjmoch (§ 7 a 8 zákona o dani z príjmov), pri príjmoch z umeleckého výkonu a z použitia diela (tantiémy, § 6 ods. 4 zákona o dani z príjmov). Nezdaniteľné časti nie je možné odpočítať ani pri zdanení príjmov zrážkovou daňou (§ 43 zákona o dani z príjmov).

3.3.1 Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka

V § 11 ods. 2 zákona o dani z príjmov je stanovené, že ak daňovník v danom zdaňovacom období dosiahne základ dane, ktorý

- sa rovná alebo je nižší ako 100-násobok sumy platného životného minima, nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka je suma zodpovedajúca 19,2-násobku (od r. 2021 je to 21-násobok) sumy životného minima platného k 1. 1. daného zdaňovacieho obdobia (ďalej len „platné životné minimum“),
- je vyšší ako 100-násobok platného životného minima (od r. 2020 je to 92,8-násobok), nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka je suma zodpovedajúca rozdielu 44,2-násobku platného životného minima a jednej štvrtiny základu dane; ak táto suma je nižšia ako nula, nezdaniteľná časť základu dane ročne na daňovníka sa rovná nule.

Suma životného minima platná k 1.1.2020 je **210,20 eur. Následne platí, že:**
19,2-násobok tejto sumy je **4 035,84 eur** (zaokrúhľuje sa v súlade s § 47 zákona o dani z príjmov na eurocenty nahor),
92,8-násobok životného minima je **19 506,56 eur**,
44,2-násobok životného minima je suma **9 290,84 eur**.

Suma životného minima platná k 1.1.2021 je **214,83 eur. Následne platí, že:**
21-násobok tejto sumy je **4 511,43 eur** (zaokrúhľuje sa v súlade s § 47 zákona o dani z príjmov na eurocenty nahor),
92,8-násobok životného minima je **19 936,22 eur**,
44,2-násobok životného minima je suma **9 495,486 eur**.

Ak daňovník dosiahne základ dane v r. 2021 do 21 483,- eur, tak nezdaniteľná časť na daňovníka je 4 511,43 eur. Základ dane tohto daňovníka sa zníži o celú sumu 4 511,43 eur. Ak daňovník dosiahne základ dane vyšší ako 19 936,22 eur, tak nezdaniteľná časť na daňovníka sa vypočíta podľa vzorca: 9 495,486 – (základ dane : 4), výsledok sa zaokrúhľuje na eurocenty nahor. Ak daňovník dosiahne základ dane v sume 37 981,94 eur a viac, tak nezdaniteľná časť na daňovníka je nula. Posudzuje sa základ dane, nie hrubý príjem. V prípade zamestnanca sa základ dane zistí ako jeho zdaniteľný príjem znížený o poistné.

Zamestnanec – cudzinec pracujúci na Slovensku, môže požiadať o uplatňovanie nezdaniteľnej časti na daňovníka, a v takom prípade má nárok na zohľadnenie tejto nezdaniteľnej časti na daňovníka. Tento nárok si však môže uplatniť aj daňový nerezident SR – daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou, teda fyzická osoba, ktorá nemá na území SR trvalý pobyt a na území SR sa zdržiavala menej ako 183 dní – a to vtedy, ak úhrn jej zdaniteľných príjmov zo zdrojov na území SR za zdaňovacie obdobie tvorí najmenej 90 % zo všetkých jej príjmov, teda príjmov, ktoré jej plynú zo zdrojov na území SR a zo zdrojov v zahraničí.

Príklad: *Zamestnanec bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy od 1. 7. 2020 a v každom mesiaci mal nasledovnú mzdu plynúcu z pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy:*

Hrubá mzda	*1 000,-*
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	*40,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*94,-*
Čiastkový základ dane	*866,-*
Nezdaniteľná časť na daňovníka	*367,85*
Zdaniteľná mzda	*498,15*
Preddavok na daň z príjmov	*94,64*
Čistá mzda	*771,36*
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	*100,-*
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	*252,-*
Celkové náklady zamestnávateľa	*1 352,-*

Zamestnanec požiadal zamestnávateľa do 15.2.2021 o ročné zúčtovanie dane zo mzdy za rok 2020. Zamestnanec si neuplatňuje nezdaniteľnú čiastku na manželku a neuplatňuje si daňový bonus ani príspevky na II. a III. pilier dôchodkového sporenia.
Úloha: *Vykonajte ročné zúčtovanie dane.*

Príklad: *Zamestnanec bol zamestnaný na základe pracovnej zmluvy od 1. 1. 2020 a v každom mesiaci mal nasledovnú mzdu plynúcu z pracovného pomeru na základe pracovnej zmluvy:*

Hrubá mzda	*2 200,-*
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	*88,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*206,80*
Čiastkový základ dane	*1 905,20*

Nezdaniteľná časť na daňovníka	*367,85*
Zdaniteľná mzda	*1 537,35*
Preddavok na daň z príjmov	*292,09*
Čistá mzda	*1 613,11*
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	*220,-*
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	*554,40*
Celkové náklady zamestnávateľa	*2 974,40*

Zamestnanec požiadal zamestnávateľa do 15. 2. 2021 o ročné zúčtovanie dane zo mzdy za rok 2020. Zamestnanec si neuplatňuje nezdaniteľnú čiastku na manželku a neuplatňuje si daňový bonus ani príspevky na II. a III. pilier dôchodkového sporenia.
Úloha: *Vykonajte ročné zúčtovanie dane.*

Podľa § 11 ods. 6 zákona o dani z príjmov ak daňovník je poberateľom:
- **starobného dôchodku** alebo **predčasného starobného dôchodku** alebo dôchodku zo zahraničného povinného poistenia rovnakého druhu alebo
- **výsluhového dôchodku**,

a uvedený dôchodok poberal k 1. 1. alebo mu bol spätne priznaný k 1. 1., tak má nárok na nezdaniteľnú časť na daňovníka len vo výške zníženej o úhrn priznaného a vyplateného dôchodku/ dôchodkov. Ak úhrn uvedených dôchodkov vyplatených počas zdaňovacieho obdobia je vyšší, ako nezdaniteľná časť, nárok na nezdaniteľnú časť je nula.

Uvedené sa **nevzťahuje** na poberateľov:
- vdovských a sirotských dôchodkov,
- invalidných dôchodkov – a to bez ohľadu na vek poberateľa invalidného dôchodku,
- poberateľov starobných dôchodkov, predčasných starobných dôchodkov alebo výsluhových dôchodkov, ak im uvedený dôchodok bol priznaný po 1.1..

Každý daňovník, ktorý k 1. 1. daného roka nepoberal starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok ani výsluhový dôchodok, má nárok na nezdaniteľnú časť na daňovníka v plnej výške, aj keď pracoval len časť zdaňovacieho obdobia.

Pri výpočte nezdaniteľnej časti na daňovníka v prípade poberateľov uvedených dôchodkov je dôležité správne určiť sumu vyplatených dôchodkov a to nasledovne:
- do úhrnu vyplatených dôchodkov sa započíta suma starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku alebo výsluhového dôchodku vyplateného v čase medzi 1.1. až 31.12. daného zdaňovacieho obdobia,
- nezapočíta sa vianočný príspevok (tzv. „vianočný dôchodok“),
- v prípade súbežného poberania vdovského (vdoveckého) dôchodku sa suma vdovského (vdoveckého) dôchodku nezapočítava,
- v prípade súbežného poberania dávky v hmotnej núdzi (pri nízkych dôchodkoch) sa suma dávky v hmotnej núdzi nezapočíta.

Nárok na uplatnenie nezdaniteľnej časti musí dôchodca zamestnávateľovi preukázať hodnoverným potvrdením Sociálnej poisťovne o výške poberaného dôchodku. Môže to byť aj rozhodnutie o valorizácií dôchodku k 1. 1., treba zohľadniť i prípady, kedy sa dôchodcovi môže na základe jeho žiadosti počas zdaňovacieho obdobia dôchodok zvýšiť (ak pracoval popri poberaní dôchodku).

Poberatelia invalidných dôchodkov majú nárok na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka v štandardnej výške. Ak poberateľ invalidného dôchodku dosiahne dôchodkový vek, má právo požiadať o priznanie starobného dôchodku. Toto právo však nemusí využiť, ak tak neurobí a aj po dosiahnutí dôchodkového veku, poberá naďalej invalidný dôchodok a má právo na uplatnenie nezdaniteľnej časti na daňovníka, takže je vhodné tieto možnosti zvážiť, ktorá je pre daňovníka výhodnejšia.

Ak bol daňovníkovi spätne priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok prípadne výsluhový dôchodok aj za predošlé zdaňovacie obdobia a uplatňoval si nezdaniteľnú časť na daňovníka, musí podľa § 32 ods. 11 zákona o dani z príjmov podať za tieto zdaňovacie obdobia dodatočné daňové priznanie, v takomto prípade mu daňový úrad neudelí sankciu.

3.3.2 Nezdaniteľná časť základu dane na manželku (manžela)

Nezdaniteľná časť základu dane na manželku (manžela) je upravená v § 11 ods. 4 zákona o dani z príjmov. Daňovník si v danom zdaňovacom období môže uplatniť nezdaniteľnú časť na manželku (manžela) v súlade s nasledujúcimi podmienkami:

- ak daňovník dosiahne základ dane do 176,8 násobku životného minima, tak nezdaniteľná časť na manželku (manžela) je daná podľa nasledujúceho vzťahu:
  nezdaniteľná časť na manželku (manžela) – vlastný príjem manželky (manžela),
- ak daňovník dosiahne základ dane vyšší ako 176,8 násobok živ. minima, tak nezdaniteľná časť na manželku (manžela) sa vypočíta podľa nasledujúceho vzťahu :
  63,4 násobok životného minima – (základ dane : 4) – vlastný príjem manželky (manžela),
- ak daňovník dosiahne základ dane 54 480,88 eur a vyšší, tak nezdaniteľná časť na manželku (manžela) je nula, bez ohľadu na výšku vlastných príjmov manželky (manžela).

Konkrétne hodnoty a parametre za zdaňovacie obdobie 2020:
suma životného minima (platná k 1. 1. 2020) **210,2 eur**,
19,2-násobok životného minima je **4 035,84 eur,**
176,8-násobok životného minima je **37 163,36 eur,**
63,4-násobok životného minima je **13 326,68 eur**.

Konkrétne hodnoty a parametre za zdaňovacie obdobie 2021:
suma životného minima (platná k 1. 1. 2021) **214,83 eur,**
19,2-násobok životného minima je **4 124,74 eur,**
176,8-násobok životného minima je **3 7981,94 eur**,
63,4-násobok životného minima je **13 620,22 eur**.

Nárok si možno uplatniť iba vtedy, ak daňovník žije s manželkou (manželom) v spoločnej domácnosti. (Nestačí, aby žili v partnerskom zväzku, ale musia byť manželia). Podľa § 115 Občianskeho zákonníka: „Domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú

a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby“. Nie je pritom podstatné, či manželia majú rovnakú adresu trvalého pobytu alebo prechodného pobytu.

Od zdaňovacieho obdobia 2013 sa sprísnili podmienky na uplatnenie nezdaniteľnej čiastky (§ 11 ods. 4 písm. a) zákona o dani z príjmov). Daňovník si môže uplatniť nezdaniteľnú časť základu dane na manželku (manžela) ak je splnená aspoň jedna z nasledujúcich podmienok:

- manželka (manžel) sa v danom zdaňovacom období staral/a o vyživované maloleté dieťa podľa osobitného predpisu, žijúce s daňovníkom v domácnosti, alebo
- manželka (manžel) v danom zdaňovacom období poberal/a peňažný príspevok na opatrovanie, alebo
- manželka (manžel) bola/bol zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie, alebo
- manželka (manžel) sa považuje za občana so zdravotným postihnutím alebo za občana s ťažkým zdravotným postihnutím.

Manželka (manžel) sa starala/staral o vyživované dieťa:

- do troch rokov veku,
- do šiestich rokov veku, ktoré má dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav (podmienkou v tomto prípade je nárok na rodičovský príspevok) alebo
- do šiestich rokov veku, ktoré je zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov podľa § 2 písm. b) zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov.

Pre účely uplatnenia tejto nezdaniteľnej časti na manželku (manžela), podmienka starostlivosti o dieťa je splnená aj ak nejde o ich vlastné dieťa (môže ísť aj o náhradnú starostlivosť, pestúnsku starostlivosť, adopciu a pod.).

Ak manželka (manžel) poberala/poberal peňažný príspevok na opatrovanie, samotný príspevok sa započítava do vlastného príjmu manželky (manžela). Toto sa však nevzťahuje na prípady, ak manželka (manžel) poberá príspevok za osobnú asistenciu.

Na uplatnenie nezdaniteľnej časti na manželku (manžela) môže byť splnená aj podmienka zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie na Úrade práce, sociálnych vecí a rodiny i keď nevznikol nárok na dávku v nezamestnanosti (v takomto prípade do evidencie Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny nezaradí osobu, ktorá je štatutárom obchodnej spoločnosti ani osobu s aktívnou živnosťou).

Manželka (manžel) je občanom so zdravotným postihnutím (je invalidná podľa rozhodnutia Sociálnej poisťovne, pričom nie je dôležité, či poberá invalidný dôchodok) alebo občanom s ťažkým zdravotným postihnutím (má preukaz ŤZP, resp. preukaz ŤZP so sprievodom vydaný Úradom práce, soc. vecí a rodiny). Táto podmienka je splnená aj vtedy, ak manželka (manžel) je už v dôchodkovom veku a poberá starobný dôchodok, ale v minulosti Sociálna poisťovňa vydala rozhodnutie o invalidite.

Ak boli podmienky (uzavretie manželstva a najmenej jedna z nových podmienok) platné len časť zdaňovacieho obdobia postupuje sa nasledovne:

- vyčísli sa vlastný príjem manželky (manžela) vždy za celé zdaňovacie obdobie,
- určí sa výška nezdaniteľnej časti na manželku (manžela) za celé zdaňovacie obdobie ako rozdiel nezdaniteľnej časti na manželku (manžela) a vlastného príjmu,

- zo sumy určenej podľa predchádzajúceho bodu sa určí alikvotná časť podľa počtu kalendárnych mesiacov, počas ktorých boli splnené stanovené podmienky (rozhodujúce je, aby podmienky boli splnené k 1. dňu mesiaca).

Príklad: *Manželia žijú v spoločnej domácnosti od 1. 1. 2020, sobáš sa uskutočnil 24. 8. 2020. Manžel je ŤZP zamestnaný na čiastočný úväzok. Mesačná mzda manžela bola v roku 2020 každý mesiac 250,- eur. Manželka mala v roku 2020 v každom mesiaci 1 000,- eur brutto (ŤZP zamestnanci platia poistné do zdravotnej poisťovne v ½ výške).*

Hrubá mzda	***1 000,-***		***250,-***
Poistné zamestnanec – ZP 4 % (2 %)	*40,-*		*5,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*94,-*		*23,50*
Čiastkový základ dane	*866,-*		*221,50*
Nezdaniteľná časť na daňovníka	*367,85*		*367,85*
Zdaniteľná mzda	*498,15*		*0*
Preddavok na daň z príjmov	*94,64*		*0*
Čistá mzda	*771,36*		*221,50*

Zamestnanec (manželka) požiadala zamestnávateľa o ročné zúčtovanie dane zo mzdy za rok 2020. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú čiastku na seba a manžela, neuplatňuje si iné nezdaniteľné časti.
Úloha: *Vykonajte ročné zúčtovanie.*

Do vlastného príjmu manželky (manžela) sa započítava príjem podľa § 2 písm. c) zákona o dani z príjmov, bez ohľadu na to, či ide o príjem ktorý je predmetom dane alebo nie je predmetom dane alebo či ide o príjem oslobodený od dane:

- príjem zo závislej činnosti (§ 5 zákona o dani z príjmov),
- príjem z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti (§ 6 zákona o dani z príjmov) znížený o výdavky,
- príjem z prenájmu podľa (§ 6 ods. 3 zákona o dani z príjmov),
- príjem z kapitálového majetku (§ 7 zákona o dani z príjmov),
- ostatné príležitostné príjmy (§ 8 zákona o dani z príjmov).
- náhrada príjmu počas práceneschopnosti,
- cestovné náhrady v rámci limitu alebo aj nad limit,
- suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie,
- podiely na zisku, hoci nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené,
- akékoľvek dávky vyplácané Sociálnou poisťovňou - nemocenské dávky, materská, dôchodky, dávky v nezamestnanosti a pod.
- dávky v hmotnej núdzi,
- peňažné príspevky na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia vrátane peňažného príspevku na opatrovanie,
- sociálna výpomoc a príspevky podľa zákona o sociálnych službách.

Do vlastného príjmu manželky (manžela) sa nezapočítava:

- príspevok pri narodení dieťaťa,
- prídavok na dieťa a príplatok k prídavku na dieťa,
- príspevok na starostlivosť o dieťa (tzv. „jasličkovné“),
- rodičovský príspevok,
- príspevok rodičom, ktorým sa súčasne narodilo viac detí súčasne, alebo ktorým sa v priebehu dvoch rokov opakovane narodili dvojčatá, resp. viac detí súčasne,
- príspevky na podporu náhradnej starostlivosti o dieťa,
- daňový bonus na dieťa,
- štipendium,
- zvýšenie dôchodku pre bezvládnosť,
- príspevok na pohreb,
- vianočný príspevok dôchodcom.

Od vlastného príjmu manželky (manžela) sa naopak odpočítava:

- poistné na povinné sociálne a zdravotné poistenie (preddavky a nedoplatok z ročného zúčtovania dane) zamestnanca,
- výdavky SZČO na zabezpečenie a udržanie príjmov vrátane poistného na povinné sociálne a zdravotné poistenie (preddavky a nedoplatok z ročného zúčtovania dane) SZČO.

Príklad: *Manželia žijú v spoločnej domácnosti, sobáš sa uskutočnil 24.8.2019. Manželka je od 7.12.2019 do 31.7.2020 na materskej dovolenke. Dieťa sa narodilo 6.1.2020. Dostáva materskú dávku, ktorá bola v roku 2020 v úhrne 2 135,- eur. Od augusta dostáva rodičovský príspevok 270,- eur. Mesačná mzda manžela bola v roku 2020 každý mesiac 1 000,- eur mesačne.*

Hrubá mzda	*1 000,-*
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	*40,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*94,-*
Čiastkový základ dane	*866,-*
Nezdaniteľná časť na daňovníka	*367,85*
Zdaniteľná mzda	*498,15*
Preddavok na daň z príjmov	*94,64*
Čistá mzda	*771,36*

Zamestnanec požiadal zamestnávateľa o ročné zúčtovanie dane zo mzdy za rok 2020. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú čiastku na manželku (v tomto príklade abstrahujeme od uplatnenia daňového bonusu), neuplatňuje si iné nezdaniteľné časti.
Úloha: *Vykonajte ročné zúčtovanie dane.*

Zamestnanec – cudzinec pracujúci na Slovensku, ak požiada o uplatňovanie nezdaniteľnej časti na daňovníka, má nárok na túto nezdaniteľnú časť na manželku (manžela). Tento nárok si však môže uplatniť aj daňový nerezident Slovenska - daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou, teda fyzická osoba, ktorá nemá na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a na území Slovenska sa zdržiavala menej ako 183 dní – a to vtedy, ak úhrn jej

zdaniteľných príjmov zo zdrojov na území Slovenska za zdaňovacie obdobie tvorí najmenej 90 % zo všetkých jej príjmov, teda príjmov, ktoré jej plynú zo zdrojov na území SR a zo zdrojov v zahraničí.

Nárok na nezdaniteľnú časť základu dane na manželku (manžela) si možno uplatniť aj vtedy, ak si manželku (manžela) vo svojom daňovom priznaní alebo vo svojom ročnom zúčtovaní dane uplatní nárok na nezdaniteľnú časť na daňovníka (sama/sám na seba). Nárok na nezdaniteľnú časť základu dane na manželku (manžela) majú aj študenti, dobrovoľne nezamestnaní, invalidi, poberatelia dôchodkov (a to aj dôchodkov priznaných pred 1.1. daného roka).

3.4 Daňový bonus

Daňový bonus si môže uplatniť len jeden z rodičov, ak sa nedohodnú tak v poradí matka, otec, ďalšia oprávnená osoba. Každý z rodičov si môže uplatniť celé zdaňovacie obdobie, alebo časť zdaňovacieho obdobia.

Tento nárok si však môže uplatniť aj daňový nerezident Slovenska – daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou, teda fyzická osoba, ktorá nemá na území Slovenska trvalý pobyt a na území Slovenska sa zdržiavala menej ako 183 dní – a to vtedy, ak úhrn jej zdaniteľných príjmov zo zdrojov na území Slovenska za zdaňovacie obdobie tvorí najmenej 90 zo všetkých jej príjmov, teda príjmov, ktoré jej plynú zo zdrojov na území Slovenska a zo zdrojov v zahraničí.

V ročnom zúčtovaní dane je možné uplatniť doplatenie za mesiace, ktoré z dôvodu oneskorenia, alebo výšky príjmu neboli mesačne zohľadnené (na daňový bonus má daňovník nárok len ak dosiahne v zdaňovacom období zdaniteľné príjmy aspoň vo výške 6 násobku minimálnej mzdy, pričom do úvahy sa berú len aktívne príjmy).

Daňový bonus je možné uplatniť na nezaopatrené dieťa (dieťa do 25 rokov veku vrátane), a to v prípade, či ide o dieťa:
- vlastné,
- osvojené,
- prevzaté do starostlivosti,
- dieťa druhého z manželov.

Podmienkou uplatnenia daňového bonusu je skutočnosť, že dieťa žije v spoločnej domácnosti s daňovníkom (spoločná domácnosť je ekonomický celok v zmysle občianskeho zákonníka, nemusí ísť o totožné bydlisko).

Nárok na daňový bonus sa dokladuje rodným listom dieťaťa (kópia) a v prípade veku 16 rokov a viac aj potvrdením o návšteve školy, eventuálne potvrdením o poberaní prídavku na dieťa. Pri štúdiu v zahraničí sa vyžaduje stanovisko Ministerstva školstva o tom, či predmetná škola v zahraničí spĺňa kritéria na priznanie nároku.

Za **nezaopatrené dieťa** podľa zákona o prídavku na dieťa sa považuje dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie však do dovŕšenia 25 rokov veku, ak je splnená aspoň jedna z nasledujúcich podmienok:
- dieťa sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom,
- dieťa sa pre chorobu alebo úraz nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom alebo vykonávať zárobkovú činnosť,
- dieťa je oslobodené od povinnosti dochádzať do školy,
- dieťa navštevuje základnú školu pre žiakov so zdravotným znevýhodnením,

- dieťa je uznané za neschopné sústavne sa pripravovať na povolanie štúdiom alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav (najdlhšie však do dovŕšenia plnoletosti).

Sústavná príprava dieťaťa na povolanie sa začína u študenta:
- strednej školy najskôr od začiatku školského roka prvého ročníka strednej školy do skončenia obdobia prázdnin po skončení štúdia na strednej škole, t. j. do 31. 8.,
- vysokej školy odo dňa zápisu na vysokoškolské štúdium prvého stupňa alebo na vysokoškolské štúdium druhého stupňa a trvá do skončenia štúdia (vrátane mesiaca ukončenia štúdia).

Sústavná príprava je aj:
- obdobie prázdnin medzi jednotlivými ročníkmi štúdia na strednej škole alebo vysokej škole,
- obdobie od konca školského roka, v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole, do zápisu na vysokú školu vykonaného najneskôr do októbra daného roka, v ktorom dieťa skončilo štúdium na strednej škole,
- obdobie po skončení posledného ročníka strednej školy do vykonania maturitnej skúšky, najdlhšie do konca školského roka, v ktorom malo byť štúdium skončené, teda do 31. 8. daného roka,
- obdobie po skončení vysokoškolského štúdia prvého stupňa, do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa vykonaného najneskôr do októbra daného roka, v ktorom dieťa skončilo vysokoškolské štúdium prvého stupňa,
- obdobie po skončení posledného ročníka VŠ do vykonania štátnej skúšky, najdlhšie do konca akademického roka, v ktorom malo byť štúdium skončené.

Hodnoty daňového bonusu platné pre rok 2020 sa rozlišujú v závislosti od veku dieťaťa nasledovne:
- v prípade dieťaťa do 6 rokov - 45,44 eur mesačne,
- v prípade dieťaťa nad 6 rokov - 22,72 eur mesačne.

Hodnoty daňového bonusu platné od 1. 1. 2021 do 30. 6. 2021:
- v prípade dieťaťa do 6 rokov - 46,44 eur mesačne,
- v prípade dieťaťa nad 6 rokov - 23,22 eur mesačne.

Hodnoty daňového bonusu platné od 1. 7. 2021 do 31. 12. 2021:
- v prípade dieťaťa do 6 rokov - 46,44 eur mesačne,
- v prípade dieťaťa nad 6 rokov veku do 15 rokov veku - 39,47 eur mesačne,
- v prípade dieťaťa nad 15 rokov - 23,22 eur mesačne.

Posledný mesiac v ktorom si môže uplatniť rodič vyšší bonus je mesiac, v ktorom dieťa dovŕši šiesty, resp. pätnásty rok života.

Príklad: *Otec si chce uplatniť v marci 2021 daňový bonus na 3 deti. Jedno dieťa navštevuje materskú školu (narodilo sa 1. 5. 2016), druhé dieťa je v prvom ročníku strednej školy a tretie navštevuje vysokú školu externou formou. Zamestnanec poberá výsluhový dôchodok a neuplatňuje si nezdaniteľnú časť na daňovníka. Zamestnanec má v danom mesiaci mzdu podľa nasledujúcej tabuľky*

Hrubá mzda	*800,-*
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	*32,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*75,20*
Čiastkový základ dane	*692,80*
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň z príjmov	
Čistá mzda	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

Úloha: *Uveďte aké dokumenty je potrebné si od zamestnania vyžiadať v súvislosti s uplatnením daňového bonusu a dopočítajte mzdu vrátane daňového bonusu.*

Príklad: *Otec si chce uplatniť v marci 2021 daňový bonus na 2 deti. Jedno dieťa navštevuje základnú školu, druhé dieťa je v prvom ročníku strednej školy. Zamestnanec poberá výsluhový dôchodok a neuplatňuje si nezdaniteľnú časť na daňovníka. Zamestnanec mal v danom mesiaci mzdu podľa nasledujúcej tabuľky:*

Hrubá mzda ***Náhrada za práceneschopnosť***	*200,-* *300,-*
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	*8,-*
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	*18,80*
Čiastkový základ dane	*173,20*
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň z príjmov	
Čistá mzda	

Úloha: *Uveďte aké dokumenty je potrebné si od zamestnania vyžiadať v súvislosti s uplatnením daňového bonusu a dopočítajte mzdu vrátane daňového bonusu.*

3.5 Povinnosti zamestnávateľa v súvislosti s daňou zo závislej činnosti

Zamestnávateľ, ktorý vypláca zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti je povinný mesačne (za uplynulý kalendárny mesiac) predkladať správcovi dane **prehľad o príjmoch zo závislej činnosti**, o zrazených a odvedených preddavkoch na daň, a o daňovom bonuse.

Zamestnávateľ, ktorý vypláca zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti je povinný ročne predkladať správcovi dane **hlásenie o vyúčtovaní dane**, o **úhrne príjmov zo závislej činnosti a o daňovom bonuse**, za uplynulé zdaňovacie obdobie. Zamestnávateľ toto hlásenie **predkladá do konca apríla** po uplynutí zdaňovacieho obdobia, t. j. do konca apríla nasledujúceho roka.

Termíny ďalších povinností zamestnávateľa v súvislosti s daňou zo závislej činnosti:

- do 10. 2. je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancom, ktorí o to požiadajú, do 5. 2. potvrdenie o príjmoch,
- do 15. 2. je zamestnanec povinný požiadať o vykonanie ročného zúčtovania dane a predložiť potrebné doklady,
- do 10. 3. je zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancom, ktorí nepožiadali o ročné zúčtovanie dane, potvrdenie o príjmoch,
- do 31. 3. je zamestnávateľ je povinný vykonať ročné zúčtovanie dane,
- do 10 dní po vykonaní ročného zúčtovania dane je zamestnávateľ povinný vydať „Potvrdenie o zaplatení dane“ (hlavne pre účely darovania 2% - 3% dane), ak o jeho vystavenie zamestnanec požiada,
- do 30.4. je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi kópiu ročného zúčtovania dane najneskôr v zúčtovaní mzdy za mesiac apríl – zamestnávateľ je povinný zamestnancovi vyplatiť preplatok dane (vyšší alebo rovný ako 5,- eur),
- najneskôr v zúčtovaní mzdy za mesiac november je zamestnávateľ povinný zraziť zamestnancovi nedoplatok dane (nedoplatok vyšší ako 5,- eur).

Zamestnanci, ktorým robí ročné zúčtovanie dane zamestnávateľ, môžu požiadať o vystavenie potvrdenia o zaplatení dane pre účely darovania 2 % (3 %) dane (táto suma však musí byť minimálne 3,- eur). Na základe vystaveného potvrdenia o zaplatení dane si zamestnanec vypočíta a vyplní v tlačive Vyhlásenie o poukázaní podielu zaplatenej dane sumu:

- 2 % zo zaplatenej dane, alebo
- 3 % zo zaplatenej dane, ak zamestnanec v danom zdaňovacom období odpracoval dobrovoľnícky minimálne 40 hodín a získa o tom potvrdenie od organizácie / organizácií, pre ktoré zamestnanec v danom roku dobrovoľnícky pracoval.

Vo *Vyhlásení o poukázaní podielu zaplatenej dane* vyplní aj jedného prijímateľa zo zoznamu prijímateľov na dané zdaňovacie obdobie. Ak chce zamestnanec oznámiť prijímateľovi, že mu zaslal svoje 2 %, resp. 3 % dane, zaškrtne v tlačive súhlas so zaslaním osobných údajov a to mena a adresy, príjemcovi nie je zverejnená poukázaná suma). Obe tieto tlačivá, teda Vyhlásenie spolu s Potvrdením, zasiela zamestnanec do konca apríla na hociktorý daňový úrad. Ak zamestnanec poukazuje 3 % z dane, povinnou prílohou k Vyhláseniu o poukázaní podielu zaplatenej dane a Potvrdeniu o zaplatení dane je aj Potvrdenie o odpracovaní minimálne 40 hodín dobrovoľníckej činnosti. Daňové úrady majú 90 dní od splnenia podmienok na to, aby previedli 2 % (resp. 3 %) v prospech vybraného prijímateľa.

4 Mzdové zvýhodnenia

Medzi povinné mzdové zvýhodnenia možno podľa Zákonníka práce zaradiť nasledovné zvýhodnenia:

- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu,
- mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok,
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce,
- mzda za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku.

Ide o mzdové zvýhodnenia naviazané na **priemerný zárobok zamestnanca** (práca nadčas a práca vo sviatok) alebo mzdové zvýhodnenia naviazané na **minimálnu mzdu na hodinu pre prvý stupeň náročnosti práce** (mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, v nedeľu, nočnú prácu a mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce a neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku)**.** Mzdové zvýhodnenia môže zamestnávateľ poskytovať aj nad rámec Zákonníka práce.

U mzdových zvýhodnení, ktoré sú naviazané na priemerný zárobok zamestnanca, sa pri výpočte vychádza z priemerného hodinového zárobku zisteného za predchádzajúci kalendárny štvrťrok. Pritom sa za predchádzajúci kalendárny štvrťrok považuje štvrťrok predchádzajúci dňu, kedy došlo k výkonu práce. Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, sa namiesto priemerného štvrťročného zárobku používa pravdepodobný zárobok zamestnanca.

U mzdových zvýhodnení, ktoré sú naviazané na minimálnu mzdu na hodinu, sa pri výpočte vychádza z minimálnej hodinovej mzdy bez ohľadu na ustanovený týždenný pracovný čas a bez ohľadu na stupeň náročnosti práce daného zamestnanca. Pri všetkých 6 stupňoch náročnosti práce sa postupuje rovnako a vychádza sa z minimálnej hodinovej mzdy platnej pre prvý stupeň náročnosti práce. **Jednotlivé mzdové zvýhodnenia je možné kumulovať.**

Od 1. 5. 2018 je aj pri **výkone práce na základe dohôd** o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti) **nárok na vyššie spomenuté mzdové zvýhodnenia** (okrem mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas).

Príklad: *Zamestnanec má ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín a pracuje na pracovnej pozícii so 4. stupňom náročnosti práce. Z akej sumy vychádzame v roku 2020 pri určení výšky mzdového zvýhodnenia za prácu vo sviatok, v sobotu a nedeľu a za prácu v noci?*

4.1 Mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas

Za prácu nadčas sa považuje práca, ktorá bola **zamestnávateľom prikázaná, alebo s ňou zamestnanec súhlasil**, pričom ide o prácu nad stanovený týždenný pracovný čas, pričom **nesmie ísť priemerne o viac ako 8 hodín za týždeň,** a aj to len v období najviac 4 po sebe nasledujúcich mesiacov. Ak sa zamestnávateľ dohodne so zástupcami zamestnancov, môže byť práca nadčas vykázaná najviac v 12 po sebe nasledujúcich mesiacoch.

Zamestnanec môže vykázať prácu nadčas v rozsahu maximálne 400 hodín ročne a to vrátane **povinných aj dobrovoľných nadčasov.** Ak ide o zamestnancov vykonávajúcich tvorivú, systémovú, metodickú alebo vedúcu a riadiacu činnosť, ročný horný limit odpracovaných nadčasov je **150 hodín.** V rámci pracovnej zmluvy môže byť dohodnuté, že nadčas je už zahrnutý v dohodnutej odmene za prácu a vtedy nemá zamestnanec nárok ani na mzdové zvýhodnenie za nadčas a ani na náhradné voľno. Zamestnanec vykonávajúci zdravotnícke povolanie podľa osobitného predpisu môže mať od zamestnávateľa nariadené nadčasy v rozsahu maximálne **100 hodín ročne** (po dohode so zástupcami zamestnancov). Čas nepretržitého odpočinku medzi dvoma odpracovanými zmenami zamestnanca sa nesmie skrátiť na menej ako osem hodín.

Do rozsahu nadčasov sa **nezarátava**:

- práca, za ktorú dostal zamestnanec **náhradné voľno,**
- **naliehavá** práca alebo práca, bez ktorej vykonania by mohlo vzniknúť nebezpečenstvo škody veľkého rozsahu alebo pracovného úrazu,
- práca pri **mimoriadnych udalostiach**.

Od zamestnancov nesmie zamestnávateľ vyžadovať pracovanie nadčas, ak vykonávajú prácu na základe dohôd mimo pracovného pomeru.

Zamestnávateľ má pri vzniku nadčasov na výber dve alternatívy, ako kompenzovať zamestnancom takto vykonanú prácu, a to buď **preplatiť nadčas alebo poskytnúť náhradné voľno**. Ak sa zamestnávateľ rozhodne pre mzdové zvýhodnenie zamestnanca, mzdové zvýhodnenie môže byť vo výške najmenej **25 %** z priemerného zárobku zamestnanca, prípadne pri vykonávaní rizikových prác musí byť výška mzdového zvýhodnenia minimálne **35 %** z priemerného zárobku zamestnanca. Tieto mzdové zvýhodnenia sú **minimálne sumy dané zákonom**, zamestnávateľ má možnosť zvýšenia týchto mzdových zvýhodnení, a to stanovením buď priamo v pracovnej zmluve, alebo prostredníctvom kolektívnej zmluvy.

Druhou možnosťou zamestnávateľa je poskytnutie náhradného voľna zamestnancom. Podľa Zákonníka práce sa zamestnávateľ môže dohodnúť so zamestnancom na **čerpaní náhradného voľna** za nasledujúcich podmienok:

- náhradné voľno musí byť poskytnuté **v rovnakej dĺžke ako odpracovaný nadčas** (vtedy zamestnanec nemá nárok na mzdové zvýhodnenie),
- náhradné voľno zamestnávateľ poskytuje zamestnancovi v čase podľa ich vzájomnej dohody, najneskôr však do uplynutia štyroch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom vznikol nadčas,
- ak do vyššie uvedeného termínu nebolo náhradné voľno poskytnuté, zamestnanec má **nárok na vyplatenie mzdového zvýhodnenia.**

Práca nadčas je zakázaná v prípade:

- tehotných žien,
- mladistvých vo veku od 15 do 18 rokov,
- zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako 3 roky,
- zamestnancov v zdravotníckom povolaní starším ako 50 rokov,
- osôb pracujúcich na základe dohôd mimo pracovného pomeru,
- osamelých zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako 15 rokov,
- zamestnancov so skráteným pracovným časom (kratším ako 40 hodín týždenne).

Príklad: *Zamestnanec odmeňovaný hodinovou mzdou 4,- eur/hodina odpracuje počas mesiaca jún 2020 spolu 22 hodín nadčas. So zamestnávateľom sa dohodne, že za 16 hodín nadčasov si v auguste 2020 vyčerpá 2 dni náhradného voľna (bez nároku na mzdu za tieto dni). Za zostávajúcich 6 hodín nadčasov dostane zamestnanec mzdové zvýhodnenie. Priemerný hodinový zárobok zistený za prvý štvrtok 2020 je 5,- eur/hodina. Koľko vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi za prácu nadčas?*

Príklad: *V mesiaci apríl 2020 zamestnanec odpracoval 7 hodín a 45 minút za ktoré mu patrí mzda a mzdové zvýhodnenie vo výške 25 % priemerného zárobku. Priemerný hodinový zárobok zamestnanca za 1. štvrťrok je 6,4627 eur. Ako vypočítame mzdové zvýhodnenie za 7,75 hodiny práce nadčas?*

Príklad: *Zamestnankyňa na pozícii pokladníčka má pevne stanovenú pracovnú dobu od 7:00 do 15:30 s 30 minútovou prestávkou na obed. Hrubá mzda za odpracovanú dobu je 700,- eur.*

V mesiaci február mala zamestnankyňa odpracovaných 20 dní a 10 hodín nadčasov, nečerpala dovolenku a nemala ani žiadne iné prekážky v práci. Zamestnankyňa si uplatňuje nezdaniteľnú čiastku na daňovníka a neuplatňuje si daňový bonus. Za február bola zamestnankyni priznaná odmena 70,- eur.

Priemerný mesačný zárobok za minulý štvrťrok je 700,- eur, za minulý štvrťrok odpracovala zamestnankyňa 62 pracovných dní.

Úloha: *Vypočítajte mzdu a zohľadnite vo výpočte i mzdové zvýhodnenie za nadčas.*

4.2 Mzdové zvýhodnenie za sviatok

Za prácu vo sviatok patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie od 1. 5. 2018 najmenej **100 % jeho priemerného zárobku**. Do 30. 4. 2018 bolo mzdové zvýhodnenie dané ako najmenej **50 % priemerného zárobku.**

Od 1.5.2018 je pri práci na dohodu za prácu vo sviatok nárok na zvýšenie odmeny najmenej o sumu minimálnej mzdy za hodinu. Pri práci na dohodu je od 1. 5. 2018 za prácu vo sviatok nárok na zvýšenie odmeny najmenej vo výške minimálnej mzdy za hodinu (v roku 2021 3,58 eura na hodinu).

Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu dohodnúť, že sa prácu vo sviatok si zamestnanec vyčerpá náhradné voľno. V takomto prípade patrí zamestnancovi **hodina náhradného voľna za hodinu práce vo sviatok** a mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok už zamestnancovi nepatrí. Čerpanie náhradného voľna musí byť najneskôr do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná.

Príklad: *Zamestnanec odmeňovaný hodinovou mzdou 5,- eur na hodinu pracuje vo sviatok 5. 7. 2020. Jeho priemerná hodinová mzda zistená za 2. štvrťrok 2020 je 5,20 eur/hodina. Zamestnanec pracuje 8 hodín denne.*

So zamestnávateľom sa nedohodne na čerpaní náhradného voľna za tento deň. Koľko mu zamestnávateľ za prácu vo sviatok vyplatí?

Príklad: *Zamestnanec pracuje vo sviatok 1. 5. 2020. Dokedy musí čerpať náhradné voľno? Čo v prípade ak si náhradné voľno nemôže vyčerpať?*

4.3 Mzdové zvýhodnenie za prácu v noci

Zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy, ale aj zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, majú nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu v noci podľa § 123 Zákonníka práce. Podľa § 98 Zákonníka práce sa **za nočnú prácu považuje práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.** Zamestnanci mali do 31. 12. 2020 nárok na mzdové zvýhodnenie minimálne vo výške **40 % minimálnej hodinovej mzdy** v prvom stupni náročnosti práce (nerizikové povolanie), resp. **50% (rizikové povolanie).** Od 1. 1. 2021 bolo mzdové zvýhodnenie za prácu v noci stanovené pevnou sumou **minimálne 1,43 eura** (u zamestnancov vykonávajúcich rizikové práce **minimálne 1,79 eura).**

Na pracovných pozíciách, v ktorých zamestnanci vykonávajú prácu prevažne v noci (ak si to podmienky prevádzky a práce vyžadujú) a ide o nerizikovú prácu, je možné **dohodnúť aj nižšiu sadzbu mzdového zvýhodnenia**, minimálne však **1,25 € za každú hodinu nočnej práce** (v roku 2020 to bolo minimálne 35 % z minimálnej hodinovej mzdy). U zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu nie je možné dohodnúť nižšiu sadzbu mzdového zvýhodnenia za prácu v noci.

4.4 Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu

Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019 patrilo zamestnancom za každú hodinu práce v sobotu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **25 % minimálnej mzdy** (pre prvý stupeň náročnosti práce) za hodinu.

Od 1. 5. 2019 patrilo zamestnancom za každú hodinu práce v sobotu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50 % minimálnej mzdy** (pre prvý stupeň náročnosti práce) za hodinu. Bola možnosť dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia na úrovni **45 % minimálnej mzdy.** V r. 2021 bolo stanovené minimálne mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu **v sume 1,79 eura.** U zamestnancov, ktorých povaha vykonávanej práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú pravidelnú prácu v sobotu, je možné dohodnúť i nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia minimálne však v sume **1,61 eura na hodinu.**

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu je od 1. 5. 2018 i pri práci na dohodu a to rovnako ako pri zamestnancoch v pracovnom pomere.

Príklad: *Zamestnanec pracuje v reštauračnom zariadení. Pracuje na pracovné zmeny, ktoré môžu byť i cez víkend. V sobotu 5. 5. 2020 odpracuje spolu 10 hodín a 15 minút. Aký má nárok na mzdové zvýhodnenie?*

Príklad: *Mzdová účtovníčka má dohodnutý pracovný čas pondelok – piatok v rozsahu 8 hodín denne. Z dôvodu ohlásenej daňovej kontroly mimoriadne pracuje v sobotu 12. 5. 2020 a odpracuje 8 hodín. Na aké mzdové zvýhodnenia má nárok?*

Príklad: *Študent pracujúci na dohodu o brigádnickej práci študentov bude pracovať v sobotu 1. 9. 2020. Má dohodnutú odmenu 3,333 eur/hodinu. Akú odmenu mu musí zamestnávateľ za každú odpracovanú hodinu vyplatiť?*

4.5 Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu

Od 1. 5. 2018 do 30. 4. 2019 patrilo zamestnancom za každú hodinu práce v nedeľu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50 % minimálnej mzdy** (pre prvý stupeň náročnosti práce) za hodinu.

Od 1. 5. 2019 patrilo zamestnancom za každú hodinu práce v nedeľu popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **100 % minimálnej mzdy** (pre prvý stupeň náročnosti práce) za hodinu. Bolo možné dohodnúť i nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia na úrovni **90 % minimálnej mzdy.** Od 1. 1. 2021 je suma mzdového zvýhodnenia za prácu v nedeľu stanovená na sumu minimálne **3,58 eura na hodinu.** U zamestnancov, ktorých povaha vykonávanej práce alebo podmienky prevádzky vyžadujú pravidelnú prácu v nedeľu, je možné dohodnúť i nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia minimálne však v sume **3,22 eura na hodinu.**

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu je od 1. 5. 2018 i pri práci na dohodu a to rovnako ako pri zamestnancoch v pracovnom pomere.

Príklad: *Dôchodca pracuje ako vrátnik na dohodu o pracovnej činnosti, pracuje jeden deň v týždni a to vždy v nedeľu v čase od 10 h do 20 h. Patrí mu mzdové zvýhodnenie?*

4.6 Mzdové zvýhodnenie za sťažený výkon práce

Za prácu v rizikovom prostredí patrí zamestnancom mzdové zvýhodnenie (kompenzácia) za sťažený výkon práce. Zamestnanci mali do 31. 12. 2020 nárok na mzdové zvýhodnenie minimálne vo výške **20% minimálnej hodinovej** mzdy pre prvý stupeň náročnosti práce. Od 1. 1. 2021 je mzdové zvýhodnenie stanovené pevnou sumou na úrovni minimálne **0,72 eura na hodinu**.

Za prácu v rizikovom prostredí sa považuje vykonávanie prác podľa § 124 ods. 2 Zákonníka práce a ich zaradenie do **3. alebo 4. kategórie**. Rozhodnutie o zaradení do príslušnej kategórie vykonáva príslušný orgán verejného zdravotníctva na základe posúdenia, či pri výkone práce na zamestnancov pôsobia chemické, karcinogénne, biologické, fyzikálne faktory (hluk, vibrácie, žiarenie) alebo prach (podmienkou je, aby pri týchto prácach zamestnanci používali osobné ochranné pracovné prostriedky na zníženie zdravotného rizika.

4.7 Mzdové zvýhodnenie za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na pracovisku

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti je čas, počas ktorého je zamestnanec pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva. Do 31. 12. 2020 patrilo zamestnancom za každú hodinu neaktívnej pracovnej pohotovosti mzdové zvýhodnenie vo výške **20 % z minimálnej hodinovej mzdy** pre prvý stupeň náročnosti práce. Od 1. 1. 2021 bola stanovená pevná suma mzdového zvýhodnenia za neaktívnu časť pracovnej pohotovosti na úrovni minimálne **0,72 eura za hodinu.** Ak zamestnanec počas pracovnej pohotovosti prácu vykonáva, ide o aktívnu časť pracovnej pohotovosti a považuje sa za prácu nadčas.

Pracovnú pohotovosť môže zamestnávateľ nariadiť najviac v rozsahu osem hodín v týždni a maximálne v rozsahu 100 hodín za kalendárny rok. Pracovná pohotovosť nad tento rozsah je prípustná len po dohode so zamestnancom.

Príklad: *Zamestnanec má dohodnutú mesačnú mzdu 800,- eur. Je to jeho základná zložka mzdy. Ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín/týždeň. Aká bude jeho mzda za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku v rozsahu 2,5 hodiny?*

Príklad: *Zamestnanec má dohodnutú hodinovú mzdu 2,70 eur + výkonnostné odmeny. Aká bude jeho mzda za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku?*

5 Zamestnanecké benefity

5.1 Trinásty plat

Od 1. 5. 2018 do 31. 12. 2020 mohol zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovoleniek (trinásty plat) po splnení stanovených podmienok za určitých daňových a odvodových zvýhodnení. Išlo o dobrovoľnú (nie povinnú) možnosť odmeňovania zamestnancov.

Aby bolo možné uplatniť zákonom stanovené zvýhodnenia, bolo potrebné, aby sa trinásty plat vyplatil v mesiaci jún daného roka (musel byť zahrnutý do výplaty za mesiac máj). Oslobodenie od dane z príjmov do výšky 500,- eur bolo možné využiť prvýkrát v roku 2019, oslobodenie od zdravotného poistenia do výšky 500,- eur bolo od roku 2018 a oslobodenie od sociálneho poistenia do výšky 500,- eur malo byť od roku 2021.

Podmienky uplatnenia vyššie uvedených oslobodení:

- pracovnoprávny vzťah zamestnanca musel trvať k 30. 4. nepretržite aspoň 24 mesiacov,
- trinásty plat musel byť vyplatený minimálne vo výške priemerného mesačného zárobku,
- trinásty plat musel byť vyplatený so mzdou za mesiac máj.

5.2 Štrnásty plat

Od 1. 5. 2018 do 31. 12. 2020 mohol zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu peňažné plnenie pri príležitosti obdobia vianočných sviatkov (štrnásty plat) po splnení podmienok s určitými daňovými a odvodovými zvýhodneniami. Išlo o dobrovoľnú (nie povinnú) možnosť odmeňovania zamestnancov.

Aby bolo možné uplatniť zákonom stanovené zvýhodnenia, bolo potrebné, aby sa štrnásty plat vyplatil v mesiaci december daného roka (musí byť zahrnutý do výplaty za mesiac november). Oslobodenie od dane z príjmov do výšky 500,- eur bolo možné využiť prvýkrát v roku 2018, oslobodenie od zdravotného poistenia do výšky 500,- eur bolo možné využiť od roku 2018 a oslobodenie od sociálneho poistenia do výšky 500,- eur bolo možné využiť od roku 2019.

Podmienky oslobodenia:

- pracovnoprávny vzťah zamestnanca musel trvať k 31. 10. nepretržite aspoň 48 mesiacov,
- štrnásty plat musel byť vyplatený minimálne vo výške priemerného mesačného zárobku,
- štrnásty plat musel byť vyplatený spolu so mzdou za mesiac november,
- zamestnancovi musel vyplatený spolu so mzdou za mesiac máj daného roka aj trinásty plat.

Pri výpočte priemerného zárobku pre účely splnenia podmienok oslobodenia sa vychádzalo z priemerného zárobku za prvý štvrťrok, pri štrnástom plate išlo o priemerný mesačný zárobok zistený za tretí štvrťrok. Na výpočet sa použije priemerný zárobok, ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín.

Počet pracovných hodín pripadajúcich na jeden mesiac zistíme ako podiel celkového počtu pracovných dní a platených sviatkov a počtu mesiacov. Napr. ak je v danom roku celkový počet pracovných dní a platených sviatkov 261, priemerný počet dní v mesiaci je 261/12 = 21,75.

Príklad: *Priemerný hodinový zárobok zamestnanca za 3. štvrťrok 2020 je 5,3072 eura/hodinu, zamestnanec má ustanovený týždenný pracovný čas 40 hodín/týždeň. Aký je priemerný mesačný zárobok?*

Príklad: *V spoločnosti vyplácajú trináste platy raz do roka a to v novembri spolu so mzdou za mesiac október. Môžu využiť nové daňové a odvodové oslobodenia?*

Príklad: *Zamestnanec je zamestnaný v spoločnosti v pracovnom pomere od 1. 1. 2015. Jeho priemerný mesačný zárobok zistený za prvý štvrťrok 2020 je 1 820,- eur. Spolu so mzdou za mesiac máj 2020 mu zamestnávateľ vyplatí trinásty plat vo výške 800,- eur. Okrem trinásteho platu má zamestnanec za mesiac máj 2020 vyplatenú mzdu vo výške 1 800,- eur. Spĺňa podmienky na oslobodenie? (daňové a odvodové)*

Príklad: *Zamestnanec je zamestnaný v spoločnosti v pracovnom pomere od 1. 1. 2015. bude mať vo mzde za mesiac november 2020 štrnásty plat vo výške 2 000,- eur. Jeho priemerný mesačný zárobok zistený za tretí štvrťrok 2020 je 1 850,- eur. Okrem štrnásteho platu má zamestnanec za mesiac november 2020 vyplatenú mzdu 1 750,- eur. Spĺňa podmienky na oslobodenie? (daňové a odvodové)*

5.3 Rekreačné poukazy

Rekreačný poukaz sa zaviedol novelou zákona č. 347/2018 Z. z., ktorým sa upravuje zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov. Novela tohto zákona je účinná od 1. 1. 2019.

Podľa § 152a Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný poskytnúť príspevok na rekreáciu za týchto podmienok:

- zamestnávateľ zamestnáva viac ako 49 zamestnancov,
- pracovný pomer zamestnanca (na základe pracovnej zmluvy) trvá u daného zamestnávateľa nepretržite aspoň 24 mesiacov,
- zamestnanec o benefit požiada do 30 dní od skončenia rekreácie,
- rekreácia je v SR v rozsahu najmenej dve prenocovania.

Poskytnutie príspevku na rekreáciu zamestnávateľom s počtom zamestnancom nižším ako **50 je dobrovoľné.** Počet zamestnaných zamestnancov je vypočítaný ako priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Dĺžka pracovného pomeru u daného zamestnávateľa sa posudzuje k dátumu nástupu na rekreáciu.

Taktiež platí, že zamestnanec má právo čerpať príspevok na rekreáciu **u jedného zamestnávateľa** za kalendárny rok, ak má zamestnanec viac pracovných pomerov, môže si vybrať u ktorého zamestnávateľa si uplatní príspevok na rekreáciu. Z uplatnenia príspevku na rekreáciu nie sú vylúčení ani zamestnanci na **materskej či rodičovskej dovolenke** a taktiež ani zamestnanci, ktorí sú dočasne práceneschopní.

Výška príspevku na rekreáciu je maximálne **275,- eur ročne,** čo predstavuje **55 % z celkovej sumy 500,- eur**. Ak však zamestnanec zaplatí za túto rekreáciu menej ako 500,- eur ročne, nevyplatí zamestnávateľ 275,- eur, ale stále len maximálne do výšky 55 % zo sumy, ktorú za rekreáciu zaplatil. V prípade, ak zamestnanec absolvuje viacero rekreácií, sumy sa sčítajú do výslednej maximálne možnej čiastky na vyplatenie príspevku na rekreáciu. Ak zamestnanec pracuje na kratší pracovný úväzok (t. j. na pracovný čas kratší ako stanovený týždenný pracovný čas), príspevok sa zníži priamoúmerne ku kratšiemu pracovnému času. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne, prípadne sa zamestnávateľ a zamestnanec môžu dohodnúť na inom termíne.

Poskytnutie príspevku na rekreáciu sa môže realizovať buď vo forme poskytnutia poukazu zamestnancom alebo formou preplatenia výdavkov spojených s ich rekreáciou. Prvý spôsob sa označuje aj ako nepeňažná forma, ide o poskytnutie poukazu zamestnancovi v elektronickej forme, ktorý môže následne využiť na pobyt. Pri tejto možnosti zamestnávateľ platí províziu za sprostredkovanie vystaviteľovi poukazu, najviac však 3 % z hodnoty poukazu. Peňažná forma znamená, že zamestnanec najprv absolvuje pobyt, ktorý uhrádza vlastnými peňažnými prostriedkami – v hotovosti alebo bezhotovostne a následne preukáže zamestnávateľovi do **30 dní od návratu z pobytu** výdavky spojené s pobytom. V prípade ak sa rekreácia realizovala **na prelome kalendárnych rokov**, môže si zamestnanec vybrať v ktorom roku si príspevok na rekreáciu uplatní.

Právoplatnými výdavkami pre účely príspevku na rekreáciu rozumieme ubytovanie **na území Slovenskej republiky** najmenej na **dve prenocovania** (nemusí ísť o to isté zariadenie), súčasťou ubytovania môžu byť stravovacie a iné **služby súvisiace s rekreáciou** (wellness, masáže, kozmetické služby), ak sú tieto služby vyúčtované na jednom doklade spolu s ubytovaním. Spomenuté právoplatné výdavky sú aj preukázanými výdavkami na hocijakú **osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti** - partnerku (partnera), manželku (manžela), deti, rodičov, súrodencov a pod. V takomto prípade zamestnanec zamestnávateľovi

predloží aj čestné písomné vyhlásenie, že osoba (meno, priezvisko, dátum narodenia) žije so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

U zamestnancov je **príspevok oslobodený od dane z príjmov a od odvodov do Sociálnej ani zdravotnej poisťovne.** Ak zamestnávateľ rozhodne poskytnúť zamestnancovi príspevok nad rámec zákona, časť prevyšujúca stanovené maximum nie je u zamestnanca oslobodená od dane z príjmov a taktiež ani od odvodov do Sociálnej a zdravotnej poisťovne. Pre zamestnávateľa je v oboch prípadoch poskytnutá suma príspevku daňový výdavok, čiže o túto sumu si zamestnávateľ zníži základ dane z príjmov. V prípade dobrovoľného poskytnutia príspevku na rekreáciu zamestnávateľom s počtom zamestnancom nižším ako 50 je takýto príspevok taktiež u zamestnanca oslobodený od dane z príjmov a od odvodov do Sociálnej ani zdravotnej poisťovne a je aj daňovým výdavkom zamestnávateľa (§ 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov). Ak zamestnávateľ poskytol zamestnancovi príspevok na rekreáciu i ak zamestnanec nesplňa stanovené podmienky (napr. podmienku nepretržitého trvania pracovného pomeru 24 mesiacov o daného zamestnávateľa, vyplatený príspevok na rekreáciu podlieha dani (podľa § 35 zákona o dani z príjmov) i odvodom do zdravotnej a Sociálnej poisťovne.

6 Náhrada príjmu pri dovolenke

Zamestnanec má na poskytnutie dovolenky na zotavenie právny nárok, ktorý je upravený v § 100 a nasledujúcich Zákonníka práce. Za vyčerpanú dovolenku patrí zamestnancovi náhrada príjmu v sume priemerného zárobku.

Zamestnávateľ počíta priemerný zárobok zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Rozhodujúcim obdobím je kalendárny štvrťrok predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa na výplatu náhrady príjmu pri dovolenke počas celého štvrťroka. Zisťuje sa priemerný hodinový zárobok a zaokrúhľuje sa na štyri desatinné miesta.

Zamestnanec, ktorý u zamestnávateľa vykonával prácu aspoň 60 dní v kalendárnom roku, má nárok na dovolenku za kalendárny rok, prípadne na pomernú časť dovolenky, ak pracovný pomer netrval nepretržite počas kalendárneho roka. Pri určení dovolenky za pomernú časť berieme do úvahy každý celý kalendárny mesiac.

Základná výmera dovolenky je 20 dní. Výmera dovolenky po dovŕšení 33 roku veku, resp. aj u mladšieho zamestnanca, ak sa trvalo stará o dieťa (do dovŕšenia plnoletosti) je 25 dní. Výnimky sú tiež pri niektorých povolaniach. Vyšší nárok na dovolenku môže byť i na základe pracovnej. resp. kolektívnej zmluvy.

Nárok na dovolenku vzniká pri pracovnom pomere. Nárok na dovolenku **nevzniká** pri dohodách mimo pomeru:

- dohoda o vykonaní práce,
- dohoda o pracovnej činnosti,
- dohoda o brigádnickej práci študenta.

Pri určení dovolenky za pomernú časť berieme do úvahy každý celý kalendárny mesiac. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu, napr. trvania rodičovskej dovolenky, dlhodobej práceneschopnosti, dlhodobého neplateného voľna.

Výmery dovolenky:

- základná výmera dovolenky je najmenej **4 týždne** (20 dní),
- po dovŕšení 33 roku veku a od roku 2020 aj pre zamestnancov do 33 roku veku ak sa trvalo starajú o dieťa je výmera dovolenky najmenej **5 týždňov** (25 dní),
- výmera dovolenky podľa osobitného predpisu, napr. pedagogickí zamestnanci (8, 9 týždňov...),
- vyššia výmera môže byť upravená v Kolektívnej zmluve.

Nárok na dovolenku určíme ako

Základná výmera/12 kalendárnych mesiacov x alikvotný počet odpracovaných celých mesiacov

alebo

alikvotný počet odpracovaných celých mesiacov/12 kal. mesiacov) x základná výmera.

Určenie spôsobu zaokrúhľovania dovolenky je na zamestnávateľovi. Zamestnávateľ si môže v pracovnom poriadku určiť spôsob zaokrúhľovania dovolenky, a to buď na pol dňa dovolenky, alebo na celý deň dovolenky matematickým spôsobom.

Príklad: *Zamestnanec, ktorý má menej než 33 rokov (nestará sa trvalo o dieťa, nastúpil do pracovného pomeru 1. 3. daného roka, má po odpracovaní aspoň 60 dní u tohto zamestnávateľa nárok na dovolenku za pomernú časť roka za každý celý kalendárny mesiac. Vypočítajte jeho základný celoročný nárok na dovolenku, za predpokladu, že pracuje 5 pracovných dní v týždni.*

Príklad: *Zamestnanec má 42 rokov a pracuje od 1. 1. daného roka a jeho pracovná zmluva končí 31. 5. toho istého roka. Aký je nárok na dovolenku, za predpokladu, že pracuje 5 pracovných dní v týždni?*

Príklad: *Zamestnanec skončil pracovný pomer v skúšobnej dobe, odpracoval 2 celé mesiace a v danom roku nedosiahne vek 33 rokov. Aký má nárok na dovolenku, za predpokladu, že pracuje 5 prac. dní v týždni?*

Tabuľka č. 5 Nároky na dovolenku

Počet odpracovaných mesiacov	Alikvotná časť nároku z 20 dní	Alikvotná časť nároku z 25 dní
1	1,5	2
2	3,5	4
3	5	6,5
4	6,5	8,5
5	8,5	10,5
6	10	12,5
7	11,5	14,5
8	13,5	17
9	15	19
10	16,5	18,5
11	18,5	20
12	20	25

Príklad: *Zamestnanec, ktorý nastúpi do pracovného pomeru 1. 3. 2021, má po odpracovaní aspoň 60 dní u tohto zamestnávateľa nárok na dovolenku za pomernú časť roka za každý celý kalendárny mesiac. Nárok na dovolenku v základnej výmere je 20 dní. Vypočítajte nárok na dovolenku.*

Príklad: *Zamestnanec, ktorý nastúpi do pracovného pomeru 2. 3. 2021, má po odpracovaní aspoň 60 dní u tohto zamestnávateľa nárok na dovolenku za pomernú časť roka za každý celý kalendárny mesiac. Nárok na dovolenku v základnej výmere je 20 dní. Vypočítajte nárok na dovolenku.*

Príklad: *Zamestnanec, ktorý nastúpi do pracovného pomeru 2. 3. 2021, má po odpracovaní aspoň 60 dní u tohto zamestnávateľa nárok na dovolenku za pomernú časť roka za každý celý kalendárny mesiac. Vypočítajte nárok na dovolenku po dovŕšení 33 roku veku.*

Zamestnanec je povinný vrátiť vyplatenú náhradu mzdy za dovolenku alebo jej časť, na ktorú stratil nárok alebo na ktorú mu nárok nevznikol. Zamestnávateľ **nemá povinnosť zamestnancovi preplatiť dovolenku pri nástupe zamestnanca na materskú dovolenku**, zamestnávateľ však musí umožniť jej dočerpanie po návrate do práce z materskej alebo z rodičovskej dovolenky. **Obdobie materskej dovolenky sa pri posudzovaní nároku na dovolenku považuje za výkon práce**, takže z dôvodu materskej dovolenky sa nárok na dovolenku nekráti.

Príklad: *Zamestnanec má nárok na základnú výmeru dovolenky. Pracovný pomer začal 2. 1. 2021 a skončil v skúšobnej lehote 31. 3. 2021. Počas pracovného pomeru zamestnanec dovolenku nečerpal. Vypočítajte koľko dní dovolenky musí zamestnancovi zamestnávateľ preplatiť.*

Príklad: *Zamestnanec má nárok na základnú výmeru dovolenky. Pracovný pomer začal 1. 1. 2020 a skončil dohodou k 31. 3. 2021. Počas pracovného pomeru zamestnanec vyčerpal celý nárok na dovolenku v roku 2020 a v januári vyčerpal 10 dní z nároku na dovolenku za rok 2021. Vypočítajte za koľko dní dovolenky musí zamestnanec vrátiť náhradu mzdy?*

Na to, aby sme vedeli vypočítať náhradu za vyčerpanú dovolenku, potrebujeme vypočítať priemerný hodinový zárobok v rozhodujúcom období a to nasledovne:

počet hodín čerpanej dovolenky x priemerný hodinový zárobok = výška náhrady za vyčerpanú dovolenku

Napr. (2 dni dovolenky x 8 hodín) x 5,5840 = 89,344 = 89,35 eur

Zamestnávateľ zisťuje priemerný zárobok zo mzdy zúčtovanej zamestnancovi na výplatu a z obdobia odpracovaného zamestnancom v rozhodujúcom období. Ak zamestnanec dostane napríklad ročnú odmenu, tak sa výška tejto odmeny pomerne rozpočíta na 4 štvrťroky (ak polročnú, tak na 2 štvrťroky). Bližšie túto skutočnosť upravuje § 134 ods. 6 Zákonníka práce.

Nasledovné čiastky sa nezarátavajú do priemerného zárobku:

- náhrady mzdy za dovolenku,
- náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca,
- náhrady mzdy za sviatok a pri čerpaní náhradného voľna za prácu vo sviatok,
- náhrady mzdy pri dôležitých osobných prekážkach,
- náhrady mzdy pri prekážkach na strane zamestnávateľa,
- náhrady mzdy pri prekážkach v práci z dôvodu všeobecného záujmu,
- náhrady mzdy pri nepriaznivých poveternostných vplyvoch,
- príspevky zo sociálneho fondu,
- cestovné náhrady vrátane nenárokových cestovných náhrad,
- príspevky na životné poistenie zamestnanca,

- daňový bonus,
- príspevky na stravovanie,
- doplatky k nemocenským dávkam,
- náhrady škody spôsobené zamestnancovi,
- odstupné a odchodné,
- výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií,
- iné plnenia poskytované v súvislosti so zamestnaním, ktoré nemajú charakter mzdy.

Príklad: *V nasledujúcej tabuľke je uvedená hrubá mzda v rozhodujúcom období vrátane (odmien, bonusov, osobného ohodnotenia) prepočítaná podľa počtu odpracovaných hodín.*

Zúčtovacie obdobie	***Započítaná hrubá mzda***	***Odprac. hodiny***	***Odprac. zmeny***
20xx-01	*3 365,00*	*184*	*23*
20xx-02	*2 960,00*	*136*	*17*
20xx-03	*3 365,00*	*176*	*22*
Príjmy tvoria podklad pre výpočet priemerných zárobkov používaných v 2. štvrťroku	*9 690,00*	*496*	*62*

Úloha: *Vypočítajte hodinový priemer, ktorý sa použije pre čerpanie dovolenky v 2. štvrťroku.*

Príklad: *Zamestnanec si čerpal vo februári 10 dní dovolenky. V rozhodujúcom kalendárnom štvrťroku je priemerný hodinový zárobok 4,1840 Eur, týždenný pracovný čas je 40 hodín. Vypočítajte náhradu mzdy za vyčerpanú dovolenku.*

Pri stanovení týždenného pracovného času treba dbať na to, v koľkých zmenách funguje prevádzka:

- ak sa jedná o **jednozmennú** prevádzku, maximálny týždenný pracovný čas môže byť **40** hodín (8 hodín),
- ak sa jedná o **dvojzmennú** prevádzku, maximálny týždenný pracovný čas môže byť **38,75** hodín (7,75 hodiny),
- ak sa jedná o **trojzmennú** alebo **štvorzmennú** prevádzku, maximálny týždenný pracovný čas môže byť **37,5** hodín (7,5 hodiny).

Ak konštantu **21,74**, ktorá predstavuje priemerný počet **prac. dní v mesiaci,** vynásobíme priemernou dĺžkou zmeny, určíme hodnotu **priemerného mesačného úväzku.**

8,00 hod. denný úväzok x 21,74 dní = 173,92 hod.
7,75 hod. denný úväzok x 21,74 dní = 168,48 hod.
7,50 hod. denný úväzok x 21,74 dní = 163,05 hod.

Príklad: *Pracovný pomer zamestnanca vznikol dňom 1. 1. 2021, má priznanú mesačnú mzdu vo výške 1 000,- eur. Pracuje v režime 40 hod. týždenného úväzku, 5 dní v týždni. Vypočítajte jeho pravdepodobný mesačný zárobok a priemerný hodinový zárobok, ktoré bude používaný pri čerpaní dovolenky v 1. štvrťroku 2021.*

Príklad: *Zamestnanec čerpal 2 dni dovolenky. Dĺžka jeho jednej pracovnej zmeny je 7,5 hodiny. Jeho hodinový priemerný zárobok je 5,6594 eur. Aká je jeho výška náhrady za vyčerpanú dovolenku?*

Pri nerovnomerne rozvrhnutej pracovnej dobe sa počet dní nároku na dovolenku stanoví nasledovne:

Priemerný počet týždňov v kalendárnom roku :	**52,178571**
Nárok na dovolenku podľa Zákonníka práce	**4 (prípadne 5) týždňov**
Počet dní dovolenky:	**(X : 52,178571) * 4 (resp. 5)**

Príklad: *Zamestnanec čerpal 4 dni dovolenky. Čerpal 2 dni za pracovnú zmenu v dĺžke 10 hodín a 2 dni za pracovnú zmenu 9 hodín. Jeho hodinový priemerný zárobok v rozhodnom období je 4,3871 eur. Aká je jeho výška náhrady za vyčerpanú dovolenku?*

Príklad: *Zamestnanec ukončil pracovný pomer k 4. 1. 2021. Prečerpal 2 dni dovolenky v januári 2021. Dĺžka jeho pracovnej zmeny je 7,5 hod. Vypočítajte vrátenie náhrady za prečerpanú dovolenku. Priemerný zárobok potrebný pre výpočet vyberte z nasledujúcej tabuľky:*

Od	*Do*	*Mesačný priemer v eur*	*Hodinový priemer v eur*	*Zmen. priemer v eur*
2021-01	*2021-03*	*0*	*0,0000*	*0,00*
2020-10	*2020-12*	*551,11*	*3,3800*	*25,35*
2020-07	*2020-09*	*710,20*	*4,3557*	*32,67*
2020-04	*2020-06*	*763,81*	*4,6845*	*44,72*

Úloha: *Vypočítajte náhradu na dovolenku.*

Príklad: *Zamestnanec, ktorému vznikol pracovný pomer od 1. 10. 2020, ukončil pracovný pomer dňom 31. 12. 2020. Zamestnanec pracoval v režime 40-hod. týždenne. Zamestnanec mal priznanú mesačnú mzdu vo výške 1 000,- eur. Ak si zamestnanec nemohol dovolenku vyčerpať z dôvodu skončenia pracovného pomeru, vtedy sa mu dovolenka musí preplatiť. Vypočítajte alikvotný nárok na dovolenku zo základnej výmery, priemerný hodinový zárobok pre 4.Q/2020 (pravdepodobný) a vypočítajte výšku náhrady za nevyčerpanú časť dovolenky.*

Trvanie materskej dovolenky sa považuje za výkon práce, a to až do času, kým zamestnankyňa nenastúpi na rodičovskú dovolenku. Zamestnancovi, ktorý splnil podmienku odpracovania aspoň 60 dní v kalendárnom roku, za ktorý sa dovolenka poskytuje, môže zamestnávateľ krátiť dovolenku za prvých 100 zameškaných pracovných dní o jednu dvanástinu a za každých ďalších 21 zameškaných pracovných dní rovnako o jednu dvanástinu, ak v tomto kalendárnom roku nepracoval z dôvodu trvania rodičovskej dovolenky.

Príklad: *V decembri 2016 zamestnankyňa nastúpila na materskú dovolenku, za rok 2016 mala ešte nedočerpaných 10 dní dovolenky. Materská dovolenka trvala 34 týždňov, následne zamestnankyňa nastúpila na rodičovskú dovolenku, ktorá trvala do dovŕšenia tretieho roku dieťaťa, t. j.* do *10. 1. 2020. Zamestnankyňa 11. 1. 2020 nastúpila do práce. Aký má nárok na dovolenku? (Zamestnankyňa má za štandardných podmienok nárok na 20 dní dovolenky.)*

Príklad: *Predpokladáme, že zamestnanec mal základnú mesačnú mzdu bez náhrad v sume 1 500,- eur každý mesiac (pre zjednodušenie mal zamestnanec mzdu v každom mesiaci rovnakú) v celom roku 2020. Vypočítajte priemerný hodinový zárobok na účely výpočtu čerpania dovolenky v marci 2021 a vypočítajte náhradu za 10 dní dovolenky. Dopočítajte mzdu za marec 2021 a výsledky zapíšte v nasledujúcej tabuľke:*

Počet odpracovaných dní	*13*
Počet odpracovaných hodín	*104*
Základná mzda	
Náhrada za dovolenku	
Hrubá mzda	
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň	
Čistá mzda	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

Príklad: *Predpokladáme, že zamestnanec mal základnú mesačnú mzdu bez náhrad v sume 1 500,- eur každý mesiac v celom roku 2020, okrem novembra, kedy bola zamestnancovi vyplatená mesačná odmena vo výške 720,- eur. Vypočítajte priemerný hodinový zárobok na účely výpočtu čerpania dovolenky v marci 2021.*

7 Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti a ošetrovaní člena rodiny

Počas trvania prácenechopnosti je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi náhradu príjmu. V tejto kapitole abstrahujeme od náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade karantény. Výpočet náhrady príjmu (platí zamestnávateľ) je upravený zákonom č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti“). nasledovne:

- náhrada príjmu sa poskytuje za kalendárne dni, a to od prvého dňa práceneschopnosti do skončenia práceneschopnosti, najdlhšie však do desiateho dňa práceneschopnosti (započítavajú sa aj dni pracovného pokoja, sobota, nedeľa a sviatok),
- ak bol zamestnanec ošetrený po odpracovaní pracovného času v daný deň, obdobie práceneschopnosti sa začína nasledujúci kalendárny deň. Skutočnosti, ktoré sú rozhodujúce na vznik, trvanie, zánik a výšku nároku na náhradu má povinnosť preukázať zamestnanec.

Výška náhrady príjmu sa počíta nasledovne:

- **prvý až tretí** deň práceneschopnosti je náhrada príjmu vo výške 25 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca,
- **štvrtý až desiaty** deň práceneschopnosti je náhrada príjmu vo výške 55 % z denného vymeriavacieho základu.

Ak je zamestnanec dočasne práceneschopný z dôvodu stavu, ktorý si privodil použitím alkoholu alebo iných návykových látok, patrí mu nárok na náhradu mzdy vo výške polovice náhrady príjmu, na ktorú by mu inak vznikol nárok.

Náhrada príjmu pri dočasnej práceneschopnosti sa vypláca zamestnancovi vo výplatných termínoch spolu so mzdou. Povinnosť poskytnúť zamestnancovi náhradu príjmu pri dočasnej práceneschopnosti, má zamestnávateľ len prvých desať dní práceneschopnosti. Od jedenásteho dňa zaniká nárok zamestnanca na náhradu príjmu a vzniká mu nárok na nemocenské, ktoré vypláca Sociálna poisťovňa. Nemocenské sa poskytuje najdlhšie do uplynutia päťdesiateho druhého týždňa od vzniku práceneschopnosti. Výška nároku na nemocenské je rovnaká ako náhrada príjmu za štvrtý až desiaty deň práceneschopnosti vyplácaná zamestnávateľom, t. j. 55 % z denného vymeriavacieho základu.

Nárok na náhrady príjmu nemá zamestnanec, ak:

- porušil liečebný režim určený lekárom,
- sa počas dočasnej práceneschopnosti nezdržiava na mieste určenom lekárom,
- počas trvania práceneschopnosti má nárok na nemocenské, materské alebo rodičovský príspevok,
- sa stal dočasne práceneschopný z dôvodu úmyselného trestného činu, za ktorý mu bol uložený trest odňatia slobody.

Od 1. 1. 2013 došlo k viacerým zmenám v nemocenských dávkach zamestnancov (§ 30 až 58 zákona o sociálnom poistení) a v zákone o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Od 1. 1. 2013 sa už nemocenské poistenie vzťahuje aj na zamestnancov pracujúcich na dohodu o vykonaní práce alebo na dohodu o pracovnej činnosti (ďalej iba „dohodári“), z ktorej im plynie právo na pravidelný mesačný príjem.

Výnimkou sú dohodári, ktorí sú poberateľmi:

- starobného dôchodku,
- invalidného dôchodku (akéhokoľvek),
- výsluhového dôchodku ak dovŕšili dôchodkový vek,
- invalidného výsluhového dôchodku.

Nemocenské poistenie sa nevzťahuje ani na študentov pracujúcich na dohodu o brigádnickej práci študentov a zamestnancov pracujúcich na dohodu s nepravidelným príjmom, keďže neplatia nemocenské poistenie.

Nemocensky poistení zamestnanci pracujúci na dohodu majú za podmienok ustanovených zákonom o náhrade príjmu majú nárok i náhradu príjmu počas prvých 10 kalendárnych dní práceneschopnosti rovnako ako nemocensky poistení zamestnanci v pracovnom pomere.

Fyzická osoba, ktorá má viacero nemocenských poistení – napríklad je zamestnancom v pracovnom pomere a súčasne je nemocensky poistená aj z práce na dohodu – má pri splnení daných podmienok nárok na náhradu príjmu a na nemocenské dávky zo všetkých nemocenských poistení.

Príklad: *Zamestnanec bol od 13. 2. 2021 do 24. 2. 2021 práceneschopný. Denný vymeriavací základ v rozhodujúcom období bol vo výške 29,5990 eur.*

	počet dní trvania práceneschopnosti	***výpočet***	***suma v eur***
náhrada príjmu	*prvý až tretí deň*		
	štvrtý až desiaty deň		
nemocenské	*jedenásty až dvanásty deň*		
Spolu			

Úloha: *Vypočítajte náhradu príjmu za obdobie práceneschopnosti.*

Výška poskytnutej náhrady pri dočasnej práceneschopnosti sa určuje z denného vymeriavacieho základu (prípadne pravdepodobného vymeriavacieho základu). Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých zamestnanec platil poistné na nemocenské poistenie (v kalendárom roku, ktorý predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikla dočasná práceneschopnosť) a počtu kalendárnych dní rozhodujúceho obdobia.

Ak povinné nemocenské poistenie začalo v priebehu roku 2020 alebo 2021 a zamestnanec je v priebehu roku 2021 dočasne práceneschopný (a nemocenské poistenie sa platilo aspoň 90 dní pred dňom vzniku nároku na náhradu príjmu), rozhodujúce obdobie na účely výpočtu denného vymeriavacieho základu sa posudzuje ako obdobie od vzniku nemocenského poistenia do konca kalendárneho mesiaca, ktorý predchádza mesiacu, v ktorom práceneschopnosť vznikla.

Je stanovená maximálna výška denného vymeriavacieho základu a zaokrúhľuje sa nadol na štyri desatinné miesta.

Zaokrúhľovanie		
Denný vymeriavací základ pre účely náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	na 4 desatinné miesta	smerom nadol
Denný vymeriavací základ pre účely nemocenskej dávky	na 4 desatinné miesta	smerom nahor
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	na 2 desatinné miesta	smerom nahor
Nemocenská dávka	na 2 desatinné miesta	smerom nahor

Pri výpočte dočasnej pracovnej neschopnosti sa musíme riadiť maximálnym denným vymeriavacím základom pre výpočet dočasnej pracovnej neschopnosti. Všeobecný vymeriavací základ podľa § 11zákona o sociálnom poistení je pre rok 2021 vo výške 1 092,- eur (priemerná mzda v r. 2019).

Maximálny denný vymeriavací základ pre výpočet dočasnej pracovnej neschopnosti platný pre rok 2021 je 2-násobok všeobecného vymeriavacieho základu prepočítaného na 1 deň v roku 2021 je počítaný zo sumy 1 092,- eur, t. j. priemernej nominálnej mesačnej mzdy určenej Štatistickým úradom SR za rok 2019 zaokrúhleným nadol na 4 desatinné miesta.

1 092,- * 12 * **2** / 365 = 71,8027 euro **na deň**

Maximálna hodnota náhrady pri dočasnej pracovnej neschopnosti:

za 1.-3.kal.deň: 25 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca

(0,25 x 71,8027) x 3 dni = 53,8520 = 53,86 eur

za 4.-10.kal.deň: 55 % z denného vymeriavacieho základu zamestnanca

(0,55 x 71,8027) x 7 dni = 276,4404 = 276,44 eur

V roku 2021 je možné dosiahnuť max výšku náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti za prvých 10.kalendárnych dní **(53,86 + 276,44) = 330,30 eur**. Zamestnávateľ môže upravovať náhradu pri práceneschopnosti aj smerom vyššie (spravidla stanovuje vyššie percento náhrady mzdy z denného vymeriavacieho základu) vo svojich vnútorných predpisoch.

Pre výpočet náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je potrebné zistiť:

- rozhodujúce obdobie,
- počet dní v rozhodujúcom období,
- úhrnný vymeriavací základ,
- denný vymeriavací základ zamestnanca.

Na určenie denného vymeriavacieho základu pre účely výpočtu náhrady príjmu pri dočasnej práceneschopnosti zamestnanca sa posudzuje rozhodujúce obdobie, za ktoré bol zamestnanec nemocensky poistený pred vznikom dočasnej práceneschopnosti:

- menej ako 90 dní (od dátumu nástupu do dňa predchádzajúceho dňu práceneschopnosti, počítame kalendárne dni),
- najmenej 90 dní (je rovné alebo viac ako 90 dní od dátumu nástupu do mesiaca pred začiatku práceneschopnosti, počítame za celé mesiace),

- ak je zamestnanec nemocensky poistený za celý kalendárny rok, tak sa vymeriavací základ vypočíta z príjmu z predchádzajúceho kalendárneho roka.

Príklad: *Zamestnanec nastúpil do pracovného pomeru od 1. 1. 2021 s mesačnou mzdou vo výške 1 000,- eur pri pracovnom úväzku 40 hod./týždeň. Bol práceneschopný od 7. 2. 2021 do 12. 2. 2021 (t. j. 6 kalendárnych dní). Vypočítajte denný vymeriavací základ.*

Príklad: *Zamestnanec, ktorému vznikol pracovný pomer od 1. 1. 2021, je práceneschopný od 23. 2. 2021 a práceneschopnosť trvá do 5. 3. 2021. Denný vymeriavací základ je 58,8820. Vypočítajte náhradu príjmu dočasnej pracovnej neschopnosti vo výplatnom termíne 02/2021.*

Príklad: *Zamestnanec je zamestnaný v spoločnosti od 1. 8. 2020. Nástupný plat bol 1 000,- eur a po skončení skúšobnej doby (od novembra 2020) sa zvýšil plat na 1 080,- eur. Zamestnanec bol dočasne práceneschopný od 5. 2. 2021 do 11. 2. 2021. Vypočítajte náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.*

Od 1. 7. 2014 vznikol status „**pokračujúca dočasná práceneschopnosť**“, kedy sa posudzuje celé obdobie práceneschopnosti (od prvého dňa práceneschopnosti po koniec druhej práceneschopnosti). Výpočet náhrady je **len za prvých 10 kalendárnych dní** v zmysle štandardného výpočtu. Výpočet vylúčených dôb pre účely evidenčného listu dôchodkového poistenia – vylúčená doba sa posudzuje za celé obdobie práceneschopnosti nad 10 kalendárnych dní.

Príklad: *Zamestnanec má dohodnutú mesačnú mzdu 980,- eur a bol od 11. 2. 2020 do 24. 2. 2020 práceneschopný. Denný vymeriavací základ v rozhodujúcom období bol vo výške 29,5990 eur (náhrada za práceneschopnosť je 168,72 eur). Vypočítajte čistú mzdu a cenu práce. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka a neuplatňuje si daňový bonus.*

Počet odpracovaných dní	*10*
Počet odpracovaných hodín	*80*
Náhrada za obdobie práceneschopnosti– nižšia (dni)	*3*
Náhrada za obdobie práceneschopnosti – vyššia (dni)	*7*
Základná mzda	
Hrubá mzda	
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň	
Čistá mzda	

Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

Úloha: *Vypočítajte náhradu príjmu v prípade práceneschopnosti a dopočítajte mzdu.*

V prípade, ak zamestnancovi skončí pracovný pomer počas prvých desiatich dní trvania dočasnej práceneschopnosti, zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu iba za dni od vzniku práceneschopnosti do skončenia pracovného pomeru a za ďalšie dni už vypláca nemocenské Sociálna poisťovňa.

Príklad: *Zamestnanec sa so svojím zamestnávateľom dohodol na skončení pracovného pomeru k 28. 2. 2020. Zamestnanec bol práceneschopný od 25. 2. 2020 do 5. 3. 2020. Denný vymeriavací základ v rozhodujúcom období bol vo výške 36,8590 eur.*

Úloha: *Vypočítajte náhradu príjmu za obdobie práceneschopnosti a údaje zapíšte do nasledujúcej tabuľky:*

počet dní trvania práceneschopnosti	***výpočet***	***suma v eur***	
náhrada príjmu	*prvý až tretí deň*		
	štvrtý deň		
nemocenské	*piaty deň*		
Spolu			

Zamestnávateľ je povinný oznámiť vznik práceneschopnosti zamestnanca jeho zdravotnej poisťovni do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom práceneschopnosť vznikla. Rovnako musí zamestnávateľ oznámiť aj skončenie práceneschopnosti, a to do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom práceneschopnosť skončila.

Oznámenie zamestnávateľa sa vykoná prostredníctvom formulára *Oznámenie zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie* v ktorom sa uvedie kód „1O“ (vo formulári sa tiež uvedie meno a priezvisko zamestnanca, jeho rodné číslo, kód „Z“ pri začiatku práceneschopnosti a kód „K“ pri skončení práceneschopnosti a príslušné dátumy začiatku a skončenia práceneschopnosti).

V prípade, ak je zamestnanec práceneschopný menej, resp. presne desať dní, zamestnávateľ neoznamuje vznik práceneschopnosti zamestnanca Sociálnej poisťovni. Ak práceneschopnosť trvá dlhšie ako desať dní, zašle zamestnávateľ Sociálnej poisťovni II. diel Žiadosti o nemocenské alebo úrazový príplatok (túto žiadosť vystavuje lekár). Tento dokument zašle zamestnávateľ Sociálnej poisťovni do troch dní po desiatom dni trvania práceneschopnosti. Je potrebné, aby bolo tlačivo potvrdené zamestnávateľom na prednej strane a na zadnej strane, aby boli vyplnené údaje zamestnanca, ktoré slúžia na vyplatenie dávky Sociálnou poisťovňou (napr. IBAN bankového účtu zamestnanca, na ktorý chce zaslať náhradu mzdy počas práceneschopnosti, tzv. nemocenské) a tlačivo musí obsahovať i podpis zamestnanca.

Ak práceneschopnosť zamestnanca prechádza z jedného mesiaca do druhého (napr. práceneschopnosť začala vo februári a pokračuje aj v marci) a zároveň trvá dlhšie ako desať dní, zamestnávateľ zašle Sociálnej poisťovni potvrdenie o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti (potvrdenie o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti vystavuje ošetrujúci lekár a je zodpovednosťou zamestnanca ho doručiť zamestnávateľovi).

Po skončení dočasnej pracovnej neschopnosti vystaví ošetrujúci lekár Hlásenie zamestnávateľovi a pobočke Sociálnej poisťovne o skončení dočasnej pracovnej neschopnosti. Originál tohto tlačiva doručí zamestnanec zamestnávateľovi a ten ho (ak dočasná pracovná neschopnosť trvala viac ako 10 dní) po potvrdení ďalej zašle Sociálnej poisťovni najneskôr do troch dní po skončení práceneschopnosti. Zamestnávateľ Sociálnej poisťovni zasiela originál tlačiva a sebe ponechá iba kópiu. Rovnaké nahlasovacie povinnosti má zamestnávateľ aj pri ošetrovnom.

Ošetrovné (ošetrovanie člena rodiny, tzv. OČR) je dávka, ktorá je poskytovaná z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania chorého dieťaťa, chorej manželky (manžela), chorého rodiča alebo chorého rodiča manželky (manžela) alebo z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti o zdravé dieťa do desiatich rokov veku. Ošetrovné sa počíta z denného vymeriavacieho základu vo výške 55 % a vypláca ho Sociálna poisťovňa.

Príklad: *Zamestnancovi ochorela 8-ročná dcéra. Jeho plat bol v predchádzajúcom kalendárnom roku 665,- eur/mesiac. Dcéra sa vyliečila po 10-tich dňoch. Vypočítajte ošetrovné.*

8 Vybrané prekážky v práci podľa Zákonníka práce

8.1 Vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca

V prípade vyšetrenia alebo ošetrenia zamestnanca v zdravotníckom zariadení, je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi pracovné voľno nasledovne:
- s náhradou mzdy na nevyhnutne potrebný čas, najviac na **7 kalendárnych dní,**
- bez náhrady mzdy na nevyhnutne potrebný čas.

Náhradu mzdy musí poskytnúť zamestnávateľ iba vtedy, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovný čas zamestnanca. Do nevyhnutne potrebného času na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca sa započítava nielen samotné vyšetrenie, ale aj cesta do zdravotníckeho zariadenia a späť.

Ak pracovný pomer zamestnanca vznikol v priebehu roka, môže (ale nemusí) zamestnávateľ znížiť nárok dní na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca a to nasledovne: „**Za každú začatú tretinu kalendárneho roka počas trvania pracovného pomeru,** je zamestnávateľ povinný poskytnúť pracovné voľno na vyšetrenie alebo ošetrenie zamestnanca s náhradou mzdy, aspoň **v rozsahu jednej tretiny nároku za kalendárny rok** (nárok sa zaokrúhľuje sa na celé dni nahor).“

Príklad: *Pracovný pomer medzi zamestnávateľom a zamestnancom vznikol 1. 5. 2021 a trval do konca kalendárneho roka. Zamestnanec si uplatňuje nárok na pracovné voľno pri návšteve zdravotníckeho zariadenia. Keďže pracovný pomer vznikol v priebehu roka 2021, zamestnávateľ sa rozhodol počet dni nároku na platené pracovné voľno znížiť. Aký je nárok zamestnanca na pracovné voľno?*

Pri preventívnych lekárskych prehliadkach patrí tehotnej zamestnankyni nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy aj na **viac ako 7 kalendárnych dní.** Aby jej zamestnávateľ poskytol v súvislosti s návštevou lekára pracovné voľno, musí ho o svojom tehotenstve písomne informovať a predložiť o svojom stave lekárske potvrdenie. Náhrada mzdy sa poskytne, ak vyšetrenie alebo ošetrenie nebolo možné vykonať mimo pracovný čas.

Ak sprevádza zamestnanec rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na:
- vyšetrenie alebo ošetrenie z dôvodu náhleho úrazu alebo ochorenia,
- vopred určené vyšetrenie alebo ošetrenie,
- liečenie,

je mu zamestnávateľ povinný poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy. Počet dní pracovného voľna je obmedzený na sedem dní v kalendárnom roku. Náhrada mzdy sa poskytne len jednému rodinnému príslušníkovi, a to len v prípade, ak sprevádzanie bolo nevyhnutné a nebolo ho možné vykonať mimo pracovný čas. Ak pracovná zmluva vznikla v priebehu roka, môže zamestnávateľ znížiť nárok na dni plateného pracovného voľna.

8.2 Sprevádzanie postihnutého dieťaťa

Zamestnanec, ktorý má postihnuté dieťa, má nárok v rozsahu **desať dní ročne** na pracovné voľno pri sprevádzaní postihnutého dieťaťa do školy alebo zariadenia sociálnej starostlivosti. V takomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu mzdy. V prípade ak postihnuté dieťa sprevádza viac osôb, náhrada mzdy sa poskytne iba jednému rodinnému príslušníkovi.

8.3 Úmrtie a náhrada mzdy zamestnancovi

Ak zamestnancovi zomrie manželka (manžel) alebo dieťa, vzniká mu nárok na **tri dni** pracovného voľna, dva dni po úmrtí a jeden deň na účasť na pohrebe.

Zamestnanec má nárok na jeden deň pracovného voľna na obstaranie pohrebu a **jeden deň** na účasť na pohrebe v prípade smrti:

- vnuka (vnučky) zamestnanca,
- manželky (manžela) súrodenca zamestnanca,
- súrodenca zamestnanca alebo jeho manželky (manžela),
- rodiča zamestnanca alebo jeho manželky (manžela),
- prarodiča zamestnanca alebo jeho manželky (manžela),
- inej osoby, ktorá v čase úmrtia žila v spoločnej domácnosti so zamestnancom.

Za vyššie spomenuté dni prekážok v práci patrí zamestnancovi náhrada mzdy. Zamestnanec je povinný zamestnávateľa vopred požiadať o pracovné voľno, následne má zamestnanec povinnosť túto skutočnosť zamestnávateľovi preukázať potvrdením pohrebného ústavu, resp. obdobným potvrdením.

8.4 Náhrada mzdy pri svadbe

V prípade svadby ide o prekážku v práci za ktorú má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy ak ide o **vlastnú svadbu** a zároveň, ak tento deň pripadol na deň, keď mal zamestnanec pracovať. Ak ide o **svadbu dieťaťa alebo rodiča zamestnanca**, zamestnancovi vzniká nárok na jeden deň pracovného voľna na účasť na svadbe bez nároku na náhradu mzdy. Pri svadbe iných, ako vymenovaných osôb, nárok na pracovné voľno nevzniká.

V prípade svadby ide o prekážku v práci, ktorá je zamestnancovi vopred známa a preto je povinný zamestnávateľa vopred požiadať o pracovné voľno. Následne má povinnosť túto skutočnosť zamestnávateľovi preukázať sobášnym listom.

8.5 Znemožnenie cesty do zamestnania a náhrada mzdy

Ak sa zamestnanec so zdravotným postihnutím nemohol dostaviť individuálnym dopravným prostriedkom na výkon práce z poveternostných dôvodov, má nárok na jeden deň pracovného voľna s náhradou mzdy.

Ak sa zamestnanec nemôže dostaviť na miesto svojho pracoviska z dôvodu nepredvídaného prerušenia premávky alebo meškania verejnej dopravy, patrí mu nárok na

pracovné voľno bez náhrady mzdy. Pracovné voľno je mu poskytnuté iba ak neexistoval iný spôsob, ako by sa do práce dostavil.

8.6 Hľadanie nového pracovného miesta

V prípade, ak zamestnancovi plynie výpovedná lehota, má v súvislosti s hľadaním nového zamestnania nárok na pracovné voľno. V každom týždni počas výpovednej doby, má nárok na **polovicu dňa voľna bez náhrady mzdy**. So súhlasom zamestnávateľa možno nároky na pracovné voľno v jednotlivých týždňoch počas trvania výpovednej lehoty zlučovať.

Nárok na náhradu mzdy vzniká, ak si zamestnanec hľadá novú prácu z dôvodu, že:

- zamestnanec dostal výpoveď od zamestnávateľa,
- sa zamestnávateľ (alebo jeho časť) ruší,
- zamestnanec dostal výpoveď od zamestnávateľa z dôvodu nadbytočnosti,
- zamestnanec nemôže súčasnú prácu ďalej vykonávať zo zdravotných dôvodov,
- sa zamestnávateľ (alebo jeho časť) premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí s novým miestom výkonu práce.

8.7 Dočasné prerušenie výkonu práce

Zamestnávateľ môže dočasne prerušiť výkon práce zamestnanca, ak zamestnanec závažne porušil pracovnú disciplínu (napr. požitie omamných látok) a jeho ďalšie pôsobenie by ohrozovalo záujem zamestnávateľa. Zamestnávateľ môže výkon práce prerušiť najviac na obdobie jedného mesiaca. Za takéto pracovné voľno má zamestnanec nárok na **náhradu mzdy vo výške 60 % priemerného zárobku,** ak bolo preukázané porušenie pracovnej disciplíny. Ak závažné porušenie pracovnej disciplíny potvrdené nebolo, zamestnávateľ zamestnancovi doplatí 40 % priemerného zárobku.

8.8 Prekážky v práci z dôvodu zvyšovania kvalifikácie

Ak si zamestnanec popri práci zvyšuje svoju kvalifikáciu, môže (ale nemusí) mu zamestnávateľ poskytnúť pracovné voľno. Zvýšením kvalifikácie sa rozumie získanie alebo rozšírenie kvalifikácie. Avšak, za zvýšenie kvalifikácie sa nepovažuje udržiavanie alebo obnovenie.

V prípade, ak zamestnávateľ so zamestnancom uzavrie Dohodu o zvýšení kvalifikácie (§ 155 Zákonníka práce), má povinnosť (v takomto prípade už nie iba možnosť) poskytnúť zamestnancovi **pracovné voľno s náhradou mzdy** a uhrádzať náklady spojené so štúdiom (školné, cestovné, študijné materiály). Zamestnanec sa týmto zaväzuje zotrvať u zamestnávateľa po dohodnutú dobu po skončení štúdia, alebo pri nedodržaní tohto záväzku uhradiť náklady spojené so štúdiom.

V prípade, ak zamestnávateľ pošle zamestnanca na krátkodobé školenie, ide podľa Zákonníka práce § 154 ods. 3 o výkon práce, za ktorý má zamestnanec nárok na mzdu.

Ak sa zamestnávateľ rozhodol poskytnúť zamestnancovi nárok na pracovné voľno a bola podpísaná dohoda o zvýšení kvalifikácie, zamestnanec má aj nárok na náhradu mzdy a to v nasledujúcom rozsahu:

- na účasť na vyučovaní,
- na prípravu a vykonanie každej skúšky v dĺžke dva dni pri každej skúške,
- na vypracovanie a obhajobu záverečnej práce v dĺžke desať dní,
- na prípravu a vykonanie záverečnej skúšky resp. obdobnej skúšky v dĺžke päť dní,
- na prípravu a vykonanie štátnych skúšok alebo dizertačnej skúšky v dĺžke štyridsať dní.

Ak zamestnanec nevykoná skúšky v riadnom termínu a zúčastní sa opravných skúšok, nárok na náhradu mzdy mu už nevzniká.

8.9 Náhrady mzdy pri sťahovaní zamestnanca

Ak sa zamestnanec sťahuje, má nárok na pracovné voľno **bez nároku na náhradu mzdy** v dĺžke:

- - dvoch dní, ak sa sťahuje do inej obce,
- - jedného dňa, ak sa sťahuje v rámci tej istej obce.

Ak je sťahovanie v záujme zamestnávateľa, tak má zamestnanec nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy. Ak má zamestnanec nárok na pracovné voľno bez náhrady mzdy, zamestnávateľ je povinný mu umožniť odpracovanie (ak tomu nebránia prevádzkové dôvody a obmedzenia zamestnávateľa) zameškaného času.

Pokiaľ je zamestnancovi poskytnuté pracovné voľno bez náhrady mzdy a toto pracovné voľno si zamestnanec neodpracoval, ide o neplatené voľno a dochádza k prerušeniu povinného poistenia na zdravotné a sociálne poistenie a zamestnávateľ je povinný nahlásiť túto skutočnosť v zdravotnej poisťovni zamestnanca (prostredníctvom tlačiva *Oznámenia o zmene platiteľa poistného*) a v Sociálnej poisťovni (prostredníctvom *Registračného listu fyzickej osoby*).

9 Materská dávka a rodičovský príspevok

9.1 Materská dávka

Nárok na materské dostáva žena v tehotenstve a po pôrode pri starostlivosti o narodené dieťa. Do vymeriavacieho základu pre výpočet materského sa počíta súhrn hrubých príjmov za posledných 12 mesiacov, z ktorých zamestnanec odvádzal nemocenské poistenie na Slovensku.

Denný vymeriavací základ sa vypočíta ako podiel vymeriavacieho základu a počtu dní v rozhodujúcom období (365, resp. 366 dní). Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na 4 desatinné miesta nahor.

Maximálny denný vymeriavací základ sa počíta ako 1,5 násobok všeobecného denného vymeriavacieho základu platného v kalendárom roku, ktorý dva roky predchádzal kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie nemocenskej dávky.

Túto dávku **vypláca Sociálna poisťovňa** v dĺžke 34 týždňov (37 týždňov osamelá matka). Dĺžka otcovskej dovolenky je 28 týždňov (hocikedy do 3 rokov veku dieťaťa okrem prvých 6 týždňov).

Nárok na materskú dávku matke dieťaťa **vzniká od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu** určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, a ak pôrod nastal skôr, odo dňa pôrodu.

Nárok na materskú dávku matke dieťaťa **zaniká:**

- spravidla uplynutím 34 týždňov od vzniku nároku.
- najdlhšie 37 týždňov od vzniku nároku na materské, ak je poistenkyňa osamelá.
- najdlhšie 43 týždňov od vzniku nároku na materské, ak poistenkyňa porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z narodených detí sa stará
- smrťou oprávnenej osoby alebo dieťaťa.

Od 1. 1. 2016 sa výška materskej dávky zvýšila zo 65 % na 70 % z denného vymeriavacieho základu. Od 1. 5. 2017 sa výška materskej dávky zvýšila na **75 % z denného vymeriavacieho základu** alebo pravdepodobného denného vymeriavacieho základu z predchádzajúceho hrubého príjmu za kalendárny rok. Denný vymeriavací základ vypočítame ako podiel súčtu vymeriavacích základov, z ktorých poistenec zaplatil nemocenské poistenie v rozhodujúcom období, a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

Oznámenie o nástupe na materskú dovolenku sa realizuje tlačivom **„Žiadosť o materské“,** ktoré tehotnej poistenkyni vystaví jej ošetrujúci lekár spravidla na začiatku ôsmeho až šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu. Poistenkyňa na tlačivo doplní svoj podpis a uvedie požadovaný spôsob výplata dávky (v hotovosti, alebo uvedie IBAN svojho bežného účtu). Ak si poistenkyňa uplatňuje nárok na materskú dávku z nemocenského poistenia zo zamestnania, je povinná predložiť tlačivo na potvrdenie aj zamestnávateľovi (ak má viac zamestnávateľov a chce si uplatniť materské z viacerých poistení, tak predkladá potvrdenie všetkým zamestnávateľom - žiadosť o materskú dávku musí byť vystavená osobitne každému z nich). Zamestnávateľ potvrdené tlačivo následne zasiela Sociálnej poisťovni.

Príklad: *Zamestnankyňa bola počas celého roka 2020 zamestnaná a mala mesačnú hrubú mzdu 800,- eur (621,39 eur v čistom) a od januára 2021 nastupuje na materskú dovolenku. Spĺňa podmienky na priznanie materskej. Vypočítajte materskú dávku zamestnankyne.*

Maximálny denný vymeriavací základ Sociálnej poisťovne je vo výške 71,8027 eur a používa aj pri výpočte ostatných nemocenských dávok.

Maximálna suma **materského** bude od 1. 1. 2021 vo výške:

- **1 615,56** eur v 30 dňovom mesiaci,
- **1 669,41** eur v 31 dňovom mesiaci.

Nástup na materskú dovolenku zamestnávateľ oznamuje príslušnej zdravotnej poisťovni tak, ako oznamuje zmenu platiteľa poistného v prípade dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, ktorú má povinnosť oznámiť do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci nástupu na materskú.

Po skončení poberania materského zamestnávateľ oznamuje príslušnej pobočke zdravotnej poisťovne čerpanie rodičovskej dovolenky do ôsmich dní v mesiaci, v ktorom došlo k zmene.

Nahlásenie zmien sa realizuje prostredníctvom *Oznámenia zamestnávateľa o poistencoch*. Kód, ktorý zamestnávateľ v tlačive použije pri nahlasovaní materskej dovolenky je „1O“, v tlačive uvedie rodné číslo zamestnanca, jeho priezvisko, meno, „Z“ pri začiatku a pri ukončení „K“, platnosť zmeny a dátum. Pri rodičovskej dovolenke sa použije kód „1C“.

Zamestnávateľ bol do 31. 12. 2020 povinný príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne oznámiť začiatok a skončenie čerpania materskej zamestnanca do ôsmich dní od začiatku čerpania a do ôsmich dní od skončenia čerpania materskej dovolenky. V prípade materskej dovolenky bol do 31. 12. 2020 zamestnávateľ povinný nahlásiť údaje Sociálnej poisťovni prostredníctvom „Registračného listu fyzickej osoby“ **zmenu** (dátum začiatku zmeny – začiatok materskej dovolenky a dátum skončenia materskej dovolenky). Od 1. 1. 2021 už zamestnávateľ nemá túto nahlasovaciu povinnosť.

Od **1. 4. 2021** má tehotná zamestnankyňa nárok na novú nemocenskú dávku – **tehotenské.** Účelom je kompenzovať tehotnej poistenkyni zvýšené výdavky v tehotenstve. Nárok si uplatňuje priamo zamestnankyňa v Sociálnej poisťovni na základe potvrdenia od lekára. Dávka sa vypláca od začiatku druhého trimestra po dosiahnutí trinásteho týždňa tehotenstva až do skončenia tehotenstva. Zamestnankyňa žiadosť nepredkladá zamestnávateľovi, keďže zamestnávateľ nemusí na žiadosti potvrdzovať žiadne údaje. Výška tehotenského predstavuje **15 % denného vymeriavacieho základu**, pričom nesmie byť nižšia ako 10 % maximálneho denného vymeriavacieho základu (v roku 2021 minimálna denná výška tehotenského je 7,18 eura) a vyššia ako dávka určená z maximálneho vymeriavacieho základu (v roku 2021 maximálna denná výška tehotenského môže byť 10,77 eura).

9.2 Rodičovský príspevok

Rodič, ktorý sa stará o dieťa vo veku **do 3 rokov** alebo o dieťa s nepriaznivým zdravotným stavom **do 6 rokov** dostáva príspevok **v r. 2021 v sume 378,10 eur mesačne (472,60 eur pri dvojčatách) ak mal predtým nárok na materské a 275,90 eur mesačne (344,90 eur pri dvojčatách) ak predtým nemal nárok na materské.**

Zamestnávateľ do 31. 12. 2020 bol povinný príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne oznámiť začiatok a skončenie čerpania rodičovskej dovolenky zamestnanca do ôsmich dní od začiatku čerpania a do ôsmich dní od skončenia čerpania rodičovskej dovolenky.

V prípade nástupu na rodičovskú dovolenku bol zamestnávateľ povinný nahlásiť prerušenie na tlačive „*Registračný list fyzickej osoby*“, dátum vzniku prerušenia a po skončení rodičovskej dovolenky dátum zániku prerušenia, ako dôvod prerušenia sa uvádzal kód „6“. Toto ustanovenie bolo k 31. 12. 2020 zrušené.

Čerpanie rodičovskej dovolenky je pre zamestnanca prerušením povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti.

10 Odstupné a odchodné

Odstupné vypláca zamestnávateľ zamestnancovi po skončení pracovného pomeru v najbližšom výplatnom termíne určenom na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom nedohodnú inak. Výška odstupného je určitý násobok priemerného zárobku zamestnanca za rozhodné obdobie v závislosti od dôvodu skončenia pracovného pomeru a dĺžky zamestnania zamestnanca.

Ak sa pracovný pomer ukončil **dohodou** z dôvodov § 63 ods. 1 písm. a), b), c) Zákonníka práce, patrí zamestnancovi odstupné najmenej vo výške mesačného priemerného zárobku podľa nasledujúcej tabuľky:

Tabuľka č. 6 Odstupné pri ukončení pracovného pomeru dohodou

Pracovný pomer trval	Minimálne odstupné (násobok priemerného mesačného zárobku)
menej ako 2 roky	1 – násobok
2 – 5 rokov	2 – násobok
5 – 10 rokov	3 – násobok
10 – 20 rokov	4 – násobok
20 rokov a viac	5 – násobok

Zdroj:

Ak sa pracovný pomer ukončil **výpoveďou** z organizačných dôvodov § 63 ods. 1 písm. a), b), c) Zákonníka práce v znení neskorších predpisov, patrí zamestnancovi odstupné najmenej vo výške mesačného priemerného zárobku podľa nasledujúcej tabuľky:

Tabuľka č. 7 Odstupné pri ukončení pracovného pomeru výpoveďou

Pracovný pomer trval	Minimálne odstupné (násobok priemerného mesačného zárobku)
2 – 5 rokov	1 – násobok
5 – 10 rokov	2 – násobok
10 – 20 rokov	3 – násobok
20 rokov a viac	4 – násobok

Zdroj:

Príklad: *Zamestnancovi, vznikol nárok na odstupné, pracovný pomer trval viac ako 5 rokov a skončil v decembri 2020. V nasledujúcej tabuľke sú údaje o priemernej mzde na účely výpočtu.*

Obdobie od	Obdobie do	Hodinový priemer	Zmen. priemer	Mesačný priemer	Mesačná mzda	Hodiny PP	Zmeny
2020-10	2020-12	8,1522	34,88	1 417,84	1 500,-	168	21
2020-07	2020-09	8,6820	69,04	1 509,98	1 421,12	173	21
2020-04	2020-06	8,6247	0,00	1 500,01	1 428,58	160	21

Úloha: *Vypočítajte výšku mesačného odstupného.*

Odchodné vypláca zamestnávateľ zamestnancovi podľa § 76a Zákonníka práce pri prvom skončení pracovného pomeru po vzniku nároku na **predčasný** starobný dôchodok, **starobný** alebo **invalidný** (miera poklesu nad 70 %) ak zamestnanec požiada o poskytnutie uvedeného dôchodku pred skončením pracovného pomeru alebo do **desiatich pracovných dní** po jeho skončení.

Minimálna výška odchodného je na úrovni **jedného priemerného mesačného zárobku** (§ 134 Zákonníka práce). Odchodné sa vypláca iba pri prvom odchode do dôchodku a ak o jeho vyplatenie zamestnanec požiada, zamestnávateľ je **povinný** odchodné vyplatiť.

Odchodné i odstupné patrí medzi príjmy, ktoré:

- podliehajú zdaneniu bežným spôsobom,
- započítavajú sa do vymeriavacieho základu zamestnanca pre výpočet odvodov do Sociálne poisťovne a zdravotnej poisťovne,
- nezapočítavajú sa do priemerného zárobku,
- netvorí sa z nich sociálny fond,
- započítavajú sa do výpočtu doplnkového dôchodkového sporenia.

Príklad: *Zamestnancovi vznikol nárok na vyplatenie odchodného vo výplatnom termíne september 2020 vo výške jedného priemerného mesačného zárobku. Zamestnanec pracoval v režime 8 hod. denne, t. j. priemerný mesačný úväzok je 173,92 hodín. Zamestnanec mal nasledovné príjmy v mesiacoch:*

Zúčtovacie obdobie	Hrubá mzda	Odpracované hodiny	Zmeny
2020-01	3 365,-	184	23
2020-02	2 960,25	136	17
2020-03	3 365,-	176	22
2020-04	2 962,45	144	17
2020-05	3 365,-	184	23
2020-06	3 365,-	168	21

Úloha: *Vypočítajte výšku priemerného zárobku pre príslušné rozhodné obdobie, z ktorého sa vypočíta výška odchodného.*

Príklad: *Zamestnancovi vznikol nárok na odchodné, skončil pracovný pomer ku dňu 31. 8. 2020. Zamestnanec je už od apríla 2020 práceneschopný. Jeho základná hodinová mzda*

bola 3,79 Eur. Priemerná dĺžka zmeny je 7,5 hod., t. j. 37,50 hod/týždenne, priemerný mesačný úväzok je 163,05 hod.

Obdobie od	***Obdobie do***	***Mesačný priemer***	***Hodinový priemer***	***Zmenový priemer***	***Hodinový priemer***
2020-07	*2020-09*	*617,96*	*3,7900*	*28,43*	*3,7900*
2020-04	*2020-06*	*840,53*	*5,1550*	*38,66*	*5,1550*
2020-01	*2020-03*	*811,64*	*4,9778*	*37,33*	*4,9778*
2019-10	*2019-12*	*910,39*	*5,5835*	*41,88*	*5,5835*
2019-07	*2019-09*	*950,29*	*5,8282*	*55,67*	*5,8282*
2019-04	*2019-06*	*789,97*	*4,8449*	*36,34*	*4,8449*

Úloha: *Určte rozhodné obdobie pre výpočet odchodného.*

11 Cestovné náhrady

Zamestnávateľ môže vyslať zamestnanca na tuzemskú i zahraničnú pracovnú cestu, v súvislosti s touto skutočnosťou vznikajú zamestnávateľovi aj zamestnancovi rôzne práva a povinnosti. Pri spracovaní cestovných náhrad je potrebné postupovať v súlade s nasledovnými právnymi predpismi:

- Zákon č. 283/2002 Z. z. o cestovných náhradách v znení neskorších predpisov (ďalej iba „zákon o cestovných náhradách“),
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 143/2019 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách (ďalej iba „opatrenie MPSVaR o sumách náhrade za používanie cestných motorových vozidiel“),
- Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách (ďalej iba „opatrenie MF SR o sadzbách stravného pri zahraničných pracovných cestách“),
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 176/2019 Z. z. o sumách stravného (ďalej iba „opatrenie MPSVaR o sumách stravného“).

11.1 Tuzemské pracovné cesty

Pracovná cesta je definovaná v § 2 ods. 1 zákona o cestovných náhradách. Z časového hľadiska je pracovná cesta ohraničená dobou od nástupu zamestnanca na cestu do ukončenia tejto pracovnej cesty. **Z vecného hľadiska** sa pracovnou cestou rozumie skutočnosť, že zamestnanec vykonáva prácu na inom mieste, ako je jeho pravidelné pracovisko.

Rozhodujúcim miestom na posúdenie toho, kedy sa výkon práce zamestnanca považuje za výkon práce na pracovnej ceste je **miesto mimo pravidelného pracoviska**. Pravidelným pracoviskom zamestnanca na účely poskytovania cestovných náhrad je **miesto písomne dohodnuté** medzi zamestnancom a zamestnávateľom alebo miesto výkonu práce dohodnuté v pracovnej zmluve. Miesto pravidelného pracoviska je potrebné individuálne dohodnúť s každým zamestnancom **písomnou formou**, to znamená, že pravidelné pracovisko na účely poskytovania cestovných náhrad **nemožno** všeobecne vymedziť prostredníctvom kolektívnej zmluvy a ani zamestnávateľ nemôže jednostranne rozhodnúť o mieste pravidelného pracoviska.

Zamestnancovi pri pracovnej ceste patrí stravné podľa dĺžky pracovnej cesty. Sadzby stravného sú stanovené opatrením MPSVaR o sumách stravného. Zamestnanec, ktorému bolo vyplatené stravné, už nemá nárok za daný deň na stravný lístok alebo finančný príspevok na stravovanie.

Tabuľka č. 8 Sadzby stravného (diéty) na tuzemské služobné cesty platné od 1. 7. 2019.

Dĺžka pracovnej cesty	Stravné
5 – 12 hodín	5,10 eur
12 – 18 hodín	7,60 eur

nad 18 hodín	11,60 eur

Príklad: *Zamestnanec vycestoval na pracovnú cestu z Bratislavy do Košíc. Z Bratislavy vycestoval v pondelok o 15:00 hodine. Naspäť sa vráti v stredu o 14:30 hodine. Vypočítajte nárok zamestnanca na stravné.*

Ak má zamestnanec počas pracovnej cesty čiastočne zabezpečené bezplatné stravovanie, výška stravného sa kráti. Za základ pre výpočet sa však vždy použije stravné poskytované v najdlhšom časovom pásme.

Tabuľka č. 9 Krátenie stravného v prípade bezplatne poskytnutého jedla

Bezplatne poskytnuté jedlo	**Krátenie stravného**
Raňajky	25 %
Obed	40 %
Večera	35 %

Najvyššia suma stravného sa poskytuje v časovom pásme trvania pracovnej cesty nad 18 hodín. V súčasnosti sa jedná o 11,60 eur. Bezplatne poskytnuté jedlo sa tak kráti podľa nasledovnej tabuľky.

Tabuľka č. 10 Krátené stravné v prípade bezplatne poskytnutého jedla

Bezplatne poskytnuté jedlo	**Krátené stravné**	**Výpočet**
Raňajky	2,90 eur	11,60 x 25 %
Obed	4,64 eur	11,60 x 40 %
Večera	4,06 eur	11,60 x 35 %

Príklad: *Zamestnanec vycestoval na pracovnú cestu z Bratislavy do Košíc. Z Bratislavy vycestoval v pondelok o 15:00. Naspäť sa vráti v stredu o 14:30 hodine. V prvý deň bola poskytnutá zamestnancovi večera v rámci obchodného stretnutia. Ďalší deň bol v rámci školenia zabezpečený obed i večera. Raňajky boli v cene ubytovania poskytnuté bezplatne.*

Deň	*Stravné bez stravovania*	*Bezplatne poskytnuté*	*Stravné so stravovaním*
Pondelok			
Utorok			
Streda			

Úloha: *Vypočítajte výšku stravného za túto služobnú cestu.*

V prípade, že zamestnanec použije pri pracovnej ceste **vlastné vozidlo,** zamestnancovi patrí za pracovnú cestu **základná náhrada za každý jeden kilometer jazdy** a **náhrada za spotrebované pohonné látky**.

Základná náhrada za každý 1 km sa mení v závislosti od toho, či ide o:

- jednostopové vozidlo (motocykel, motorka, skúter, trojkolka) – základná náhrada je 0,053 eur/km,
- osobné cestné motorové vozidlo – základná náhrada je 0,193 eur/km,
- ak je potrebné použiť aj príves, základná náhrada sa zvýši o 15 %/km.

Suma poskytnutej základnej náhrady sa zaokrúhľuje **na eurocent nahor**.

Náhrada za spotrebované pohonné látky sa počíta **podľa cien pohonných látok (PHL)** prepočítaných podľa **spotreby uvedenej v technickom preukaze,** resp. v osvedčení o evidencii (v prípade, že technický preukaz obsahuje spotrebu v meste a mimo mesta, je možné urobiť prepočet v tomto členení, v opačnom prípade sa použije kombinovaná spotreba). Cena PHL sa určí podľa dokladu o nákupe, alebo cena platná v čase nástupu na pracovnú cestu zistená Štatistickým úradom Slovenskej republiky. Náhrada za spotrebované pohonné látky sa vypočíta nasledovným vzorcom:

$$Náhrada\ PHL = \frac{spotreba\ v \frac{l}{100} km}{100} * počet\ km * cena\ PHL\ v\ €/l$$

Príklad: *Zamestnanec bol dňa 22. 2. vyslaný na pracovnú cestu do Žiliny. Miesto výkonu práce je na Moskovskej 5 v Bratislave. Na pracovnú cestu použil vlastné motorové vozidlo a príves na prenos okien. Z Bratislavy odišiel o 7:00 hod. a vrátil sa o 15:00 hod. Cesta medzi Bratislavou a Žilinou je dlhá 198 km. V Osvedčení o evidencii, časť II. má uvedenú spotrebu podľa slovenskej technickej normy 5,5 l/100 km. Pre jazdu v meste sa spotreba zvýši o 40 %. V rámci Bratislavy najazdil 3 km a v rámci Žiliny 7,7 km. Na doklade o kúpe pohonnej látky je uvedená jednotková cena 1,379 eur/l.*

Základná náhrada:

Náhrada za spotrebované pohonné látky:

Mimo mesta:

V rámci mesta:

Stravné:

Úloha: *Vypočítajte čistú mzdu zamestnanca na výplatu (hrubá mzda 1 000,- eur) a náklady zamestnávateľa spolu s cestovnými náhradami. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú časť na daňovníka.*

Počet odpracovaných dní	*20*
Počet odpracovaných hodín	*160*
Hrubá mzda	
Poistné zamestnanec – zdravotné poistnie 4 %	

Poistné zamestnanec – sociálne poistenie 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť na daňovníka	
Základ dane	
Preddavok na daň z príjmov	
Čistá mzda	
Cestovné náhrady	
Čistá mzda na výplatu	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

11.2 Zahraničné pracovné cesty

Zahraničnou pracovnou cestou (§ 2 ods. 2 zákona o cestovných náhradách) sa rozumie čas od nástupu zamestnanca na cestu na výkon práce do zahraničia, vrátane výkonu práce v zahraničí, až do ukončenia tejto cesty.

Definícia zahraničnej pracovnej cesty umožňuje, aby sa mohla začať, ako aj ukončiť v zahraničí; zahraničná pracovná cesta nie je viazaná na odchod z územia SR a na príchod na územie SR.

Zamestnancovi pri pracovnej ceste patrí stravné podľa dĺžky pracovnej cesty. Sadzby stravného sú stanovené opatrenie MF SR o sadzbách stravného pri zahraničných pracovných cestách. Ak sa zamestnanec počas kalendárneho dňa nachádzal vo viacerých krajinách, bude mu priznané stravné podľa tej krajiny, v ktorej **sa zdržal najviac hodín** v rámci kalendárneho dňa. V prípade, ak by sa počet hodín pobytu v jednotlivých krajinách rovnal, zamestnancovi bude pridelené také stravné, ktoré je pre neho najvýhodnejšie.

Tabuľka č. 11 Vybrané sadzby stravného (diéty) pri zahraničnej služobnej ceste od 1. 1. 2013.

Krajina	Menový kód	Mena	Základné sadzby stravného
Belgicko	EUR	euro	45
Bulharsko	EUR	euro	36
Česko	CZK	česká koruna	600
Chorvátsko	EUR	euro	40
Dánsko	DKK	dánska koruna	380
Estónsko	EUR	euro	42
Fínsko	EUR	euro	50

Francúzsko	EUR	euro	45

Zdroj:

Ďalšie sadzby pre jednotlivé krajiny sú uvedené v opatrení MF SR o sadzbách stravného pri zahraničných pracovných cestách, ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách. Tieto sadzby stravného sú pre pracovné cesty v dĺžke nad 12 hodín. V prípade, ak je trvanie zahraničnej cesty do 6 hodín, zamestnávateľ musí poskytnúť 25 % zo sadzby stravného pre danú krajinu, od 6 do 12 hodín to je 50 %, a nad 12 hodín 100 % stanoveného stravného. Zamestnanec, ktorému bolo vyplatené stravné, už nemá nárok za daný deň na stravný lístok.

Ak má zamestnanec na pracovnej ceste bezplatne poskytnuté:

- raňajky – stravné sa kráti o 25 %,
- obed – stravné sa kráti o 40 %,
- večeru – stravné sa kráti o 35 %,

zo sumy stravného ustanovenej pre **časové pásmo nad 12 hodín**.

Príklad: *Zamestnanec bol vyslaný na pracovnú cestu do Viedne, Rakúsko. Jeho pracovná cesta začína v Košiciach 22. 2. o 6:00. Hranicu s Rakúskom prekročil o 11:45. Naspäť sa vracal 23. 2. V cene ubytovania mal zabezpečené raňajky. Hranicu so Slovenskom prekročil o 15:00. Do Košíc sa vrátil o 21:00. Na akú sumu stravného má zamestnanec nárok?*

Pri zahraničnej pracovnej ceste môže zamestnávateľ poskytnúť vreckové. Vreckové:

- slúži na krytie vedľajších výdavkov zamestnanca pri zahraničnej pracovnej ceste,
- je cestovnou náhradou, ktorú zamestnanec nedokladuje,
- o jej výške rozhoduje zamestnávateľ.

Od 1. 1. 2011 je vreckové nenárokovou cestovnou náhradou, tzn. že zamestnávateľ nie je povinný ho poskytnúť.

Výpočet výšky vreckového (ak sa ho rozhodne zamestnávateľ poskytnúť):

- zamestnávateľ určí výšku percenta vreckového,
- určené percento vreckového sa vypočítava zo poskytnutého stravného,
- poskytuje sa za kalendárny deň v eurách alebo v cudzej mene krajiny, v ktorej zamestnanec strávi v kalendárnom dni najviac hodín.

Vreckové je daňový výdavok zamestnávateľa do výšky 40 % stravného, suma nad 40 % stravného nie je daňovým výdavkom zamestnávateľa. Vreckové je od 1. 1. 2011 zdaniteľným príjmom zamestnanca. Pripočítava sa k zdaniteľným príjmom zo závislej činnosti a preddavkovo sa zdaní. Vreckové vstupuje i do vymeriavacieho základu zamestnanca aj zamestnávateľa pre výpočet zdravotného a sociálneho poistenia. Vreckové sa zdaňuje v mesiaci, kedy sa vyúčtuje záloha na zahraničnú pracovnú cestu.

Príklad: *Zamestnancovi bolo za zahraničnú pracovnú cestu poskytnuté stravné vo výške 88,95 eur a vreckové vo výške 15 %. Čistá mzda zamestnanca na výplatu (hrubá mzda 1 000,- eur) a cenu práce zamestnávateľa spolu s cestovnými náhradami. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú časť. Dopočítajte mzdu zamestnanca:*

Počet odpracovaných dní	*20*
Počet odpracovaných hodín	*160*
Hrubá mzda	
Poistné zamestnanec – zdravotné poistenie 4 %	
Poistné zamestnanec – sociálne poistenie 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť	
Základ dane	
Preddavok na daň z príjmov	
Čistá mzda	
Cestovné náhrady	
Čistá mzda na výplatu	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

12 Príspevok zamestnávateľa na stravovanie zamestnancov

Zamestnávateľ podľa § 152 ods. 2 Zákonníka práce zabezpečuje stravné zamestnancov:

- vo vlastnom stravovacom zariadení,
- v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,
- prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby (poskytovateľ stravných lístkov, od roku 2023 bude zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancovi stravovaciu poukážku v elektronickej forme nie papierové stravné lístky), ak ich sprostredkuje u právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie poskytovať stravovacie služby (reštaurácie),
- prostredníctvom finančného príspevku ku mzde (od marca 2021).

V súlade s § 152 Zákonníka práce **má zamestnanec nárok na poskytnutie stravného, ak v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu viac ako štyri hodiny**. Zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancov v sume:

- najmenej **55 % z ceny jedla** a
- **najviac do sumy 55 % zo stravného poskytovaného pri pracovnej ceste** v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách.

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na stravovanie zamestnancov maximálne v sume 2,81 eur (suma platná pre rok 2021), čo predstavuje sumu 55 % zo sumy 5,10 eur (pri vyššom príspevku ide o nedaňový výdavok zamestnávateľa).

Suma stravnej jednotky je minimálne 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách. **Od roku 2021 je suma stravnej jednotky minimálne vo výške 3,83 eur**, čo je 75 % zo sumy 5,10 eur.

Ustanovenie o stravovaní zamestnancov v pracovnom pomere sa na dohodárov nevzťahuje a preto zamestnávateľ nemá povinnosť zabezpečovať dohodárom stravovanie ani im poskytovať stravné lístky. (Ak sa rozhodne zamestnávateľ poskytnúť stravné lístky aj dohodárom, musí ich vyplácať potom všetkým dohodárom po 4 odpracovaných hodinách a 55 % z hodnoty poskytnutých stravných lístkov v súlade s vyššie uvedeným maximom je pre zamestnávateľa daňovým výdavkom.)

Pojem „diéty“ sa používa na označenie stravného poskytovaného zamestnancom počas pracovných ciest, ktorý upravuje zákon o cestovných náhradách. (Tento zákon sa v zmysle § 1 ods. 1 písm. c) vzťahuje aj na osoby pracujúce na základe dohôd mimo pracovného pomeru, **ak je to v dohode o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru dohodnuté**). Ak zamestnancovi boli vyplatené diéty podľa zákona o cestovných náhradách nemá nárok aj na stravný lístok.

Príklad: *Zamestnanec vo februári (20 pracovných dní) v pracovných dňoch pracoval od 8 hod. do 17 hod. (hodinová prestávka na obed)***.** *Zamestnanec 20. 2. vycestoval na pracovnú cestu z Bratislavy do Košíc. Z Bratislavy vycestoval v pondelok o 15:00 (v pondelok pred odchodom na pracovnú cestu zamestnanec pracoval od 8:00 hod. do 15:00 hod. – okrem hodinovej prestávky na obed). Naspäť sa vrátil v stredu o 14:30 hodine. Dňa 24. 2. bol na návšteve u lekára 4:00 h. V termíne 13. 2. do 17. 2. čerpal dovolenku. Nárok zamestnanca na stravné lístky je 12 stravných lístkov (20 pracovných dní – 5 dní dovolenky – 2 dni na pracovnej ceste za ktoré dostane stravné – 1 deň návšteva lekára, po návrate od lekára už zamestnanec nepracoval viac ako 4 hodiny).*

Úloha: *Vypočítajte príspevok zamestnanca a príspevok zamestnávateľa ak by jeden stravný lístok stál 4,- eur. Zamestnávateľ okrem zákonom stanoveného príspevku prispieva aj 1 % z ceny stravného lístku zo sociálneho fondu (príspevok zo sociálneho fondu nie je pre zamestnávateľa povinný a môže vyplývať iba z interných predpisov, výhodou takéhoto čerpania sociálneho fondu je, že príspevok pre zamestnanca nepodlieha dani z príjmov zo závislej činnosti).*

zamestnávateľ:

príspevok zo sociálneho fondu:

zamestnanec:

Príklad: *Zamestnanec vo februári vo všetkých pracovných dňoch pracoval od 8:00 hod. do 16:00 hod. (20 dní). Hrubá mzda bola 1 000,- eur. Zamestnanec si uplatňuje nezdaniteľnú časť na daňovníka. Jeden stravný lístok stál 4,- eur. Zamestnávateľ okrem zákonom stanoveného príspevku prispieva aj 1 % z ceny stravného lístku zo sociálneho fondu.*

Počet odpracovaných dní	*20*
Počet odpracovaných hodín	*160*
Hrubá mzda	
Poistné zamestnanec – ZP 4 %	
Poistné zamestnanec – SP 9,4 %	
Čiastkový základ dane	
Nezdaniteľná časť	
Zdaniteľná mzda	
Preddavok na daň z príjmov	
Čistá mzda	
Stravné	
Čistá mzda na výplatu	
Poistné zamestnávateľ – ZP 10 %	
Poistné zamestnávateľ – SP 25,2 %	
Celkové náklady zamestnávateľa	

Úloha: *Vypočítajte nárok zamestnanca na stravné lístky, príspevok zamestnanca a zamestnávateľa na stravné lístky, čistú mzdu a celkové náklady zamestnávateľa.*

13 Zrážky zo mzdy

Problematika výkonu zrážok zo mzdy je veľmi široká. Zameriame sa na postup a povinnosti zamestnávateľa, ktoré sú na základe **dohody o zrážkach zo mzdy** uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Zrážky zo mzdy a poradie zrážok sa riadi Zákonníkom práce. Zákonník práce ustanovuje zamestnávateľovi povinnosť vykonávať **zrážky zo mzdy v určenom poradí.** V zmysle Zákonníka práce musí zamestnávateľ zabezpečiť **v prvom rade** zrážky zo mzdy, ktoré súvisia s platením povinného poistného do sociálnej a zdravotnej poisťovne a dane zo závislej činnosti. Až po ich zabezpečení môže realizovať **zrážky na základe rozhodnutí súdu, exekučných príkazov, dohôd o zrážkach zo mzdy** uzatvorených podľa Občianskeho zákonníka a **dohôd o zrážkach zo mzdy** uzatvorených medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Prednostné zrážky podľa § 131 ods. 1 Zákonníka práce:

- preddavky na sociálne poistenie,
- preddavky na poistné na verejné zdravotné poistenie a nedoplatky z ročného zúčtovania preddavkov,
- príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie,
- zrážky preddavku na daň zo závislej činnosti vrátane nedoplatkov a príslušenstva.

Po vykonaní prednostných zrážok môže zamestnávateľ podľa § 131 ods. 2 Zákonníka práce zraziť zo mzdy, a to iba v rozsahu ustanovenom osobitným predpisom:

- preddavok na mzdu, ktorý je zamestnanec povinný vrátiť preto, že neboli splnené podmienky na priznanie tejto mzdy,
- sumy postihnuté výkonom rozhodnutia nariadeným súdom alebo správnym orgánom,
- peňažné tresty (pokuty), ako aj náhrady uložené zamestnancovi vykonateľným rozhodnutím príslušných orgánov,
- neprávom prijaté sumy dávok dôchodkového zabezpečenia, nemocenského poistenia, štátnych sociálnych dávok a dávok sociálnej pomoci, peňažných príspevkov na kompenzáciu sociálnych dôsledkov ťažkého zdravotného postihnutia, ak je zamestnanec povinný ich vrátiť na základe vykonateľného rozhodnutia,
- nevyúčtované preddavky cestovných náhrad,
- náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca na ktorú stratil nárok,
- náhradu mzdy za dovolenku, na ktorú zamestnanec stratil nárok,
- sumu odstupného, ktorú je zamestnanec povinný vrátiť.

Ďalšie zrážky podľa § 131 ods. 3 Zákonníka práce, ktoré presahujú rámec zrážok uvedených v § 131 ods. 1 a 2 môže zamestnávateľ vykonávať len na základe písomnej dohody so zamestnancom o zrážkach zo mzdy (patrí tu aj náhrada manka resp. schodku vzniknutého na zverených hodnotách, náhrada škody spôsobenej zamestnancom a čiastka zodpovedajúca nákladom na použitie zverených vecí na súkromné účely, napr. súkromné hovory zo služobného mobilu). Pri zrážkach na základe dohody o zrážkach zo mzdy sa **poradie zrážok** riadi dňom uzatvorenia dohody, resp. dňom doručenia dohody zamestnávateľovi.

Podľa § 130 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ:

- je povinný poukázať mzdu alebo jej časť určenú zamestnancom na ním určený účet v banke alebo v pobočke zahraničnej banky v Slovenskej republike, ak o to zamestnanec písomne požiada, alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom na takom postupe dohodne tak, aby určená suma peňažných prostriedkov mohla byť pripísaná na tento účet najneskôr v deň určený na výplatu, **zamestnávateľ však nemá právo nútiť zamestnanca zriadiť si bankový účet na účely poukazovania mzdy bezhotovostne**, môže to byť iba súčasťou dohody (resp. súčasťou dohody priamo v pracovnej zmluve), v opačnom prípade musí zamestnávateľ zamestnancovi vyplácať mzdu v hotovosti;
- môže, ak o to zamestnanec požiada, **poukazovať časti mzdy určené zamestnancom aj na viac účtov, ktoré si zamestnanec sám určil.** Nie je to však povinnosť zamestnávateľa a môžu sa na takomto postupe iba dohodnúť.

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi **realizovať jednostranne iba taxatívne vymenované zrážky zo mzdy.** V ostatných prípadoch, napr. aj v prípade poskytnutých stravných lístkov, je možné zrážku uskutočniť len na základe písomnej dohody o zrážkach zo mzdy.

Samotný obsah dohody o zrážkach zo mzdy Zákonník práce exaktne nestanovuje. Dohoda o zrážkach zo mzdy musí spĺňať základné náležitosti, medzi ktoré patrí označenie subjektov, ako i výslovného a nespochybniteľného súhlasu zamestnanca s vykonaním zrážok zo svojej mzdy v prospech zamestnávateľa. **Dohoda o zrážkach zo mzdy sa musí uzatvoriť písomne, inak je neplatná.** Dohodnutá výška zrážok zo mzdy nesmie presiahnuť výšku ustanovenú pre zrážky zo mzdy pri výkone súdneho alebo exekučného rozhodnutia.

Zoznam použitej literatúry

[1] BÁNOCIOVÁ, A. (2011). Aplikácia daní SR v praxi. 1. vyd., Košice, Elfa, 193 s. ISBN 978-80-8086-2.2.

[2] BÁNOCIOVÁ, A. (2009). Dane v SR. Technická univerzita v Košiciach, Ekonomická fakulta, elfa, Košice, 214 s. ISBN 978-80-8086-117-9.3.

[3] BARANCOVÁ, H. SCHRONK, R. (2016). Pracovné právo. 3. vyd. Bratislava: Sprint 2. 532 s. ISBN: 978-80-89710-26-3.

[4] BURÁK, E. (2004). Daňové plánovanie a daňové výdavky po prijatí nového zákona. Bratislava: EPOS, 267 s. ISBN 80-8057-612-2.4.

[5] DOBŠOVIČ, D., (2019), Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále. 1/2020, Žilina, Poradca, ISSN 1337-060X.

[6] DOBŠOVIČ, D. (2017). Cestovné náhrady pri zahraničných pracovných cestách. In: Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále. Žilina: Poradca, 2017, roč.12, č. 7, s. 103. ISSN 1337-060x.

[7] FOLTÍNOVÁ, Ľ. – GAJDOVÁ, D. (2019) Benefits as a Tool to Keep Employees in Businesses: Benefity ako nástroj udržania zamestnancov v podniku. Aktuálne problémy podnikovej sféry 2019: zborník vedeckých prác z medzinárodnej vedeckej konferencie, 2019, Ráztočno Handlová, Slovensko. [elektronický zdroj]. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2019, s. 135-140. ISBN 978-80-225-4618-8.

[8] GÁL, T., PARAJKA, B. (2006) Ochrana a bezpečnosť informačných systémov pri spracúvaní osobných údajov pre potreby personálnej a mzdovej agendy v SR. *Mezinárodní Baťova doktorandská konference: recenzovaný sborník příspěvků*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. ISBN 80-7318-384-6.

[9] GAŠPÁROVÁ, E. (2017). Cestovné náhrady zamestnancov. In Účtovníctvo - audítorstvo -daňovníctvo: v teórii a praxi. č. 5, s. 15, ISSN 1335-2024.

[10] GAŠPÁROVÁ, E. (2017). Cestovné náhrady zamestnancov (2.časť). In: Účtovníctvo-audítorstvo-daňovníctvo: v teórii a praxi. Bratislava: Slovenská komora certifikovaných účtovníkov, roč. 25, č. 6, s. 11-18. ISSN 1335-2024.

[11] GÁŠPÁROVÁ E. (2020). Povinnosti zamestnávateľa voči zdravotnej poisťovni. In Personálny a mzdový poradca podnikateľa. roč. 25, č. 2-3, ISSN: 1335-1508

[12] GONTKOVIČOVÁ, B. (2018) Systémy poskytovania zamestnaneckých výhod: Systems of Employee Benefits Providing. *Riešené projekty - vedecké problémy: elektronický zborník príspevkov z vedeckého workshopu, Košice, 2.7.2018*. [elektronický zdroj]. Košice: Katedra obchodného podnikania PHF EU. s. 29-35. ISBN 978-80-225-4498-6.

[13] GRÚŇ, L. (2001). Dane včera, dnes a zajtra. Bratislava, Eurounion, 315 s. ISBN 80-88984-28-9.5.

[14] HARUMOVÁ, A., KUBÁTOVÁ, K. (2006). Dane podnikateľských subjektov. Žilina: Poradca podnikateľa. 296 s. ISBN 80-88931-55-X.6.

[15] HRTÁNEK, L. (2019) Rekreačné poukazy zamestnancov. aktuálna právna úprava. *Práce a mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca. 14(10), s. 3-6. ISSN 1337-060X.

[16] KRÁLIK, J., JAKUBIČ, D. (2004). Finančné právo. Bratislava, Veda, 725 s. ISBN 80-224-0904-2.7.

[17] KUBATOVÁ, K. (2006). Daňová teorie a politika. Aspi. Praha, 276 s. ISBN 978-80-73572-05-1.8.

[18] KUBINCOVÁ, S. (2009). Dane, poplatky, clo a ďalšie povinné platby. Zvolen: Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela, 328 s. ISBN 978-80-8093-911-6.9.

[19] KURIL, M. a kol. (2009). Základy pracovného práva. Bratislava: Merkury. 455 s. ISBN 978-80-89143-97-9.
[20] LÉNÁRTOVÁ, G. (2015). Daňové systémy. Vydavateľstvo Ekonóm, Bratislava, 297 s. ISBN 978-80-2254-029-2.10.
[21] MATLOVIČOVÁ, I. (2019) *MZDY PROFESIONÁLNE.* Bratislava: Wolters Kluwer. 573 s. ISBN 978-80-571-0006-5.
[22] MATLOVIČOVÁ, I. (2017). Daňové priznanie študentov a dôchodcov. *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca. s. 4. ISSN:1337-060X.
[23] MEDVEĎ, J., NEMEC, J., akol. (2007). Základy verejných financií. Bratislava, Sprint, 272 s. ISBN 80-89085-32-2.11.
[24] MELUCHOVÁ, J. – MATEÁŠOVÁ, M. (2019). Nová povinnosť zamestnávateľa - príspevok na rekreáciu a rekreačné poukazy. *Účtovníctvo - audítorstvo - daňovníctvo: v teórii a praxi*. [elektronický zdroj]. Bratislava: Slovenská komora certifikovaných účtovníkov. Roč. 27, s. 65-71. ISSN 1335-2024.
[25] MIČUDOVÁ, T. (2019) Príspevok na rekreáciu zamestnancov podľa Zákonníka práce a nariadenia GDPR. *Právo pre ROPO a obce v praxi: mesačník plný odborných informácií pre rozpočtové, príspevkové organizácie a obce*. Bratislava: Wolters Kluwer. Roč. 12(2), s. 7-10. ISSN 1337-7523.
[26] MIHÁL, Jozef.Zákonník práce (2020). 4. vyd. Bratislava : KO&KA, 2019. 220 s. ISBN978-80-99950-00-0.
[27] MIHÁL, J. - MOTYČKOVÁ, J. (2017). *ODVODY*. Bratislava: RELIA. 76 s.
[28] ISBN 978-80-972306-2-3.
[29] MINTÁL, J. (2020) Sociálny fond - tvorba a použitie. *Práce a Mzdy: bez chýb, pokút a penále*. Žilina: Poradca. Roč. 15(6), s. 24-27. ISSN 1337-060X.
[30] MINTÁL J. (2020). Stravovanie zamestnancov (1.). In *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále.* 2020, roč. 15, č. 3/2020, ISSN: 1337-060X
[31] PAKŠIOVÁ, R., KRŠEKOVÁ, M., KUBAŠČÍKOVÁ, Z. (2017) Zákonné poistné odvody. In Účtovníctvo -audítorstvo - daňovníctvo: v teórii a praxi. roč. 23, č. 2, s. 19-25, ISSN 1335-2024.
[32] PAKŠIOVÁ, R. (2017) Účtovanie odvodov u konateľov, spoločníkov, členov štatutárnych orgánov a iných orgánov poberajúcich odmenu za výkon funkcie. In Účtovný TIP: newsletter otázok, odpovedí a účtovných aktualít. roč. 14, č. 7, s. 2-4. ISSN 1336-5207.
[33] PAKŠIOVÁ, R. (2017) Verejné zdravotné poistenie a sociálne poistenie v roku 2017. In Účtovníctvo -audítorstvo -daňovníctvo: v teórii a praxi. roč. 25, č. 3, s. 2-11, ISSN 1335-2024.
[34] PORADCA, (2019). *DANE ODVODY MZDY bez chýb, pokút a penále.* Žilina: PORADCA. 51 s. ISBN 978-80-8162-070-6.
[35] PRČOVÁ, B. (2006). Daňová sústava pre obchodné akadémie. Bratislava, SPN,145 s. ISBN 80-10-00864-8.12.
[36] SCHULTZO-VÁ, A. a kol. (2015). *DAŇOVNÍCTVO daňová teória a politika. I*. Praha: WOLTERS KLUWER. 103 s. ISBN 978-80-7478-867-3.
[37] STEJSKAL, J. (2008). Daňová teorie a politika. Pardubice, 94 s. ISBN 978-80-7395-097-2.

Právna úprava:

- Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov.

- Zákon č. 601/2003 Z. z. o životnom minime v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 563/2009 Z. z. o správe daní (daňový poriadok) v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 513/1991 Z. z. Obchodný zákonník v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 233/1995 Z. z. o súdnych exekútoroch a exekučnej činnosti v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov.
- Zákon č. 650/2004 Z. z. o doplnkovom dôchodkovom sporení v znení neskorších predpisov.
- Nariadenie vlády SR č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia v znení neskorších predpisov.
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 632/2008 Z. z. o sumách základnej náhrady za používanie cestných motorových vozidiel pri pracovných cestách v znení neskorších predpisov.
- Opatrenie Ministerstva financií Slovenskej republiky č. 401/2012 Z. z., ktorým sa ustanovujú základné sadzby stravného v eurách alebo v cudzej mene pri zahraničných pracovných cestách v znení neskorších predpisov.
- Opatrenie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 309/2016 Z. z. o sumách stravného v znení neskorších predpisov.

MZDOVÁ EVIDENCIA

Zodpovedná redaktorka: Ing. Tatjana Karešová

Prvé vydanie, 2021

Náklad: 300 ks

Slovenská komora certifikovaných účtovníkov

Záhradnícka 95, 821 08 Bratislava

http://www.skcu.sk; e-mail: skcu@skcu.sk

ISBN 978-80-972525-8-8