



Softvér pre ľudí

KROS

olymp 1/2019

NEWS

Legislatíva | Zákony v praxi | Výpočet miezd

Úvodník



Gabriela Trpišová

Existujú zmeny, pre ktoré sa môžeme rozhodnúť a potom také, ktoré musíme prijať. Všetci sme už zažili situácie, keď sme sa ocitli na obidvoch stranách. Ako sme to zvládli? Boli to zmeny príjemné alebo zložité? Mohli sme ich ovplyvniť? Väčšina z nás by povedala, že vyrovnať sa s rozhodnutím, ktoré musíme prijať, je náročnejšie. A ten, kto má na výber, to má predsa len

o niečo ľahšie. Niekedy. Myslím si, že neexistuje jednoznačná odpoveď. Vždy záleží na okolnostiach.

Touto filozofickou témou som začala premiérové prvé číslo časopisu zámerne. Pred niekoľkými mesiacmi som totiž dôležité rozhodnutie urobila aj ja. Dostala som príležitosť šéfovať novému legislatívnemu časopisu KROS NEWS k ekonomickým programom. V živote som nič také nerobila, no pustila som sa do toho. Po niekoľkých rokoch na stoličke zákaznickej podpory prišiel čas na zmenu. Čo to v praxi znamená? Okrem toho, že stále vediem oddelenie podpory k ALFE plus a iKROSU, zabezpečujem call centrum alebo píšem články, riešim aj nové veci, napríklad obsahovú náplň časopisu KROS NEWS, korekcie článkov, spolupracujem na grafickej podobe a podobne. Rada by som Vám priniesla časopis so zaujímavým obsahom a priťažlivým vizuálom. Pravdepodobne viackrát pôjdem aj za hranice komfortnej zóny, no je to pre mňa veľká výzva a zodpovednosť zároveň. Budem sa tešiť, ak sa výsledok podarí a v časopise nájdete informácie a témy, ktoré Vám pomôžu pri práci a uľahčia Vám výpočet miezd.

Prečo KROS NEWS a čo je jeho cieľom? Predovšetkým budeme v časopise písať o legislatíve, o zmenách v zákonoch a ich dopade na mzdy a personalistiku. Ľudskou rečou Vám vysvetlíme, ako fungujú zákony, metodické usmernenia a pokyny v praxi. Pripravíme pre Vás postupy výpočtu miezd v OLYMPE a nebude chýbať ani legislatívna poradňa z oblasti Zákonníka práce. Už v prvom čísle sa dozvieme všetko o dohodároch, aké typy dohôd existujú, na čo nezabudnúť pri uzatváraní dohôd a aké máte povinnosti voči poisťovniam. Za zmienku stojí fakt, že okrem vážnych tém, nájdete v časopise aj časť venovanú relaxu. Viac Vám však ne prezradím. :-) Pustite sa do čítania a zistíte sami.

Čo dodať na záver. Paradoxom je, že kým ja som mala možnosť svoje rozhodnutie ovplyvniť, pokiaľ ide o zmeny v zákonoch, tie musíme prijať všetci, či už sú pozitívne alebo také, ktoré nám pripravia množstvo prekážok. Nemáme veľmi na výber. V KROS NEWS sa Vám však budeme snažiť všetko pekne vysvetliť a spoločne zvládneme akékoľvek zmeny v legislatíve alebo aj v programe.



03 Osobitosti dohôd z pohľadu Zákonníka práce

05 Práca na dohodu – na čo nezabudnúť

08 Odmeňovanie dohodárov

10 Aj nezamestnaní môžu pracovať. Ale len na dohodu

11 Dohodári: Otázky a odpovede

Osobitosti dohôd z pohľadu Zákonníka práce

Zákonník práce (ďalej ZP) umožňuje zamestnávateľom uzatvárať na príležitostné práce aj dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (§ 223 ods. 1 ZP). Podľa druhu a rozsahu práce si môžu vybrať z troch typov dohôd:

- dohoda o vykonaní práce (ďalej DVP),
- dohoda o pracovnej činnosti (ďalej DPČ),
- dohoda o brigádnickej práci študentov (ďalej DBPŠ).

Dohoda o vykonaní práce

Dohodu o vykonaní práce môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou za podmienok uvedených v § 226 ZP.

Kedy ju využiť?

Využíva sa na tie činnosti, ktoré sú vymedzené konkrétnym výsledkom, napr. oprava plotu, vymalovanie bytu, preklad textu do cudzieho jazyka...

Rozsah

Uzatvára sa na maximálne 350 hodín ročne. Ak by mal zamestnanec počas roka viacero DVP u jedného zamestnávateľa, hodiny sa spočítajú za všetky tieto DVP a sleduje sa celkových 350 hodín ročne.

Trvanie

Dohoda môže trvať najviac 12 mesiacov. Pokiaľ je zamestnávateľ s prácou dohodára spokojný, môže s ním uzatvoriť dohodu aj opakovane. Dôležité je po 12 mesiacoch dohodu ukončiť, dohodára odhlásiť zo Sociálnej a zdravotnej

poistovne a spísať novú dohodu a zamestnanca nanovo prihlásiť.

Vyplácanie odmeny

Odmena je splatná po dokončení práce. Zákon pripúšťa aj možnosť vzájomnej dohody, to znamená, že dohodár a zamestnávateľ sa dohodnú, že odmena bude vyplatená aj skôr, po vykonaní časti určitej časti práce.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Túto dohodu popisuje ZP v § 227 a v § 228. Jej uzatvorenie je možné iba medzi zamestnávateľom a študentom, ktorý má štatút žiaka strednej školy alebo štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia, ktorý nedovršil 26 rokov. V prípade, keď už dohoda trvá, študent môže na základe tohto pracovného vzťahu pracovať najdlhšie do konca roka, v ktorom dovŕši 26 rokov (v roku 2019 môžu mať poslednýkrát DBPŠ študenti narodení v roku 1993). Povinnou súčasťou tejto dohody je **potvrdenie o návšteve školy**.

Kedy ju využiť?

V prípade, ak ide o príležitostnú prácu vymedzenú druhom práce, napr. pomocné administratívne práce, výpomoc na letnej terase...

Rozsah

Študenti môžu vykonávať prácu najviac 20 hodín týždenne v priemere. Priemer sa sleduje za celé obdobie trvania dohody.

Trvanie

Môže trvať najviac 12 mesiacov. Aj tu platí, že študent môže prácu u zamestnávateľa vykonávať opakovane. Dôležité však je dodržať ročnú lehotu a po tejto dobe zamestnanca odhlásiť zo Sociálnej poisťovne a v prípade potreby opäť prihlásiť.

Vyplácanie odmeny

Odmena sa musí vyplatiť najneskôr do konca mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, kedy brigádnik prácu vykonal.



Dohoda o pracovnej činnosti

Pokiaľ sa zamestnávateľ rozhodne uzatvoriť s fyzickou osobou dohodu o pracovnej činnosti, je povinný rozvrhnúť prácu tak, aby splnil podmienky uvedené v § 228a ZP.

Kedy ju využiť?

Rovnako ako DBPŠ, aj DPČ sa využíva na tie práce, ktoré sú vymedzené druhom, napr. pomocné práce na predajni, výpomoc v kuchyni, upratovacie práce...

Rozsah

Dohodári môžu vykonávať prácu na DPČ v rozsahu najviac 10 hodín týždenne.

Trvanie

Môže trvať najviac 12 mesiacov. Po 12 mesiacoch musí zamestnávateľ dohodu ukončiť. V prípade potreby a záujmu je možné ju opäť uzatvoriť nanovo, ale zamestnávateľ dohodára musí znova prihlásiť a vystaviť mu novú dohodu.

Vyplácanie odmeny

Odmena sa musí vyplatiť najneskôr do konca mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, kedy dohodár prácu vykonal.

Na čo majú a na čo nemajú dohodári nárok

Na rozdiel od zamestnancov zamestnaných na hlavný pracovný pomer, títo zamestnanci nemajú nárok na dovolenku ani na príspevok na rekreáciu. Neprítomnosť v práci z dôvodu svadby, úmrtia rodinného príslušníka, narodenia dieťaťa, ošetrovania zamestnanca, sprevádzania rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia im síce zamestnávateľ automaticky ospravedlní, no nemajú nárok na náhradu ušlého zárobku. Všetky tieto situácie, počas ktorých má dohodár automaticky ospravedlnenú neprítomnosť v práci, sú uvedené v § 141 ods. 1 a ods. 2 písm. a) až g) ZP.

Novelou zákona o sociálnom poistení a novelou zákona o zdravotnom poistení sa od roku 2013 z dohôd platia odvody na sociálne a zdravotné poistenie. Kvôli tejto odvodovej záťaži, samotný dohodár a aj zamestnávateľ platia odvody nemocenského poistenia. V dôsledku toho má dohodár pri chorobe nárok na náhradu príjmu od zamestnávateľa a tiež nemocenskú dávku od Sociálnej poisťovne.

5 vecí o dohodách

Zákonník práce definuje pri dohodách tieto špecifiká:

1. Zamestnávateľ nemôže dohodárom nariadiť **prácu nadčas** ani sa s nimi dohodnúť na **pracovnej pohotovosti**.
2. Dohodári môžu pracovať najviac **12 hodín** denne (mladiství max. 8 hodín denne).
3. Zamestnávateľ musí viesť evidenciu uzatvorených dohôd v poradií, v akom boli uzatvorené.
4. Ak dohodár pracuje počas sviatku, patrí mu **dohodnutá odmena za prácu** a tiež príplatok za prácu vo sviatok najmenej vo výške 100 % minimálnej hodinovej mzdy. Ak by dohodár do práce vo sviatok neprišiel, resp. by nemal naplánovanú zmenu, na rozdiel od zamestnancov na HPP, nemá nárok na preplatenie sviatku ani náhradu mzdy za sviatok.
5. Dohodár môže vykonávať prácu najskôr od **dovŕšenia 15. roku**, ale zároveň musí mať **ukončenú povinnú školskú dochádzku**. Ak chce zamestnávateľ uzatvoriť prácu so zamestnancom, ktorý nemá 15 rokov alebo má 15 rokov, ale neskončil povinnú šk. dochádzku, môže vykonávať len tzv. ľahké práce. Sú to:
 - a) účinkovanie alebo spoluúčinkovanie na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
 - b) športových podujatiach,
 - c) alebo reklamné činnosti (§ 11 ods. 4 ZP).

Ak chce zamestnávateľ zamestnávať mladistvých dohodárov na vyššie uvedené práce, musí požiadať o povolenie príslušný inšpektorát práce, ktorý v spolupráci s orgánom verejného zdravotníctva určí podmienky výkonu tejto práce a počet hodín, ktoré bude môcť dohodár odrobiť.

Mgr. Marika Macejčíková



Práca na dohodu – na čo nezabudnúť

Plánujete v letnom období dočasne zamestnať brigádnika na sezónne práce alebo vykryť dovolenky, prípadne PNky zamestnancov? Prečítajte si, na čo treba myslieť a aké máte povinnosti pri uzatvorení dohody.

Dohoda musí byť na papieri

Dohoda musí byť uzatvorená písomne, v opačnom prípade je neplatná a zamestnávateľ sa dopúšťa nelegálneho zamestnávania, s pokutou od 2 000 do 200 000 eur. Podľa Zákonníka práce musí každá dohoda obsahovať povinné náležitosti. Zamestnávateľ je povinný vydať jedno vyhotovenie dohody zamestnancovi.

Pri **dohode o vykonaní práce** (ďalej DVP) je to **vymedzenie pracovnej úlohy**, ktorú má dohodár pre zamestnávateľa vykonať. Ďalej sa uvádza **dobu, dohodnutá odmena** za vykonanú prácu a **rozsah práce**, ak rozsah práce nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy. Zamestnávateľ musí uzatvoriť DVP najneskôr **deň pred začatím výkonu práce**.

Pri **dohode o pracovnej činnosti** (ďalej DPČ) a **dohode o brigádnickej práci študentov** (ďalej DBPŠ) sa v dohode definuje **dohodnutá práca, dohodnutá odmena** za vykonanú prácu, **rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa uzatvára**.

Pri DBPŠ je povinnou súčasťou dohody aj **potvrdenie štatútu študenta**, teda potvrdenie o návšteve školy. Štatút študenta sa nedokladuje, ak sa zamestná počas skončenia štúdia na strednej škole alebo od skončenia letného semestra na vysokej škole do konca októbra.

Sociálne poistenie

Všeobecne platí, že každá fyzická osoba, ktorá pracuje na dohodu, musí byť poistená na účely nemocenského poistenia, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti. Existuje však výnimka pre študentov a poberateľov starobných dôchodkov, predčasných starobných dôchodkov, invalidných dôchodkov, invalidných výsluhových dôchodkov a poberateľov výsluhových dôchodkov, ktorí dovŕšili dôchodkový vek.

Odvodová úľava

Pri uplatnení odvodovej úľavy študenti a dôchodcovia neplatia žiadne odvody na sociálne poistenie, ak ich mesačný príjem neprekročí 200 eur. Zamestnávateľ pri odvodovej výnimke bude zaťažovaný len minimálnym odvodom, a to na garančné a úrazové poistenie. V prípade, že majú vyšší príjem, zaplatia odvody len zo sumy, ktorá prevýši túto hranicu.

Kto?

Odvodovú úľavu si môže uplatniť študent pracujúci na DBPŠ alebo dôchodca na DVP alebo DPČ, ktorý preukáže zamestnávateľovi poberanie dôchodku rozhodnutím zo Sociálnej poisťovne.

Ako?

Na základe Oznámenia a čestného vyhlásenia k dohode si môže dohodár uplatniť odvodovú výnimku, ak preukáže, že si toto právo neuplatnil u iného zamestnávateľa.

Dokedy?

Oznámenie a čestné vyhlásenie musí dohodár podpísať a predložiť zamestnávateľovi najneskôr v deň vzniku dohody, ak si chce výnimku uplatniť hneď od vzniku dohody.

Prihlásenie do Sociálnej poisťovne

Zamestnávateľ prihlasuje dohodára do Sociálnej poisťovne zaslaním Registračného listu FO – typ prihláška s príslušným kódom zamestnanca. Podľa kódu sa rozlišuje, o aký typ dohody ide, či ide o pravidelný, alebo nepravidelný príjem a či si dohodár uplatňuje odvodovú úľavu.

Ako zamestnávateľ určí, či ide o pravidelný, alebo nepravidelný príjem?

- Ak zamestnávateľ vypláca odmenu dohodárovi každý mesiac, ide o pravidelný príjem.
- Ak sa odmena vypláca za dlhšie časové obdobie, ide o nepravidelný príjem.
- Ak dohoda trvá len v jednom mesiaci, automaticky ide o dohodu s nepravidelným príjmom.

Dokedy?

Prihlášku treba zaslať elektronicky najneskôr pred začatím výkonu činnosti zamestnanca.

V prihláške použije zamestnávateľ niektorý z kódov:

Pravidelný príjem	Bez odvodovej úľavy			S odvodovou úľavou		
	DVP	DPČ	DBPŠ	DVP	DPČ	DBPŠ
	3	5	7	33	55	9
Nepravidelný príjem	Bez odvodovej úľavy			S odvodovou úľavou		
	DVP	DPČ	DBPŠ	DVP	DPČ	DBPŠ
	4	6	8	44	66	10

Zdravotné poistenie dohodárov

Z príjmu na DVP a DPČ sa platí zdravotné poistenie. Naopak, DBPŠ a dohodári dôchodcovia zdravotné poistenie neplatia. Podľa §10b ods. 1 písm. a zákona o zdravotnom poistení sa tieto osoby nepovažujú za zamestnancov a zamestnávateľ ich ani neprihlasuje. Dohodár dôchodca preukazuje poberanie dôchodku rozhodnutím zo Sociálnej poisťovne.

Ak je dohodár na DVP alebo DPČ osobou so zdravotným postihnutím, on aj jeho zamestnávateľ platia odvody do zdravotnej poisťovne v polovičnej výške. Dohodár musí zamestnávateľovi túto skutočnosť preukázať predložením preukazu občana so ZŤP.

Prihlásenie do zdravotnej poisťovne

Dohodára pracujúceho na DVP alebo DPČ zamestnávateľ prihlasuje do zdravotnej poisťovne zaslaním Oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného s kódom 2D.

Dokedy?

Lehota pre prihlásenie je 8 pracovných dní od vzniku dohody.

Ak zamestnávateľ prihlasuje dohodára len na dni, ktoré reálne odpracoval, tak stačí, ak zašle oznámenie do konca nasledujúceho mesiaca. Odpracované dni vykazuje vždy kódom 2D Z (Z ako začiatok) a 2D K (K ako koniec).

Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniiteľnej časti a daňového bonusu

Dohodár môže podať do konca mesiaca, v ktorom nastúpil do zamestnania, alebo v priebehu roka písomné vyhlásenie o tom, že si uplatňuje nezdaniiteľnú časť základu dane (ďalej NČZD). Rovnakým spôsobom si uplatňuje aj nárok na daňový bonus, pričom túto skutočnosť vyznačí vo vyhlásení.

Na NČZD nemá nárok daňovník, ktorý je na začiatku zdaňovacieho obdobia poberateľom dôchodku (starobného dôchodku, vyrovnávacieho príplatku, predčasného starobného dôchodku, starobného dôchodkového sporenia, výsluhového dôchodku alebo ak bol poberateľom dôchodku zo zahraničného povinného poistenia rovnakého druhu).

BOZP a ochrana osobných údajov

Zamestnávateľ má oboznámiť dohodára so zásadami bezpečnej práce a ochrany zdravia pri práci, pričom jeho znalosti by mal aj preveriť, napr. písomným testom. Dohodár má taktiež nárok na osobné ochranné pracovné prostriedky.

Zamestnávateľ má povinnosť informovať aj o spracovávaní osobných údajov. Zákon formu neurčuje, a tak je na zamestnávateľovi, či informuje zamestnanca pri uzatváraní dohody, alebo uvedie informácie do samotnej dohody.

Na čo nezabudnúť pri vzniku dohody

- Uzavrieť písomnú dohodu
- Overiť u dohodára študenta alebo dôchodcu, či chce uplatniť výnimku z dôchodkového poistenia
- Poslať registračný list FO – prihlášku do Sociálnej poisťovne
- Poslať prihlášku do zdravotnej poisťovne
- Overiť u dohodára, či chce podpísať Vyhlásenie na uplatnenie NČZD
- Oboznámiť s BOZP
- Oboznámiť so spracúvaním osobných údajov

TIP pre mzďárku: Olymp vám pri vzniku dohody pomôže vypracovať všetky potrebné dokumenty. Využite skúpinu zostáv – vznik dohody a vytlačte si ich všetky naraz.

Povinnosti pri zániku dohody

Zánik dohody predstavuje pre zamestnávateľov administratívne práce naviac. Na akých 5 vecí sa zamerať, keď sa lúčite s dohodárom?

Ukončenie dohody

DVP končí splnením úlohy, ktorá bola v dohode zjednaná v stanovenom termíne.

Dohoda môže skončiť aj skôr, **dohodou** medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo **odstúpením**.

Odstúpenie je ďalší spôsob ukončenia dohody. Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi od dohody odstúpiť, ak dohodár nesplnil úlohu v dohodnutom termíne. Pre zamestnávateľa je teda kľúčové jasne definovať úlohu, ktorú má dohodár vykonať do určitého termínu. V opačnom prípade sa ťažko preukazuje nesplnenie úlohy.

Rovnako môže od dohody odstúpiť aj samotný dohodár, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ neutvoril dohodnuté pracovné podmienky.

DPČ a DBPŠ končí uplynutím doby, na ktorú bola zjednaná. Obe dohody je možné skončiť **dohodou** účastníkov k dohodnutému dňu, výpoveďou a aj okamžitým skončením.

Pri skončení dohody výpoveďou musí byť písomná **výpoveď** doručená druhej strane, kde nemusí byť uvedený dôvod. Dohoda skončí uplynutím 15-dennej výpovednej doby, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Zamestnávateľ si môže v dohode dohodnúť aj **okamžité skončenie dohody**. Avšak to len pre prípady, pre ktoré je možné aj pracovný pomer okamžite ukončiť (napr. závažné porušenie pracovnej disciplíny).

Potvrdenie o vykonávaných zrážkach zo mzdy

Zamestnávateľ je povinný vydať dohodárovi pri skončení dohody potvrdenie o tom, či sa z jeho odmeny vykonávajú zrážky, v čí prospech, v akej výške a v akom poradí je pohľadávka, pre ktorú sa majú zrážky ďalej vykonávať.

Odhlásenie zo Sociálnej poisťovne

Pri skončení dohody je potrebné dohodára odhlásiť zaslaním registračného listu – typ odhláška s príslušným kódom zamestnanca, podobne ako pri prihláškach.

Do kedy?

Zamestnávateľ odhlasuje dohodára do 8 dní od skončenia dohody.

Odhlásenie zo zdravotnej poisťovne

Ak ide o dohodára, ktorý bol prihlásený od začiatku trvania dohody, zamestnávateľ oznámi zmenu s kódom 2D K (K ako koniec) k poslednému dňu trvania dohody.

Dokedy?

Túto zmenu nahlasuje do 8 pracovných dní od skončenia dohody.

Pozor: ak zamestnávateľ prihlasoval a odhlasoval dohodára na konkrétne dni, tak pri ukončení dohody neposiela samostatnú odhlášku.

Evidenčný list dôchodkového poistenia

Podľa zákona o sociálnom poistení je zamestnávateľ povinný viesť o svojich zamestnancoch evidenciu na účely sociálneho poistenia. Táto evidencia sa týka aj dohodárov, ak boli počas trvania dohody dôchodkovo poistení. Po skončení dohody zamestnávateľ zašle Sociálnej poisťovni údaje z tejto evidencie vo forme Evidenčného listu dôchodkového poistenia (ďalej len ELDP). ELDP sa zasiela v elektronickej podobe.

Dokedy?

ELDP je potrebné odoslať do výplatného termínu za kalendárny mesiac, v ktorom dohoda končí.

Pozor: ak mal dohodár počas celého trvania dohody uplatnenú odvodovú úľavu a jeho príjem nepresiahol 200 eur, tak zamestnávateľ ELDP neposiela.

Kontrolný zoznam pri zániku dohody

- Potvrdenie o vykonávaných zrážkach zo mzdy
- Poslať RLFO – odhlášku do Sociálnej poisťovne
- Poslať ELDP do Sociálnej poisťovne
- Odhlásiť dohodára zo zdravotnej poisťovne, ak ešte nie je odhlásený

TIP pre mzdárku: Pri zániku dohody vám Olymp pomôže skupinou zostáv – zánik dohody. Všetky potrebné dokumenty vytlačíte na jeden klik.

Ing. Zuzana Šeligová



Odmeňovanie dohodárov

Aj na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa vzťahuje ustanovenie § 119 ods. 1 Zákonníka práce (ďalej ZP), z ktorého vyplýva, že odmena dohodára nesmie byť nižšia ako minimálna mzda. Minimálne mzdové nároky sa však na dohodárov nevzťahujú. Zamestnávateľ pri nich nesleduje stupne náročnosti práce. Vzťahuje sa na nich iba základná minimálna mzda (2 989 €/hod. pre rok 2019).

Príplatky za sviatok, víkend a prácu v noci

V roku 2018 priniesla novela Zákonníka práce zmenu, podľa ktorej sa príplatky za víkendy alebo nočné vzťahujú aj na ľudí pracujúcich na dohodu. Ak teda dohodár odpracuje sviatok, sobotu, nedeľu alebo pracuje v noci, musí mu zamestnávateľ vyplatiť okrem dohodnutej odmeny aj tieto príplatky:

- mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu, najmenej v sume 50 % minimálnej mzdy za hodinu, §122a ods. 1 až 3,
- mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu, najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy za hodinu, §122b ods. 1 až 3,
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, najmenej v sume 40 % minimálnej mzdy za hodinu, §123 ods. 1 a 2,
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, najmenej 20 % minimálnej mzdy za hodinu, § 124,
- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, najmenej v sume 100 % minimálnej mzdy za hodinu, § 223 ods. 2.

Ako nastaviť odmeňovanie v programe OLYMP

V programe OLYMP sú vytvorené samostatné zložky mzdy pre každý typ dohody:

- ZM_58 dohoda o pracovnej činnosti
- ZM_60 dohoda o vykonaní práce
- ZM_75 dohoda o brigádnickej práci študenta.

Pravidelný a nepravidelný príjem dohodára

Rozsah práce, ako aj spôsob splatnosti odmeny závisí od typu dohody, ktorú má zamestnávateľ uzatvorenú s fyzickou osobou. V zásade podľa splatnosti odmeny môžeme dohodárov rozdeliť na dve skupiny, a to dohodárov s pravidelným príjmom a dohodárov s nepravidelným príjmom.

Zákonník práce v § 228 ods. 3 a v § 228a ods. 4 ukladá zamestnávateľom každú odmenu za prácu vykonanú na základe **Dohody o brigádnickej práci študentov** (ďalej len DBPŠ) a **Dohody o pracovnej činnosti** (ďalej len DPČ) vyplatiť najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala.

§ 226 ods. 4 určuje, že pri Dohode o vykonaní práce (ďalej len DVP) je odmena za vykonanú prácu splatná po dokončení a odovzdaní práce. Môže sa dohodnúť, že časť odmeny sa vyplatí po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy.

Dohody, pri ktorých po vykonaní práce zamestnávateľ vyplatí dohodárovi odmenu najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca, sa považujú za dohody s PP. Ak je v dohode určená iná ako mesačná splatnosť, ide o NP. Dohoda uzatvorená tak, že začína a končí v rámci toho istého mesiaca, sa považuje za dohodu s NP.

Príklad 1: Zamestnanec pracuje na DVP od 1. 4. 2019 do 31. 10. 2019. Odmena 290 € bude vyplatená jednorazovo v októbri po odovzdaní vykonanej práce. Dohoda sa uzatvorí na nepravidelný príjem z dôvodu vyplatenia odmeny až po odovzdaní vykonanej práce.

Príklad 2: Zamestnanec uzatvorí DPČ od 8. 7. 2019 do 21. 8. 2019. Dohoda bude uzatvorená na pravidelný príjem, pretože odmena za vykonanú prácu bude vyplatená samostatne aj za júl aj za august.

V programe OLYMP označujete spôsob príjmu už pri založení dohody na karte Pracovné pomery.

Odvody do SP pri dohodách s pravidelným príjmom

Pri dohodách s pravidelným príjmom sa na zamestnanca aj zamestnávateľa vzťahuje povinné poistenie v nezamestnanosti, nemocenské a dôchodkové poistenie. Zamestnávateľ okrem toho odvádza aj úrazové a garančné poistenie a rezervný fond solidarity.

Poistné sa vykazuje na Mesačnom výkaze poistného a príspevkov. Ak dohodár v danom mesiaci nepracuje, uvedie sa na mesačnom výkaze s nulovým vymeriavacím základom.

Odvody do SP pri dohodách s nepravidelným príjmom

Pri nepravidelnom príjme zamestnanec odvádza iba dôchodkové poistenie. Zamestnávateľ odvádza odvod na dôchodkové, úrazové a garančné poistenie a rezervný fond solidarity.

Pri dohodároch uzatvorených na NP sa odvody na sociálne poistenie vypočítajú v zmysle legislatívy až v mesiaci, kedy dohoda končí. Celkový vyplatený príjem sa najskôr spočíta a následne sa rozpočíta na jednotlivé kalendárne mesiace poistenia, čiže trvania dohody, s prihliadnutím na maximálny vymeriavací základ. Vymeriavacím základom je priemerný mesačný príjem vyplatený za celé obdobie trvania dohody. Odvody sa následne vykážu na Výkaze poistného a príspevkov.

Zdravotné poistenie

Žiak alebo študent s uzatvorenou DBPŠ a poberateľ dôchodku (starobného, predčasného starobného, invalidného, invalidného výsluhového a výsluhového pri dovŕšení dôchodkového veku) s uzatvorenou DVP a DPČ sa neprihlasuje do zdravotnej poisťovne. Z takého príjmu neodvádza poistné na zdravotné poistenie ani dohodár, ani zamestnávateľ. Toto platí aj pre PP aj pre NP.

Ak má poberateľ predčasného starobného dôchodku pozastavené poberanie dôchodku, prihlasuje sa na zdravotné poistenie a poistné z uzatvorenej DPČ alebo DVP sa odvádza aj za zamestnanca a aj za zamestnávateľa.



Výnimka z dôchodkového poistenia

Podľa zákona o č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení § 227a si každý žiak alebo študent, ktorý má so zamestnávateľom uzatvorenú DBPŠ, a od 1. 7. 2018 aj poberateľ dôchodku (starobného, predčasného starobného, invalidného, invalidného výsluhového a výsluhového pri dovŕšení dôchodkového veku), s uzatvorenou DVP a DPČ, môže určiť 1 dohodu v mesiaci, na ktorú si uplatní úľavu z dôchodkového poistenia (starobné a invalidné poistenie).

Pri príjme do 200 € odvádza zamestnávateľ iba odvod na úrazové a garančné poistenie, dohodár neodvádza žiadne odvody. Pri prekročení 200 € zaplatia odvody aj dohodár aj zamestnávateľ a len zo sumy, ktorá prevyší túto hranicu. V programe OLYMP môžete označiť uplatnenie výnimky z dôchodkového poistenia dvomi spôsobmi:

1. uplatnenie výnimky od začiatku trvania dohody – označíte pri vytváraní dohody v Personalistike na karte na Pracovné pomery,

pričom sa táto informácia prenesie aj na kartu Mzdové údaje do časti Odvodové úľavy.

2. uplatnenie výnimky v priebehu trvania dohody – označíte na karte Mzdové údaje v časti Odvodové úľavy, v mesiaci, od ktorého sa má výnimka začať uplatňovať.

Mgr. Veronika Magátová

Aj nezamestnaní môžu pracovať. Ale len na dohodu

Privyrobiť na dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti si môže aj nezamestnaná osoba, zaradená do evidencie uchádzačov o zamestnanie (ďalej len uchádzač o zamestnanie). Aby počas práce nebola z evidencie vyradená, musia byť dodržané podmienky, ktoré ukladá zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti.

Povolená je len práca vo vymedzenom rozsahu

Uchádzač o zamestnanie môže na dohodu pracovať maximálne **40 kalendárnych dní v roku**. Pozor si však treba dať na to, že nejde o skutočne odpracované dni, ale obdobie, na ktoré je dohoda uzatvorená. Limit platí v úhrne pre všetky dohody za rok spolu.

Ak je dohoda uzatvorená na dlhšie obdobie, úrad práce vyradí uchádzača o zamestnanie z evidencie dňom, ktorým presiahne ročný 40-dňový limit.

Príklad: Firma uzatvorí s uchádzačom o zamestnanie dohodu o pracovnej činnosti na obdobie od 1. 5. 2019 do 31. 5. 2019. Dohodár bude pracovať len v piatky.

Hoci v období od 1. 5. do 31. 5. reálne odpracuje len 5 dní, trvanie dohody predstavuje 31 kalendárnych dní. Ak uchádzač o zamestnanie nechce byť z evidencie vyradený, do konca roka 2019 môže uzatvoriť už len takú dohodu/y, ktorých trvanie od – do spolu nepresiahne 9 kalendárnych dní.

Súbeh dohôd nie je možný

Uchádzač o zamestnanie nesmie mať uzatvorených viac dohôd súčasne. Platí to aj pre dohody uzatvorené v rovnakom čase u iného zamestnávateľa. Reťazenie dohôd v rámci roka je povolené, obdobie ich trvania sa ale nemôže prekryvať. Pred uzatvorením novej dohody je potrebné pôvodnú dohodu vždy ukončiť.

Výška odmeny

Mesačný zárobok uchádzača o zamestnanie v hrubom nesmie presiahnuť sumu životného minima, platnú k prvému dňu mesiaca, za ktorý sa preukazuje. V súčasnosti ide o sumu 205,07 €. Povolená výška odmeny sa alikvotne neznižuje, t. j. aj keby bola dohoda uzatvorená len na 1 deň v mesiaci, môžete poskytnúť odmenu v plnej výške.

Obmedzenie v podobe zamestnávateľa

Dohoda nesmie byť uzatvorená u zamestnávateľa, u ktorého bol uchádzač bezprostredne pred zaradením do evidencie v pracovnom pomere. Tiež nemôže ísť o zamestnávateľa, ktorý v predchádzajúcich šiestich mesiacoch odmietol prijať uchádzača do zamestnania sprostredkovaného úradom.

Ak by uchádzač o zamestnanie uzatvoril dohodu s takýmto zamestnávateľom, úrad práce ho vyradí z evidencie dňom vzniku dohody.

Úradu práce treba predložiť kópiu dohody

Uchádzač o zamestnanie má povinnosť predložiť úradu práce kópiu dohody, a to najneskôr deň pred začatím plynutia doby, na ktorú bola uzatvorená. Kópiu dohody je povinný predložiť aj v prípade, ak má dohodu uzatvorenú už v čase podania žiadosti o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

Evidencia na úrade práce je predovšetkým v záujme dohodára. Dbajte o to, aby nebola porušená niektorá z vyššie spomenutých podmienok, by mal preto v prvom rade dohodár, nie zamestnávateľ. Ako riešenie sa javí aj spôsob uzatvárať dohodu len na konkrétne pracovné dni. Tento postup je ale administratívne náročnejší a nemusí vyhovovať každému zamestnávateľovi.

Ing. Júlia Kyselová

Dohodári: otázky a odpovede

Hmotná zodpovednosť dohodára

Naša firma v lete prevádzkuje zmrzlináreň na kúpalisku. Na predaj zmrzliny prijímame brigádnikov – študentov. Súčasťou ich práce je aj obsluha registračnej pokladne. Môžeme s nimi podpísať dohodu o hmotnej zodpovednosti?

Zákonník práce upravuje dohodu o hmotnej zodpovednosti v § 182-184. Význam dohody o hmotnej zodpovednosti pre zamestnávateľa spočíva v tom, že v prípade zistenia schodku, napr. na hotovosti v pokladni, je zodpovednosť na zamestnancovi. Zamestnanec sa zbaví zodpovednosti, len ak preukáže, že schodok celkom alebo sčasti nezavinil.

Dohoda o hmotnej zodpovednosti môže byť uzavretá aj so zamestnancami pracujúcimi na dohody (DPČ, DVP, DBPŠ). Je nutné však podotknúť, že podmienkou na uzavretie tejto dohody je, aby zamestnanec dovŕšil vek 18 rokov.

Ak zamestnávateľ prijme študenta mladšieho než 18 rokov, nemôže s ním podpísať dohodu o hmotnej zodpovednosti. Vyplýva to z § 11 ods. 3 Zákonníka práce.

Uzavretie dohody o brigádnickej práci študenta – maturanta

Chceli by sme uzavrieť DBPŠ so študentom, ktorý zmaturoval v máji a pokračuje od septembra v štúdiu na VŠ. Potvrdenie o návšteve školy dostane až pri zápise na VŠ. Môžeme ho zamestnať na DBPŠ, aj keď nemáme od neho potvrdenie o návšteve školy?

Podľa Zákonníka práce je neoddeliteľnou súčasťou dohody potvrdenie o návšteve školy žiaka strednej školy alebo študenta dennej formy vysokoškolského štúdia. Podľa zákona sa v období od skončenia štúdia na strednej škole

alebo skončenia letného semestra na vysokej škole, najneskôr do októbra toho istého roka, potvrdenie štatútu študenta pri uzatváraní dohody nevyžaduje.

Vyššie uvedené platí za predpokladu, že študent bude aj v ďalšom školskom roku pokračovať v príprave na povolenie štúdiom.

V uvedenom prípade môže zamestnávateľ uzavrieť so študentom DBPŠ, aj keď nemá k dispozícii potvrdenie o návšteve školy. Stačí, ak študent potvrdenie doloží zamestnávateľovi najneskôr v októbri.

Dohoda s osobou na materskej dovolenke

Chceme prijať na dohodu osobu, ktorá je na materskej dovolenke. Aké odvody budeme ako zamestnávateľ platiť na sociálne a zdravotné poistenie?

Ak osobe počas poberania materskej dávky vznikne nový právny vzťah, v tomto konkrétnom prípade dohoda, zamestnávateľ aj zamestnanec majú vylúčenú povinnosť z platenia poistného do Sociálnej poisťovne. Podľa § 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení zamestnanec a ani jeho zamestnávateľ nie sú povinní platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti v období, počas ktorého sa zamestnancovi poskytuje materské.

Zamestnávateľ platí poistné len na úrazové poistenie z celého vymeriavacieho základu.

Pri zdravotnom poistení nie je vylúčená povinnosť, a tak zamestnanec aj zamestnávateľ platia zo zúčtovaného príjmu zdravotné poistenie v plnej výške.

Ing. Zuzana Šeligová

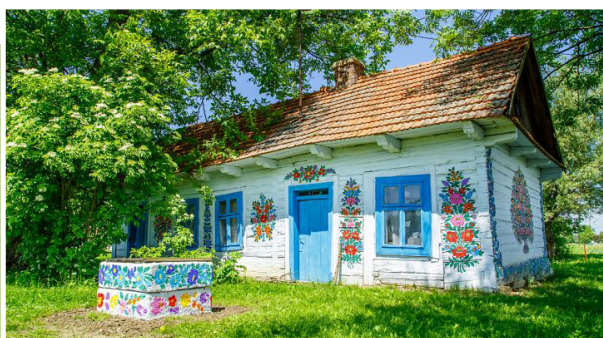
Päť zaujímavých miest, o ktorých ste doteraz možno nepočuli

Patríte k nadšencom cestovania a máte chuť vidieť niečo netradičné? Nielen Slovensko, ale aj naše susedné krajiny ponúkajú miesta, ktoré rozhodne stoja za návštevu. Vydajte sa s nami za hranice všednosti a objavte krásy prírody, historických pamiatok či umenia.



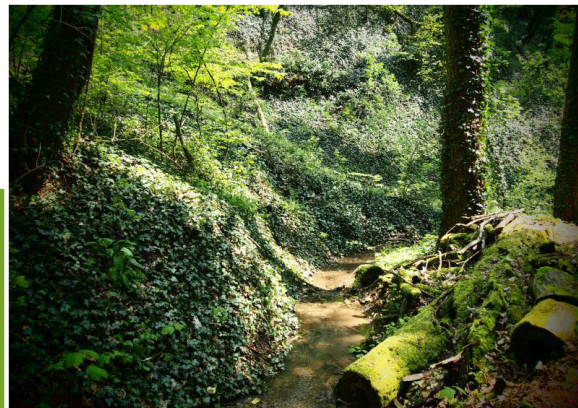
Múzeum ľudovej architektúry, Ukrajina

Skanzen v Užhorode, neďaleko hraníc Slovenska a Ukrajiny, je pravdepodobne najzaujímavejšou turistickou atrakciou v okolí. Nádherná príroda, očarujúce domy a unikátny drevený kostol sú originálnym skvostom v celej Zakarpatskej oblasti. V blízkosti múzea sa nachádza Užhorodský hrad a milovníkom histórie odporúčame zísť pár kilometrov ďalej, na hradnú zrúcaninu Nevycke (Nevytsky Castle).



Maľovaná dedina Zalipie, Poľsko

Malá starobylá dedina Zalipie patrí medzi najfarebnejšie miesta v Poľsku. Je známa svojou jedinečnou tradíciou, maľovanými drevenicami s kvetinovým motívom. No nie sú to len domy, ktoré vynikajú typickou výzdobou. Maľované je takmer všetko – stromy, studne, stodoly, steny, nábytok. Ak chcete zažiť atmosféru pravého poľského folklóru, toto miesto sa oplatí navštíviť.



Haluzická tiesňava, Slovensko

Malý prales, tak mnohí nazývajú snád' najdivokejšiu tiesňavu na Slovensku. Toto nezvyčajné miesto je vyhľadávané pre svoju harmonickú atmosféru a prírodné bohatstvo. Haluzický potok tu vytvára malé kaskády a spolu s bujnou vegetáciou a romantickou zrúcaninou je ideálnym miestom na strávenie pekného slnečného dňa v prírode.



Údolie Wachau, Rakúsko

Známa rakúska vinárska oblasť láka svojich návštevníkov na krásne prírodné scenérie. Srdcom údolia Wachau je Dürnstein, starobylé mestečko na brehu Dunaja. Jeho dominantou je kláštor, ktorého modrá veža je najfotografovanejším objektom údolia a ponúka nezabudnuteľný výhľad na celé okolie.

Hrad Bouzov, Česká republika

Romantický hrad Bouzov je pýchou Olomouckého kraja. Prilahuje mnohých turistov a filmárov nielen svojou rozprávkovou stavbou, ale tiež nádhernou prírodou. Veď kto by nepoznal nezabudnuteľnú Arabelu či princeznú Fantaghiró? Je to práve Bouzov, ktorý dotvára scénu týchto slávnych rozprávok. Návšteva hradu vo vás zanechá hlboký dojem, ale aj veľa príjemných spomienok.



KROS NEWS

Copyright © 2019 KROS a. s.

041/707 10 10
kros@kros.sk
www.kros.sk

Šéfredaktorka
Gabriela Trpišová

Redaktorky
Mgr. Marika Macejíková, Mgr. Veronika Magátová,
Ing. Zuzana Šeligová, Ing. Júlia Kyselová

Odborná korektúra
Gabriela Trpišová

Jazyková korektúra
M KREO

Grafická úprava
M KREO