



26 – 27. 10.
2022

Prax verzus mzdová legislatíva 2022

Legislatívna TOUR 2022/23

KROS Academy

Program Legislatívnej TOUR

1. Deň 26. 10. 2022

8:30 – 9:00 Registrácia a ranná káva

9:00 – 11:45 Daňový bonus v praxi

Daňový bonus od 1. 7. 2022 a do 30. 6. 2022
 Dotácia na stravu
 Základné pojmy a preukazovanie nároku na daňový bonus
 Príklady vzniku nároku na daňový bonus
 Príklady výpočtu daňového bonusu
 Daňový bonus v OLYMPE
 Daňový bonus od 1. 1. 2023

11:45 – 12:30 Obed

12:30 – 14:00 Elektronická PN a zmeny v sociálnom poistení

Papierová PN
 Elektronická PN od 1. 6. 2022
 Elektronický účet poistenca
 Najčastejšie otázky k ePN
 Oznamovacie povinnosti do ZP a SP
 PN v špecifických prípadoch
 Ostatné zmeny v sociálnom poistení od 1. 6. 2022

2. Deň 27. 10. 2022

8:30 – 9:00 Registrácia a ranná káva

9:00 – 11:45 Novela Zákonníka práce od 1. 11. 2022

Otcovská dovolenka
 Obsah pracovnej zmluvy a písomná informácia
 Zmeny v dohodách o prácach mimo pracovného pomeru
 Ďalšie zmeny v Zákonníku práce od 1. 11. 2022

11:45 – 12:30 Obed

12:30 – 14:00 Najčastejšie otázky k príspevkom na stravovanie

Nová výška príspevkov zamestnávateľa na stravovanie
 Finančný príspevok na stravovanie verzus stravné lístky
 Príspevky na stravovanie v OLYMPE
 Tipy v programe pri zmene výšky príspevku na stravovanie
 Najčastejšie otázky mzdových účtovníkov k príspevkom na stravovanie

Obsah

1 Daňový bonus v praxi	4
1. 1 Daňový bonus na dieťa od 1. 7. 2022	4
1. 2 Dotácia na stravu od 1. 7. 2022	8
1. 3 Daňový bonus na dieťa do 30. 6. 2022	10
1. 4 Dotácia na stravu do 30. 6. 2022	12
1. 5 Základné pojmy z legislatívy	13
1. 6 Praktické príklady vzniku nároku na daňový bonus	15
1. 7 Preukazovanie nároku na daňový bonus	17
1. 7 Praktické príklady výpočtu daňového bonusu od 1. 7. do 31. 12. 2022	20
1. 8 Daňový bonus na dieťa v programe OLYMP	25
1. 9 Daňový bonus na dieťa od 1. 1. 2023	35
2 Elektronická PN a zmeny v sociálnom poistení	37
2. 1 Papierová dočasná pracovná neschopnosť	37
2. 2 Elektronická dočasná pracovná neschopnosť od 1. 6. 2022	38
2. 3 Elektronický účet poistenca	49
2. 4 Najčastejšie otázky k ePN	55
2. 5 Oznamovacie povinnosti do ZP a SP	56
2. 6 Práceschopnosť v špecifických prípadoch	59
2. 7 Ostatné zmeny v zákone o sociálnom poistení od 1. 6. 2022	60
3 Novela Zákonníka práce od 1. 11. 2022	69
3. 1 Otcovská dovolenka	69
3. 2 Obsah pracovnej zmluvy a písomná informácia	85
3. 3 Zmeny v dohodách o prácach mimo pracovného pomeru	89
3. 4 Ďalšie zmeny v Zákonníku práce	92
4 Najčastejšie otázky k príspevkom na stravovanie	99
4. 1 Pripravované zmeny vo výške stravného	99
4. 2 Oslobodenie od dane	100
4. 3 Finančný príspevok, stravné lístky či teplé jedlo	101
4. 4 Najčastejšie otázky k príspevkom na stravovanie	102
4. 5 Zložky mzdy a zrážky v programe OLYMP	105
4. 6 Ako si vyplácanie finančného príspevku na stravu zjednodušiť?	107
4. 7 Vysporiadanie rozdielu pri zvýšení finančného príspevku na stravovanie	111
4. 8 Novinky pri zabezpečení stravovania	114

1 Daňový bonus v praxi

1. 1 Daňový bonus na dieťa od 1. 7. 2022



§ 52zzn ods. 3 zákona o dani z príjmov

Daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 5 alebo § 6 ods. 1 a 2, si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom, pričom prechodný pobyt dieťaťa mimo domácnosti nemá vplyv na uplatnenie tohto daňového bonusu. Suma daňového bonusu, o ktorú sa znižuje daň, je

a) 40 eur mesačne, ak vyživované dieťa **dovršilo 15 rokov veku**, alebo

b) 70 eur mesačne, ak vyživované dieťa **nedovršilo 15 rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov veku; to neplatí, ak sa na vyživované dieťa poskytuje dotácia na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa podľa osobitného predpisu.

Schválením zákona o financovaní voľného času dieťaťa sa v Čl. II **novelizoval zákon o dani z príjmov** č. 595/2003 Z. z. a to s účinnosťou **od 1. júla 2022 a od 1. januára 2023**.

S účinnosťou **od 1. júla 2022** sa zmenila suma daňového bonusu na dieťa a tiež podmienky pre jeho uplatnenie. Cieľom právnej úpravy bolo nielen zvýšiť sumu daňového bonusu, ale tiež rozšíriť cieľovú skupinu daňovníkov uplatňujúcich si nárok na daňový bonus na dieťa aj na tých, ktorých zdaniteľný príjem zo zamestnania za zdaňovacie obdobie nedosahuje aspoň 6-násobok sumy minimálnej mzdy (za rok 2022 je to 3 876 eur).

Z pôvodných troch vekových kategórií detí je suma **daňového bonusu od 1. júla 2022** určená už iba pre **dve vekové kategórie**.

Daňový bonus, na vyživované **dieťa vo veku od 0 do 15 rokov** (vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov), sa zvýšil z pôvodných 43,60 eura (resp. 47,14 eura) na **70 eur**.

Daňový bonus, na vyživované dieťa **po dovŕšení 15 rokov veku** (15 až 25 rokov, ak sa považuje za vyživované dieťa), sa zvýšil z pôvodných 23,57 eura na **40 eur**. DB sa uplatní prvýkrát za mesiac, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 15 rokov a poslednýkrát za mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 25 rokov, ak sa považuje za nezaopatrené dieťa.

Daňový bonus na dieťa od 1. 7. 2022	
6 – 15 rokov (vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov)	70 eur
15 – 25 rokov (ak sa považuje za nezaopatrené dieťa, vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 25 rokov)	40 eur



§ 52zzn ods. 1 a ods. 2 zákona o dani z príjmov

(1) Pri uplatňovaní daňového bonusu od 1. júla 2022 do 31. decembra 2022 postupuje daňovník spôsobom podľa odsekov 2 až 14, ak nie je vyšší nárok na daňový bonus vypočítaný spôsobom podľa § 33 v znení účinnom do 30. júna 2022.

(2) Pri priznaní daňového bonusu za kalendárne mesiace júl 2022 až december 2022 zamestnávateľ postupuje spôsobom podľa odseku 1 a § 35 ods. 5 prvej vety v znení účinnom od 1. júla 2022, ak nie je vyšší nárok na daňový bonus vypočítaný spôsobom podľa § 33, § 35 ods. 5 a 7 a § 36 ods. 5 v znení účinnom do 30. júna 2022.

Od 1. júla 2022 do 31. decembra 2022 platí prechodné ustanovenie, podľa ktorého sa zamestnancovi **uplatní daňový bonus** na dieťa podľa **pravidiel** platných **do 30. júna 2022** v prípade, ak je to pre zamestnanca **výhodnejšie**.

Zamestnávateľ pri priznaní daňového bonusu za mesiace júl až december 2022 postupuje tak, aby **zamestnancovi priznal vyšší nárok na daňový bonus**, ktorý určí spôsobom podľa legislatívy účinnej od 1. júla 2022 a spôsobom podľa legislatívy účinnej do 30. júna 2022.

Podľa legislatívy platnej od **1. júla 2022** má **nárok na daňový bonus** každý daňovník, ktorý spĺňa nasledovné podmienky:

- dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 5 ZDP (zo závislej činnosti),
- stará sa o nezaopatrené dieťa, ktoré s ním žije v domácnosti (dieťa vlastné, osvojené, dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, dieťa druhého z manželov a plnoleté nezaopatrené dieťa, ak do dosiahnutia plnoletosti bolo zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov),
- nárok preukáže dokladmi, napr. kópiou rodného listu dieťaťa a ak ide o dieťa, ktoré ukončilo povinnú 10-ročnú školskú dochádzku a naďalej študuje na strednej, vysokej škole, tak aj potvrdením o návšteve školy alebo potvrdením príslušného úradu o poberaní prídavku na dieťa,
- podpísal vyhlásenie, že si uplatňuje daňový bonus.



Podmienka dosiahnutia zdaniteľných príjmov podľa § 5 ZDP aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy, resp. mesačne vo výške 1/2 minimálnej mzdy, sa pri uplatnení „nového“ výpočtu platného od 1. júla 2022 sledovať nebude.

Daňový bonus do výšky percenta základu dane



§ 52zzn ods. 8 zákona o dani z príjmov

Nárok na daňový bonus podľa odseku 3 možno uplatniť najviac do výšky ustanoveného percenta z polovice základu dane (čiastkového základu dane) z príjmov podľa § 5 alebo do výšky ustanoveného percenta polovice základu dane (čiastkového základu dane) z príjmov podľa § 6 ods. 1 a 2, alebo ich úhrnu, takto:

Počet vyživovaných detí	Percentuálny limit základu dane (čiastkového základu dane)
1	20 %
2	27 %
3	34 %
4	41 %
5	48 %
6 a viac	55 %

Vypočítaná suma DB môže byť aj nižšia ako 70 eur, resp. 40 eur. Zavádza sa **obmedzenie sumy daňového bonusu do zákonom stanovenej výšky % základu dane** (čiastkového základu dane) **v závislosti od počtu detí**.

Priznaný daňový bonus závisí nielen od veku dieťaťa/detí, ale aj od percentuálneho limitu základu dane v závislosti od počtu vyživovaných detí. Ten je v rozmedzí od **20 % do 55 %**. Percentuálny limit základu dane (čiastkového základu dane) sa o každé ďalšie dieťa **zvyšuje o 7 %**, pri šiestich a ďalších deťoch ostáva na úrovni 55 % základu dane (čiastkového základu dane).



Za vyživované deti sa pre účely určenia percentuálneho limitu základu dane pri výpočte daňového bonusu započítajú **len deti, na ktoré si zamestnanec uplatňuje daňový bonus**. Tzn. v OLYMPE len tie deti, ktoré majú v danom mesiaci zaevidované v Personalistike na karte Rodinné údaje na záložke Deti obdobie Uplatňovania daňového bonusu.



Všetky prepočty podľa tohto zákona sa vykonávajú s presnosťou na dve desatinné miesta, pričom druhá číslica za desatinnou čiarkou sa upraví podľa číslic, ktoré nasledujú po nej, tak, že

- a) zaokrúhľovaná číslica, po ktorej nasleduje číslica menšia ako päť, zostáva bez zmeny,
- b) zaokrúhľovaná číslica, po ktorej nasleduje číslica päť alebo číslica väčšia ako päť, sa

zväčšuje o jednu.

Všetky prepočty podľa zákona o dani z príjmov sa zaokrúhľujú na **2 desatinné miesta matematicky**.



Pri prepočte DB na jednotlivé deti sa v OLYMPE používa nasledovný vzorec:

(nárok na DB na dieťa / celkový nárok na DB na všetky deti) x % limit zo základu dane

DB sa zaokrúhľuje matematicky, zvyšok sa pripočíta k nezaokrúhlenému DB na ďalšie dieťa v poradí. Následne sa DB zaokrúhľuje opäť matematicky a takto prebieha prepočet až do posledného dieťaťa v poradí.

Poradie detí, v akom sa robí prepočet DB na jednotlivé deti = od najmladšieho po najstaršie, v prípade, že majú deti rovnaký vek (napr. dvojčiky), tak podľa toho, v akom poradí boli uložené do databázy.



Zamestnanec má 4 deti vo veku 1, 2, 10 a 23 rokov. V októbri 2022 dosiahol zdaniteľný príjem vo výške 646 eur a základ dane vo výške 559,44 eura.

Akú výšku DB je možné zamestnancovi uplatniť za mesiac október 2022?

Nárok na DB na všetky deti = 70 + 70 + 70 + 40 = 250 eur

% limit zo základu dane podľa počtu vyživovaných detí = 41 % z 559,44 = 229,3704 = 229,37 eura (zaokrúhlené matematicky)

Zamestnancovi je možné za mesiac október 2022 uplatniť **DB na deti** vo výške **229,37 eura**.

Dieťa vek 1: $(70/250) * 229,37 = 64,2236 = \mathbf{64,22 \text{ eura}}$ (zaokrúhlené matematicky, zvyšok 64,2236 - 64,22 = 0,0036 sa pripočíta k DB na ďalšie dieťa v poradí)

Dieťa vek 2: $[(70/250) * 229,37] + 0,0036 = 64,2236 + 0,0036 = 64,2272 = \mathbf{64,23 \text{ eura}}$ (zaokrúhlené matematicky, zvyšok 64,2272 - 64,23 = -0,0028 sa pripočíta k DB na ďalšie dieťa v poradí)

Dieťa vek 10: $[(70/250) * 229,37] - 0,0028 = 64,2236 - 0,0028 = 64,2208 = \mathbf{64,22 \text{ eura}}$ (zaokrúhlené matematicky, zvyšok 64,2208 - 64,22 = 0,0008 sa pripočíta k DB na ďalšie dieťa v poradí)

Dieťa vek 23: $[(40/250)] * 229,37 + 0,0008 = 36,6992 + 0,0008 = \mathbf{36,70 \text{ eura}}$ (zvyšok by mal byť už 0)

DB v súčte za všetky deti = 64,22 + 64,23 + 64,22 + 36,70 = **229,37 eura**.

Základ dane



§ 5 ods. 8 zákona o dani z príjmov

Základom dane (čiastkovým základom dane) sú zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti znížené o poistné a príspevky, ktoré je povinný platiť zamestnanec, alebo príspevky na zahraničné poistenie zamestnanca, na ktorého sa vzťahuje povinné zahraničné poistenie rovnakého druhu.

Základ dane (čiastkový základ dane) predstavuje **rozdiel medzi zdaniteľnými príjmami** zo závislej činnosti a **výškou poistného a príspevkov**, ktoré je povinný platiť zamestnanec.



V OLYMPE nájdete sumu základu dane (čiastkového základu dane) zamestnanca na **Mzdovom liste** (Tlač – Tlač – Mzdy – Mzdový list – Prehľad vypočítaných miezd) v riadku **Čiastkový základ dane**. Suma je vypočítaná ako rozdiel príjmov zdaňovaných preddavkom a odvodov vypočítaných z príjmov zdaňovaných preddavkom (povinné poistné prac. spolu).

Povinné poistné prac. spolu	134,00	113,90	134,00
Príjem zdaňovaný preddavkom	1 000,00	850,00	1 000,00
Čiastkový základ dane	866,00	736,10	866,00
Nezd. čiastka na zam.	381,61	381,61	381,61
Preddavok na daň	92,03	67,35	92,03
Daňový bonus	134,34	134,34	134,34



Zamestnanec má štyri vyživované deti vo veku 3, 6, 9 a 18 rokov. V septembri dosiahol zdaniteľný príjem 700 eur. Odvody za zamestnanca sú vo výške 93,80 eura. Mesačne si uplatňuje NČZD vo výške 381,61 eura.

Ako určíme čiastkový základ dane? V akej výške mu bude vyplatený daňový bonus za september 2022?

Čiastkový základ dane vypočítame ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 700 eur a výškou poistného a príspevkov 93,80 eura, ktoré je povinný platiť zamestnanec.

Čiastkový základ dane = 700 eur – 93,80 eura = **606,20 eura**

Nárok na daňový bonus na tri deti vo veku do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu 210 eur (3 x 70 eur), na osemnásťročné dieťa 40 eur, čo je spolu **250 eur**.

Pri štyroch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky **41 % čiastkového základu dane**.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 606,20 eura. 41 % z čiastkového základu dane predstavuje sumu **248,54 eura**.

248,54 eura < 250 eur

Za mesiac september zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **daňový bonus** podľa nových pravidiel vo výške **248,54 eura**.

Pre porovnanie pri rovnakom počte detí a vekovom zložení bol zamestnancovi podľa legislatívy platnej do 30. 6. 2022 priznaný DB vo výške 157,91 eura.



Zamestnancovi sa narodilo 15. júna 2022 dieťa, na ktoré si uplatňuje daňový bonus. V septembri dosiahol mzdu 945 eur. Odvody za zamestnanca sú vo výške 126,63 eura. Mesačne si neuplatňuje NČZD.

Ako určíme čiastkový základ dane? V akej výške má vyplatený daňový bonus za september 2022?

Čiastkový základ dane vypočítame ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 945 eur a výškou poistného a príspevkov 126,63 eura, ktoré je povinný platiť zamestnanec.

Čiastkový základ dane = 945 eur – 126,63 eura = **818,37 eura**

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **70 eur**.

Pri jednom vyživovanom dieťati je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 20 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 818,37 eura. **20 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **163,67 eura**.

163,67 eura > 70 eur

Za mesiac september zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi daňový bonus podľa nových pravidiel vo výške **70 eur**.

Pre porovnanie pri rovnakom počte detí a vekovom zložení bol zamestnancovi podľa legislatívy platnej do 30. 6. 2022 priznaný DB vo výške 47,14 eura.



To, či si zamestnanec uplatňuje/neuplatňuje NČZD nemá vplyv na výpočet % limitu zo základu dane a následne ani na výpočet daňového bonusu.



Zamestnankyňa si uplatňuje daňový bonus na jedno trojročné vyživované dieťa. Od 2. septembra 2022 do 19. septembra 2022 bola zamestnankyňa PN. Mesačnú mzdu mala vyplatenú vo výške 293,64 eura, finančný príspevok na stravu a príspevok zo SF na stravu (obidva boli oslobodené od dane a odvodov) vo výške 33 eur a náhrada príjmu počas PN bola vo výške 124,14 eura. Odvody za zamestnankyňu sú vo výške 39,32 eura.

Ako určíme čiastkový základ dane? V akej výške má vyplatený daňový bonus za september 2022?

Čiastkový základ dane vypočítame ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 293,64 eura a výškou poistného a príspevkov 39,32 eura, ktoré je povinná platiť zamestnankyňa. Príjem vyplatený počas PN nie je zdaniteľným príjmom a príspevok na stravu je od dane oslobodený.

Čiastkový základ dane = 293,64 eura – 39,32 eura = **254,32 eura**

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **70 eur**.

Pri jednom vyživovanom dieťati je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 20 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 254,32 eura. **20 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **50,86 eura**.

50,86 eura < 70 eur

Za mesiac september zamestnávateľ vyplatí zamestnankyni daňový bonus podľa nových pravidiel vo výške **50,86 eura**.

Pre porovnanie za mesiac jún 2022, kedy zamestnankyňa nedosiahla zdaniteľný príjem minimálne vo výške ½ minimálnej mzdy (323 eur), nemala priznaný daňový bonus.

1. 2 Dotácia na stravu od 1. 7. 2022

V súvislosti so zákonnými úpravami daňového bonusu sa od **1. júla 2022** novelizoval aj **zákon č. 544/2010 Z. z. o dotáciách** v pôsobnosti MPSVaR SR.



§ 4 ods. 3 zákona o dotáciách v pôsobnosti MPSVaR SR

Dotáciu na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa možno poskytnúť na zabezpečenie obeda a iného jedla v materskej škole a v základnej škole na

c) dieťa, ktoré navštevuje posledný ročník materskej školy alebo základnú školu a žije v domácnosti, v ktorej si ani jeden člen domácnosti neuplatnil na toto dieťa nárok na sumu daňového zvýhodnenia na vyživované dieťa, ktoré ~~nedovrášilo šest rokov veku a~~ nedovrášilo 15 rokov veku, žijúce s ním v domácnosti podľa osobitného predpisu; táto skutočnosť sa žiadateľovi podľa § 4 ods. 4 preukazuje čestným vyhlásením.

Nárok na dotáciu na stravu je na:

- každé dieťa, ktoré navštevuje materskú školu (MŠ) alebo základnú školu (ZŠ) a v MŠ alebo v ZŠ je najmenej 50 % detí z domácností, ktorým sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi, a to bez ohľadu na to, či si na ne rodič uplatňuje daňový bonus alebo nie,
- dieťa, ktoré navštevuje MŠ alebo ZŠ a žije v domácnosti, ktorej sa poskytuje pomoc v hmotnej núdzi alebo ktorej príjem je najviac vo výške životného minima, a to bez ohľadu na to, či si na ne rodič uplatňuje daňový bonus alebo nie,
- dieťa, ktoré navštevuje ZŠ alebo posledný ročník MŠ a žije v domácnosti, v ktorej si ani jeden člen domácnosti neuplatnil na toto dieťa daňový bonus na dieťa, ktoré nedovršilo 15 rokov veku.

Daňovník, ktorý si **od 1. júla 2022 uplatňuje dotáciu na stravu na dieťa**, ktoré navštevuje posledný ročník MŠ alebo ZŠ a zároveň nedovršilo 15 rokov, **nemá nárok na daňový bonus**. To znamená, že daňovník sa musí rozhodnúť medzi poberaním dotácie na stravu a daňovým bonusom aj pri dieťati, ktoré navštevuje posledný ročník MŠ a zároveň nedovršilo 6 rokov.

Dotácia na stravu od 1. 7. 2022					
Dieťa navštevuje posledný ročník MŠ	bez ohľadu na vek	→	Dotácia na stravu	ALEBO	Daňový bonus
Dieťa navštevuje ZŠ a zároveň	15 rokov nedovršilo (naposledy za mesiac, v ktorom dovŕši 15 rokov)	→	Dotácia na stravu	ALEBO	Daňový bonus
	15 rokov dovŕšilo	→	Dotácia na stravu	+	Daňový bonus

Výška dotácie na stravu predstavuje 1,30 eura za každý deň, v ktorom sa dieťa zúčastnilo výchovno-vzdelávacej činnosti v MŠ alebo vyučovania v ZŠ a odobralo stravu. Za vyučovanie v ZŠ sa považuje aj individuálne vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje bez pravidelnej účasti na vzdelávaní v ZŠ.

V prípade, ak daňovník spĺňa podmienky pre uplatnenie daňového bonusu na dieťa, je pre neho výhodnejšie uplatniť si daňový bonus ako požiadať o dotáciu na stravu. Pri počte 23 dní v mesiaci, počas ktorých by sa dieťa stravovalo v škole (škôlke), predstavuje dotácia sumu 29,90 eura, čo je menej ako výška daňového bonusu (od júla 2022 do výšky 70 eur, minimálne 43,60 eura).

Zamestnanec je povinný oznámiť svojmu zamestnávateľovi, u ktorého si uplatňuje daňový bonus, všetky skutočnosti ovplyvňujúce vznik nároku na daňový bonus. Ak chce zamestnanec, ktorý vo vyhlásení označil uplatňovanie daňového bonusu, poberať dotáciu na stravu, je povinný túto skutočnosť zamestnávateľovi **oznámiť**. Urobí to zapísaním zmeny v IV. časti Vyhlásenia na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu, a to najneskôr posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom zmena nastala. Poberanie/nepoobranie dotácie na stravu zamestnávateľovi **nedokladuje**.

1. 3 Daňový bonus na dieťa do 30. 6. 2022



§ 33 ods. 1 zákona o dani z príjmov

Daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 5 aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy alebo ktorý dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 6 ods. 1 a 2 aspoň vo výške 6-násobku minimálnej mzdy a vykázal základ dane (čiastkový základ dane) z príjmov podľa § 6 ods. 1 a 2, si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom, pričom prechodný pobyt dieťaťa mimo domácnosti nemá vplyv na uplatnenie tohto daňového bonusu. Suma daňového bonusu, o ktorú sa znižuje daň, je

a) 22,17 eur mesačne, ak vyživované dieťa dovърší 15 rokov veku,

b) dvojnásobok sumy podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa **nedovърšílo šesť rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovърší šesť rokov veku alebo

c) 1,85-násobok sumy podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa **dovърšílo šesť rokov veku a nedovърšílo 15 rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovърší 15 rokov veku; to neplatí, ak sa na vyživované dieťa poskytuje dotácia na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa podľa osobitného predpisu.



§ 52zd ods. 7 prechodné ustanovenia k úpravám účinným od 1. januára 2015

Daňový bonus podľa § 33 sa zvyšuje k 1. januáru príslušného zdaňovacieho obdobia rovnakým koeficientom, ako sa zvyšovala suma životného minima k 1. júlu predchádzajúceho zdaňovacieho obdobia. Tento postup sa po prvýkrát použije za zdaňovacie obdobie 2015. Ustanovenie § 52 ods. 48 sa od 1. januára 2015 neuplatňuje.

Podmienky uplatnenia nároku na daňový bonus na dieťa, ako aj jeho výšku upravuje § 33 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov (ďalej len ZDP). Daňový bonus na dieťa predstavuje pre daňovníka **daňové zvýhodnenie**, o ktoré si môže mesačne/ročne **znížiť vypočítanú daň z príjmov fyzickej osoby**.

Suma daňového bonusu na dieťa sa do 30. júna 2022 menila k 1. januáru príslušného roka rovnakým koeficientom, ako sa zvyšovala suma životného minima k 1. júlu predchádzajúceho roka. Pri zmene životného minima k 1. júlu 2021 sa upravili sumy daňového bonusu na dieťa platné od 1. januára 2022. Mesačná suma daňového bonusu na dieťa za mesiace **január až jún 2022** je v nasledovnej výške:

Daňový bonus na dieťa od 1. 1. 2022 do 30. 6. 2022	
0 – 6 rokov (vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovърší 6 rokov)	47,14 eura (2 násobok DB)
6 – 15 rokov (vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovърší 15 rokov)	43,60 eura (1,85 násobok DB)
15 – 25 rokov (ak sa považuje za nezaopatrené dieťa, vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovърší 25 rokov)	23,57 eura

Rodič, ktorý sa stará o dieťa **do 6 rokov**, má nárok na dvojnásobný daňový bonus vo výške **47,14 eura** mesačne (2 x 23,57 eura). Dvojnásobný daňový bonus si môže rodič uplatniť poslednýkrát za mesiac, v ktorom dieťa dovърšílo 6 rokov.

Rodič, ktorý sa stará o dieťa **od 6 do 15 rokov**, má nárok na zvýšený daňový bonus vo výške **43,60 eura** mesačne (1,85 x 23,57 eur). Zvýšený daňový bonus je možné uplatniť prvýkrát za mesiac, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom vyživované dieťa dovŕšilo 6 rokov a poslednýkrát za mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕšilo 15 rokov.

Rodič, ktorý sa stará o dieťa **od 15 do 25 rokov**, má mesačne nárok na DB vo výške **23,57 eura**. DB sa uplatní prvýkrát za mesiac, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom vyživované dieťa dovŕšilo 15 rokov a poslednýkrát za mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕšilo 25 rokov, ak sa považuje za nezaopatrené dieťa.

Podľa **legislatívy platnej do 30. júna 2022** má nárok na daňový bonus každý zamestnanec, ktorý **spĺňa nasledovné podmienky**:

- dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 5 ZDP (zo závislej činnosti) aspoň vo výške **6-násobku minimálnej mzdy**, čo predstavuje za rok 2022 sumu **3 876 eur** (646 eur x 6),
- pri mesačnom uplatnení daňového bonusu dosiahol zamestnanec **zdaniteľný príjem** aspoň vo výške 1/2 minimálnej mzdy, to znamená **323 eur**,
- **stará sa o vyživované dieťa**, ktoré s ním žije v domácnosti (dieťa vlastné, osvojené, dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, dieťa druhého z manželov a plnoleté nezaopatrené dieťa, ak do dosiahnutia plnoletosti bolo zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov),
- nárok preukáže dokladmi, napr. kópiou rodného listu dieťaťa a ak ide o dieťa, ktoré ukončilo povinnú 10-ročnú školskú dochádzku a naďalej študuje na strednej, vysokej škole, tak aj potvrdením o návšteve školy alebo potvrdením príslušného úradu o poberaní prídavku na dieťa,
- podpísal vyhlásenie, že si uplatňuje daňový bonus.

Nárok na daňový bonus vzniká zamestnancovi za každý mesiac, na začiatku ktorého sú splnené všetky podmienky na jeho uplatnenie. V prípade, že sa zamestnancovi počas mesiaca narodí dieťa, dieťaťu sa začne sústavná príprava na povolanie, alebo bolo dieťa osvojené/prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov, možno daňový bonus v mzde priznať už aj za tento mesiac.

Ak zamestnanec v zdaňovacom období dosiahol **zdaniteľné príjmy** podľa § 5 ZDP aspoň **vo výške 1/2 minimálnej mzdy len v niektorých mesiacoch** a zamestnávateľ mu oprávnenie priznal nárok na daňový bonus na dieťa, zamestnanec v rámci ročného zúčtovania nestráca nárok na už priznaný daňový bonus. A to ani vtedy, ak úhrnná suma zdaniteľných príjmov podľa § 5 ZDP nedosiahne sumu 6-násobku minimálnej mzdy za celé zdaňovacie obdobie.



Daňovníkovi nevzniká nárok na uplatnenie daňového bonusu v sume 43,60 eura mesačne, ak sa na vyživované dieťa vo veku od 6 do 15 rokov poskytuje dotácia na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa podľa § 4 ods. 3 písm. c) zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti MPSVR SR.



Zamestnanec má štyri vyživované deti vo veku 3, 6, 9 a 18 rokov a všetky podmienky pre uplatnenie daňového bonusu spĺňa. Šesťročné dieťa dovŕšilo 6 rokov 17. apríla 2022.

V akej výške má vyplatený daňový bonus za apríl 2022?

Zamestnanec má za mesiac apríl 2022 nárok na daňový bonus na trojročné dieťa vo výške 47,14 eura (2-násobok DB), na 6 ročné dieťa poslednýkrát vo výške 47,14 eura (2-násobok DB), na deväťročné dieťa vo výške 43,60 eura (1,85-násobok DB) a na 18 ročné dieťa vo výške 23,57 eura.

Spolu má za apríl vyplatený **DB** vo výške **161,45 eura**.

V akej výške má vyplatený daňový bonus za máj 2022?

Zamestnanec má za mesiac máj 2022 nárok na daňový bonus na trojročné dieťa vo výške 47,14 eura (2-násobok DB), na 6 ročné dieťa už len vo výške 43,60 eura (1,85-násobok DB), na deväťročné dieťa vo výške 43,60 eura (1,85-násobok DB) a na 18 ročné dieťa vo výške 23,57 eura. **Spolu** má za máj vyplatený **DB** vo výške **157,91 eura**.



Zamestnancovi sa narodilo dieťa 15. júna 2022. Zamestnávateľovi to oznámil 27. júna 2022 predložením rodného listu dieťaťa a podpísaním IV. časti Vyhlásenia na zdanenie príjmov. Splňa všetky podmienky pre uplatnenie daňového bonusu.

Môže si už za mesiac jún 2022 uplatniť DB na dieťa a v akej výške?

Daňový bonus možno uplatniť už v kalendárnom mesiaci, v ktorom sa dieťa narodilo. Zamestnanec má za mesiac jún nárok na daňový bonus na dieťa vo výške 47,14 eura (2-násobok DB).



Zamestnankyňa si uplatňuje daňový bonus na jedno trojročné vyživované dieťa. Od 2. mája 2022 do 15. mája 2022 bola PN. V máji mala vyplatený od zamestnávateľa finančný príspevok na stravu a príspevok zo SF na stravu (obidva boli oslobodené od dane a odvodov) vo výške 26,80 eura. Dosiahla zdaniteľný príjem vo výške 293,64 eura a náhrada príjmu počas PN bola vo výške 162,15 eura.

Môže jej byť vyplatený daňový bonus za máj 2022?

Zamestnankyňa za mesiac máj 2022 nesplnila podmienku dosiahnutia zdaniteľného príjmu aspoň vo výške 1/2 minimálnej mzdy (323 eur), keďže dosiahla zdaniteľný príjem len vo výške 293,64 eura. Náhrada príjmu počas PN nie je zdaniteľným príjmom a finančný príspevok na stravu je od dane oslobodený.

Za mesiac máj nemá nárok na uplatnenie daňového bonusu na dieťa. Zamestnankyňa si bude môcť uplatniť daňový bonus po splnení podmienok až v ročnom zúčtovaní dane.

1. 4 Dotácia na stravu do 30. 6. 2022

Nárok na dotáciu na stravu je na:

- **každé dieťa**, ktoré navštevuje materskú školu (MŠ) alebo základnú školu (ZŠ) a v MŠ alebo v ZŠ je **najmenej 50 % detí z domácností**, ktorým sa poskytuje **pomoc v hmotnej núdzi**, a to bez ohľadu na to, či si na ne rodič uplatňuje daňový bonus alebo nie,
- **dieťa**, ktoré navštevuje MŠ alebo ZŠ a **žije v domácnosti**, ktorej sa **poskytuje pomoc v hmotnej núdzi** alebo ktorej **príjem je najviac vo výške životného minima**, a to bez ohľadu na to, či si na ne rodič uplatňuje daňový bonus alebo nie,
- **dieťa od 6 do 15 rokov**, ktoré navštevuje ZŠ alebo posledný ročník MŠ a žije v domácnosti, v ktorej si **ani jeden člen domácnosti neuplatnil na toto dieťa zvýšený daňový bonus** (od 1. januára 2022 do 30. júna 2022 vo výške 43,60 eura). Skutočnosť, že daňovník nepoberá na dieťa od 6 do 15 rokov daňový bonus, preukáže zriaďovateľovi (napr. obci, škole, škôlke, ...) pri uplatnení dotácie na stravu čestným vyhlásením. Zamestnanec nemá povinnosť dokladovať zamestnávateľovi (ani čestným vyhlásením), či si uplatňuje alebo neuplatňuje dotáciu na stravu keďže v podpísanom vyhlásení uvádza, že splňa podmienky na priznanie daňového bonusu.

Daňovník vyživujúci **dieťa vo veku od 6 do 15 rokov** mal možnosť si vybrať, či bude poberať daňový bonus na dieťa alebo si uplatní **dotáciu na stravu** dieťaťa. Ak sa na dieťa poskytuje dotácia na stravu, daňovníkovi nárok na daňový bonus na dieťa nevzniká.

Dotácia na stravu do 30. 6. 2022					
Dieťa navštevuje posledný ročník MŠ a zároveň:	6 rokov (naposledy za mesiac, v ktorom dovŕši 6 rokov)	→	Dotácia na stravu	+	Daňový bonus
	6 rokov dovŕšilo	→	Dotácia na stravu	ALEBO	Daňový bonus
Dieťa navštevuje ZŠ a zároveň:	15 rokov nedovŕšilo (naposledy za mesiac, v ktorom dovŕši 15 rokov)	→	Dotácia na stravu	ALEBO	Daňový bonus
	15 rokov dovŕšilo	→	Dotácia na stravu	+	Daňový bonus

Výška dotácie na stravu predstavuje 1,30 eura za každý deň, v ktorom sa dieťa zúčastnilo výchovno-vzdelávacej činnosti v MŠ alebo vyučovania v ZŠ a odobralo stravu. Za vyučovanie v ZŠ sa považuje aj individuálne vzdelávanie, ktoré sa uskutočňuje bez pravidelnej účasti na vzdelávaní v ZŠ.

V prípade, ak daňovník spĺňa podmienky pre uplatnenie daňového bonusu na dieťa, je pre neho výhodnejšie uplatniť si daňový bonus ako požiadať o dotáciu na stravu. Pri počte 23 dní v mesiaci, počas ktorých by sa dieťa stravovalo v škole (škôlke), predstavuje dotácia sumu 29,90 eura, čo je menej ako výška daňového bonusu (43,60 eura).

Zamestnanec je povinný oznámiť svojmu zamestnávateľovi, u ktorého si uplatňuje daňový bonus, všetky skutočnosti ovplyvňujúce vznik nároku na daňový bonus. Ak chce zamestnanec, ktorý vo vyhlásení označil uplatňovanie daňového bonusu, poberať dotáciu na stravu, je povinný túto skutočnosť zamestnávateľovi **oznámiť**. Urobí to zapísaním zmeny v IV. časti Vyhlásenia na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka a daňového bonusu, a to najneskôr posledný deň kalendárneho mesiaca, v ktorom zmena nastala. Poberanie/nepoberanie dotácie na stravu zamestnávateľovi **nedokladuje**.



Zamestnanec si mohol uplatniť na dieťa, ktoré navštevuje posledný ročník MŠ a nedovŕšilo 6 rokov a tiež na dieťa, ktoré navštevuje ZŠ a má viac ako 15 rokov, dotáciu na stravu aj daňový bonus.

1. 5 Základné pojmy z legislatívy

Pri uplatnení daňového bonusu musí zamestnanec spĺňať všetky zákonom stanovené podmienky. Teraz si vysvetlíme jednotlivé pojmy, s ktorými sa môžeme stretnúť.

Vyživované dieťa

Daňový bonus na dieťa si môže uplatniť daňovník na každé **vyživované dieťa žijúce s ním v domácnosti** (vlastné, osvojené, dieťa prevzaté do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu, dieťa druhého z manželov), ktoré **sa považuje za nezaopatrené dieťa** podľa zákona č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa, pričom prechodný pobyt dieťaťa mimo domácnosti nemá vplyv na uplatnenie tohto daňového bonusu.

Za vyživované dieťa daňovníka sa považuje aj plnoleté nezaopatrené dieťa, ak do dosiahnutia plnoletosti bolo zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov.



Za vyživované dieťa sa nepovažuje dieťa umiestnené v nápravno-výchovnom zariadení (vzatení pre mladistvých). Rodič nemá nárok na daňový bonus počas jeho pobytu v zariadení, keďže v tomto čase rodičia s dieťaťom trvale nežijú v spoločnej domácnosti a neuhrádzajú náklady na potreby dieťaťa. Túto povinnosť má zariadenie, do ktorého bolo dieťa prechodne umiestnené.

Domácnosť tvoria fyzické osoby, ktoré spolu trvale žijú a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby. Adresa trvalého pobytu rodiča a vyživovaného dieťaťa pri uplatnení daňového bonusu nie je podstatná. Každá fyzická osoba môže byť členom len jednej domácnosti, pričom zrušenie manželstva rozvodom nemusí mať vždy za následok aj zánik spoločnej domácnosti.

Nezaopatrené dieťa

Nezaopatrené dieťa je dieťa do skončenia povinnej školskej dochádzky, najdlhšie do dovŕšenia 25 rokov veku, ak

- sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom,
- sa nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom, alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz,
- je oslobodené od povinnosti dochádzať do školy,
- sa vzdeláva v základnej škole pre žiakov so zdravotným znevýhodnením.

Nezaopatrené dieťa je aj dieťa, ktoré je neschopné sa sústavne pripravovať na povolanie alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav, najdlhšie do dosiahnutia plnoletosti (do 18 rokov).

Za nezaopatrené dieťa sa nepovažuje dieťa:

- ktorému **vznikol nárok na invalidný dôchodok**, a to od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo **vydané rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku**,
- ktoré získalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa,
- ak dovŕšilo 25 rokov veku.

Sústavná príprava dieťaťa na povolanie

Sústavnou prípravou dieťaťa na povolanie podľa zákona o prídavku na dieťa je:

- štúdium, ktoré sa organizuje na strednej škole dennou formou alebo sa uskutočňuje na vysokej škole dennou formou,
- obdobie, v ktorom dieťa opakuje ročníky štúdia,
- iné štúdium alebo výučba, ak sú svojim rozsahom a úrovňou podľa rozhodnutia Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR postavené na úroveň štúdia na školách v SR.
- obdobie prázdnin (napr. od ukončenia štúdia na strednej škole do 31. augusta, od ukončenia štúdia na strednej škole do zápisu na vysokú školu, ak sa zápis uskutoční do konca októbra daného roka).



Obdobie sústavnej prípravy na povolanie je napríklad aj obdobie po skončení vysokoškolského štúdia prvého stupňa (ukončené napríklad v júni) do zápisu na vysokoškolské štúdium druhého stupňa (zápis napríklad v septembri). To znamená, že aj v tomto období (od júla do septembra) vzniká daňovníkovi nárok na daňový bonus.

Kto si môže uplatniť nárok na daňový bonus na dieťa?

Daňový bonus na dieťa môže poberať iba:

- rodič dieťaťa,
- osvojiteľ dieťaťa, aj po dobu pred osvojiteľskej starostlivosti,
- osoba, u ktorej ide o obdobný vzťah (napríklad vo vzťahu k dieťaťu ide o starostlivosť nahrádzajúcu starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia orgánu na to príslušného - pestúnska starostlivosť, náhradná osobná starostlivosť a podobne),
- ak ide o vlastné dieťa druhého z manželov, môže si nárok uplatniť manžel/manželka.

Zároveň sa musí jednať o osobu, ktorá dieťa vyživuje v spoločnej domácnosti a spĺňa ostatné podmienky zákona.

Daňovník s obmedzenou daňovou povinnosťou

Daňový bonus na dieťa si môže uplatniť aj daňovník **s obmedzenou daňovou povinnosťou** (nemá trvalý pobyt v SR, bydlisko alebo sa v SR nezdržiava aspoň 183 dní), ak úhrn jeho zdaniteľných príjmov zo zdrojov na území SR v príslušnom zdaňovacom období tvorí najmenej 90 % zo všetkých príjmov tohto daňovníka, ktoré mu plynú na území SR a zo zdrojov v zahraničí. Zároveň musí spĺňať aj všetky ostatné podmienky pre uplatnenie nároku na daňový bonus na dieťa. Takýto daňovník si daňový bonus na dieťa nemôže uplatňovať mesačne, daňový bonus si uplatní až v ročnom zúčtovaní dane resp. v daňovom priznaní.

1. 6 Praktické príklady vzniku nároku na daňový bonus



Zamestnanec žije s vlastným dieťaťom, ktoré vyživuje, v spoločnej domácnosti v Žiline, kde má dieťa trvalý pobyt. Zamestnanec má trvalý pobyt v Martine.

Môže si na vyživované dieťa uplatniť DB, aj keď nemá s dieťaťom rovnaký trvalý pobyt?

Zamestnanec si môže uplatniť na dieťa DB, keďže spĺňa podmienku žitia s dieťaťom v domácnosti, a to aj napriek tomu, že má inú adresu trvalého pobytu ako dieťa.



Zamestnanec sa rozviedol. Deti boli súdom zverené do starostlivosti matky, s ktorou žijú v spoločnej domácnosti. Otec s nimi nežije. Matka je toho času na rodičovskej dovolenke s dvojročným dieťaťom.

Môže si otec uplatniť na deti DB, ak si ho neuplatňuje matka?

Zamestnanec si nemôže uplatniť na deti DB, keďže nespĺňa podmienku žitia s dieťaťom v domácnosti.



Zamestnanec si u zamestnávateľa uplatňuje daňový bonus na dve deti. S manželkou sa rozviedol dňa 10. septembra 2022, pričom súd určil obidvom rodičom striedavú starostlivosť.

Ktorý z rodičov si môže uplatniť nárok na daňový bonus na deti?

Obidvaja rodičia spĺňajú podmienku žitia v domácnosti s dieťaťom, preto na účely nároku na daňový bonus nie je podstatné, u ktorého z rodičov bude dieťa v prvý deň kalendárneho mesiaca. Je na dohode rodičov, ktorý z nich si uplatní daňový bonus. Časť roka si môže daňový bonus uplatniť matka a časť roka otec. Ak sa nedohodnú, prednostné právo na daňový bonus má matka.



Môže si v prípade striedavej starostlivosti uplatniť daňový bonus otec na jedno dieťa a matka na druhé dieťa?

Nie je možné aby si jeden rodič uplatnil daňový bonus na jedno dieťa a druhý rodič na druhé dieťa. Za daný mesiac si na všetky deti uplatňuje DB matka alebo otec. Uplatňovanie DB si však môžu rozdeliť tak, že časť zdaňovacieho obdobia si uplatní DB jeden z rodičov na všetky vyživované deti a zostávajúca časť druhý z rodičov.



Zamestnanec má družku, ktorá má dve deti, ktorých otcom nie je zamestnanec. Spoločne majú jedno dieťa, ktoré sa narodilo 15. augusta 2022. Dňa 20. októbra 2022 sa zosobášili.

Môže si zamestnanec uplatniť DB na deti, ktorých nie je otcom, od júla 2022, ak žijú v spoločnej domácnosti?

Zamestnanec si nemôže uplatniť DB od júla 2022 na deti, ktorých nie je otcom, keďže nie je zosobášený s ich matkou a teda nespĺňa podmienku, že ide o deti druhého z manželov. Od augusta 2022 si môže uplatniť DB na vlastné dieťa. Až od novembra 2022 si môže uplatniť DB na všetky tri deti, keďže už spĺňa podmienku uplatnenia DB na deti druhého z manželov.



Zamestnankyňa má 19 ročnú dcéru, ktorej bol dňa 29. septembra 2022 rozhodnutím Sociálnej poisťovne priznaný invalidný dôchodok so spätnou platnosťou od 15. marca 2022.

Od akého dátumu zaniká zamestnankyni nárok na daňový bonus na dieťa?

Za nezaopatrené dieťa žijúce s daňovníkom v domácnosti sa nepovažuje dieťa, ktorému vznikol nárok na invalidný dôchodok. Priznanie invalidného dôchodku je dôvodom zániku nároku na daňový bonus a to od prvého dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom bolo vydané rozhodnutie o priznaní invalidného dôchodku. Nárok na daňový bonus zanikne zamestnankyni od 1. októbra 2022.



Zamestnankyňa má dieťa, ktoré študuje na vysokej škole dennou formou a zároveň poberá príjem z pracovného pomeru.

Môže si zamestnankyňa uplatniť na toto dieťa daňový bonus?

Skutočnosť, že dieťa poberá príjem, nemá vplyv na uplatnenie nároku na daňový bonus. Ak zamestnankyňa spĺňa podmienky pre uplatnenie nároku na daňový bonus na dieťa, môže si ho u zamestnávateľa uplatniť.



Zamestnankyňa má dieťa, ktoré vykonalo maturitnú skúšku 3. júna 2022. Ďalej už v štúdiu nepokračuje. Dieťa od 1. júla 2022 nastúpilo do práce a pracuje na pracovný pomer.

Do kedy si zamestnankyňa môže na dieťa uplatniť DB?

Sústavnou prípravou dieťaťa na povolanie je aj obdobie, ktoré bezprostredne nadväzuje na skončenie štúdia na strednej škole, t. j. aj obdobie prázdnin od 1. júla 2022 najdlhšie do 31. augusta 2022. Zamestnankyňa od septembra 2022 nemá nárok na uplatnenie DB.



Zamestnankyňa má dieťa, ktoré vykonalo maturitnú skúšku v opravnom termíne 14. septembra 2022. Ďalej už v štúdiu nepokračuje.

Môže si zamestnankyňa uplatniť DB aj za mesiac september 2022?

Sústavnou prípravou dieťaťa na budúce povolanie je aj obdobie po skončení posledného ročníka strednej školy do vykonania opravnej skúšky, avšak najdlhšie do konca školského roka, v ktorom malo dieťa štúdium ukončiť, t. j. do 31. augusta 2022. Zamestnankyňa od septembra 2022 nemá nárok na uplatnenie DB.



Zamestnanec má dieťa, ktoré opakuje ročník na prvom stupni VŠ štúdia.

Môže si zamestnanec uplatniť DB na dieťa aj počas opakovania ročníka štúdia na VŠ?

Za sústavnú prípravu dieťaťa na povolanie sa považuje aj obdobie, v ktorom dieťa opakuje ročník štúdia. Prekročenie štandardnej dĺžky štúdia nemá vplyv na uplatnenie DB. Zamestnanec si môže uplatniť DB aj za toto obdobie štúdia.



Zamestnanec má 24 ročné dieťa, ktoré v júni 2022 ukončilo vysokoškolské štúdium druhého stupňa. Dieťa ďalej pokračuje v štúdiu v prvom stupni na ďalšej vysokej škole.

Môže si zamestnanec uplatniť DB na dieťa počas štúdia na ďalšej vysokej škole?

Dieťa, ktoré získalo vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa sa už nepovažuje za nezaopatrené. Zamestnanec od júla 2022 nemá nárok na uplatnenie DB.



Zamestnanec žije v spoločnej domácnosti s dcérou, ktorá je študentkou denného štúdia na strednej škole. Dcéra má vlastné dieťa, na ktoré poberá rodičovský príspevok.

Môže si na ňu zamestnanec uplatniť daňový bonus?

Zamestnanec si môže uplatniť na dcéru daňový bonus, keďže je vo veku do 25 rokov, sústavne sa pripravuje na budúce povolanie denným štúdiom a žije v spoločnej domácnosti so zamestnancom.



Zamestnankyňa žije v spoločnej domácnosti s dcérou, ktorá je študentkou denného štúdia na vysokej škole. Dcéra sa 15. augusta 2022 vydala.

Môže si na ňu zamestnankyňa nadalej uplatňovať daňový bonus?

Zamestnankyňa si od septembra 2022 nemôže nadalej mesačne uplatňovať DB na dieťa. Za mesiace september – december 2022 si ho bude môcť uplatniť až v RZD v prípade, že ročný zdaniteľný príjem manžela jej dcéry nepresiahne 4 579,26 eura.

1. 7 Preukazovanie nároku na daňový bonus

Nárok na daňový bonus si môže zamestnanec uplatniť u svojho zamestnávateľa. V prípade, že má zamestnanec viacerých zamestnávateľov, tak si nárok môže uplatniť len u jedného z nich. Ďalšou možnosťou je uplatnenie po skončení zdaňovacieho obdobia v ročnom zúčtovaní dane prostredníctvom podanej Žiadosti o vykonanie ročného zúčtovania dane u zamestnávateľa, alebo prostredníctvom podania daňového priznania. Daňový bonus na to isté dieťa si nemôžu za rovnaké obdobie uplatniť viacerí daňovníci súčasne.

Ak si chce zamestnanec u svojho zamestnávateľa uplatňovať daňový bonus **mesačne**, musí to oznámiť zamestnávateľovi písomne (ak sa nedohodli na elektronickom doručovaní) na tlačíve **Vyhlásenie na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane a daňového bonusu** v oddiele III.

III. ÚDAJE NA UPLATNENIE DAŇOVÉHO BONUSU PODĽA § 33 ZÁKONA			
Uplatňujem si daňový bonus na dieťa (deti) žijúce so mnou v domácnosti podľa § 33 zákona. ¹⁾			☐
Údaje o vyživovaných deťoch na uplatnenie daňového bonusu podľa § 33 zákona			
Meno a priezvisko	Rodné číslo ²⁾	Meno a priezvisko	Rodné číslo ²⁾

Zamestnanec označí voľbu „Uplatňujem si daňový bonus na dieťa (deti) žijúce so mnou v domácnosti podľa § 33 zákona“ a vyplní údaje o dieťati (deťoch), na ktoré si daňový bonus chce uplatniť. Zároveň je zamestnanec **povinný preukázať nárok** aj príslušnými dokladmi, ako napríklad **rodný list dieťaťa** (resp. doklad o osvojení alebo doklad o prevzatí dieťaťa do starostlivosti) alebo **sobášny list** (pri uplatňovaní DB na dieťa druhého z manželov). Tieto doklady preukazujúce oprávnenosť nároku sú postačujúce u dieťaťa, ktoré si **plní povinnú školskú dochádzku**.

Ak dieťa už splnilo povinnú **10 ročnú školskú dochádzku** a naďalej sa sústavne pripravuje na budúce povolanie štúdiom, zamestnanec preukazuje zamestnávateľovi nárok na daňový bonus okrem dokladov preukazujúcich oprávnenosť nároku aj **potvrdením zo školy** alebo potvrdením príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa.



Povinná školská dochádzka je desaťročná a trvá najviac do konca školského roka, v ktorom žiak dovŕši 16 rokov.

Potvrdenie o návšteve školy a potvrdenie príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa sa **nepredkladá** zamestnávateľovi, ktorý je zamestnávateľom podľa zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, ak dieťa žijúce so zamestnancom v domácnosti sa sústavne pripravuje na povolanie štúdiom na škole so sídlom na území SR. Títo zamestnávateľia majú prístup do centrálneho registra detí, žiakov a poslucháčov a do centrálneho registra študentov.

Ak sa dieťa zamestnanca nemôže sústavne pripravovať na povolanie štúdiom alebo vykonávať zárobkovú činnosť pre chorobu alebo úraz, preukáže zamestnanec nárok potvrdením príslušného úradu o tejto skutočnosti (napr. potvrdenie zo školy o prerušení štúdia zo zdravotných dôvodov a potvrdením od lekára) alebo potvrdením o poberaní prídavku na vyživované dieťa.

Ak si zamestnanec chce u zamestnávateľa uplatniť daňový bonus na dieťa/deti, je povinný **preukázať** zamestnávateľovi **splnenie podmienok** na priznanie daňového bonusu **najneskôr do konca kalendárneho mesiaca**, v ktorom tieto **podmienky spĺňa**. Zamestnávateľ prihladne na predložené doklady od začiatku mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom boli doklady predložené.

Ak zamestnanec **nastúpi do zamestnania**, na predložené doklady zamestnávateľ **prihladne už v mesiaci nástupu do práce**, ak ich preukáže do konca tohto kalendárneho mesiaca a neuplatnil si ich v tomto kalendárnom mesiaci u iného zamestnávateľa.

Ak zamestnanec ukončí pracovný pomer u zamestnávateľa, ten prihladne na daňový bonus poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom sa zamestnancovi končí zamestnanie, ak vo vyhlásení zamestnanec neuvedie inak.



Zamestnávateľ je oprávnený bez súhlasu dotknutej osoby spracúvať osobné údaje dotknutých osôb, ktorými zamestnanec preukazuje nárok na DB na dieťa.



Dieťa zamestnanca študuje na II. stupni VŠ.

Je potrebné zamestnávateľovi zdokladovať ukončenie štúdia potvrdením zo školy s uvedením dátumu vykonania štátnej záverečnej skúšky?

Zamestnanec oznámi zamestnávateľovi ukončenie II. stupňa vysokoškolského štúdia dieťaťa podpísaním IV. časti „Zmeny v údajoch uvedených vo vyhlásení“ na uplatnenie nezdaniteľnej časti základu dane a daňového bonusu, kde uvedie Druh zmeny: § 33 ukončenie uplatnenia DB, meno dieťaťa, ukončenie VŠ II. stupňa a v časti Zmena nastala dňa uvedie dátum vykonania štátnic a obhajoby. Ďalej uvedie Dátum oznámenia, kedy Vám zmenu oznámil. Iným spôsobom tento údaj nedokladuje.

IV. ZMENY V ÚDAJOCH UVEDENÝCH VO VYHLÁSENÍ			
Údaje o zmenách, ku ktorým došlo v jednotlivých kalendárnych mesiacoch ³⁾			
Druh zmeny	Zmena nastala dňa	Dátum oznámenia	Podpis zamestnanca

Ak by dieťa neukončilo štúdium v riadnom termíne a opravné štátnice bude mať v náhradnom termíne napr. v septembri, nárok na daňový bonus je do konca akademického roka, v ktorom malo byť štúdium ukončené, t. j. do 31. augusta.



Dieťa zamestnanca zanechalo štúdium na prvom stupni VŠ 20. apríla 2022. Škole doručilo písomne oznámenie o zanechaní štúdia až 25. mája 2022. Zamestnanec to oznámil mzdárke 30. mája 2022.

Do kedy si zamestnanec môže naň uplatniť daňový bonus?

Zamestnanec oznámi zamestnávateľovi zanechanie štúdia jeho dieťaťa s uvedením Druhu zmeny: § 33 ukončenie uplatnenia DB, meno dieťaťa, zanechanie štúdia na VŠ s dátumom v časti Zmena nastala dňa 25. mája 2022 a Dátumom oznámenia 30. mája 2022. Za deň skončenia štúdia pri zanechaní sa považuje deň, keď bolo VŠ doručené písomné oznámenie študenta o zanechaní štúdia. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi DB posledný krát v mzde za mesiac máj 2022.



Aké potvrdenie je potrebné predložiť zamestnávateľovi pre účely uplatnenia nároku na DB na dieťa, ak začne dieťa študovať na VŠ v zahraničí?

Na webovom sídle Ministerstva školstva SR je zverejnený zoznam uznávaných vysokých škôl na území Európskej únie, Európskeho hospodárskeho spoločenstva a Švajčiarskej konfederácie. V prípade, že dieťa študuje v tzv. tretej krajine (mimo EÚ) je potrebné, aby zamestnanec predložil rozhodnutie Ministerstva školstva SR, že štúdium na tejto zahraničnej škole je svojím rozsahom a úrovňou rovnocenné so štúdiom v SR. Na uplatnenie nároku na daňový bonus je potrebné predložiť potvrdenie školy alebo potvrdenie príslušného úradu o poberaní prídavku na vyživované dieťa. Pri dokladoch v cudzom jazyku zamestnávateľ môže požiadať zamestnanca o poskytnutie prekladu predloženého dokladu.



Akým dokladom preukáže zamestnanec nárok na daňový bonus u dieťaťa, ktoré mu bolo súdnou cestou zverené do pestúnskej starostlivosti?

Zamestnanec pre uplatnenie daňového bonusu na dieťa, ktoré mu bolo zverené do pestúnskej starostlivosti, predloží zamestnávateľovi kópiu rozhodnutia súdu o zverení maloletého dieťaťa do pestúnskej starostlivosti a tiež kópiu jeho rodného listu.

1. 7 Praktické príklady výpočtu daňového bonusu od 1. 7. do 31. 12. 2022

Od 1. 7. 2022 do 31. 12. 2022 platí prechodné ustanovenie, podľa ktorého sa uplatní **daňový bonus na dieťa** podľa **pravidiel platných do 30. 6. 2022** v prípade, ak je to pre zamestnanca **výhodnejšie**.



Zamestnankyňa si uplatňuje daňový bonus na tri vyživované deti vo veku 5, 7 a 8 rokov. Od 16. septembra do 28. septembra 2022 bola na OČR. Mesačnú mzdu mala vyplatenú vo výške 381,73 eura. Odvody za zamestnankyňu sú vo výške 51,12 eura.

V akej výške jej zamestnávateľ vyplatí daňový bonus za september 2022?

Podľa nových pravidiel:

Podľa nových pravidiel najskôr vypočítame čiastkový základ dane ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 381,73 eura a výškou poistného a príspevkov 51,12 eura, ktoré je povinná platiť zamestnankyňa.

Čiastkový základ dane = 381,73 eura – 51,12 eura = **330,61 eura**

Nárok na daňový bonus na tri deti do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **210 eur** (3 x 70 eur).

Pri troch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 34 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 330,61 eura. **34 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **112,41 eura**.

112,41 eura < 210 eur

Podľa **nových pravidiel** by bol zamestnankyni vyplatený daňový bonus len vo výške **112,41 eura**.

Podľa starých pravidiel:

Podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 má zamestnankyňa nárok na vyplatenie daňového bonusu na jedno dieťa do 6 rokov vo výške 47,14 eura a na dve deti staršie ako 6 rokov a mladšie ako 15 rokov vo výške 87,20 eura (2 x 43,60 eura). Spolu vo výške **134,34 eura**.

112,41 eura (nové pravidlá) < 134,34 eura (staré pravidlá)

Počet detí			Počet detí spolu	Zdan. príjem	DB do 30.6.	Základ dane	%	Max. DB od 1.7.	Nárok na DB podľa ZD	Uplatnený DB
0 – 6 rokov	6 - 15 rokov	15 - 25 rokov								
1	2	0	3	381,73	134,34	330,61	34	210	112,41	134,34

Záver:

Zamestnávateľ pri vyplatení daňového bonusu za mesiac september 2022 uplatní **pravidlo vyššieho daňového bonusu** a zamestnankyni vyplatí daňový bonus podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 vo výške **134,34 eura**.



Zamestnanec má dve vyživované deti vo veku 9 a 17 rokov, na ktoré si uplatňuje daňový bonus. Za mesiac september 2022 mal vyplatenú mesačnú mzdu 772,73 eura, náhradu mzdy za sprievod u lekára vo výške 98,10 eura, mesačnú odmenu 125 eur a finančný príspevok na stravu a príspevok na stravu zo SF (oba sú oslobodené od dane a odvodov) vo výške 48,60 eura. Spolu dosiahol zdaniteľný príjem vo výške 995,83 eura. Odvody za zamestnanca sú vo výške 133,42 eura.

V akej výške mu zamestnávateľ vyplatí daňový bonus za september 2022?

Podľa nových pravidiel:

Podľa nových pravidiel najskôr vypočítame čiastkový základ dane ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 995,83 eura (mesačná mzda 772,73 eur + náhrada mzdy 98,10 eur + odmena 125 eur) a výškou poistného a príspevkov 133,42 eura, ktoré je povinný platiť zamestnanec.

Čiastkový základ dane = 995,83 eura – 133,42 eura = **862,41 eura**

Nárok na daňový bonus na dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **70 eur** a na dieťa nad 15 rokov sumu **40 eur**. Spolu je to suma **110 eur**.

Pri dvoch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 27 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 862,41 eura. **27 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **232,85 eura**.

232,85 eura > 110 eur

Podľa **nových pravidiel** by bol zamestnancovi vyplatený daňový bonus vo výške **110 eur**.

Podľa starých pravidiel:

Podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 má zamestnanec nárok na vyplatenie daňového bonusu na jedno dieťa vo veku od 6 do 15 rokov vo výške 43,60 eura a na jedno dieťa nad 15 rokov do 25 rokov vo výške 23,57 eura. Spolu vo výške **67,17 eura**.

110 eura (nové pravidlá) > 67,17 eura (staré pravidlá)

Počet detí			Počet detí spolu	Zdan. príjem	DB do 30.6.	Základ dane	%	Max. DB od 1.7.	Nárok na DB podľa ZD	Uplatnený DB
0 – 6 rokov	6 - 15 rokov	15 - 25 rokov								
0	1	1	2	995,83	67,17	862,41	27	110	232,85	110

Záver:

Zamestnávateľ pri vyplatení daňového bonusu za mesiac september 2022 uplatní **pravidlo vyššieho daňového bonusu** a zamestnancovi vyplatí daňový bonus podľa **nových pravidiel** vo výške **110 eur**.



Zamestnankyňa má štyri vyživované deti vo veku 10, 14, 18 a 22 rokov, na ktoré si uplatňuje daňový bonus. V mesiaci september 2022 bola PN od 14. septembra do 30. septembra. Za mesiac september 2022 dosiahne zdaniteľný príjem vo výške 264,30 eura. Okrem toho má vyplatenú náhradu príjmu pri PN vo výške 162,15 eura. Odvody za zamestnankyňu sú vo výške 35,40 eura.

V akej sume jej zamestnávateľ uplatní daňový bonus za september 2022?

Podľa nových pravidiel:

Podľa nových pravidiel najskôr vypočítame čiastkový základ dane ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 264,30 eura (zahrnieme len mesačnú mzdu, náhrada príjmu pri PN nie je zdaniteľným príjmom) a výškou poistného a príspevkov 35,40 eura, ktoré je povinná platiť zamestnankyňa.

Čiastkový základ dane = 264,30 eura – 35,40 eura = **228,90 eura**

Nárok na daňový bonus na dve deti do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **140 eur** (2 x 70 eur) a na dve deti nad 15 rokov sumu **80 eur** (2 x 40 eur). Spolu je to suma **220 eur**.

Pri štyroch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 41 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnankyne je vo výške 228,90 eura. **41 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **93,85 eura**.

93,85 eura < 110 eur

Podľa **nových pravidiel** by bol zamestnankyni vyplatený daňový bonus vo výške **93,85 eura**.

Podľa starých pravidiel:

Podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 by zamestnankyni nevznikol nárok na daňový bonus, keďže má zdaniteľný príjem len vo výške 264,30 eura. Nesplnila podmienku výšky zdaniteľného príjmu aspoň vo výške ½ minimálnej mzdy 323 eur.

93,85 eura (nové pravidlá) > 0 eur (staré pravidlá)

Počet detí			Počet detí spolu	Zdan. príjem	DB do 30.6.	Základ dane	%	Max. DB od 1.7.	Nárok na DB podľa ZD	Uplatnený DB
0 – 6 rokov	6 - 15 rokov	15 - 25 rokov								
0	2	2	4	228,90	0	264,30	41	220	93,85	93,85

Záver:

Zamestnávateľ pri vyplatení daňového bonusu za mesiac september 2022 uplatní **pravidlo vyššieho daňového bonusu** a zamestnankyni vypláti daňový bonus podľa **nových pravidiel** vo výške **93,85 eura**.

V akej sume jej zamestnávateľ uplatní daňový bonus za september 2022, ak by mala zamestnankyňa vyplatený aj nepeňažný príspevok zo sociálneho fondu vo výške 60 eur?

Podľa nových pravidiel:

Podľa nových pravidiel najskôr vypočítame čiastkový základ dane ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 324,30 eura (mesačná mzda 264,30 eur + príspevok zo SF 60 eur) a výškou poistného a príspevkov 43,44 eura, ktoré je povinná platiť zamestnankyňa. Náhrada príjmu pri PN nie je zdaniteľným príjmom.

Čiastkový základ dane = 324,30 eura – 43,44 eura = **280,86 eura**

Nárok na daňový bonus na dve deti do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **140 eur** (2 x 70 eur) a na dve deti nad 15 rokov sumu **80 eur** (2 x 40 eur). Spolu je to suma **220 eur**.

Pri štyroch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 41 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnankyne je vo výške 280,86 eura. **41 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **115,15 eura**.

$$115,15 \text{ eura} < 220 \text{ eur}$$

Podľa **nových pravidiel** by bol zamestnankyni vyplatený daňový bonus vo výške **115,15 eura**.

Podľa starých pravidiel:

Podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 má zamestnankyňa nárok na vyplatenie daňového bonusu na dve deti vo veku od 6 do 15 rokov vo výške 87,20 eura (2 x 43,60) a na dve deti nad 15 rokov do 25 rokov vo výške 47,14 eura (2x 23,57). Spolu vo výške **134,34 eura**.

$$115,15 \text{ eura (nové pravidlá)} < 134,34 \text{ eura (staré pravidlá)}$$

Počet detí			Počet detí spolu	Zdan. príjem	DB do 30.6.	Základ dane	%	Max. DB od 1.7.	Nárok na DB podľa ZD	Uplatnený DB
0 – 6 rokov	6 - 15 rokov	15 - 25 rokov								
0	2	2	4	324,30	134,34	280,86	41	220	115,15	134,34

Záver:

Zamestnávateľ pri vyplatení daňového bonusu za mesiac september 2022 uplatní **pravidlo vyššieho daňového bonusu** a zamestnankyni vyplatí daňový bonus podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 vo výške **134,34 eura**.



Zamestnanec poberá invalidný dôchodok. Má dve deti vo veku 19 a 27 rokov. Daňový bonus si uplatňuje na jedno dieťa, pretože staršie dieťa vo veku 27 rokov sa už nepovažuje za nezaopatrené. Za mesiac september 2022 dosiahne príjem z dohody vo výške 200 eur. Uplatňuje si výnimku z dôchodkového poistenia.

V akej sume mu zamestnávateľ uplatní daňový bonus za mesiac september 2022?

Podľa nových pravidiel:

Podľa nových pravidiel najskôr vypočítame čiastkový základ dane ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 200 eur a výškou poistného a príspevkov 0 eur, ktoré je povinný platiť zamestnanec, keďže má príjem do 200 eur a uplatňuje si výnimku z platenia dôchodkového poistenia.

$$\text{Čiastkový základ dane} = 200 \text{ eur} - 0 \text{ eur} = 200 \text{ eur}$$

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa nad 15 rokov je v sume **40 eur**.

Pri jednom vyživovanom dieťati je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 20 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 200 eur. **20 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **40 eur**.

$$40 \text{ eur} = 40 \text{ eur}$$

Podľa **nových pravidiel** by bol zamestnankyni vyplatený daňový bonus vo výške **40 eur**.

Podľa starých pravidiel:

Podľa **starých pravidiel** platných do 30. júna 2022 by zamestnancovi nevznikol nárok na daňový bonus, keďže má zdaniteľný príjem len vo výške 200 eur. Nesplnil podmienku výšky zdaniteľného príjmu aspoň vo výške 1/2 minimálnej mzdy 323 eur.

$$40 \text{ eur (nové pravidlá)} > 0 \text{ eur (staré pravidlá)}$$

Počet detí			Počet detí spolu	Zdan. príjem	DB do 30.6.	Základ dane	%	Max. DB od 1.7.	Nárok na DB podľa ZD	Uplatnený DB
0 – 6 rokov	6 - 15 rokov	15 - 25 rokov								
0	0	1	1	200	0	200	20	40	40	40

Záver:

Zamestnávateľ pri vyplatení daňového bonusu za mesiac september 2022 uplatní **pravidlo vyššieho daňového bonusu** a zamestnancovi vyplatí daňový bonus podľa **nových pravidiel** platných od 1. júla 2022 vo výške **40 eur**.



Zamestnankyňa má jedno vyživované dieťa, na ktoré si uplatňuje daňový bonus. 3. marca 2022 dovŕšilo 6 rokov. V mesiaci september 2022 bola na OČR od 5. septembra do 18. septembra. Za mesiac september 2022 dosiahla príjem vo výške 176,20 eura. Odvody za zamestnankyňu sú vo výške 23,58 eura. Okrem toho má príjem u toho istého zamestnávateľa z dohody vo výške 264 eur, z ktorej zamestnankyňa zaplatí odvody vo výške 35,37 eura.

V akej sume jej zamestnávateľ uplatní daňový bonus za september 2022 v hlavnom pracovnom pomere a v akej sume na dohode?

Pri výpočte daňového bonusu z viacerých právnych vzťahov sa zdaniteľný príjem a odvody z jednotlivých pracovnoprávných vzťahov spočítajú a následne sa vypočíta daňový bonus.

Čiastkový základ dane = $(264 + 176,20) - (35,37 + 23,58) = 440,20 - 58,95 = \mathbf{381,25 \text{ eura}}$

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **70 eur**.

Pri jednom vyživovanom dieťati je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 20 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnankyne je vo výške 381,25 eura. **20 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **76,25 eura**.

76,25 eura > 70 eur

Zamestnankyni bol vyplatený DB vo výške **70 eur**.

Pri výpočte DB z viacerých pracovných vzťahov postupujeme od pracovného vzťahu s najvyšším zdaniteľným príjmom až po pracovný vzťah s najnižším zdaniteľným príjmom.

DB pri dohode:

Podľa nových pravidiel najskôr vypočítame čiastkový základ dane pri dohode ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 264 eur a výškou poistného a príspevkov 35,37 eura, ktoré je povinná platiť zamestnankyňa.

Čiastkový základ dane = $264 \text{ eur} - 35,37 \text{ eura} = \mathbf{228,63 \text{ eura}}$

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **70 eur**.

Pri jednom vyživovanom dieťati je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 20 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 228,63 eura. **20 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **45,73 eura**.

45,73 eura < 70 eur

Z dohody bol vyplatený zamestnankyni daňový bonus vo výške **45,73 eura**.

DB z HPP:

Rovnako aj pri dohode najskôr vypočítame čiastkový základ dane z HPP ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 176,20 eur a výškou poistného a príspevkov 23,58 eura, ktoré je povinná platiť zamestnankyňa.

Čiastkový základ dane = 176,20 eur – 23,58 eura = **152,62 eura**

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac september 2022 sumu **70 eur**.

Pri jednom vyživovanom dieťati je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 20 % čiastkového základu dane.

Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 152,62 eura. **20 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **30,52 eura**.

Zamestnankyni bol už z dohody uplatnený DB vo výške 45,73 eura, preto na HPP uplatníme už len zvyšok DB 70 eur – 45,73 eura = **24,27 eura**.

Zamestnankyni bol z HPP vyplatený daňový bonus vo výške **24,27 eura**.

Záver:

Zamestnávateľ vyplatí za mesiac september 2022 DB na dieťa z dohody vo výške **45,73 eura** a z HPP vo výške **24,27 eura**. Spolu je DB vo výške **70 eur**.

1. 8 Daňový bonus na dieťa v programe OLYMP

Evidencia detí a daňový bonus vo výplate

Na uplatňovanie daňového bonusu je potrebné zaevidovať deti, ktoré zamestnanec uviedol vo vyhlásení na zdanenie príjmov, v **Personalistike** na karte **Rodinné údaje** – záložka **Deti**. Cez tlačidlo Pridaj zaevidujeme údaje o dieťati ako meno, priezvisko a rodné číslo, na základe ktorého program vypočíta dátum narodenia a vek dieťaťa.

Oprava údajov pracovníka

Personálne údaje: 10-DVP Júlia Balážová 12.05.1965

Adresy

Pracovné pomery

Rodinné údaje

Kvalifikácia

Prac. údaje a prostriedky

Zdravotné poistenie

Dôchodky a invalidita

Údaje z iného softvéru

Pripojené dokumenty

MyJob

Mzdové údaje

Zložky mzdy

Zrážky

Manželka

Meno: Juraj Trvalé bydlisko: Uviesť adresu manžela

Priezvisko: Baláž Ulica a číslo: Nová Bystrica 6446

Predoblie: Mesto a PSČ: Nová Bystrica 023 05

Rodné číslo: 575318/4582 Štát: SR

Dátum nar.: 18.3.1964 Vek: 58

Zosobášeni od: Zamestnávateľ

Názov a adresa firmy: Telefón:

Deti

Priezvisko	Meno	Dátum narodenia	Vek	Rodné číslo	Daň. bonu	Bydlisko - ulica	Bydlisko - mesto
Balážová	Nina	03.03.2016	6	165303/...	Áno	Nová Bystrica	Nová Bystrica

Pridaj Oprav Vymaž

Na záložke **Uplatňovanie daňového bonusu** cez tlačidlo Pridaj zadáme Obdobie od – do, v ktorom sa má daňový bonus zamestnancovi uplatniť. Pri uplatnení daňového bonusu vyplníme Obdobie od. Obdobie do vyplníme až pri ukončení uplatnenia daňového bonusu na dieťa.

Oprava údajov o dieťati

Meno: ☐ syn ☒ dcéra Rodné číslo: ☒ RČ v SR ☐ Iné ID

Priezvisko: Dátum nar.: Vek:

Rodné:

Ulica a číslo:

Mesto:

Poznámka:

Uplatňovanie daňového bonusu

	Obdobie od	Obdobie do	Poznámka
uplatňuje	9/2022		

Obdobie uplatňovania daňového bonusu

Obdobie od: Obdobie do:

Poznámka:



Zamestnanec si uplatňuje daňový bonus na štyri deti vo veku 5, 7, 8 a 22 rokov.

V akej sume vypočíta program Olymp daňový bonus na deti v mesiaci jún a júl 2022, ak zamestnanec dosiahne zdaniteľný príjem 1 250 eur a čiastkový základ dane vo výške 1 082,50 eura?

Mzda za jún:

Zdaniteľný príjem zamestnanca 1 250 eur je vyšší ako 1/2 minimálnej mzdy 323 eur, zamestnanec má nárok na daňový bonus na dieťa v celkovej výške **157,91 eura**.

Mzdové údaje zamestnanca		Mzda zamestnanca [EUR]	
Prac. pomer	hlavný prac. pomer	Hrubá mzda	1 250,00
Odmeňovanie	Zákonník práce	Zamestnanec	
Invalidita	nemá	Odvody zamestnanca	167,50
Dôchodok	nemá	Nezdaniteľná časť	381,61
Odpoč. položka ZP	neodpočítat'	Základ dane	700,89
Nezdaniteľná časť	odpočítat'	Danené mes. pred.	133,17
Týž. úväzok	40 hod., 5 dní	Daň v zahraničí	0,00
Prac. kalendár	Štandardný pracovný	Zúčtovanie dane	0,00
Sviatok platiť	mes. mzdou	Daňový bonus	157,91
Stupeň náročnosti	1.	Náhrada PN	0,00
Stredisko	1-1		
Zdrav. poisťovňa	Dôvera	Zamestnávateľ	
		Odvody firma	439,99
		Vyúčtovanie	
		Mzda celkom	1 107,24
		Záloha	0,00
		Zrážky zo mzdy	0,00
		Výplata - osobný účet	1 107,24

Vo vygenerovanej mzdě zamestnanca na záložku **Ostatné** program prenesie údaje o deťoch zamestnanca z Personalistiky z karty Rodinné údaje zo záložky Deti.

V stĺpci **Uplatnený daňový bonus** sa zobrazuje výška daňového bonusu prislúchajúca jednotlivým deťom. Na dieťa vo veku 5 rokov je uplatnený daňový bonus vo výške 47,14 eura (2-násobok DB), na deti vo veku 7 a 8 rokov je uplatnený daňový bonus vo výške 43,60 eura/dieťa (1,85-násobok DB) a na 22 ročné dieťa vo výške 23,57 eura, čo je spolu DB na všetky deti vo výške 157,91 eura.

Zložky mzdy	Zrážky	Ostatné
Jún 2022 norma 176 hod. sviatky 0 hod. Nezdaniteľná časť daňovník 381,61 EUR Odp. položka ZP: 0,00 EUR Výpočet	Cena práce 1 689,99 EUR (HM a odvody zamestnávateľa) Hrubá mzda: 1 250,00 EUR Zdravotné poisť: 125,00 EUR Nemocenské poisť: 17,50 EUR Starobné poisť: 175,00 EUR Star. dôch. sporenie: 0,00 EUR	Priemer na dovolenku a iné náhrady 7,3242 EUR/h Typ priemeru: skutočný Výpočet priemeru vychádza z údajov z 1. štvrt'roka. Úhrn vyplatených miezd bez náhrad: 3750 EUR Odpracované dni v RO: 64 dní Odpracované hodiny v RO: 512 hod. Dĺžka pracovného dňa v RO: 8 hod. Prepočítaný plný týždenný úväzok v RO: 40 hod.

Priezvisko	Meno	Dátum narodenia	Vek	Rodné číslo	Daňový bonus (Odpoč. dane)	Oprava daň. bonusu	Uplatnený daňový bonus	Bonus uplatniť do
Novotný	Pavol	08.08.2000	22	000808/8787	Áno	Nie	23,57	
Novotná	Zuzana	06.06.2014	8	145606/4565	Áno	Nie	43,60	
Novotná	Eva	29.05.2015	7	155529/6958	Áno	Nie	43,60	
Novotný	Miroslav	14.07.2017	5	170714/4565	Áno	Nie	47,14	

Mzda za júl:

Program Olymp prepočíta daňový bonus podľa legislatívy platnej do 30. 6. 2022 a podľa legislatívy platnej od 1. 7. 2022 a zamestnancovi v mzde uplatní ten, ktorý je pre neho výhodnejší.

Legislatíva platná do 30. 6. 2022:

Zdaniteľná mzda je vyššia ako ½ MM 323 eur, zamestnanec má nárok na daňový bonus. Na dieťa vo veku 5 rokov je nárok na daňový bonus vo výške 47,14 eura (2-násobok DB), na deti vo veku 7 a 8 rokov je nárok na daňový bonus vo výške 43,60 eura/dieťa (1,85-násobok DB) a na 22 ročné dieťa vo výške 23,57 eura, čo je spolu nárok na DB na všetky deti vo výške **157,91 eura**.

Legislatíva platná od 1. 7. 2022:

Čiastkový základ dane je vo výške 1082,50 eura (1 250 eur – 167,50 eur). Nárok na daňový bonus na 3 deti vo veku 5, 7 a 8 rokov je vo výške 210 eur (3 x 70) a na 1 dieťa vo veku 22 rokov je vo výške 40 eur. Spolu **250 eur**. Pri štyroch vyživovaných deťoch je nárok na daňový bonus vo výške 41 % čiastkového základu dane = 41 % x 1082,50 eura = **443,83 eura**.

443,83 eura > 250 eur

Zamestnanec má nárok na DB podľa nových pravidiel vo výške **250 eur**.

Pre zamestnanca je výhodnejší spôsob výpočtu podľa legislatívy platnej od 1. 7. 2022, podľa ktorého mu bude vyplatený daňový bonus vo výške **250 eur**.

Mzda za júl 2022	
05	František Mazda
Mzdové údaje zamestnanca Prac. pomer: hlavný prac. pomer Odmeňovanie: Zákoník práce Invalidita: nemá Dôchodok: nemá Odpoč. položka ZP: neodpočítat' Nezdaniteľná časť: odpočítat' Týž. úväzok: 40 hod., 5 dní Prac. kalendár: štandardný pracovný Sviatok platiť: mes. mzdou Stupeň náročnosti: 1. Stredisko: Zdrav. poisťovňa: Dôvera	Mzda zamestnanca [EUR] Hrubá mzda: 1 250,00 Zamestnanec Odvody zamestnanca: 167,50 Nezdaniteľná časť: 381,61 Základ dane: 700,89 Danené mes. pred.: 133,17 Daň v zahraničí: 0,00 Zúčtovanie dane: 0,00 Daňový bonus: 250,00 Náhrada PN: 0,00
	Zamestnávateľ Odvody firma: 439,99 Vyúčtovanie Mzda celkom: 1 199,33 Záloha: 0,00 Zrážky zo mzdy: 0,00 Výplata - hotovosť: 1 199,33

Deti								
Priezvisko	Meno	Dátum narodenia	Vek	Rodné číslo	Daňový bonus (Odpoč. dane)	Oprava daň. bonusu	Uplatnený daňový bonus	Bonus uplatniť do
Mazdová	Katarína	10.04.2017	5	175410/7147	Áno	Nie	70,00	
Mazdová	Sofia	23.03.2015	7	155323/7253	Áno	Nie	70,00	
Mazdová	Nina	29.12.2013	8	136229/5692	Áno	Nie	70,00	
Mazda	František	19.04.2000	22	000419/3214	Áno	Nie	40,00	
Mazdová	Dominika	11.10.1996	25	966011/4257	Nie	Nie	0,00	



Program OLYMP na základe zadaných údajov o deťoch automaticky prepočíta daňový bonus podľa starých pravidiel aj podľa nových pravidiel a uplatní v mzde zamestnanca daňový bonus v správnej výške bez nutnosti ďalšieho zásahu.



Zamestnankyňa si uplatňuje daňový bonus na tri vyživované deti vo veku 5, 9 a 16 rokov. Od 2. septembra do 14. septembra 2022 bola na PN. Mesačnú mzdu mala vyplatenú vo výške 381,73 eura. Okrem toho dostala vyplatený príspevok na rekreáciu vo výške 275 eur. Odvody za zamestnankyňu sú vo výške 51,12 eura.

V akej výške jej zamestnávateľ vyplatí daňový bonus za september 2022?

Legislatíva platná do 30. 6. 2022:

Zdaniteľná mzda je vyššia ako ½ MM 323 eur, zamestnankyňa má nárok na daňový bonus. Na dieťa vo veku 5 rokov je nárok na daňový bonus vo výške 47,14 eura (2-násobok DB), na dieťa vo veku 9 rokov je nárok na daňový bonus vo výške 43,60 eura (1,85-násobok DB) a na 16 ročné dieťa vo výške 23,57 eura. Nárok na daňový bonus na všetky deti je vo výške **114,31 eura**.

Legislatíva platná od 1. 7. 2022:

Čiastkový základ dane je vo výške 330,61 eura (381,73 eura – 51,12 eura). Nárok na daňový bonus na 2 deti vo veku 5, 9 rokov je vo výške 140 eur (2 x 70 eur) a na 1 dieťa vo veku 16 rokov je vo výške 40 eur. Spolu má nárok na daňový bonus vo výške **180 eur**. Pri troch vyživovaných deťoch je nárok na daňový bonus vo výške 34 % čiastkového základu dane = 34 % x 330,61 eura = **112,41 eura**.

112,41 eura < 180 eur

Zamestnanec má nárok na DB podľa nových pravidiel vo výške **112,41 eura**.

Pre zamestnankyňu je výhodnejší spôsob výpočtu podľa legislatívy platnej do 30.6.2022, podľa ktorého jej bude vyplatený daňový bonus vo výške **114,31 eura**.

Mzda za september 2022

34 Daniela Kolenčinová 27.01.1978

Mzdové údaje zamestnanca

Prac. pomer: hlavný prac. pomer

Odměňovanie: Zákoník práce

Invalidita: nemá

Dôchodok: nemá

Odpoč. položka ZP: neodpočítat'

Nezdaniteľná časť: odpočítat'

Týž. úväzok: 40 hod., 5 dní

Prac. kalendár: štandardný pracovný

Sviatok platí: mes. mzdou

Stupeň náročnosti: 1.

Stredisko: 1-1

Zdrav. poisťovňa: Dôvera

Mzda zamestnanca [EUR]

Hrubá mzda: 381,73

Zamestnanec

Odvody zamestnanca: 51,12

Nezdaniteľná časť: 381,61

Základ dane: 0,00

Danén mes. pred.: 0,00

Daň v zahraničí: 0,00

Zúčtovanie dane: 0,00

Daňový bonus: 114,31

Náhrada PN: 27,40

Zamestnávateľ

Odvody firma: 134,33

Výúčtovanie

Mzda celkom: 472,32

Záloha: 0,00

Zrážky zo mzdy: 0,00

Výplata - hotovosť: 472,32

Počet dní poistenia

Zdravotného: 30

Sociálneho: 17

Pracovný čas

Pracovná doba: 20 dní / 160 hod.

Sviatky: 2 dni / 16 hod.

Časový fond: 176 hod.

PN počas neprac. dní: 32 hod.

Nadčas: 0 hod.

Zložky mzdy: Zrážky: Ostatné:

September 2022

norma: 160 hod.

sviatky: 16 hod.

Nezdaniteľná časť

daňovník: 381,61 EUR

Odp. položka ZP: 0,00 EUR

Výpočet

Cena práce: 516,06 EUR (HM a odvody zamestnávateľa)

Hrubá mzda: 381,73 EUR

Zdravotné poisť.: 38,17 EUR

Nemocenské poisť.: 5,34 EUR

Starobné poisť.: 53,44 EUR

Star. dôch. sporenie: 0,00 EUR

Invalidné poisť.: 11,45 EUR

Poisť. v nezamest.: 1,90 EUR

Financ. podpory: 1,90 EUR

Úrazové poisť.: 3,05 EUR

Garančné poisť.: 0,95 EUR

Príspevok do RFS: 18,13 EUR

Priemer na dovolenku a iné náhrady: 3,7269 EUR/h

Typ priemeru: skutočný

Výpočet priemeru vychádza z údajov z 2. štvrt'roka.

Úhrn vyplatených miezd bez náhrad: 1938 EUR

Odpracované dni v RO: 65 dní

Odpracované hodiny v RO: 520 hod.

Dĺžka pracovného dňa v RO: 8 hod.

Prepočítaný plný týždenný úväzok v RO: 40 hod.

Deti

Priezvisko	Meno	Dátum narodenia	Vek	Rodné číslo	Daňový bonus (Odpoč. dane)	Oprava daň. bonusu	Uplatnený daňový bonus	Bonus uplatniť do
Kolenčinová	Zuzana	22.07.2017	5	175722/1236	Áno	Nie	47,14	
Kolenčin	Adam	29.01.2013	9	130129/4126	Áno	Nie	43,60	
Kolenčin	Richard	17.02.2006	16	060217/5263	Áno	Nie	23,57	

Stav výplaty: bez príznaku

Ok Zruš

Oprava daňového bonusu



Zamestnankyňa má dcéru, ktorá oznámila ukončenie štúdia na vysokej škole 25. júla 2022. Zamestnankyňa to zamestnávateľovi oznámila 15. septembra 2022. Mzdy za august 2022 už boli spracované a daňový bonus jej bol priznaný a vyplatený neoprávnene.

Ako je možné vykonať opravu v najbližšie spracovanej mzde za september 2022?

Najskôr ukončíme uplatnenie daňového bonusu v Personalistike na karte Rodinné údaje na záložke Deti. Po vstupe cez Oprav u dieťaťa, ktoré malo daňový bonus vyplatený neoprávnene opäť vstúpime cez Oprav, doplníme Obdobie do 7/2022 a zmenu uložíme.

Obdobie uplatňovania daňového bonusu

Obdobie od: 9. 2008

Obdobie do: 7. 2022

Poznámka:

Ok Zruš

Opravu neoprávnene vyplateného daňového bonusu na dieťa vykonáme priamo vo vygenerovanej výplate, v našom prípade v mesiaci september 2022. Na záložke **Ostatné** v stĺpci **Oprava daň. bonusu** zadáme sumu **neoprávnene** vyplateného daňového bonusu **mínusom**. Uvedená oprava sa zároveň prejaví aj v Prehľade o zrazených preddavkoch na daň.

Mzdové údaje zamestnanca		Mzda zamestnanca [EUR]	
Prac. pomer	hlavný prac. pomer	Hrubá mzda	960,00
Odmeňovanie	Zákonník práce	Zamestnanec	
Invalidita	nemá	Odvody zamestnanca	128,64
Dôchodok	nemá	Nezdaniteľná časť	381,61
Odpoč. položka ZP	neodpočítat'	Základ dane	449,75
Nezdaniteľná časť	odpočítat'	Danené mes. pred.	85,45
Týž. úväzok	20 hod., 5 dní	Daň v zahraničí	0,00
Prac. kalendár	Štandardný pracovný	Zúčtovanie dane	0,00
Sviatok platí	mes. mzdou	Daňový bonus	- 40,00
Stupeň náročnosti	3.	Náhrada PN	0,00
Stredisko	1-3		
Súbežný PP	os. číslo 42		
Zdrav. poisťovňa	Všeobecná		
		Zamestnávateľ	
		Odvody firma	337,92
		Vyúčtovanie	
		Mzda celkom	705,91
		Záloha	0,00
		Zrážky zo mzdy	399,60
		Výplata - hotovosť	306,31

Deti								
Priezvisko	Meno	Dátum narodenia	Vek	Rodné číslo	Daňový bonus (Odpoč. dane)	Oprava daň. bonusu	Uplatnený daňový bonus	Bonus uplatniť do
Kastová	Zuzana	29.08.2000	22	025829/0000	Nie	- 40,00	-40,00	

Rovnakým spôsobom postupujeme v prípade, ak zamestnancovi daňový bonus vyplatený nebol, napriek tomu, že mal naň nárok. Vo vygenerovanej výplate na záložke Ostatné v stĺpci **Oprava daň. bonusu** zadáme sumu **dobatočne** uplatneného daňového bonusu **plusom**.

Ak zamestnávateľ nevykoná opravu daňového bonusu v niektorej z ďalších výplat zamestnankyne, urobí tak v ročnom zúčtovaní dane, prípadne si daňový bonus vysporiada prostredníctvom daňového priznania.

Daňový bonus na dokumentoch

Vyplatený a zrazený daňový bonus na dokumente

Sumu daňového bonusu za zvolené obdobie skontrolujeme na dokumente **Vyplatený a zrazený daňový bonus** (Tlač – Tlač – Odvod dane – Rekapitulácia dane a daňového bonusu – Daňový bonus).

Vyplatený a zrazený daňový bonus za obdobie 9/2022

LT OLYMP 2022 a. s., Dubová 32, 01001 Žilina

Os. číslo	Priezvisko a meno	Mesačný DB	Oprava DB	DB z ročného zúčtovania dane	Spolu
18	Bežec Adam	70,00	0,00	0,00	70,00
34	Kolenčinová Daniela	114,31	0,00	0,00	114,31
25	Králiková Zdenka	0,00	-40,00	0,00	-40,00
37	Novotný Peter	250,00	0,00	0,00	250,00
Spolu :		434,31	-40,00	0,00	394,31

Vypracoval: Alena Nováková

Dňa: 21.10.2022

Schválil:

V stĺpci **Mesačný DB** sa zobrazuje celková suma daňového bonusu vyplatená jednotlivým zamestnancom v mzdách za zvolené obdobie bez opráv daňového bonusu a bez daňového bonusu z ročného zúčtovania dane.

V stĺpci **Oprava DB** sa zobrazuje suma daňového bonusu zadaná vo výplate zamestnanca na karte Ostatné v stĺpci Oprava daňového bonusu.

V stĺpci **DB z ročného zúčtovania dane** sa uvedie Daňový bonus na dieťa z ročného zúčtovania dane, ktorý je zadáný v mzde zamestnanca zložkou mzdy Z15_zúčtovanie daňového bonusu.

Podklady pre výpočet daňového bonusu

Na kontrolu výpočtu daňového bonusu od 1. júla 2022 slúži dokument **Podklady pre výpočet daňového bonusu** (Tlač – Tlač – Odvod dane - Rekapitulácia dane a daňového bonusu - Daňový bonus).

Obsahuje údaje pre výpočet daňového bonusu a uplatnený daňový bonus za zvolený mesiac, pričom sa na dokumente zobrazia len tí zamestnanci, ktorí v danom mesiaci mali aspoň 1 dieťa, na ktoré si uplatňujú daňový bonus. Údaje na dokumente sa zobrazujú v súčte za všetky súbežné pracovné pomery zamestnanca.



Dokument je možné tlačiť až od obdobia júl 2022.

Podklady pre výpočet daňového bonusu za 9/2022

LT OLYMP 2022 a. s., Dubová 32, 01001 Žilina

Os. číslo	Priezvisko	Meno	Počet detí			Nárok na DB	Základ dane ¹	%	% limit zo ZD	Uplatnený DB ²
			0 - 6 r.	nad 6 - 15r.	nad 15 - 25r.					
18	Bežec	Adam	0	1	0	70,00	692,80	20 %	138,56	70,00
34	Kolenčinová	Daniela	1	1	1	180,00	330,61	34 %	112,41	114,31
37	Novotný	Peter	1	2	1	250,00	1 082,50	41 %	443,83	250,00

Spolu zobrazených: 3

Vypracoval: Alena Nováková

Dňa: 21.10.2022

Schválil:

V stĺpci **Počet detí** program uvedie počet detí, ktoré sú zaevidované na karte Rodinné údaje v Personalistike vo veku do 25 rokov (naposledy za mesiac, v ktorom dieťa dovŕši 25 rokov) a zároveň majú v mesiaci, za ktorý sa dokument tlačí, zaevidované v Personalistike uplatňovanie DB „áno“.

V stĺpci **Nárok na DB** program uvedie nárok na daňový bonus podľa ustanovení od 1. júla 2022 bez zohľadnenia percentuálneho limitu z čiastkového základu dane. Nárok na daňový bonus pre dieťa do 15 rokov je vo výške 70 eur a pre dieťa od 15 do 25 rokov je vo výške 40 eur.

V stĺpci **Základ dane** zobrazuje program zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti znížené o odvody, ktoré je povinný platiť zamestnanec.

V stĺpci **%** program uvedie % podľa počtu detí (1 dieťa = 20 %, 2 deti = 27 %, 3 deti = 34 %, 4 deti = 41 %, 5 detí = 48 %, 6 a viac detí = 55 %).

V stĺpci **% limit zo ZD** uvedie zaokrúhlený matematicky výpočet daňového bonusu podľa výšky základu dane a uplatneného % podľa počtu detí, na ktoré si zamestnanec daňový bonus uplatňuje. Výpočet je zaokrúhlený na 2 desatinné miesta matematicky.

V stĺpci **Uplatnený DB** program uvedie uplatnenú suma daňového bonusu v mzde zamestnanca za všetky deti.

Prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň

O vyplatený daňový bonus mesačne v mzdách alebo daňový bonus z ročného zúčtovania dane zamestnávateľ mesačne znižuje odvod preddavkov na daň. Pokiaľ výška vyplateného daňového bonusu je vyššia ako suma v riadku 4 Prehľadu o zrazených a odvedených preddavkoch na daň, môže zamestnávateľ požiadať daňový úrad o jeho vrátenie.

PRÍKLAD 19_2		
DIČ 2 3 6 9 8 5 6 2 6 9 4		
I. časť - Preddavky na daň		
	Dátum	Suma
0 Zúčtované a vyplatené zdaniteľné príjmy zo závislej činnosti, vrátane zdaniteľných príjmov zo sociálneho fondu v peňažnej aj v nepeňažnej forme za vykazovaný kalendárny mesiac		4 8 2 1, 7 3
1 Zrazené preddavky na daň zo zúčtovaných a vyplatených zdaniteľných miezd (vrátane príjmov zo sociálneho fondu) v peňažnej aj v nepeňažnej forme za mesiac ¹⁾	1 4 . 1 0 . 2 0 2 2	3 7 3, 2 0
2 Zrazené daňové nedoplatky (+) a vrátené daňové preplátky (-) z RZ ²⁾ za predchádzajúce zdaňovacie obdobie		,
3 Daňové nedoplatky (+) a daňové preplátky (-) za predchádzajúce zdaňovacie obdobia podľa § 40 zákona		,
4 Úhrn riadkov 1 a 2 3 (r. 1 + r. 2 + r. 3)		3 7 3, 2 0
5 Príznaná a vyplatená suma (-) a vybratá suma (+) daňového bonusu podľa § 33 zákona, o ktorú sa znižuje (zvyšuje) úhrnná suma preddavkov na daň a dane (vrátane vyplateného a vybratej daňového bonusu podľa § 33 zákona z RZ alebo vykonaných opráv)		- 3 7 3, 2 0
6 Príznaná a vyplatená suma (-) a vybratá suma (+) zamestnaneckej prémie, o ktorú sa znižuje (zvyšuje) úhrnná suma preddavkov na daň a dane (vrátane vykonaných opráv)		,
7 Príznaná a vyplatená suma (-) a vybratá suma (+) daňového bonusu na zaplatené úroky podľa § 33a zákona, o ktorú sa znižuje (zvyšuje) úhrnná suma preddavkov na daň a dane (vrátane vykonaných opráv)		,
8 Odvodová povinnosť - preddavky na daň (r. 4 + r. 5 + r. 6 + r. 7)		0, 0 0
1) Uvádza sa dátum výplaty, poukázaní, pripísania zdaniteľnej mzdy zamestnancovi k dobru za príslušný kalendárny mesiac. 2) Ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti (§ 38 zákona).		
II. časť - Rekapitulácia - daňový bonus (§ 33 zákona) a daňový bonus na zaplatené úroky (§ 33a zákona)		
A Celková vyplatená suma daňového bonusu podľa § 33 zákona		3 9 4, 3 1
B Suma daňového bonusu podľa § 33 zákona vyplatená z úhrnu zrazených preddavkov na daň a dane		3 7 3, 2 0
C Suma daňového bonusu podľa § 33 zákona vyplatená z prostriedkov zamestnávateľa		2 1, 1 1
D Celková vyplatená suma daňového bonusu na zaplatené úroky podľa § 33a zákona		,
E Suma daňového bonusu na zaplatené úroky podľa § 33a zákona vyplatená z úhrnu zrazených preddavkov na daň a dane		,
F Suma daňového bonusu na zaplatené úroky podľa § 33a zákona vyplatená z prostriedkov zamestnávateľa		,

O vrátenie vyplateného DB žiadame prostredníctvom mesačného prehľadu v časti III.



Požiadat' o vrátenie DB môžeme správcu dane, po skončení kalendárneho štvrťroka (v mesiacoch marec, jún, september a december) za príslušné kalendárne mesiace tohto štvrťroka, prostredníctvom mesačného Prehľadu o zrazených a odvedených preddavkoch na daň.

V programe vygenerujeme prevodný príkaz cez menu Domov – Prevodné príkazy s označenou voľbou **Poukázanie daňového bonusu**.

Tvorba prevodného príkazu

- ☐ Prevodný príkaz banke
- ☒ Zahraničný prevod
- ☒ Úhrada miezd v hotovosti
 - ☒ Zamestnanecké zážky šekom
 - ☒ Mzdy vyplácané cez pokladnicu
 - ☒ Zálohy vyplácané cez pokladnicu
- ☒ Prevod zo sociálneho fondu
 - ☒ Prevod na účet
 - ☐ Prevod na pokladnicu
 - ☒ **Poukázanie daňového bonusu**
 - ☒ Poukázanie zamestnaneckej prémie
 - ☒ Poukázanie daňového bonusu na zaplate...
 - ☐ Vrátanie preplatku z RZD
 - ☐ Vrátanie preplatku preddavkovej dane
 - ☐ Vrátanie preplatku zážkovej dane

Profil generovania
 (Všetky prevodné príkazy)

Pridaj
Premenuj
Vymaž

Obdobie generovania
 september 2022
 Vystavené 5. 10. 2022

☐ Zohľadniť finančné pohyby
☐ Spojiť platby na rovn. účty a s rovn. symbolmi
☐ Rozčleniť poisťné

Členenie
☒ za celú firmu bez členenia
☐ s členením na strediská

do štvrtej úrovne

☐ za zvolené stredisko

☐ vrátane podstredísk

Ok
Zruš

Na jej základe program vygeneruje fiktívny prevodný príkaz na **poukázanie DB na diet'a**.

sep 2022	prevod z účtu	4 881,53	Test s.r.o.	H	123	0900
sep 2022	platba z pokladnice	1 646,83	Test s.r.o.	H	123	0900
sep 2022	poukázanie DB na diet'a	289,80	Žilina	J	500259-12345...	8180

Následne vyplní na **Prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na daň** (Tlač - Tlač - Odvod dane – Prehľad o zrazených preddavkoch – Mesačný) **časť III** – Žiadosť o poukázanie sumy rozdielu daňového bonusu podľa § 33 zákona alebo § 33a zákona.

III. časť - Žiadosť o poukázanie sumy rozdielu daňového bonusu podľa § 33 zákona alebo § 33a zákona
 - vyplňuje sa v treťom mesiaci príslušného kalendárneho štvrťroka za celý kalendárny štvrťrok

X	Žiadame o poukázanie sumy rozdielu daňového bonusu podľa § 33 zákona (§ 35 ods. 7 zákona)	Suma	2 8 9 , 8 0
	Žiadame o poukázanie sumy rozdielu zamestnaneckej prémie (§ 38 ods. 6 zákona)	Suma	,
	Žiadame o poukázanie sumy rozdielu daňového bonusu na zaplatené úroky podľa § 33a zákona (§ 38 ods. 6 zákona)	Suma	,

poštovou poukážkou ☒ na účet

IBAN **S K 5 8 0 9 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 1 2 3**

Rekapitulácia uhradenej dane



To, v akej výške bol vyplatený mesačný daňový bonus (stĺpec celkový), daňový bonus z ročného zúčtovania dane (stĺpec roč. zúčt.), v akej výške sa prenáša nerozpustený daňový bonus od preddavkovej dane do ďalšieho mesiaca (stĺpec požiadať), prípadne či je vygenerovaný fiktívny prevodný príkaz na poukázanie DB na dieťa (stĺpec požiadaný) si skontrolujeme cez Rekapituláciu uhradenej dane (Tlač – Tlač – Odvod dane – Rekapitulácia dane a daňového bonusu – Rekapitulácia uhradenej dane).

Mesiac	Daň preddavková						Daňový bonus na dieťa			
	zrazená	odv. povinnosť	upravená	uhradená*	požiadaná* / vrátená*	uhradiť	celkový	roč.zúčt.	požiadať***	požiadaný*
1.	5 375,08	4 944,95	4 944,95	4 944,95		0,00	430,13			
2.	906,24	566,85	566,85	566,85		0,00	339,39			
3.	1 132,33	792,94	792,94	792,94		0,00	339,39			
4.	662,72	323,33	323,33	323,33		0,00	339,39			
5.	725,80	386,41	386,41	386,41		0,00	339,39			
6.	406,99	67,60	67,60	67,60		0,00	339,39			
7.	404,32	0,00	0,00			0,00	540,00		135,68	
8.	406,99	0,00	0,00			0,00	540,00		268,69	
9.	373,20	0,00	0,00			0,00	394,31		289,80	289,80
10.	0,00	0,00	0,00			0,00				
11.	0,00	0,00	0,00			0,00				
12.	0,00	0,00	0,00			0,00				
Spolu	10 393,67			7 082,08			3 601,39			289,80

Potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti

V súvislosti s prijatými zmenami v zákone č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov pri vyplácaní daňového bonusu od 1. júla 2022 došlo aj k zmene vzoru tlačiva **Potvrdenie o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti** (Tlač – Tlač – Potvrdenia zamestnávateľa – Potvrdenie o zdaniteľnej mzde – Potvrdenie o zdaniteľnej mzde). Aktuálne je platný vzor s označením POT39_5v22júl-december.

V dokumente je upravené vykazovanie údajov o priznanom a vyplatenom daňovom bonuse v riadku 13. Samostatne sa vyказuje úhrnná suma priznaného daňového bonusu za mesiac január – jún a zvlášť za mesiace júl – december 2022.

Údaje o priznanom a vyplatenom daňovom bonuse na vyživované dieťa (§ 33 a 52zzn zákona)			
13	Meno a priezvisko dieťaťa	Rodné číslo	Priznaný daňový bonus v mesiacoch
	Richard Kolenčín	060217/5263	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 X X X X X X X X X X X X
	Adam Kolenčín	130129/4126	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 X X X X X X X X X X X X
	Zuzana Kolenčinová	175722/1236	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 X X X X X X X X X X X X
	Úhrnná suma priznaného daňového bonusu 1.-6. mesiac 685,86 €; 7.-12. mesiac 474,31 €.		



V prípade, že sme zamestnancovi vystavili Potvrdenie o zdaniteľnej mzde na vzore tlačiva POT39_5v22 a zamestnanec si od 01. júla 2022 (za mesiace júl - december) neuplatňuje daňový bonus na dieťa/deti, nemusíme mu vystavovať nové Potvrdenie o zdaniteľnej mzde za rok 2022. V tomto prípade je akceptovaný aj vzor tlačiva POT39_5v22.

1. 9 Daňový bonus na dieťa od 1. 1. 2023



§ 33 ods. 1 zákona o dani z príjmov

Daňovník, ktorý v zdaňovacom období dosiahol zdaniteľné príjmy podľa § 5 alebo § 6 ods. 1 a 2, si môže uplatniť daňový bonus na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom, pričom prechodný pobyt dieťaťa mimo domácnosti nemá vplyv na uplatnenie tohto daňového bonusu.

Suma daňového bonusu, o ktorú sa znižuje daň, je

a) 50 eur mesačne, ak vyživované dieťa **dovršilo 15 rokov veku**,

b) 100 eur mesačne, ak vyživované dieťa **nedovršilo 15 rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov veku; to neplatí, ak sa na vyživované dieťa poskytuje dotácia na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa podľa osobitného predpisu.

S účinnosťou **od 1. 1. 2023** sa **suma daňového bonusu** na dieťa opäť **zvýši**. Časť zákona o financovaní voľného času dieťaťa s účinnosťou od 1.1.2023 prezidentka dala na posúdenie Ústavnému súdu, ktorý vo veci ešte nerozhodol.

Daňový bonus, na vyživované **dieťa vo veku od 0 do 15 rokov** (vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov), sa zvýši na sumu **100 eur**.

Daňový bonus, na vyživované dieťa **po dovŕšení 15 rokov veku** (15 až 25 rokov, ak sa považuje za nezaopatrené dieťa), sa zvýši na sumu **50 eur**. DB sa uplatní prvýkrát za mesiac, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 15 rokov a poslednýkrát za mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 25 rokov, ak sa považuje za nezaopatrené dieťa.

Daňový bonus na dieťa od 1. 1. 2023	
6 – 15 rokov (vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 15 rokov)	100 eur
15 – 25 rokov (ak sa považuje za nezaopatrené dieťa, vrátane mesiaca, v ktorom dieťa dovŕši 25 rokov)	50 eur



Pri uplatnení daňového bonusu od 1. januára 2023 bude zamestnávateľ postupovať iba podľa legislatívy platnej od 1. júla 2022. Suma daňového bonusu sa s účinnosťou od 1. januára 2023 nebude prepočítavať podľa sumy životného minima.



Zamestnanec bude mať k 1. 1. 2023 dve vyživované deti vo veku 8 a 16 rokov, na ktoré si bude uplatňovať daňový bonus. Za mesiac január 2023 dosiahne zamestnanec zdaniteľný príjem vo výške 850 eur. Poistné za zamestnanca je vo výške 113,90 eura.

V akej sume mu bude uplatnený daňový bonus za január 2023?

Čiastkový základ dane vypočítame ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 850 eur a výškou poistného a príspevkov 113,90 eura, ktoré je povinný platiť zamestnanec.

Čiastkový základ dane = 850 eur – 113,90 eura = **736,10 eura**

Nárok na daňový bonus na jedno dieťa do 15 rokov predstavuje za mesiac január 2023 sumu **100 eur** a na dieťa nad 15 rokov sumu **50 eur**. Spolu nárok na DB vo výške **150 eur**.

Pri dvoch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 27 % čiastkového základu dane. Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 736,10 eura. **27 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **198,75 eura**.

198,75 eura > 150 eur

Zamestnancovi bude v januári 2023 vyplatený daňový bonus vo výške **150 eur**.



Zamestnanec bude mať k 1. 1. 2023 dve vyživované deti vo veku 3 a 6 rokov, na ktoré si bude uplatňovať daňový bonus. Od 16. januára do 29. januára požiadal zamestnávateľa o čerpanie neplateného voľna. Za mesiac január 2023 dosiahne zamestnanec zdaniteľný príjem vo výške 463,64 eura. Poistné za zamestnanca je vo výške 62,10 eura.

V akej sume mu bude uplatnený daňový bonus za január 2023?

Čiastkový základ dane vypočítame ako rozdiel medzi zdaniteľným príjmom 463,64 eura a výškou poistného a príspevkov 62,10 eura, ktoré je povinný platiť zamestnanec.

Čiastkový základ dane = 463,64 eura – 62,10 eura = **401,54 eura**

Nárok na daňový bonus na dve deti do 15 rokov predstavuje za mesiac január 2023 sumu **200 eur** (2 x 100 eur).

Pri dvoch vyživovaných deťoch je možné uplatniť daňový bonus najviac do výšky 27 % čiastkového základu dane. Čiastkový základ dane zamestnanca je vo výške 401,54 eura. **27 % z čiastkového základu dane** predstavuje sumu **108,42 eura**.

108,42 eura < 200 eur

Zamestnancovi bude v januári 2023 vyplatený daňový bonus vo výške **108,42 eura**.

2 Elektronická PN a zmeny v sociálnom poistení

2. 1 Papierová dočasná pracovná neschopnosť

Povinnosti zamestnanca pri papierovej dočasnej PN

Od 01. júna 2022 môže lekár vystaviť práceneschopnosť aj elektronicky. Do 31. mája 2023 však trvá prechodné obdobie, v ktorom môže aj naďalej vystavovať práceneschopnosť tak ako v minulosti, „na papieri“.

Lekár vystaví PN-ku prostredníctvom tlačiva **Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti**, ktoré má 5 dielov. Každý diel tlačiva slúži na iný účel. Niektoré zasiela lekár priamo Sociálnej poisťovni, iné odovzdáva zamestnancovi a niektoré zamestnanec doručuje svojmu zamestnávateľovi. Ktorú časť tlačiva je potrebné kde a kedy odovzdať, závisí od toho, či PN trvá viac alebo menej ako 10 dní. Postup sa môže tiež líšiť pri karanténnych a „klasických“ PN.

Vznik PN

Lekár pri „papierovej“ PN odovzdá zamestnancovi pri vzniku PN tri diely a to:

- **I. diel Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti (zelená časť).** Táto časť ostáva zamestnancovi počas trvania celej PN. Lekár na nej uvedie dátum začiatku PN, dátum ďalšej kontroly a tiež časy prípadných vychádzok. Zamestnancovi slúži ako potvrdenie pre prípadnú kontrolu zo strany zamestnávateľa alebo Sociálnej poisťovne.
- **II. diel Žiadosť o nemocenské alebo úrazový príplatok (červená časť).** Na tejto časti zamestnanec vyznačí, o ktorú dávku žiada (nemocenské a/alebo úrazový príplatok) a tiež, či si uplatňuje nárok na dávku zo súbehu viacerých poistení. Vyplní osobné údaje, dátum, podpis a v prípade, ak si žiada vyplácať nemocenskú dávku alebo úrazový príplatok na účet, vyplní aj číslo účtu. Túto časť odovzdá zamestnanec svojmu zamestnávateľovi spolu s IIa. dielom. Zamestnávateľ zašle II. diel Sociálnej poisťovni. Zamestnanec, ktorý si uplatňuje nárok na nemocenské v rámci ochrannnej lehoty, žiadosť nepredkladá zamestnávateľovi, ale priamo pobočke Sociálnej poisťovne príslušnej podľa sídla posledného zamestnávateľa.
- **IIa. diel Žiadosť o náhradu príjmu (čierna časť).** Rovnako ako aj červenú časť, zamestnanec žiadosť o náhradu príjmu podpíše a odovzdá zamestnávateľovi.

III. diel Hlásenie o začiatku dočasnej pracovnej neschopnosti, odosiela na Sociálnu poisťovňu lekár, ktorý PN vystavil.

PN prechádza do ďalšieho mesiaca

- V prípade, že PN pokračuje do ďalšieho mesiaca, lekár vystaví zamestnancovi **Potvrdenie o trvaní dočasnej pracovnej neschopnosti** (prechodový lístok resp. lístok na peniaze). Túto časť zamestnanec podpíše a odovzdá svojmu zamestnávateľovi, ktorý ho doručí Sociálnej poisťovni.

Ukončenie PN

- Ak lekár usúdi, že je zamestnanec práceschopný, dá zamestnancovi **IV. diel Hlásenie zamestnávateľovi a pobočke Sociálnej poisťovne o ukončení pracovnej neschopnosti**. Túto časť zamestnanec podpíše a odovzdá zamestnávateľovi, ktorý ho odošle do Sociálnej poisťovne. Poistenec po ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti odovzdá I. diel potvrdenia lekárovi.

Tipy pre správne vyplnenie Potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti

- **podpis** – najčastejšou chybou pri PN je, že pacient zabudne doklad podpísať. Bez podpisu Sociálna poisťovňa nemôže dávku vyplácať. Podpísať je potrebné všetky časti, ktoré zamestnanec odovzdáva zamestnávateľovi (začiatok aj koniec – oddiel II. a IIa. a tiež prechodový lístok).
- **spôsob výplaty dávky** – na zadnej strane II. oddielu je potrebné uviesť, ako má Sociálna poisťovňa dávku vyplácať (hotovosť alebo účet). Ak v hotovosti, tak si zamestnanec vyberá, či na adresu trvalého pobytu alebo na inú adresu. Ak na účet, doplní číslo účtu vo formáte IBAN. Doteraz mohla Sociálna poisťovňa tzv. krátkodobé dávky vyplácať len ak bol príjemca dávky výhradným majiteľom bankového účtu, resp. majiteľom účtu musel byť manžel alebo manželka, čo poistenec vyznačil aj na tlačive. Od 1. 6. 2022 si môžu poistenci krátkodobé dávky zo Sociálnej poisťovne nechať posilať na ktorýkoľvek účet v banke alebo na účet pobočky zahraničnej banky, nemusia byť ich majiteľmi. Tieto informácie za zamestnanca nesmie vyplniť zamestnávateľ.
- **viac pracovných vzťahov** – ak má zamestnanec viac zamestnaní naraz, z ktorých platí nemocenské poistenie (to, či platí nemocenské poistenie, vidí na výplatnej páske), mal by si dať u lekára vystaviť PN do každej práce samostatne. Získa tak dávku z každého pracovného vzťahu, z ktorého je nemocensky poistený.

Povinnosti zamestnávateľa pri papierovej dočasnej PN

Postupy pre zamestnávateľa pri potvrdzovaní papierového tlačiva sa v prechodnom období nemenia. Pri PN, ktorá je vystavená v papierovej forme, má zamestnávateľ nasledovné povinnosti:

1/ Príslušnej zdravotnej poisťovni oznámiť

- poberanie príp. vyplatenie náhrady príjmu pri PN, a to najneskôr do konca mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom zamestnanec začal alebo skončil poberať náhradu príjmu pri PN. Uvedené platí iba v prípade, ak dočasná PN trvá maximálne 10 kalendárnych dní. V prípade, ak dočasná PN trvá viac ako 10 kalendárnych dní, zamestnávateľ oznámi zdravotnej poisťovni iba začiatok poberania náhrady príjmu.

2/ Príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne odovzdať

- II. diel Potvrdenia o dočasnej PN, a to do 3 dní po 10. dni trvania dočasnej PN zamestnanca.
- IV. diel Potvrdenia o dočasnej PN, a to do 3 dní od skončenia PN, ak PN trvala viac ako 10 dní. Oznámiť Sociálnej poisťovni ukončenie PN, ak PN trvala viac ako 10 dní, má podľa § 227 ods. 2 písm. i) samotný poistenec. Spravidla to však za zamestnanca robí zamestnávateľ.
- Potvrdenie o trvaní dočasnej PN, ak PN trvá viac ako 10 dní a prechádza z jedného mesiaca do ďalšieho mesiaca.

3/ Zamestnancovi vyplatiť náhradu príjmu vo výplatnom termíne, ktorý je určený na výplatu mzdy, najneskôr však do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom si zamestnanec uplatnil nárok na náhradu príjmu.

2. 2 Elektronická dočasná pracovná neschopnosť od 1. 6. 2022

Elektronickú pracovnú neschopnosť (ePN) do praxe zavádza zákon č. 125/2022 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Zavedenie ePN s automatickým prenosom a sprístupnením potrebných údajov v elektronickej podobe všetkým dotknutým stranám by malo odbúrať byrokráciu, šetriť čas, papier a celkovo uľahčiť prácu lekárom, Sociálnej poisťovni, zamestnávateľom a zamestnancom.

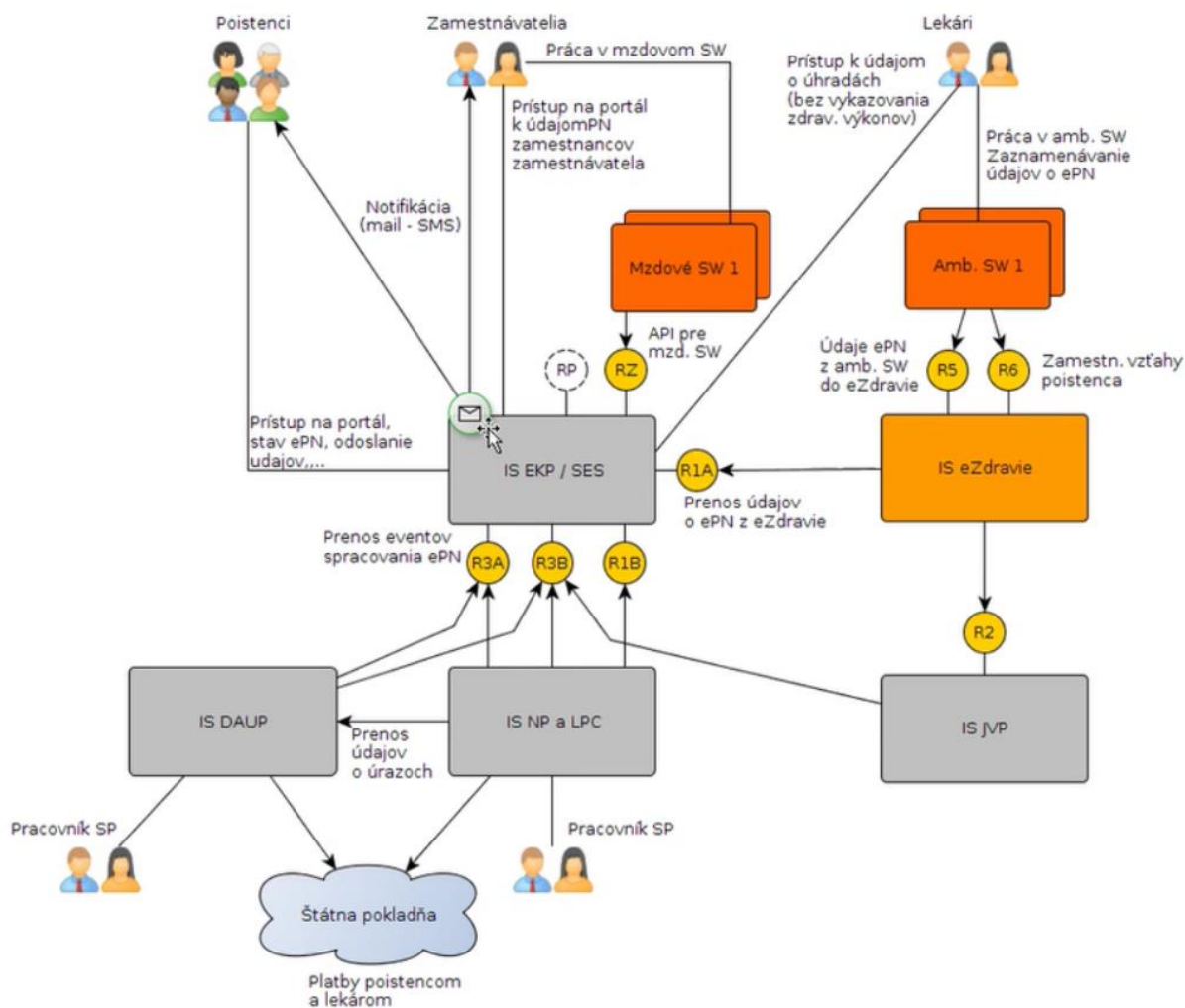
Prechodné obdobie

Prechod od „papieru“ k elektronizácii prebehne postupne. Prechodné obdobie trvá od 1. júna 2022 do 31. mája 2023. V tomto období môžu ošetrojúci lekári vystavovať potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti v papierovej alebo v elektronickej podobe (oboma spôsobmi jednu PN vystaviť však nie je možné). Pokiaľ nedôjde k zmene, od 1. júna 2023 budú PN vystavované všeobecnými lekármi, lekármi zdravotníckych zariadení a gynekológmi už len elektronicke. Pre lekárov špecialistov vrátane lekárov poskytujúcich zubno-lekársku starostlivosť bude vystavovanie PN elektronicke povinné až od 1. 1. 2024.

Termín	Lekári	Typ PN
1.6.2022 - 31.5.2023	všetci	papierová alebo elektronicke PN
od 1.6.2023	všeobecni lekári, lekári zdravotníckych zariadení a gynekológovia	elektronicke PN
	lekári špecialisti vrátane lekárov poskytujúcich zubno-lekársku starostlivosť	papierová alebo elektronicke PN
od 1.1.2024	všetci	elektronicke PN

Prenos údajov

- prenos údajov medzi lekárom, Sociálnou poisťovňou, zamestnávateľom a poisťencom.



Sociálna poisťovňa → NCZI → lekár**§ 170 ods. 26 zákona o sociálnom poistení**

Sociálna poisťovňa poskytuje Národnému centru zdravotníckych informácií zo svojho informačného systému bez súhlasu dotknutých osôb údaje vrátane osobných údajov^{92aa)} o nemocenskom poistení a dôchodkovom poistení fyzických osôb v rozsahu údajov ustanovených podľa osobitného predpisu^{93adn)} na účel vystavenia potvrdenia o dočasnej pracovnej neschopnosti zaznamenatej v systéme elektronického zdravotníctva v elektronickej podobe.

Sociálnej poisťovni vzniká nová povinnosť a to, poskytovať Národnému centru zdravotníckych informácií (ďalej NCZI) údaje zo svojho informačného systému, v rozsahu potrebnom pre vystavenie ePN.

Ide o údaje o poistných vzťahoch fyzických osôb, resp. zamestnancov v Sociálnej poisťovni (napr. typ vzťahu, dátum jeho vzniku a zániku, identifikačné číslo právneho vzťahu, názov odvádzateľa poistného) a údaje o samotných poistencoch (meno, priezvisko, dátum narodenia, identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia a iné). Údaje slúžia pre účely vystavenia ePN.

eZdravie → lekár

Údaje prenesie NCZI prostredníctvom systému elektronického zdravotníctva do ambulantného softvéru lekárov (lekári majú rôznych dodávateľov ambulantných softvérov). Pri vystavovaní ePN má tak lekár už k dispozícii údaje, ktoré by musel v prípade papierovo vystavovanej PN vypisovať a zisťovať od pacienta.

Ak lekár rozhodol o práceneschopnosti, **vystaví Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti vytvorením elektronického záznamu o dočasnej PN v elektronickej zdravotnej knižke v Národnom zdravotníckom informačnom systéme**. Vyznačí poistný vzťah vo vzťahu ku ktorému osoba vzhľadom na chorobu môže vykonávať zárobkovú činnosť a určí tejto osobe liečebný režim.

Lekár vyznačí **adresu**, kde sa bude poistenec zdržiavať počas PN pri prvom zápise ePN do elektronického systému. Tento údaj je dôležitý pre Sociálnu poisťovňu aj pre zamestnávateľa pre účely kontroly dodržiavania liečebného režimu. V prípade, ak by poistenec počas PN zmenil adresu pobytu, je povinný túto skutočnosť oznámiť priamo Sociálnej poisťovni, lekár túto zmenu neeviduje ani nedáva súhlas na zmenu pobytu.

Lekár môže tak ako pri papierovej PN povoliť **vychádzky** aj pri ePN. Tie nie je možné zadať do systému späťne, je tak možné urobiť iba na vyšetrení. Rovnako môže upraviť čas vychádzok alebo vychádzky zrušiť iba na kontrolnom vyšetrení. V systéme zaznamená lekár časové intervaly vychádzok, prípadne dátumové ohraničenie.



Zamestnávateľ nemá prístup k informáciám o diagnóze zamestnanca.

Pokiaľ má zamestnanec v momente vystavovania ePN uzatvorených **viacero pracovnoprávných vzťahov**, lekár vyznačí, ktoré z činností môže zamestnanec vykonávať aj počas PN.

Lekár v elektronickom zázname určí podľa charakteru choroby **dátum predpokladaného skončenia** dočasnej pracovnej neschopnosti. Ak na vyšetrení osoby vykonanom najneskôr v deň určený ako predpokladaný koniec, lekár na základe zhodnotenia zdravotného stavu pacienta usúdi, že zdravotný stav pacienta sa nezlepšil a PN bude pokračovať, v elektronickom zázname určí nový dátum predpokladaného skončenia PN. Lekár pri zmene predpokladaného dňa skončenia PN môže zmeniť predtým určenú chorobu alebo uviesť iný dôvod trvania PN. Ak sa poistenec nedostaví do dňa určeného ako deň predpokladaného skončenia PN na vyšetrenie k ošetrojúcemu lekárovi, pričom nebol dohodnutý náhradný neskorší termín vyšetrenia, tento deň sa považuje za deň ukončenia PN.

Ak lekár rozhodne **o ukončení ePN**, vytvorí elektronický záznam o ukončení dočasnej pracovnej neschopnosti ku dňu, v ktorom bolo vykonané vyšetrenie. Ak **PN prechádza z mesiaca do mesiaca, potvrdenie o trvaní PN sa pri ePN nevystavuje**.

Ak sa po ukončení PN zdravotný stav osoby zhorší, lekár vystaví nový záznam o ePN. Ak nová dočasná pracovná neschopnosť začína dňom nasledujúcim po dni, ktorý je uvedený ako deň ukončenia PN v predchádzajúcom elektronickom zázname o PN, ide o pokračovanie predchádzajúcej PN.

Na požiadanie osoby vystaví lekár **odpis potvrdenia o ePN** na predpísanom tlačíve. Túto požiadavku pacient zdôvodniť nemusí. Odpis potvrdenia o ePN vystaví lekár aj v prípade, ak bude informačný systém lekára nefunkčný alebo bude nefunkčný Národný zdravotnícky informačný systém a takáto technická porucha bude trvať viac ako 3 kalendárne dni.



Elektronická PN neslúži na potvrdzovanie PN pre potreby úradov práce, sociálnych vecí a rodiny. Elektronicky sa zatiaľ potvrdzuje iba práceneschopnosť (elektronicky nie je možné potvrdiť OČR, tehotenstvo, materstvo a iné).

Nesprávne vystavený elektronický záznam o dočasnej pracovnej neschopnosti je lekár povinný bezodkladne **stornovať**, ePN stornuje ako celok a vystaví novú so správnymi údajmi. Elektronicky vystavená ePN sa následne preniesie z NZIS do systému Sociálnej poisťovne.

Sociálna poisťovňa → zamestnávateľ



§ 226 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

Sociálna poisťovňa je povinná

o) sprístupniť poistencovi pri dočasnej pracovnej neschopnosti zaznamenatej v systéme elektronického zdravotníctva elektronickými prostriedkami aktuálne informácie o priebehu konania o nároku na nemocenské a jeho výplatu, nároku na úrazový príplatok a jeho výplatu, vykonaní kontroly dodržiavania liečebného režimu a spôsobe použitia nemocenského a úrazového príplatku, p) **oznámiť zamestnávateľovi** pri dočasnej pracovnej neschopnosti zaznamenatej v systéme elektronického zdravotníctva

1. elektronickými prostriedkami bezodkladne vznik, trvanie a ukončenie dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca, dôvod vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti, miesto pobytu zamestnanca počas dočasnej pracovnej neschopnosti a informáciu o porušení liečebného režimu zamestnancom.

Oznamovaciu povinnosť voči zamestnávateľovi pri ePN plní Sociálna poisťovňa. Po spracovaní údajov o ePN v systéme elektronických služieb SP, **zasiela Sociálna poisťovňa bezodkladne zamestnávateľovi cez e-Služby informáciu o vzniku, trvaní a ukončení ePN**.

Sociálna poisťovňa zasiela zamestnávateľom tiež informáciu o dôvode vzniku a mieste pobytu zamestnanca počas ePN, o porušení liečebného režimu a tiež o tom, či ePN vznikla v dôsledku stavu, ktorý si zamestnanec privodil sám požitím alkoholu alebo návykových látok.

- ak má zamestnanec ePN z viacerých poistných vzťahov u jedného zamestnávateľa, SP oznámi údaje o ePN osobitne ku každému poistnému vzťahu.
- SP sprístupňuje aj všetky zmenové údaje – ide najmä o tie zmeny, ktoré lekár vyznačí pri kontrole (napr. zmena predpokladaného skončenia ePN, zmena dôvodu ePN a pod.)
- ak pracovný pomer skončí počas ePN, SP oznámi zamestnávateľovi údaje o ePN len do konca mesiaca, v ktorom pracovný pomer skončil.

Povinnosti zamestnanca pri dočasnej elektronickej PN

V prípade ePN je zamestnanec odbremený od viacerých povinností. Odpadajú mu akékoľvek povinnosti súvisiace s doručovaním PN zamestnávateľovi. Neuplatňuje sa § 144 ods. 2 Zákonníka práce, čo znamená, že zamestnanec nemá povinnosť preukázať zamestnávateľovi existenciu prekážky v práci z dôvodu ePN (túto povinnosť voči zamestnávateľovi plní Sociálna poisťovňa).



Nadalej však platí § 144 ods. 1 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnanec povinný upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci (PN je dôležitou osobnou prekážkou v práci na strane zamestnanca) a o jej predpokladanom trvaní bez zbytočného odkladu.

Od 1. 6. 2022 sa pri ePN iba **zrušila povinnosť preukázať** zamestnávateľovi vznik a trvanie ePN, **povinnosť oznámiť** vznik a trvanie ePN zamestnávateľovi však pre zamestnanca nadalej **trvá**.

Postup oproti „papierovej“ PN je odlišný aj pri **žiadosti o náhradu príjmu či nemocenské**. Za uplatnenie nároku na náhradu príjmu sa považuje oznámenie Sociálnej poisťovne o vzniku ePN zamestnávateľovi. To znamená, ak je dočasná pracovná neschopnosť zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva v elektronickej podobe, jej vystavenie sa zároveň považuje aj za súhlas zamestnanca s uplatnením nároku na náhradu príjmu.

Za žiadosť o nemocenské sa považuje vystavenie ePN lekárom. Konanie o nemocenskom sa začne automaticky 11-tým dňom od vzniku ePN. Ak zamestnancovi zanikne nemocenské poistenie počas prvých 10 dní pracovnej neschopnosti, konanie o priznaní nemocenského sa začne nasledujúcim dňom po zániku nemocenského poistenia. Zo strany zamestnanca nie je potrebné v tomto smere vykonať žiadny úkon.



Zamestnanec pri ePN nedoručuje zamestnávateľovi ani Sociálnej poisťovni žiadne potvrdenia, nežiada o náhradu mzdy ani o nemocenské a tiež nepreukazuje ukončenie ePN.

Povinnosti zamestnávateľa pri dočasnej elektronickej PN zamestnanca

V súvislosti so zavedením ePN upravil § 231 ods. 1 písm. o) zákona o sociálnom poistení nové povinnosti aj voči zamestnávateľom. Ak na základe pravdepodobného dátumu skončenia ePN zadaného lekárom možno predpokladať, že zamestnancovi vznikne nárok na nemocenské, zamestnávateľ je **povinný oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne**:

- **číslo účtu v banke, na ktoré vypláca zamestnancovi mzdu,**
- **posledný deň výkonu práce zamestnanca pred vznikom ePN.**

Pokiaľ mzda nie je vyplácaná na účet, zamestnávateľ oznámi, že mzda sa vypláca v hotovosti. Informáciu o predpokladanom trvaní ePN bude mať zamestnávateľ k dispozícii v detaile ePN v e-Službách Sociálnej poisťovne. Na nahlásenie týchto údajov má zamestnávateľ **tri dni odo dňa sprístupnenia informácie o vzniku ePN** Sociálnou poisťovňou.

Ak je **ePN potvrdená z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania**, zamestnávateľ do troch dní odo dňa zániku nároku na náhradu príjmu oznámi Sociálnej poisťovni aj dni, za ktoré zamestnancovi patrila náhrada príjmu pri PN.



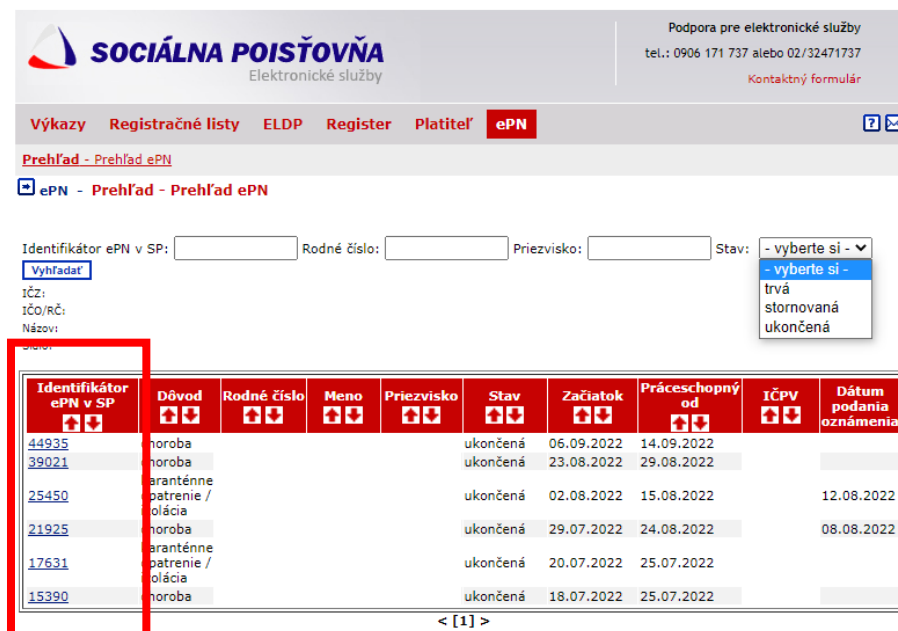
Podľa § 195 ods. 3 zákona o sociálnom poistení sú na žiadosť Sociálnej poisťovne fyzické osoby a právnické osoby povinné oznámiť skutočnosti, ktoré majú význam pre konanie a rozhodnutie o dávke. Ak Sociálna poisťovňa požiada zamestnávateľa napríklad o informáciu, či u nich zamestnanec vykonáva prácu počas PN vystavenej na iného zamestnávateľa, je povinný jej ju poskytnúť.

Elektronická PN v e-Službách Sociálnej poisťovne

Zamestnávateľ má prístup k ePN v službe „**Odvádzateľ poistného**“, v ktorom pribudla nová záložka „**ePN**“. Údaje zobrazované zamestnávateľovi v systéme elektronických služieb sú:

- identifikátor – každá doručená ePN má v SP pridelený vlastný identifikátor pre každý poistný vzťah
- dôvod vzniku ePN a jeho zmenu - choroba, úraz, karanténne opatrenie/izolácia, pracovný úraz, choroba z povolania
- rodné číslo zamestnanca
- meno a priezvisko zamestnanca
- poistný vzťah + IČPV
- stav danej ePN - hodnoty trvá / stornovaná / ukončená
- dátum predpokladaného trvania ePN
- dátum začiatku ePN
- dátum práceschopnosti
- zoznam vykonaných kontrol dodržiavania liečebného režimu a ich výsledok
- pobyt počas ePN
- dátum stornovania ePN

Po rozkliknutí príslušnej ePN v „Prehľade ePN“ sa zobrazí „**Detail ePN**“, v ktorom sú uvedené údaje zobrazované zamestnávateľovi.



V prípade, ak je zamestnanec dočasne práceneschopný z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, zamestnávateľ musí vyplniť a zaslať tlačivo "Oznámenie poistnej udalosti" (tlačivo dostupné aj na www.socpoist.sk) a v prípade, ak pracovný úraz podlieha evidencii a registrácii podľa osobitného predpisu, aj tlačivo "Záznam o registrovanom pracovnom úraze". Ak ste požadované doklady už zaslali, považujte túto informáciu za bezpredmetnú.

Jednotlivé ePN je možné vyfiltrovať podľa „**Stavu**“ a to na prebiehajúce, ukončené alebo stornované. Po kliknutí na „**Identifikátor ePN v SP**“ sa otvorí „**Detail ePN**“.

[ePN](#) - [Prehľad](#) - [Prehľad ePN](#)

[Späť na zoznam](#)
[Nové oznámenie](#)

1. Informácie o poistencovi

Meno Priezvisko Rodné číslo

2. Informácie o práceneschopnosti

Identifikátor ePN v SP Stav

Poistný vzťah

IČPV	Typ roly
	ZAM

Dôvod

Dôvod	Požitie alkoholu
choroba	

Neschopný práce od

Predpokladané trvanie do

Práceschopný od

Porušenie liečebného režimu

Porušenie liečebného režimu	Dátum porušenia liečebného režimu

Pobyt počas ePN

Krajina Obec Ulica

Súpisné číslo Orientačné číslo Poschodie Číslo bytu

Dátum stornovania ePN

3. História

Názov údaju	Dátum zmeny	Pôvodná hodnota	Nová hodnota
predpokladaneTrvanieDo	13.09.2022	12.09.2022	13.09.2022
schopnyPraceOd	13.09.2022		14.09.2022

4. Oznámenie údajov

Identifikátor oznámenia	Typ oznámenia	Dátum podania

[Používateľská príručka](#) | [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) | [Podmienky](#) | [Kontaktný formulár](#) | [Najčastejšie otázky](#)

Pri ePN dlhšej ako 10 kalendárnych dní je potrebné oznámiť SP číslo účtu a posledný deň, kedy zamestnanec pracoval. Zamestnávateľ tak urobí kliknutím na „**Nové oznámenie**“ (v pravom hornom rohu formulára) a cez „**Vytvoriť nový**“ sa zobrazí formulár:

- **Potvrdenie pri vzniku ePN** (pri každej ePN)
- **Potvrdenie o náhrade príjmu pri pracovnom úraze alebo chorobe z povolania** (len pri ePN z dôvodu pracovného úrazu a chorobe z povolania)


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

Výkazy Registračné listy ELDP Register Platiteľ **ePN**

[Prehľad - Prehľad ePN](#)

ePN - [Prehľad](#) - [Prehľad ePN](#)

Vytvorenie oznámenia údajov ePN

[Späť na zoznam](#) [Späť na detail](#) [Vytvoriť nový](#)

Potvrdenie pri vzniku ePN ▼

V prípade, ak potvrdíte viac oznámení k jednej ePN, Sociálna poisťovňa bude akceptovať oznámenie, ktoré bolo potvrdené ako posledné pred rozhodnutím o nároku na dávku.

[Používateľská príručka](#) | [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) | [Podmienky](#) | [Kontaktný formulár](#) | [Najčastejšie otázky](#)

Copyright © 2016-2021 **Factory4Solutions a.s.**
Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.
Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok www.socpoist.sk bez predošlého súhlasu je zakázané.

Zamestnávateľ vyberie z rozbaľovacieho zoznamu **Typ výplaty: na Účet banke v Slovenskej republike, V hotovosti na adresu alebo na Zahraničný bankový účet** a vyplní príslušné údaje.


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

Výkazy Registračné listy ELDP Register Platiteľ **ePN**

[Prehľad - Prehľad ePN](#)

ePN - [Prehľad](#) - [Prehľad ePN](#)

[Späť na detail](#) [Späť na zoznam](#) [Uložiť formulár](#)

Meno	Priezvisko	Rodné číslo
Identifikátor ePN v SP	Neschopný práce od	IČZ
	06.09.2022	
IČPV		

Potvrdenie pri vzniku ePN

Spôsob výplaty mzdy
Typ výplaty
Na účet v banke v Slovenskej republike ▼
Účet

Posledný deň práce pred vznikom ePN
Dátum posledného dňa výkonu práce pred PN

[Používateľská príručka](#) | [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) | [Podmienky](#) | [Kontaktný formulár](#) | [Najčastejšie otázky](#)

Copyright © 2016-2021 **Factory4Solutions a.s.**
Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.
Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok www.socpoist.sk bez predošlého súhlasu je zakázané.

Typ výplaty nemocenské dávky – V hotovosti na adresu:


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

Výkazy Registračné listy ELDP Register Platiteľ **ePN**

[Prehľad - Prehľad ePN](#)
ePN - [Prehľad - Prehľad ePN](#)

[Späť na detail](#) [Späť na zoznam](#) [Uložiť formulár](#)

Meno Priezvisko Rodné číslo
Identifikátor ePN v SP Neschopný práce od IČZ IČPV
06.09.2022

Potvrdenie pri vzniku ePN
Spôsob výplaty mzdy
Typ výplaty

V hotovosti na adresu

Popisné číslo / Orientačné číslo /
Obec PSČ Štát ?

Posledný deň práce pred vznikom ePN
Dátum posledného dňa výkonu práce pred PN

[Používateľská príručka](#) | [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) | [Podmienky](#) | [Kontaktný formulár](#) | [Najčastejšie otázky](#)

Copyright © 2016-2021 **Factory4Solutions a.s.**
Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.
Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok [www.socpoist.sk](#) bez predošlého súhlasu je zakázané.

Typ výplaty nemocenské dávky – na Zahraničný bankový účet:


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

Výkazy Registračné listy ELDP Register Platiteľ **ePN**

[Prehľad - Prehľad ePN](#)
ePN - [Prehľad - Prehľad ePN](#)

[Späť na detail](#) [Späť na zoznam](#) [Uložiť formulár](#)

Meno Priezvisko Rodné číslo
Identifikátor ePN v SP Neschopný práce od IČZ IČPV
06.09.2022

Potvrdenie pri vzniku ePN
Spôsob výplaty mzdy
Typ výplaty

Zahraničný bankový účet

Popisné číslo účtu zahraničnej banky
SWIFT kód Názov banky
Ulica Číslo
Obec PSČ Štát ?

Posledný deň práce pred vznikom ePN
Dátum posledného dňa výkonu práce pred PN

[Používateľská príručka](#) | [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) | [Podmienky](#) | [Kontaktný formulár](#) | [Najčastejšie otázky](#)

Copyright © 2016-2021 **Factory4Solutions a.s.**
Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.
Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok [www.socpoist.sk](#) bez predošlého súhlasu je zakázané.

Po vyplnení sa formulár uloží kliknutím na „**Uložiť formulár**“.

Po uložení sa vo formulári systémom skontrolujú chyby. Ak systém upozorní zamestnávateľa na chyby, je potrebné sa do formulára vrátiť tlačidlom „Opraviť“.

Výkazy
Registračné listy
ELDP
Register
Platiteľ
ePN

Prehľad - Prehľad ePN

ePN - Prehľad - Prehľad ePN

Späť na zoznam
Nové oznámenie

1. Informácie o poistencovi

Meno
Priezvisko
Rodné číslo

2. Informácie o práceneschopnosti

Identifikátor ePN v SP
Stav

Poistný vzťah

IČPV	Typ roly
	ZAM

Dôvod

Dôvod	Požitie alkoholu
karanténne opatrenie / izolácia	

Neschopný práce od

Predpokladané trvanie do

Práceschopný od

Porušenie liečebného režimu

Porušenie liečebného režimu	Dátum porušenia liečebného režimu

Pobyt počas ePN

Krajina
Obec
Ulica

Súpisné číslo
Orientačné číslo
Poschodie
Číslo bytu

Dátum stornovania ePN

3. História

Názov údaj	Dátum zmeny	Pôvodná hodnota	Nová hodnota
predpokladaneTrvanieDo	11.08.2022	08.08.2022	14.08.2022
schopnyPraceOd	11.08.2022		15.08.2022
rozhodnutie.typDavky	12.08.2022		NEM
rozhodnutie.ziadostDorucenia	12.08.2022		Áno
rozhodnutie.predlzenaLehota	12.08.2022		Nie
rozhodnutie.prerušenieKonania	12.08.2022		Nie
rozhodnutie.spatvzatieZiadosti	12.08.2022		Nie

4. Oznámenie údajov

Identifikátor oznámenia	Typ oznámenia	Dátum podania
HDO220812014060	Potvrdenie pri vzniku ePN	12.08.2022

Používateľská príručka | Dohoda o elektronickej komunikácii | Podmienky | Kontaktný formulár | Najčastejšie otázky

Po kliknutí na **Identifikátor oznámenia** sa otvorí vyplnený formulár:


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

Výkazy Registračné listy ELDP Register Platiteľ **ePN**

[Prehľad - Prehľad ePN](#)
[ePN - Prehľad - Prehľad ePN](#)

Späť na zoznam Späť na detail

Meno	Priezvisko	Rodné číslo		
Identifikátor ePN v SP	Neschopný práce od	IČZ	IČPV	
25450	02.08.2022			
Identifikátor oznámenia	Dátum podania			
HDO220812014060	12.08.2022			

Potvrdenie pri vzniku ePN
 Typ výplaty
 Na účet v banke v Slovenskej republike

Účet

Ulica
 Obec

Popisné číslo / Orientačné číslo
 PSČ Štát

IBAN / číslo účtu zahraničnej banky
 SWIFT kód
 Ulica
 Obec

Názov banky
 Číslo
 PSČ Štát

Dátum posledného dňa výkonu práce pred PN
 01.08.2022

[Používateľská príručka](#) | [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) | [Podmienky](#) | [Kontaktný formulár](#) | [Najčastejšie otázky](#)

Copyright © 2016-2021 **Factory4Solutions a.s.**
 Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.
 Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok www.socpoist.sk bez predošlého súhlasu je zakázané.

Ak má zamestnanec ePN z viacerých poistných vzťahov u jedného zamestnávateľa (napr. z HPP aj z dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru), zamestnávateľ vyplní údaje k ePN pre každý poistný vzťah osobitne.

V „**Detaile ePN**“ sa zamestnávateľovi zobrazuje prehľad „oznámení“, ktoré zadal, typ oznámenia a dátum jeho podania. Ak zamestnávateľ k jednej ePN vyplní viac oznámení, Sociálna poisťovňa akceptuje to, ktoré bolo odoslané ako posledné pred rozhodnutím o nároku na dávku.

2. 3 Elektronický účet poistenca

Prístup k informáciám o priebehu konania nároku na nemocenskú dávku či spôsobe jej poukazovania má aj samotný poistenec. Sociálna poisťovňa mu sprístupňuje informácie elektronickou formou prostredníctvom Elektronického účtu poistenca (EÚP). Každý poistenec má EÚP zriadený, prístup k tejto službe si však musí aktivovať. Poistenec si v EÚP vie získať údaje o svojom sociálnom poistení.

Ako aktivovať prístup do EÚP:

1/ Poistenci, ktorí používajú elektronický občiansky preukaz (eID)

Prístup do EÚP si vybaví kompletne elektronicky po vyplnení a odoslaní [formulára](#) cez www.slovensko.sk prostredníctvom e-schránky

2/ Ostatní poistenci

- ak už mali zriadený prístup do e-Služieb, resp. do Individuálneho účtu poistenca (možné preveriť na pobočke SP), pošle im SP nové prihlasovacie údaje pre aktiváciu prístupu do EÚP
- ak ešte nemali zriadený prístup do e-Služieb, resp. do Individuálneho účtu poistenca a nepoužívajú elektronický občiansky preukaz (eID), je pre vybavenie prístupu potrebná osobná návšteva pobočky Sociálnej poisťovne. Pre úsporu času je možné vopred cez stránku Sociálnej poisťovne stiahnuť a vyplniť **Žiadosť o zriadenie/zrušenie prístupu pre elektronickú službu „Elektronický účet poistenca“ v systéme elektronických služieb Sociálnej poisťovne**. Sociálna poisťovňa prideli poistencovi Prihlasovacie meno (SSN) a zašle poistencovi na e-mail link pre zadanie vlastného hesla.

Prístup do Elektronického účtu poistenca má klient k dispozícii kedykoľvek po prihlásení sa prostredníctvom elektronického občianskeho preukazu alebo cez prihlasovacie meno, heslo a jednorázový kód z mobilného autentifikátora. Na vygenerovanie jednorázového kódu je potrebné nainštalovať mobilnú aplikáciu (napr. FreeOTP), cez ktorú sa pri každom prihlásení vygeneruje jednorázový prístupový kód, ktorý je potrebné pri prihlásení zadať. Po prihlásení vstúpi poistenec priamo do elektronického účtu poistenca:

Prihlásili ste sa do e-Služieb Sociálnej poisťovne. Zvoľte si službu:


Elektronický účet poistenca


Aktuality a oznamy

Po prvom prihlásení je potrebné najskôr potvrdiť súhlas s podmienkami používania. Následne kliknutím na „**Spustiť službu**“ vstúpi poistenec do svojho elektronického účtu poistenca:


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

DOMOV
ODKAZY
SPRÁVY
KONTAKTNÝ FORMULÁR
POMOC
NASTAVENIA
JAZYK
ODHLÁSIŤ SA

e-Služby

Elektronický účet poistenca

Elektronický účet poistenca

✓ Podmienky použitia (Potvrďte súhlas)

→ Prístup k e-Službe

→ SPUSTIŤ E-SLUŽBU

Dôležité oznamy

Údaje dostupné v elektronickom účte poistenca

1/ V časti **Individuálny účet poistenca** sa zobrazí **prehľad období poistenia** s možnosťou preverenia jednotlivých období poistenia (nemocenské, dôchodkové, v nezamestnanosti) a ich evidenciu v systémoch Sociálnej poisťovne.

2021 - Nemocenské poistenie

	Poistený od	Poistený do	Počet dní	Prerušenie od	Prerušenie do	Vymeriavací základ	Odvedené poistné
NZ - Nemocenské poistenie zamestnanca	01.01.2021	03.01.2021	3				ÁNO
NZ - Nemocenské poistenie zamestnanca	04.01.2021	13.01.2021	10				-
NZ - Nemocenské poistenie zamestnanca	14.01.2021	31.01.2021	18				ÁNO

2/ Kontrola evidencie období, počas ktorých je za poistenca **platiteľom poistného štát** (poistenec neplatí poistné na sociálne poistenie), napr. starostlivosť o dieťa do 6 rokov veku dieťaťa, obdobie poskytovania materského a podobne.

Poistenie platené štátom

Štát za určité skupiny fyzických osôb po splnení zákonom stanovených podmienok platí poistné na dôchodkové poistenie. Sú to poistenci štátu: MATKA alebo OSOBA STARAJÚCA SA O DIEŤA, POBERATEĽ OPATROVATEĽSKÉHO PRÍSPĚVKU, OSOBNÝ ASISTENT osoby s ťažkým zdravotným postihnutím, VOJAK DOBROVOLNEJ VOJENSKEJ PRÍPRAVY alebo FYZICKÁ OSOBA S KOMPENZAČNÝM PRÍSPĚVKOM. Ak ste v určitom období boli poistencom štátu, tu nájdete údaje o tomto poistení.

Osoba starajúca sa o dieťa do šiestich rokov jeho veku

2014

Druh	Dátum od	Dátum do	Vymeriavací základ
Dr - Riadna starostlivosť o dieťa	01.12.2014	31.12.2014	
Dr - Riadna starostlivosť o dieťa	03.11.2014	30.11.2014	
Dm - Poskytovanie materského	01.11.2014	02.11.2014	

3/ Prehľad poistení (aktualizované online) – zobrazujú sa obdobia, v ktorých bol poistenec prihlásený do Sociálnej poisťovne (obdobie zamestnania, materská dovolenka, dobrovoľné poistenie, a podobne).

Zobrazujú sa obdobia, počas ktorých ste boli prihlásený na sociálne poistenie.

Prehľad poistení nemusí obsahovať údaje pred 1.1.1993 (1.1.1993 – vznik Národnej poisťovne).

Typ ↑↓	IČO ↑↓	Názov odvádzateľa ↑↓	Dátum vzniku ↓↑	Dátum zániku ↑↓
Osoba starajúca sa o dieťa do 6 r.			03.11.2014	22.01.2017
Občan - obdobie poskytovania MAT			10.03.2014	02.11.2014

4/ Prehľad období, kedy sa poistné neplatí a kedy je poistenie prerušené spolu s dôvodom prerušenia (aktualizované online) – poistenec získa prehľad období, počas ktorých nebol povinný platiť poistné na sociálne poistenie alebo mal sociálne poistenie prerušené. V tabuľke je uvedený aj dôvod, ktorý zakladá vylúčenie povinnosti platiť poistné (napr. materské, OČR, dočasná PN, predĺžené podporné obdobie na čerpanie nemocenského) a tiež dôvod prerušenia poistného.

Prerušenia poistení

V uvedenej tabuľke sú zobrazené obdobia, počas ktorých máte ako zamestnanec alebo povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená samostatne zárobkovo činná osoba prerušené povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti. Vznik prerušenia povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti sa posudzuje rovnako ako zánik povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti a skončenie prerušenia týchto poistení sa posudzuje rovnako ako vznik týchto poistení.

Typ	IČO	Názov odvádzateľa	Dôvod prerušenia	Dátum vzniku	Dátum zániku
⚠ Žiadne prerušenia poistení					

Vylúčenia poistení

V uvedenej tabuľke sú zobrazené obdobia, počas ktorých nie ste povinný(á) ako zamestnanec alebo povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená samostatne zárobkovo činná osoba alebo dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba alebo dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti (t.j. máte vylúčenie povinnosti platiť poistné).

Typ	IČO	Názov odvádzateľa	Dôvod vylúčenia	Dátum vzniku	Dátum zániku	Dôvod storna
Zamestnanec - pravidelný príjem			11	29.12.2021	07.02.2022	
Zamestnanec - pravidelný príjem		KROS a.s.	pandemická OČR	09.11.2021	15.11.2021	

5/ Služba ePN – v časti **Vaše dávky** nájde poistenec prehľad o svojej práceneschopnosti, ktorú poistencovi lekár vystavil elektronicky a navyše aj informácie o stave vybavovania dávky, o ktorú už nežiada – SP ju vybaví automaticky.

ePN – Elektronická práceneschopnosť

[Zobraziť filter](#)

ID ePN u lekára ↑↓	Lekár ↑↓	Stav ↑↓	Dôvod ↑↓	Začiatok ↓↑	Práceschopný od ↑↓
⚠ Žiadne záznamy					

Poistenec tu nájde k ePN nasledovné informácie:

- ✓ informácie o priebehu konania o nemocenskom/úrazovom príplatku
- ✓ informácie o výplate nemocenského/úrazového príplatku
- ✓ informácie o vykonaných kontrolách dodržiavania liečebného režimu
- ✓ číslo ePN
- ✓ meno a priezvisko lekára, ktorý ePN vystavil
- ✓ poistný vzťah
- ✓ stav danej ePN – hodnoty trvá / stornovaná / ukončená
- ✓ dôvod vzniku ePN a jeho zmenu – choroba, úraz, choroba z povolania, karanténne opatrenie/izolácia, pracovný úraz
- ✓ dátum začiatku ePN a jeho zmenu
- ✓ dátum predpokladaného trvania ePN a jeho zmenu
- ✓ dátum práceschopnosti a jeho zmenu
- ✓ činnosti, ktoré môže poistenec vykonávať počas dočasnej pracovnej neschopnosti
- ✓ pobyt počas dočasnej pracovnej neschopnosti
- ✓ vychádzky počas dočasnej pracovnej neschopnosti a ich zmenu
- ✓ dátum stornovania ePN

SOCIÁLNA POISŤOVŇA

Vladimír Ozimý

- InputRodneCislo
- Individuálny účet poistenca
- Poistenie platené štátom
- Prehľad poistení
- Prehľad zamestnávateľov
- Obdobie, kedy sa neplatí poistné a kedy je poistenie prerušené
- Vaše dávky
- ePN – Elektronická práceneschopnosť**

Elektronický účet poistenca (ver. v1.7.79)

Pomoc Zatvoriť aplikáciu Odišiel sa

Údaje o poistencovi

Meno:		Ulica:	
Priezvisko:		Číslo súpisné/orientačné:	
Rodné priezvisko:		Obec:	
Titul:		PSČ:	01008
Rodné číslo:		Štát:	Slovensko
Identifikačné číslo klienta:		Platnosť údajov k:	30.05.2022 09:05:50

ePN – Elektronická práceneschopnosť

Zobrazíť filter

ID ePN u lekára TL	Lekár TL	Stav TL	Dôvod TL	Začiatok LR	Práceschopný od TL
	MUDr.	Trvá	Choroba	07.01.2022	

1 5

ePN – Elektronická práceneschopnosť

Informácie o práceneschopnosti

Pri dočasnej pracovnej neschopnosti (DPN) potvrdennej oštrujúcim lekárom má poistenec po splnení zákonných podmienok nárok na nemocenské. Ak je DPN potvrdená z dôvodu choroby z povolanja alebo pracovného úrazu, poistenec môže mať nárok aj na úrazový príplatok.

Konanie o týchto dávkach sa začne iba v prípade, ak ste poistencom Sociálnej poisťovne, t. j. ak ste v deň vzniku DPN boli sociálne poistený alebo vám plynula ochranná lehota po skončení nemocenského poistenia. **Konanie o nemocenskom u zamestnanca sa začína spravidla až od jedenásteho dňa od vzniku DPN.** u ostatných poistencov od prvého dňa DPN. Konanie o úrazovom príplatku zamestnanca sa začne od prvého dňa DPN a iba z poistného vzťahu zamestnávateľa zodpovedného za pracovný úraz/chorobu z povolanja. Bližšie informácie o týchto dávkach, podmienkach nároku a ich výške nájdete na webovej stránke Sociálnej poisťovne www.socpoist.sk.

Stav: Trvá

Lekár:

Poistný vzťah

Zobrazíť filter

Zobrazíť detail konania	Identifikátor ePN v SP	Názov zamestnávateľa	Typ roly
>			INYKC
>			SZČO

Činnosti, ktoré môžete vykonávať

Názov zamestnávateľa	Typ roly
Žiadne záznamy	

Dôvod

Dôvod: Choroba

Požitie alkoholu (inej látky):

Neschopný práce od: 07.01.2022

Predpokladané trvanie do: 07.03.2022

Práceschopný od:

Pobyt počas ePN

Krajina	Obec	Ulica	Súpisné číslo	Orientačné číslo	Poschodie	Číslo bytu
Slovensko	Púchov					

Ak poistenec zmení adresu, na ktorej sa zdržiava počas dočasnej pracovnej neschopnosti, je povinný túto skutočnosť písomne oznámiť príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne.

Vychádzky

Zobrazíť filter

Dátum od	Od	Do
Žiadne záznamy		

1
5

Vykonaná kontrola liečebného režimu

Zobrazíť filter

Porušenie liečebného režimu	Dátum kontroly	Dátum porušenia liečebného režimu
Žiadne záznamy		

Cez ePN v EÚP si poistenec môže priamo nahlásiť **zmenu pobytu počas práceneschopnosti** či **upraviť spôsob výplaty nemocenského alebo úrazového príplatku na iný bankový účet** než ten, ktorý poskytol Sociálnej poisťovni zamestnávateľ. V časti „Elektronická práceneschopnosť“ si vyberie konkrétnu ePN kliknutím na riadok ePN a následne sa dostane do detailu ePN. Kliknutím na „Spôsob výplaty dávky“ a na „Výplata dávky“ sa formulár otvorí. Časť „Údaje o poistencovi“ sú vopred vyplnené systémom. Poistenec si prostredníctvom vyberie požadovaný spôsob výplaty dávky – na účet v banke v alebo v hotovosti na adresu a vyplní príslušné políčka. Vo formulári sa automaticky skontrolujú chyby. Ak je formulár bez chyby, formulár odošle tlačidlom „Potvrdiť“. Ak systém upozorní na chyby, je potrebné sa vrátiť do formulára, chybu opraviť a opäť kliknúť

„Potvrdiť“. Formulár sa automaticky odošle. Zaslaný formulár je možné nájsť v Detaile ePN, v spodnej časti obrazovky, v časti „Oznámenia“. Po kliknutí na riadok konkrétneho oznámenia, sa zobrazí zaslané oznámenie s vyplnenými údajmi.

Oznámenie čísla účtu alebo adresy, kam má Sociálna poisťovňa zasielať nemocenské/úrazový príplatok (prvé nahlásenie alebo nahlásenie zmeny)
na vašu žiadosť sociálna poisťovňa zmení spôsob vyplaty dávky po vypínení a potvrdení údajov nižšie.

Údaje o poistencovi

Meno:		Ulica:	
Priezvisko:		Číslo súpisné/orientačné:	
Rodné priezvisko:		Obec:	
Titul:		PSČ:	
Rodné číslo:		Štát:	Slovensko
Identifikačné číslo klienta:		Platnosť údajov k:	30.05.2022 09:48:35

ID ePN u lekára:

Od doručenia tejto žiadosti žiadam o výplatu nemocenského / úrazového príplatku:

IBAN*:

Na účet v banke v Slovenskej republike

Na účet v banke v Slovenskej republike

V hotovosti na adresu

Zahraničný bankový účet

X
Potvrdiť

Uvedené skutočnosti **nevyznačuje v ePN lekár, musí ich nahlásiť zamestnanec.**

6/ Účasť v II. pilieri – informáciu o uzatvorenej zmluve o starobnom dôchodkovom sporení a o jej zapísaní v registri zmlúv o starobnom dôchodkovom sporení.

Výpis z registra zmlúv

Číslo zmluvy	názov DSS	Od	Do	Dôvod zániku
--------------	-----------	----	----	--------------

Elektronický účet poistenca slúži aj na kontrolu a spätnú kontrolu údajov (napríklad, ak si chce zamestnanec overiť, či zaňho zamestnávateľ odvádza odvody na sociálne poistenie).

Informácie **o nárokoch na dávky** a tiež podklady pre výpočet výšky dávky sociálneho poistenia (napr. nemocenské, materské, ošetrovné, dávka v nezamestnanosti, starobný/ predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok) je možné stiahnuť aj vo formáte pdf.

2. 4 Najčastejšie otázky k ePN



Zamestnancovi lekár vystavil ePN. Je zamestnanec povinný oznámiť zamestnávateľovi vznik a následne po ukončení nemoci aj zánik ePN?

V zmysle § 144 ods. 1 Zákonníka práce má zamestnanec **aj po zavedení ePN povinnosť upovedomiť zamestnávateľa o prekážke v práci a o jej predpokladanom trvaní**, a to bez zbytočného odkladu. **Zrušená bola len povinnosť prekážku v práci** (t. j. v tomto prípade ePN) **a jej trvanie** zamestnávateľovi **preukázať**. To znamená, že zamestnanec by mal po návšteve lekára zamestnávateľa aj naďalej upovedomiť o tom, že sa do práce nedostaví z dôvodu PN, resp. o tom, od kedy do práce nastúpi. Uvedené je vhodné aj z dôvodu, že prenos údajov od lekára až k zamestnávateľovi môže určitý čas trvať. Fyzicky však už do práce nie je potrebné chodiť a nič dokladovať. Po zaevidovaní ePN informuje zamestnávateľa o vzniku a skončení Sociálna poisťovňa (čím je zároveň preukázané jej trvanie). Konkrétny postup je vhodné upraviť napr. vo vnútornom predpise a informovať o nich zamestnancov.



Ako zamestnanec požiada o nemocenské v prípade ePN?

V prípade ePN zamestnanec nepodáva samostatnú žiadosť o nemocenské, za žiadosť o nemocenské sa považuje samotné vystavenie ePN za podmienky, že poistenec je v prvý deň PN nemocensky poistený alebo je v ochrannej lehote po skončení zamestnania. U zamestnanca, ktorému pracovný pomer trvá počas celej PN vzniká nárok na nemocenské od 11. dňa PN, u zamestnanca, ktorému pracovný pomer skončil počas prvých 10 dní PN vzniká nárok dňom nasledujúcim po skončení poistenia a u zamestnanca v ochrannej lehote vzniká nárok prvým dňom DPN.

V prípade, ak v deň vzniku PN nie je osoba poistencom a ani jej neplynie ochranná lehota, konanie o dávke sa nezačne.



Ako zamestnanec požiada o náhradu príjmu v prípade ePN?

Ak bola PN zaznamenaná v elektronickej podobe, za uplatnenie nároku na náhradu príjmu sa považuje oznámenie Sociálnej poisťovne o vzniku PN zamestnanca zamestnávateľovi. Zamestnanec už zamestnávateľa nežiada o jej vyplatenie. Pokiaľ je zamestnanec nemocensky poistený, náhrada príjmu mu je vyplatená na základe oznámenia o ePN Sociálnou poisťovňou.



Zamestnanec chce, aby sa mu výplata nemocenského poukázala na iný účet, ako na ten, na ktorý mu poukazuje mzdu zamestnávateľ. Zaeviduje tento účet lekár pri vystavovaní ePN alebo odošle túto zmenu zamestnávateľ?

Zmenu bankového účtu, na ktorý má byť poukázaná nemocenská dávka, oznámi čo najskôr SP zamestnanec prostredníctvom svojho Elektronického účtu poistenca. V prípade, že do EÚP nemá aktivovaný prístup, urobí tak prostredníctvom [formulára](#), ktorý nájde v papierovej verzii na stránke SP.



Zamestnancovi lekár vystavil ePN. Keďže nedostal od lekára legitimáciu dočasne práceneschopného (I. diel Potvrdenie o dočasnej pracovnej neschopnosti v prípade papierovej PN), ako sa zamestnanec preukáže pri kontrole dodržiavania liečebného režimu?

V prípade ePN sa zamestnanec pri kontrole dodržiavania liečebného režimu preukazuje občianskym preukazom alebo iným dokladom preukazujúcim jeho totožnosť.



Zamestnanec má 2 pracovné pomery u 2 zamestnávateľov. Zamestnávateľia mu vyplácajú mzdu na rôzne bankové účty. Zamestnanec ochorie a lekár vystaví 2x ePN. Keďže podľa predpokladaného dátumu ukončenia ePN bude nemoc trvať dlhšie ako 10 dní, zamestnávateľia nahlásia bankové účty zamestnanca, na ktoré im bude vyplatená nemocenská dávka. Na ktorý bankový účet vyplatí Sociálna poisťovňa nemocenskú dávku?

Ak má zamestnanec najmenej dvoch zamestnávateľov, Sociálna poisťovňa vyplatí nemocenskú dávku na ten bankový účet, ktorý bol oznámený ako prvý. V prípade, ak boli oznámené dva alebo viac odlišných účtov v rovnaký deň, príslušná pobočka kontaktuje poistenca, aby určil, kam sa má dávka vyplatiť.

2. 5 Oznamovacie povinnosti do ZP a SP

	SP - RLFO	ZP - Oznámenie zamestnávateľa o poistencoch
	Personalistika / Evidencia neprítomnosti, resp. na základe zložky mzdy vo výplate	
PN/ePN a karanténna PN/ePN do 52 týždňov	neoznamuje sa	PN max. 10 dní - oznamuje sa poberanie náhrady príjmu "10 Z" a "10 K" PN viac ako 10 dní - oznamuje sa poberanie náhrady príjmu "10 Z" a "10 K" sa neoznamuje cez Zmeny platiteľa zdrav.poist. Kód "10 Z/10 K" Lehota: do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom začalo/skončilo poberanie náhrady príjmu
	Personalistika / Pracovné pomery / Vyňatie Nemoc po 52. týždni	
PN po 52. týždni	Typ RLFO: Prerušenie - Dátum vzniku prerušenia/Dátum zániku prerušenia Dôvod prerušenia: "8" Lehota: do 8 kalendárnych dní	neoznamuje sa
	Personalistika / Pracovné pomery / Vyňatie Nemoc po 52. týždni	
ePN po 52. týždni	neoznamuje sa	neoznamuje sa
	Personalistika / Pracovné pomery / Vyňatie Nemoc po 52. týždni a na základe zložky mzdy vo výplate	
PN po 52. týždni s predĺženým podporným obdobím počas krízovej situácie	Typ RLFO: Prerušenie - Dátum vzniku prerušenia/Dátum zániku prerušenia Dôvod prerušenia: "13" Lehota: do 8 kalendárnych dní	neoznamuje sa
	Personalistika / Pracovné pomery / Vyňatie Nemoc po 52. týždni a na základe zložky mzdy vo výplate	
ePN po 52. týždni s predĺženým podporným obdobím počas krízovej situácie	neoznamuje sa	neoznamuje sa

Zdravotná poisťovňa

Zamestnávateľ na začiatku poberania náhrady príjmu počas PN zamestnanca v pracovnom pomere oznámi do zdravotnej poisťovne kód 10 Z s dátumom začiatku poberania náhrady príjmu. Ukončenie poberania náhrady príjmu oznamuje kódom 10 K a to iba v prípade, ak PN trvá maximálne 10 dní. Ak PN trvá viac ako 10 dní, kód 10 K zamestnávateľ nezasiela.

Tieto pravidlá sa rovnako aplikujú nielen pri zamestnancoch v pracovnom pomere, ale aj **iných typoch pracovnoprávných vzťahov**, napr. spoločník, štatutár, ktorí vykonávajú funkciu na základe zmluvy podľa Obchodného zákonníka. Pracovnoprávne vzťahy, ktoré poberajú príjmy v pravidelných intervaloch, sú prihlásené v ZP kódom 2.

Aj v prípade zamestnancov vykonávajúcich prácu na základe **dohôd** (ďalej dohodári) platí, že zamestnávateľ za zamestnanca na PN oznamuje len obdobie poberania náhrady príjmu - začiatok kódom 10 Z, koniec poberania náhrady príjmu oznámi, len ak DPN trvá max. 10 dní, a to kódom 10 K. Ak PN trvá viac ako 10 dní, tak ukončenie PN ani poberanie náhrady príjmu zamestnávateľ neoznamuje. Dohodári sa do zdravotnej poisťovne prihlasujú a odhlasujú kódom 2D.

Oznamovanie PN	Poberanie náhrady príjmu	
	Začiatok	Koniec
Dohodár prihlásený od vzniku dohody s kódom 2D	10 Z	10 K* * len ak PN trvá max. 10 dní
Dohodár prihlásený len na odpracované dni	10 Z + 2D Z	10 K* + 2D K * len ak PN trvá max. 10 dní

Tieto pravidlá sa rovnako aplikujú nielen pri dohodároch, ale aj **športových odborníkoch**, ktorí vykonávajú činnosť na základe zmluvy o výkone činnosti športového odborníka.

V prípade iných pracovnoprávných vzťahov, ktoré poberajú **príjmy v nepravidelných intervaloch**, t. j. prihlasujú sa do ZP kódom 2Y len na posledný deň v mesiaci, ktorý predchádza mesiacu, v ktorom je vyplatený príjem, sa kód 10 neoznamuje. Tieto osoby nemajú nárok na náhradu príjmu ani na nemocenskú dávku, pretože nie sú nemocensky poistené.

Sociálna poisťovňa

Začiatok PN do Sociálnej poisťovne zamestnávateľ neoznamuje. Oznamovacia povinnosť do Sociálnej poisťovne vzniká iba v prípade, ak nemoc, ktorá bola vystavená „papierovo“, trvá viac ako 52 týždňov (ide o trvanie 52 týždňov od vzniku aktuálnej PN, nie o dĺžku podporného obdobia). **Pri nemoci vystavenej elektronicky (ePN) zamestnávateľ vznik a zánik prerušenia pracovnej neschopnosti zamestnanca z dôvodu trvania ePN viac ako 52 týždňov neoznamuje.**



V zmysle § 26 ods. 3 písm. a) zákona o sociálnom poistení sa zamestnancovi prerušuje sociálne poistenie odo dňa nasledujúceho po uplynutí 52 týždňov trvania PN až do jej skončenia. **Ak ide o ePN, zamestnávateľ nenahlasuje Sociálnej poisťovni prerušenie poistenia z tohto dôvodu.** T. j. nezasiela RLFO Prerušenie s kódom 8, pretože

údajom o trvaní ePN Sociálna poisťovňa disponuje. Naopak, vznik a zánik prerušenia poistenia zamestnanca z dôvodu, že ePN presiahla viac ako 52 týždňov oznámi po novom Sociálna poisťovňa písomne zamestnávateľovi. Táto nová povinnosť jej vyplýva z § 226 ods. 1 písm. p) bod 2 zákona o sociálnom poistení. Stihnúť to musí v lehote do piatich dní.



Zamestnanec v HPP je v období od 13. 09. 2022 do 26. 09. 2022 práceneschopný. Aká oznamovacia povinnosť zamestnávateľovi vzniká (bez ohľadu na spôsob vystavenia PN – papierovo/elektronicky)?

Zdravotná poisťovňa

Zamestnávateľ oznámi do príslušnej zdravotnej poisťovne iba začiatok poberania náhrady príjmu počas PN, pretože PN zamestnanca trvá viac ako 10 dní. Zamestnanec má od 11. dňa nárok na nemocenské. Ukončenie PN nahlási zdravotnej poisťovni Sociálna poisťovňa. Lehota na oznámenie zmeny platiteľa poistného je do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom došlo k zmene platiteľa poistného, t. j. do 31. 10. 2022.

Sociálna poisťovňa

Do Sociálnej poisťovne zamestnávateľ začiatok ani koniec PN neoznamuje (PN však poníži počet dní poistenia na mesačnom výkaze).



Akú oznamovaciu povinnosť má zamestnávateľ v prípade zamestnanca na HPP, ktorý nastúpil na PN 11. 10. 2021 a v aktuálnom mesiaci október 2022 prekročil obdobie 52 týždňov? Ide o PN vystavenú papierovo, keďže bola vystavená ešte pred 01. 06. 2022.

Zdravotná poisťovňa

Zamestnávateľ si na začiatku PN splnil oznamovaciu povinnosť a nahlásil do zdravotnej poisťovne začiatok poberania náhrady príjmu počas PN kódom 10 Z. PN doposiaľ stále trvá, zamestnávateľovi už nevzniká žiadna oznamovacia povinnosť súvisiaca s PN.

Sociálna poisťovňa

Začiatok PN do Sociálnej poisťovne zamestnávateľ neoznamuje. Oznamovacia povinnosť do Sociálnej poisťovne vzniká iba v prípade, ak nemoc trvá viac než 52. týždňov. Vtedy je potrebné v Personalistike zamestnanca na karte Pracovné pomery evidovať vyňatie Nemoc po 52. týždni, následne nie je potrebné počas vyňatia generovať mzdu.

Personálne údaje	10 Jozef Čierny 13.06.1991																		
Adresy	Pracovný pomer Štatutár MD, RD - poberanie dávok																		
Pracovné pomery	Evidencia pracovných pomerov ☐ Len aktuálny rok (2022) <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dátum vzniku</th> <th>Typ zmluvy</th> <th>Dátum ukončenia</th> <th>Nepravidelný príjem</th> <th>Verejná správa</th> <th>Poznámka</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>01.01.2017</td> <td>Hlavný pracovný pomer</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10.10.2022</td> <td>Nemoc po 52. týždni</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dátum vzniku	Typ zmluvy	Dátum ukončenia	Nepravidelný príjem	Verejná správa	Poznámka	01.01.2017	Hlavný pracovný pomer					10.10.2022	Nemoc po 52. týždni				
Dátum vzniku	Typ zmluvy	Dátum ukončenia	Nepravidelný príjem	Verejná správa	Poznámka														
01.01.2017	Hlavný pracovný pomer																		
10.10.2022	Nemoc po 52. týždni																		
Rodinné údaje																			
Kvalifikácia																			
Prac. údaje a prostriedky																			

Program si odsleduje 52. týždeň PN a po uplynutí tejto doby automaticky pridá zložku mzdy N23 do výplaty. Na základe tohto zadania program vytvorí RLFO Prerušenie – dôvod 8. Oznamovaciu povinnosť je potrebné urobiť do 8 kalendárnych dní od dátumu vzniku prerušenia / dátumu zániku prerušenia.



Akú oznamovaciu povinnosť má zamestnávateľ v prípade zamestnanca, ktorý nastúpil na PN 01. 09. 2022, lekár vystavil PN elektronicky a ePN mu bude trvať viac ako 52 týždňov?

Zdravotná poisťovňa

Zamestnávateľ si na začiatku ePN splnil oznamovaciu povinnosť a nahlásil do zdravotnej poisťovne začiatok poberania náhrady príjmu počas PN kódom 10 Z. Keďže ePN trvá viac ako 10 dní, zamestnávateľovi už nevzniká žiadna oznamovacia povinnosť súvisiaca s ePN.

Sociálna poisťovňa

Začiatok ePN do Sociálnej poisťovne zamestnávateľ neoznamuje a keďže je PN vystavená elektronicky, nebude mať povinnosť oznamovať ani prerušenie po uplynutí 52. týždňa ePN. Vznik a zánik prerušenia oznámi zamestnávateľovi Sociálna poisťovňa.

2. 6 Práceschopnosť v špecifických prípadoch

Práceschopnosť v ochrannej lehote



Hlavný pracovný pomer bol uzatvorený na obdobie od 1. 1. 2022 do 30. 9. 2022. Po jeho skončení ostal zamestnanec dočasne práceschopný, lekár vystavil ePN s dátumom vzniku PN 1. 10. 2022. Aké povinnosti vznikajú zamestnávateľovi? Má zamestnanec nárok na náhradu príjmu alebo nemocenské?

Keďže PN vznikla po ukončení pracovného pomeru, zamestnávateľovi v súvislosti s touto PN nevznikajú žiadne povinnosti. PN zamestnávateľ neviduje ani nevypláca náhradu príjmu. Bývalému zamestnancovi však vzniká nárok na nemocenské, pretože PN mu vznikla v tzv. ochrannej lehote. Ochranná lehota je inštitút upravený v § 32 zákona o sociálnom poistení. Trvá spravidla 7 dní po zániku nemocenského poistenia. Ak nemocenské poistenie trvalo menej ako 7 dní, ochranná lehota je toľko dní, koľko trvalo nemocenské poistenie. Pokiaľ zamestnancovi vznikne PN v ochrannej lehote po skončení HPP (t. j. po zániku nemocenského poistenia), vzniká nárok na nemocenské. Zamestnanec by v prípade papierovej PN doručil II. diel potvrdenia o PN (žiadosť o nemocenské) pobočke Sociálnej poisťovne, ktorá mu vyplatí nemocenské od prvého dňa. V prípade vystavenia ePN oznámi zamestnanec SP číslo bankového účtu alebo mu bude nemocenské vyplatené v hotovosti na adresu trvalého pobytu.



Zamestnankyňa si čerpala materskú dovolenku do 11. 10. 2022. Od 12. 10. 2022 do 20. 10. 2022 si čerpala dovolenku. Následne od 21. 10. 2022 nastúpila na rodičovskú dovolenku (ďalej RD). Počas RD jej lekár vystavil ePN s dátumom vzniku PN od 26. 10. 2022. Ako má zamestnávateľ postupovať?

Nástup na RD má muž aj žena v zmysle § 166 ods. 3 Zákonníka práce povinnosť písomne oznámiť zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred. V rovnakej lehote im Zákonník práce ukladá povinnosť oznámiť predpokladaný deň prerušenia či skončenia čerpania RD a tiež prípadne zmeny.

Keďže zamestnankyňa informovala zamestnávateľa len o nástupe na RD, z pohľadu zamestnávateľa je zamestnankyňa stále na RD. Zamestnávateľ Sociálnej poisťovni zaslal RLFO Prerušenie. V zmysle § 26 zákona o sociálnom poistení dochádza v tomto období k prerušeniu poistného. Vznik prerušenia poistenia sa posudzuje rovnako ako zánik nemocenského poistenia, preto zamestnávateľ nevypláca náhradu príjmu pri PN.

Po zániku nemocenského poistenia, t. j. po 20. 10. 2022, tejto zamestnankyni začala plynúť ochranná lehota. Podľa § 34 ods. 2 zákona o sociálnom poistení zamestnancovi vzniká nárok na nemocenské od prvého dňa PN, ktorá vznikla v ochrannej lehote. Keďže PN vznikla v ochrannej lehote, zamestnankyňa má v tomto prípade nárok na nemocenské, ktoré si uplatní v Sociálnej poisťovni, a to aj napriek tomu, že je na rodičovskej dovolenke. Zároveň naďalej popri nemocenskom môže poberať aj rodičovský príspevok, pretože súbeh poskytovania týchto dvoch dávok zákon nevyklučuje.

Práceschopnosť pri viacerých pracovnoprávných vzťahoch



Poistenec má dva pracovné pomery v rôznych firmách, ako je to s PN? Musí si od lekára vypýtať v prípade vystavenia papierovej PN potvrdenie o PN dvakrát, zvlášť pre každú firmu? Ako zaeviduje nemoc lekár v prípade vystavenia ePN?

Ak zamestnanec nemôže prácu v pracovnom pomere vykonávať z dôvodu choroby, musí si dať vystaviť PN od lekára pre každého zamestnávateľa osobitne. Zamestnanec je pri PN, ktorá nebola zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva v elektronickej podobe, povinný preukázať zamestnávateľovi skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie, výšku a zánik nároku na náhradu príjmu v zmysle § 9 zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. V prípade vystavenia papierovej PN slúži na tento účel IIa. diel potvrdenia o PN, ktorým si zamestnanec zároveň uplatňuje nárok na náhradu príjmu. V prípade vystavenia ePN, sa za uplatnenie nároku na náhradu príjmu považuje oznámenie Sociálnej poisťovne o vzniku dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca zamestnávateľovi. Lekár automaticky vystaví ePN pre všetky poistné vzťahy, v prípade, ak by z niektorého pracovného vzťahu nebol zamestnanec uznaný PN, tento poistný vzťah by lekár v službách ePN odklikol. Ak by mal zamestnanec u jedného zamestnávateľa viac pracovných pomerov, SP oznámi údaje o ePN osobitne ku každému poistnému vzťahu.

Môže nastať aj situácia, keď v jednom pracovnom pomere zamestnanec prácu vykonávať môže (napr. práca z domácnosti) a v druhom nie. Pokiaľ zamestnanec chce pracovať a podmienky a povaha práce mu umožňujú pracovať aj počas PN tak, že neporuší liečebný režim, lekár ho po zvážení z tohto iného pracovného vzťahu PN uznať nemusí. Pokiaľ bude pracovať, nevzniká mu z tohto pracovného pomeru nárok na náhradu príjmu ani nemocenské. Za odpracované dni mu patrí mzda za vykonanú prácu. Z pracovnoprávného vzťahu, z ktorého sa zamestnanec „dá vypísať“ na PN, má nárok na náhradu príjmu a nemocenské, pokiaľ je nemocensky poistený.

Vyplatenie príjmu počas PN



Zamestnanec je od 1. 10. 2022 DPN. Zamestnávateľ bude v decembrovej výplate vyplácať zamestnancom mimoriadne odmeny. Taktiež firma poskytne zamestnancom finančný príspevok zo sociálneho fondu, ktorý pre zamestnancov predstavuje zdaniteľný príjem.

Môže firma vyplatiť tento príjem aj zamestnancovi, ktorý bude celý december PN? Ovplyvní vyplatenie týchto príjmov zamestnancovi nárok na nemocenskú dávku?

Jednou zo základných podmienok nároku na náhradu príjmu a nemocenské je, že zamestnanec nemôže počas PN poberať príjem za prácu, ktorý sa považuje za vymeriavací základ dosiahnutý za obdobie trvania PN. V zásade však môže zamestnanec počas PN poberať príjem, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu než za vykonanú prácu alebo za iné obdobie, ako to, v ktorom zamestnanec nevykonáva činnosť z dôvodu PN. Vyplatenie takéhoto druhu príjmu nárok na nemocenskú dávku neovplyvní. Zamestnávateľ môže zamestnancovi vyplatiť mimoriadnu odmenu aj príspevok zo sociálneho fondu. Keďže počas PN má zamestnanec vylúčenú povinnosť z platenia poistného (§ 140 zákona o sociálnom poistení), z vyplateného príjmu zamestnávateľ odvedie len poistné na úrazové poistenie, zdravotné poistenie a daň.

2. 7 Ostatné zmeny v zákone o sociálnom poistení od 1. 6. 2022

Vykazovanie údajov na ELDP - obdobie dôchodkového poistenia pre účely vzniku nároku na dôchodkové dávky (§ 60 ods. 6)

Od 01. 06. 2022 sa zamestnancom na účely posúdenia nároku na dôchodkové dávky už nezapočítavajú také obdobia dôchodkového poistenia, v ktorých nemali vymeriavací základ. Na základe tejto zmeny sa upravilo vykazovanie údajov o dôchodkovom poistení v evidenčnom liste dôchodkového poistenia (ďalej eELDP).



Evidenčný list dôchodkového poistenia je formulár, ktorý zamestnávateľ vyhotovuje za zamestnancov, ktorí sú dôchodkovo poistení. Jeho súčasťou sú údaje o obdobiach dôchodkového poistenia zamestnanca a dosiahnutých vymeriavacích základoch na účely dôchodkového poistenia. Údaje uvedené v eELDP sú jedným z podkladov, z ktorých

Sociálna poisťovňa vychádza pri rozhodovaní o nároku na dôchodkové dávky (napr. starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok).

Povinne dôchodkovo poistení sú v zmysle zákona o sociálnom poistení zamestnanci uvedení v § 4 ods. 1 a 2. Ide o osoby pracujúce na základe pracovného pomeru či niektorej z dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru, a tiež osoby, ktoré činnosť vykonávajú na základe zmluvy o výkone funkcie konateľa, spoločníka s právom na príjem. Dôchodkové poistenie sa odvádza z príjmu plynúceho z právnych vzťahov, ktoré sú uzatvorené na pravidelný aj nepravidelný príjem. Za tieto osoby sa štandardne vystavuje aj eELDP. Hoci sú tieto osoby počas trvania ich pracovných vzťahov dôchodkovo poistené, po novom môže nastať situácia, že pri posúdení vzniku nároku na dôchodkovú dávku sa im obdobie dôchodkového poistenia, prípadne jeho časť nezapočíta. Pre účely získania dôchodkových dávok sa od 01. 06. 2022 zohľadňujú len také obdobia dôchodkového poistenia, v ktorých zamestnanec zároveň aj dosiahne vymeriavací základ na dôchodkové poistenie. Tzn., že podstatné je tiež to, či má zamestnanec v danom období aj reálny príjem, z ktorého platí poistné na dôchodkové poistenie, nielen to, či jeho dôchodkové poistenie trvá. Do 31. 5. 2022 takéto pravidlo platilo len pre právne vzťahy uzatvorené na nepravidelný príjem.

Výnimkou z tohto pravidla sú obdobia podľa § 140 ods. 1 a 2. Ide o situácie, keď zamestnanec nemá vymeriavací základ na dôchodkové poistenie z dôvodu, že ho nie je povinný platiť. Ide o obdobia, počas ktorých sa mu vypláca materské, rehabilitačné alebo rekvalifikačné, zamestnanec je uznaný za dočasne práceneschopného alebo má ospravedlnenú neprítomnosť v práci z dôvodu štrajku, či sa osobne a celodenne stará o člena rodiny do 14., resp. do 90. dňa.



Povinne dôchodkovo poistené nie sú osoby pracujúce na základe dohôd v mesiaci, za ktorý si uplatňujú tzv. výnimku z dôchodkového poistenia a ich príjem nepresiahne 200 eur. Túto výnimku si môžu uplatniť len študenti, ktorí pracujú na základe dohody o brigádnickej práci študentov alebo osoby pracujúce na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce, ktoré majú priznaný starobný, predčasný starobný, invalidný či výsluhový dôchodok po dovŕšení dôchodkového veku. Ak takejto osobe nevznikne dôchodkové poistenie počas celého obdobia trvania dohody, eELDP sa za ňu nevystavuje, pretože by bol prázdny.



Na základe uvedenej zmeny bola v programe Olymp zapracovaná úprava evidenčného listu dôchodkového poistenia (ďalej eELDP). Upravilo sa vykazovanie obdobia dôchodkového poistenia v prípade, keď zamestnanec nemá vymeriavací základ na platenie poistného. Od 01. 06. 2022 sa v ELDP zobrazuje obdobie, kedy mal zamestnanec nulový vymeriavací základ len z dôvodu vylúčenej doby (práceneschopnosť – zložky mzdy N01, N02, N03, ošetrovné – zložka mzdy N04, materské – zložka mzdy N05 a účasť na štrajku – zložka mzdy A40).

Ku zmene vykazovania v eELDP dochádza napríklad v prípadoch, keď má zamestnanec uzatvorených viac pracovných vzťahov, pričom na jednom došlo za daný mesiac k prekročeniu maximálneho vymeriavacieho základu. Za pracovný vzťah, z ktorého je poistné na dôchodkové poistenie za daný mesiac zaplatené len za zamestnávateľa, sa toto obdobie v eELDP neuvedie. K zmene tiež dochádza napr. v situáciách, keď zamestnanec v určitom mesiaci nemá vymeriavací základ na dôchodkové poistenie z dôvodu, že prvé či posledné dni trvania pracovného vzťahu pripadli na víkend alebo nepracovný deň, za ktorý nevzniká nárok na príjem.



HPP je uzatvorený od 1. 9. 2022. Ukončený je v skúšobnej dobe dňom 2. 10. 2022. Za mesiac september 2022 zamestnanec dosiahol vymeriavací základ na dôchodkové poistenie vo výške 900 eur. Dni 1. a 2. október pripadajú na víkend. Ako vyzerá zápis v eELDP, ak zamestnanec

a) v októbri nedosiahne vymeriavací základ, nakoľko 1. a 2. 10. nepracoval (víkend)?

Pracovný pomer (iný pracovný vzťah)		Dátum vzniku 01092022	Dátum zániku 02102022
II. Obdobie poistenia, dosiahnutý vymeriavací základ a ďalšie doby v kalendárnych rokoch			
Obdobie dôchodkového poistenia		Vymeriavací základ (VZ)	
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do
2022	A	01.09	30.09
		VZ	VZ počas vylúč. dob
		900,00	
		Kal. dni vylúč. dob	

Ako dátum vzniku a dátum zániku sa uvedie dátum skutočného vzniku (1. 9. 2022) a skutočného zániku (2. 10. 2022) HPP. Nakoľko v októbri zamestnanec nemá žiadny príjem (t.j. vymeriavací základ na platenie dôchodkového poistenia), neuvedie sa toto obdobie ani ako obdobie dôchodkového poistenia v eELDP. V rubrike vymeriavací základ sa uvedie len vymeriavací základ na dôchodkové poistenie za mesiac september, t. j. 900 eur.

b) 1. a 2. 10. nepracuje, pretože tieto dni pripadnú na víkend, avšak v októbri má vyplatenú náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v sume 90 eur?

Pracovný pomer (iný pracovný vzťah)		Dátum vzniku 01092022	Dátum zániku 02102022
II. Obdobie poistenia, dosiahnutý vymeriavací základ a ďalšie doby v kalendárnych rokoch			
Obdobie dôchodkového poistenia		Vymeriavací základ (VZ)	
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do
2022	A	01.09	02.10
		VZ	VZ počas vylúč. dob
		990,00	
		Kal. dni vylúč. dob	

Ako dátum vzniku a dátum zániku sa uvedie dátum skutočného vzniku (1. 9. 2022) a skutočného zániku (2. 10. 2022) HPP, rovnako ako v prípade a). Keďže zamestnanec za mesiac október dosiahol vymeriavací základ, uvedie sa ako obdobie dôchodkového poistenia dátum od 1. 9. do 2. 10. V rubrike vymeriavací základ sa uvedie vymeriavací základ dosiahnutý za obdobie dôchodkového poistenia, t. j. 900 eur + 90 eur = 990 eur.



Pracovný pomer je uzatvorený na dobu určitú od 1. 9. 2022 do 30. 11. 2022. Od 26. 9. do 30. 11. 2022 je zamestnanec práceneschopný. Zamestnanec sa narodil pred rokom 1985. Za mesiac september 2022 dosiahne vymeriavací základ na dôchodkové poistenie vo výške 695,46 eura (mesačná mzda 900 eur / 22 pracovných dní x 17 odpracovaných dní). V októbri má od zamestnávateľa vyplatenú len náhradu príjmu pri PN za zvyšných 5 z 10 dní práceneschopnosti. Ako vyzerá zápis v eELDP, ak zamestnanec v októbri a novembri

a) poberá nemocenské dávky, ktoré mu vypláca Sociálna poisťovňa?

Pracovný pomer (iný pracovný vzťah)		Dátum vzniku 01092022	Dátum zániku 30112022
II. Obdobie poistenia, dosiahnutý vymeriavací základ a ďalšie doby v kalendárnych rokoch			
Obdobie dôchodkového poistenia		Vymeriavací základ (VZ)	
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do
2022	A	01.09	30.11
		VZ	VZ počas vylúč. dob
		695,46	
		Kal. dni vylúč. dob	56

Ako dátum vzniku a dátum zániku sa uvedie dátum skutočného vzniku (1. 9. 2022) a skutočného zániku (30. 11. 2022) HPP. Obdobie dôchodkového poistenia bude totožné. Hoci zamestnanec nemá za mesiace október a november vymeriavací základ na dôchodkové poistenie, v zmysle § 140 zákona o sociálnom poistení má vylúčenú povinnosť platiť poistné. Takéto obdobie sa pre účely vyplnenia eELPD považuje za obdobie dôchodkového poistenia (platí výnimka upravená v § 60 ods. 6 zákona o sociálnom poistení). V rubrike vymeriavací základ sa uvedie vymeriavací základ dosiahnutý za obdobie dôchodkového poistenia, t. j. 695,46 eura (z náhrady príjmu ani z vyplnenej nemocenskej dávky sa sociálne poistenie neodvádza, pretože ide o príjmy, ktoré sú od dane oslobodené). Nakoľko ide o zamestnanca narodeného pred rokom 1985, vyplní sa aj rubrika „Kal. dni vylúč. dob“, kde bude uvedený počet dní poberania nemocenskej dávky (26 + 30 dní).

b) *poberá nemocenské dávky, ktoré mu vypláca Sociálna poisťovňa a v novembri mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku v sume 90 eur?*

Počas celého mesiaca november má zamestnanec vylúčenú povinnosť platiť poistné na sociálne poistenie z dôvodu, že je uznaný za dočasne práceneschopného (§ 140 ods. 2 zákona o sociálnom poistení). Z poskytnutej náhrady mzdy za nevyčerpanú dovolenku sa platí len odvod na úrazové poistenie a zdravotné poistenie. Dôchodkové poistenie sa z náhrady za dovolenku, ktorá je vyplatená v tomto mesiaci neodvádza. Vystavený eELDP bude vyzerat' rovnako, ako v prípade a).



Dohoda o pracovnej činnosti je uzatvorená od 1. 1. 2022 do 9. 10. 2022 na pravidelný príjem. Ide o zamestnanca, ktorý je narodený po roku 1984, t. j. kalendárne dni vylúčených dôb sa nevypíňajú. Dohodár dosiahol vymeriavací základ na dôchodkové poistenie v mesiacoch január (150 eur), február (60 eur), máj (210 eur), júl (300 eur) a október (20 eur). V ostatných mesiacoch nepracoval. Od 18. 4. do 2. 5. 2022 a 12. 9 do 18. 9. 2022 je práceneschopný. Ako vyzerá zápis údajov v eELDP?

Za celé obdobie trvania dohody sa vyhotoví len jeden eELDP. A to aj napriek tomu, že vznik dohody spadá do obdobia pred 1. 6. 2022 a zánik do obdobia po 31. 5. 2022. Za obdobie pred 1. 6. 2022 sa postupuje spôsobom platným pre toto obdobie. Tzn., že ako obdobie dôchodkového poistenia sa uvedie celé obdobie dôchodkového poistenia až do 31. 5. 2022, teda aj mesiace, za ktoré zamestnanec nemá vyplatenú žiadnu odmenu (nemá vymeriavací základ na dôchodkové poistenie). Obdobie po 31. 5. 2022 sa vyhodnotí novým spôsobom. Mesiace po 31. 5. 2022, za ktoré dohodár nemá vyplatený žiadny príjem (nemá vymeriavací základ na dôchodkové poistenie) a ani sa v nich nevyskytli obdobia, za ktoré je vylúčená povinnosť platiť poistné (§ 140 ods. 1 a 2), sa v eELDP neuvedú. Zápis údajov vyzerá nasledovne:

Pracovný pomer (iný pracovný vzťah)					Dátum vzniku		Dátum zániku	
					01012022		09102022	
II. Obdobie poistenia, dosiahnutý vymeriavací základ a ďalšie doby v kalendárnych rokoch								
Obdobie dôchodkového poistenia					Vymeriavací základ (VZ)			
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do		VZ	VZ počas vylúč. dôb	Kal. dni vylúč. dôb	
2022	A	01	01	31	05	420,00		
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do		VZ	VZ počas vylúč. dôb	Kal. dni vylúč. dôb	
2022	A	01	07	31	07	300,00		
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do		VZ	VZ počas vylúč. dôb	Kal. dni vylúč. dôb	
2022	A	12	09	18	09	000000,00		
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do		VZ	VZ počas vylúč. dôb	Kal. dni vylúč. dôb	
2022	A	01	10	09	10	20,00		

Ako dátum vzniku a zániku sa uvedie skutočný dátum vzniku a zániku dohody, t. j. 1. 1. 2022 a 9. 10. 2022. Zamestnanec je dôchodkovo poistený v mesiacoch január až máj 2022 (podľa pravidiel platných do 31. 5. 2022), júl (má vymeriavací základ), september (je uznaný za dočasne práceneschopného od 12. 9. do 18. 9.) a október (od 1. 10. do 9. 10 má vymeriavací základ). Zvyšné obdobia sa v eELDP neuvedú (mesiace jún, august a časť mesiaca september). Ako vymeriavací základ sa v jednotlivých riadkoch uvedie vymeriavací základ dosiahnutý za príslušné obdobie dôchodkového poistenia.



Zamestnanec má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce na nepravidelný príjem od 30. 5. 2022 do 3. 10. 2022. Odmena 1000 eur je splatná po odovzdaní práce, t. j. v mesiaci október. Od 1. 7. do 31. 7. lekáť vystaví dohodárovi PN. Ako vyzerá zápis údajov v eELDP?

Za mesiac	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)
za máj 2022	6,66	23,33	166,66	4,00 %	166,66	14,00 %
za jún 2022	6,66	23,33	166,66	4,00 %	166,66	14,00 %
za august 2022	6,66	23,33	166,66	4,00 %	166,66	14,00 %
za september 2022	6,66	23,33	166,66	4,00 %	166,66	14,00 %
za október 2022	6,66	23,33	166,66	4,00 %	166,66	14,00 %

Odvody na sociálne poistenie sa v prípade dohôd uzatvorených na nepravidelný príjem vypočítajú až v poslednom mesiaci trvania dohody. Vymeriavacím základom na dôchodkové poistenie za jeden mesiac je pomerná časť príjmu pripadajúca na mesiac trvania dohody. V uvedenom prípade ide o sumu

1000 eur / 6 mesiacov (máj až október) = 166,66 eura. V období od 1. do 31. 7. 2022 je dohodár PN. V mesiaci júl 2022 má vylúčenú povinnosť platiť poistné na dôchodkové poistenie. T. j. z časti príjmu, ktorý pripadá na mesiac 7/2022 sa neplatia odvody na dôchodkové poistenie. Sice dohodár nemá nárok na náhradu príjmu ani nemocenské dávky (pretože pri dohode uzatvorenej na nepravdivý príjem nie je nemocensky poistený), jedná sa o obdobie vylúčenia z povinnosti platiť poistné v zmysle § 140 ods. 2 zákona o sociálnom poistení, ktoré sa považuje za obdobie dôchodkového poistenia. Zápis údajov v eELDP vyzerá nasledovne.

Pracovný pomer (iný pracovný vzťah)		Dátum vzniku 30052022	Dátum zániku 03102022
II. Obdobie poistenia, dosiahnutý vymeriavací základ a ďalšie doby v kalendárnych rokoch			
Obdobie dôchodkového poistenia		Vymeriavací základ (VZ)	
Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do
2022	A	30	05 03 10
		VZ	VZ počas vylúč. dob
		833,30	
		Kal. dni vylúč. dob	

Ako dátum vzniku a zániku je uvedený skutočný dátum vzniku a zániku dohody. Ako obdobie dôchodkového poistenia sa uvedie rovnako dátum od 30. 5. do 3. 10. 2022. Za toto obdobie dohodár dosiahol vymeriavací základ na účely dôchodkového poistenia vo výške $166,66 \times 5 = 833,30$ eura.

Zmeny v posudzovaní nároku na materské a dávku v nezamestnanosti (§ 49a ods. 2, § 104 ods. 4)

V prípade žiadosti o **nemocenskú dávku** (materské a tehotenské u všetkých poistencoch, príp. nemocenské a ošetrovné u dobrovoľne nemocensky poistenej osoby) je potrebné splniť podmienku, aby osoba bola v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie nemocenského, nemocensky poistená aspoň 270 dní. Pre posúdenie splnenia tejto podmienky sa doteraz započítalo akékoľvek obdobie nemocenského poistenia.

Do tohto obdobia sa nebudú započítavať obdobia, v ktorých zamestnanec nemal vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie. Neplatí to pre obdobia, v ktorých mal zamestnanec vylúčenú povinnosť platiť poistné (obdobie, kedy sa zamestnancovi vypláca napríklad nemocenské, materské, ošetrovné a podobne). Nulové vymeriavacie základy sa považujú za absenciu vymeriavacieho základu a obdobie takéhoto poistenia sa nezohľadní pri posudzovaní podmienky 270 dní nemocenského poistenia.

Obdobne sa postupuje aj pri posudzovaní nároku na **dávku v nezamestnanosti**. Pre získanie dávky v nezamestnanosti je potrebné, aby osoba bola v posledných štyroch rokoch pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie poistená v nezamestnanosti najmenej dva roky, teda 730 dní. Rovnako ako v prípade nároku na materskú dávku sa aj pre účely získania dávky v nezamestnanosti upravuje, že pre splnenie uvedenej podmienky sa nezapočíta také obdobie poistenia v nezamestnanosti, v ktorom zamestnanec nemal vymeriavací základ na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti. Výnimkou budú len obdobia, kedy zamestnanec nedosiahol príjem (vymeriavací základ) z dôvodu, že mal zamestnanec vylúčenú povinnosť platiť poistné. Rozhodujúcim je reálne platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti a z tohto dôvodu sa vymeriavací základ vo výške 0 eur považuje za absenciu vymeriavacieho základu a takéto obdobie sa do splnenia podmienky nezapočíta.

Zrušenie ročného zúčtovania poistného v sociálnom poistení

Od 1. januára 2023 sa malo zaviesť preddavkové platenie poistného na sociálne poistenie a od roku 2024 vykonávanie ročného zúčtovania v sociálnom poistení. Toto sa s účinnosťou od 1. júna 2022 ruší.

Sprístupnenie informácií o priznaných dôchodkoch (§ 226 ods. 7)

Sociálna poisťovňa od 01. 06. 2022 sprístupňuje v e-Službách zamestnávateľovi informáciu o priznaní starobného dôchodku, predčasného starobného dôchodku a invalidného dôchodku zamestnanca, vrátane dňa vydania rozhodnutia o priznaní tohto dôchodku. Aj keď povinnosť zamestnanca nahlásiť tieto skutočnosti vyplýva zo Zákonníka práce, v praxi často dochádza k tomu, že zamestnanec túto skutočnosť neoznámí, na základe čoho vznikajú zamestnávateľovi preplatky na poistnom na sociálne poistenie a nutnosť zasielania opravných výkazov.



Informácie o dobách vylúčenia nájde zamestnávateľ v e-Službách v časti „Register“ po zvolení konkrétneho obdobia, alebo po zadaní rodného čísla zamestnanca.

SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
Kontaktný formulár

Výkazy Registračné listy ELDP **Register** Platiteľ ePN

[Register zamestnancov](#) [Prehľad registrácie zamestnávateľa](#)

Register zamestnancov

Prehľad registrácie zamestnávateľa

Popis služieb

Register zamestnancov

Prehľad registrácie zamestnávateľa

SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
Kontaktný formulár

Výkazy Registračné listy ELDP **Register** Platiteľ ePN

[Register zamestnancov](#) [Prehľad registrácie zamestnávateľa](#)

Register - Register zamestnancov

Aktuálny stav IČPV určený pre import do softvéru zamestnávateľa

Výberové kritéria
Zadajte údaje pre zobrazenie období, v ktorých je zamestnávateľ registrovaný ako odvádzateľ poistného, alebo vyhľadanie poistných vzťahov zamestnanca.
☐ Obdobia registrácie
☒ Zamestnanec
Rodné číslo: *
Obdobie:

* Povinné výberové kritérium
Stiahnutý súbor je vo formáte CSV. Nie je určený na otváranie používateľom ale priamo na import do softvéru zamestnávateľa !

Používateľská príručka | Dohoda o elektronickej komunikácii | Podmienky | Kontaktný formulár | Najčastejšie otázky

Copyright © 2016-2021 Factory4Solutions a.s.
Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.
Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok www.socpoist.sk bez predošlého súhlasu je zakázané.

Po zvolení prepínača „**Obdobia registrácie**“ sa zobrazí zoznam období, v ktorých je zamestnávateľ registrovaný ako odvádzateľ poistného a príspevkov za svojich zamestnancov. Zvolením prepínača „Zamestnanec“ sa zvolia výberové kritéria „Rodné číslo“ a „Obdobie“. Zadaním obdobia je možné vybrať

konkrétny mesiac pre vyhľadanie platných vzťahov zamestnanca. Po stlačení tlačidla Hľadať sa na obrazovke zobrazí zoznam poistných vzťahov požadovaného zamestnanca. Ak fyzická osoba so zadaným rodným číslom nemá u zamestnávateľa registrovaný žiadny poistný vzťah, alebo nemá platný vzťah vo vybranom období, zoznam je prázdny.


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

[Výkazy](#)
[Registračné listy](#)
[ELDP](#)
[Register](#)
[Platiteľ](#)
[ePN](#)

[Register zamestnancov](#)
[Přehled registrácie zamestnávateľa](#)

 **Register - Register zamestnancov**

Rodné číslo:
[Vyhľadať](#)
[Upraviť kritériá](#)
[Prerušenia](#)
[Vylúčenie](#)
[Dôchodcovia](#)
[Tlač](#)

IČZ:
IČO/RČ:
Názov:
Sídlo:

Rodné číslo	IČPV	Meno	Priezvisko	Poistený od	Poistený do	Typ poistenej FO	Rola ukončená v SP	Obec. policajt	Poistné na financovanie podpory (Kurzarbeit)
				17.10.2016		1.		Nie	Áno

< [1] >

Typ poistenej FO:

1. Zamestnanec - pravidelný príjem,
2. Zamestnanec - nepravidelný príjem,
3. Dohoda o vykonaní práce - pravidelný príjem,
4. Dohoda o vykonaní práce - nepravidelný príjem,
5. Dohoda o pracovnej činnosti - pravidelný príjem,
6. Dohoda o pracovnej činnosti - nepravidelný príjem,
7. Dohoda o brigádnickej práci študentov - pravidelný príjem,
8. Dohoda o brigádnickej práci študentov - nepravidelný príjem,
9. Dohoda o brigádnickej práci študentov bez dôchodkového poistenia - pravidelný príjem,
10. Dohoda o brigádnickej práci študentov bez dôchodkového poistenia - nepravidelný príjem,
13. Dohoda do 31.12.2012,
14. Zamestnanec - dlhodobo nezamestnaný UP, GP,
15. Zamestnanec - dlhodobo nezamestnaný len na DP,
16. Zamestnanec - dlhodobo nezamestnaný len na NP, DP, PvN,
17. Zamestnanec - dlhodobo nezamestnaný DP, UP, GP,
18. Zamestnanec - nezamestnaný NRO,
19. DoVP len na dôchodkové poistenie - pravidelný príjem,
20. DoVP len na dôchodkové poistenie - nepravidelný príjem,
21. DoPČ len na dôchodkové poistenie - pravidelný príjem,
22. DoPČ len na dôchodkové poistenie - nepravidelný príjem,
33. DoVP bez dôchodkového poistenia - pravidelný príjem,
44. DoVP bez dôchodkového poistenia - nepravidelný príjem,
55. DoPČ bez dôchodkového poistenia - pravidelný príjem,
66. DoPČ bez dôchodkového poistenia - nepravidelný príjem

Prí zobrazení príznaku "automatického ukončenia" roli dohodára k 31.12.2012 (stĺpec "Rola ukončená v SP")

- v prípade trvania právneho vzťahu dohody aj po 31. 12. 2012, zaslať RLFO prihláška, a to najneskôr do 31.1.2013 s dátumom prihlásenia 1.1.2013, dátumom vzniku právneho vzťahu - dohodár (dátum vzniku samotnej dohody pred 1.1.2013) a špecifikáciou typu roli dohodára,

- v prípade ukončenia právneho vzťahu dohody, zaslať RLFO odhláška.

[Používateľská príručka](#) |
 [Dohoda o elektronickej komunikácii](#) |
 [Podmienky](#) |
 [Kontaktný formulár](#) |
 [Najčastejšie otázky](#)

Copyright © 2016-2021 **Factory4Solutions a.s.**

Licencované pre Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8-10, 813 63 Bratislava 1.

Publikovanie a ďalšie šírenie obsahu zo stránok www.socpoist.sk bez predošlého súhlasu je zakázané.

Po kliknutí na „**Vylúčenie**“ sa zobrazia nasledovné údaje:


SOCIÁLNA POISŤOVŇA
Elektronické služby

Podpora pre elektronické služby
tel.: 0906 171 737 alebo 02/32471737
[Kontaktný formulár](#)

Výkazy Registračné listy ELDP **Register** Platiteľ ePN

[Register zamestnancov](#) [Prehľad registrácie zamestnávateľa](#)

Register - Register zamestnancov

[Späť](#) [Tlačiť](#)

IČZ:
IČO/RČ:
Názov:
Sídlo:

Údaje o zamestnancovi nevyhnutné na určenie obdobia, počas ktorého zamestnanec nie je povinný platiť poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na dôchodkové poistenie a poisťné na poistenie v nezamestnanosti.*

Rodné číslo/IČSZ	IČPV	Meno	Priezvisko	Poistený od	Poistený do	Dôvod	Od	Do	Typ poistného vzťahu	Príznak	Dôvod	Dôvod
				17.10.2016		10	26.07.2022	24.08.2022	Zamestnanec - Pravidelný príjem	N		
				17.10.2016		10	29.03.2021	30.04.2021	Zamestnanec - Pravidelný príjem	N		

* Zamestnávateľ nie je povinný platiť poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na dôchodkové poistenie, poisťné na garančné poistenie, poisťné na poistenie v nezamestnanosti a poisťné do rezervného fondu solidarity v období, počas ktorého jeho zamestnanec nie je povinný platiť poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na dôchodkové poistenie a poisťné na poistenie v nezamestnanosti.

Vysvetlivky:

IČPV - identifikačné číslo právneho vzťahu

Dôvod - ktorý zakladá vylúčenie:

kód 6 - materské
kód 8 - krátkodobá OČR
kód 20 - pandemická OČR
kód 10 - dočasná pracovná neschopnosť (DPN)
kód 21 - pandemická DPN, ktorá vznikla pred 1.12.2021
kód 23 - dlhodobá OČR
kód 24 - predĺžené podporné obdobie na čerpanie nemocenského

Tieto skutočnosti zakladajú zamestnancovi vylúčenie povinnosti platiť poisťné na nemocenské poistenie, poisťné na dôchodkové poistenie a poisťné na poistenie v nezamestnanosti.

Ak je uvedený kód 6, 8, 20 alebo kód 23, tento dôvod zakladá vylúčenie povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie na všetky poisťné vzťahy zamestnanca.

Ak je uvedený kód 10, 21 alebo kód 24, tento dôvod zakladá vylúčenie povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie iba z poisťného vzťahu, z ktorého je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného.

Od, Do

Začiatok a koniec obdobia, v ktorom Sociálna poisťovňa eviduje, že je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného alebo osobne a celodenne sa stará/ošetruje osobu, na ktorú si uplatnil nárok na ošetrovne alebo poberá materské.

Ak bolo predĺžené podporné obdobie na čerpanie nemocenského, v prípadoch kedy podporné obdobie uplynulo počas trvania krízovej situácie, resp. v lehote šiestich mesiacov od jej skončenia, uvedie sa odkedy dokedy trvalo predĺžené podporné obdobie.

Typ poistného vzťahu

Uvádza sa typ poistného vzťahu, z ktorého si zamestnanec uplatnil materské, ošetrovne alebo je uznaný za dočasne práceneschopného (napr. Dohodár/Zamestnanec - pravidelný príjem).

INÝ - uvádza sa v prípade, ak si zamestnanec uplatnil materské alebo ošetrovne z iného poistného vzťahu, ako u dotknutého zamestnávateľa, pričom tento dôvod vylúčenia povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie sa vzťahuje na každý poistný vzťah zamestnanca.

UPOZORNENIE: Vylúčenie povinnosti platiť poisťné na sociálne poistenie sa neuplatní vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý je v čase krízovej situácie v súvislosti s ochorením COVID-19 uznaný za dočasne práceneschopného a počas tohto obdobia čerpá dovolenku alebo vykonáva prácu z domácnosti.

Dôchodcovia môžu poberať dôchodok aj nemocenské súčasne (§ 80)

Vypustením § 80 zo zákona o sociálnom poistení môžu od 01. 06. 2022 dôchodcovia pri práceneschopnosti poberať náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti od zamestnávateľa a nemocenské dávky od Sociálnej poisťovne a súčasne starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok. A to aj v prípade, ak dočasná pracovná neschopnosť vznikla pred priznaním dôchodkovej dávky. Súbeh uvedených dôchodkových dávok a náhrady príjmu resp. nemocenského po priznaní dôchodku je možný.

Do 01. 06. 2022 platilo, že sa uvedené dôchodkové dávky nevyplácali počas obdobia práceneschopnosti, kedy mal poistenec nárok na náhradu príjmu pri dočasnej PN alebo mal nárok na nemocenské, ak PN začala ešte pred priznaním dôchodku.

Poukazovanie dávok

Krátkodobé dávky sociálneho poistenia (nemocenské, dávka v nezamestnanosti, krátkodobé úrazové dávky alebo dávka garančného poistenia), môžu byť od 01. 06. 2022 vyplácané na akýkoľvek účet alebo v hotovosti na adresu, ktorú si určí príjemca dávky. To znamená, aj na iný účet v banke, alebo v pobočke zahraničnej banky ako je účet prijímateľa, alebo jeho manžela/manželky, prípadne na adresu, ktorá nie je trvalým pobytom príjemcu dávky.

Predĺženie ochrannej lehoty pre tehotné ženy (§ 32 ods. 2 písm. c))

Ochranná lehota trvá štandardne 7 dní po zániku nemocenského poistenia. Pokiaľ sa zamestnanec stane v tomto období napr. dočasne práceneschopným, vzniká mu po splnení ostatných podmienok nárok na nemocenskú dávku, hoci už nie je nemocensky poistený. Nárok na dávku si uplatní v Sociálnej poisťovni. V prípade tehotných zamestnankýň zákon o sociálnom poistení upravuje aj tzv. 8 mesačnú ochrannú lehota. Tú garantuje ženám, ktorých nemocenské poistenie zaniklo v období 42 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom. Prakticky sa týka tých žien, ktoré otehotneli ešte v priebehu trvania nemocenského poistenia.

Novinkou od 1. júna 2022 je, že sa ochranná lehota vzťahuje aj na ženy, ktoré otehotnejú do 6 mesiacov po strate zamestnania. Vďaka novej právnej úprave ženy, ktoré otehotnejú do 180 dní po zániku nemocenského poistenia, nestratia nárok napr. na tehotenskú či materskú dávku. Ochranná lehota v takomto prípade začne plynúť od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom.



Ochranná lehota poistenkyne, ktorej prvý deň 42. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom spadá do obdobia 180 dní odo dňa zániku posledného nemocenského poistenia, je osem mesiacov, ak jej nevzniklo nové nemocenské poistenie; ochranná lehota začína plynúť od začiatku 40. týždňa pred očakávaným dňom pôrodu prvýkrát určeným lekárom.

3 Novela Zákonníka práce od 1. 11. 2022

Novela Zákonníka práce prináša zmeny, ktoré sa dotknú takmer každého zamestnávateľa. Vychádza predovšetkým z transpozície:

- smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii a
- smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

Novela vnáša do pracovných vzťahov transparentnosť a predvídateľnosť. Účelom nových ustanovení je, aby zamestnanec vedel, za akých podmienok a v akom rozsahu má vykonávať prácu. Rozširuje sa okruh informácií, ktoré má zamestnanec od zamestnávateľa dostať. Zavádzajú sa nové práva zamestnanca a nový inštitút otcovskej dovolenky.

3. 1 Otcovská dovolenka

§ 166 Zákonníka práce



(1) V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa patrí žene materská dovolenka v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa patrí aj mužovi **od odo dňa narodenia dieťaťa rodičovská dovolenka v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa otcovská dovolenka v trvaní 28 týždňov, osamelému mužovi v trvaní 31 týždňov a v súvislosti so starostlivosťou o narodené dve alebo viac detí v trvaní 37 týždňov.**

Aj pôvodné znenie Zákonníka práce priznávalo mužom pracovné voľno v súvislosti s narodením dieťaťa – rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 1. V zákone teda ide v zásade o nové pomenovanie tohto pracovného voľna a spresnenie doby jeho trvania na **28 týždňov** (osamelému mužovi 31 týždňov, pri starostlivosti o dve a viac detí 37 týždňov) **odo dňa narodenia dieťaťa**. Rovnako ako pri materskej dovolenke ide z pohľadu Zákonníka práce o neplatené pracovné voľno.

Otcovská dovolenka patrí aj mužovi, ktorý prevzal dieťa na základe rozhodnutia súdu o zverení dieťaťa do nahrádzajúcej starostlivosti rodičov, a to odo dňa prvého rozhodnutia súdu v trvaní 28 týždňov (osamelému mužovi 31 týždňov, pri prevzatí dvoch a viac detí 37 týždňov), najdlhšie však do dovŕšenia 3 rokov veku dieťaťa.

Otcovská dovolenka patrí zamestnancovi bez ohľadu na odpracované obdobie alebo rodinný stav. Zamestnanec na otcovskej dovolenke má rovnaké práva aj povinnosti ako zamestnankyňa na materskej dovolenke.

§ 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce



(1) **Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď** v ochrannnej dobe, a to d) v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, v dobe **od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku** podľa § 166 ods. 3 zamestnancom, najskôr však šesť týždňov predchádzajúcich očakávanému dňu pôrodu, **do skončenia otcovskej dovolenky, v dobe keď je zamestnanec na otcovskej dovolenke**, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky,

V dobe od oznámenia predpokladaného dňa nástupu na otcovskú dovolenku (najskôr však 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu) a počas otcovskej dovolenky je zamestnanec v ochrannnej dobe a platí u neho **zákaz výpovede** (§ 64 ods. 1 písm. d) Zákonníka práce). Výnimkou je výpoveď z dôvodu,

že sa zamestnávateľ alebo jeho časť zrušuje. Zákaz výpovede sa nevzťahuje ani na zamestnanca v dobe oznámenia predpokladaného nástupu na otcovskú dovolenku (najskôr však 6 týždňov pred očakávaným dňom pôrodu), ak ide o výpoveď z dôvodu, že sa zamestnávateľ premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou dohodnutého miesta výkonu práce.

Ak je zamestnancovi ešte pred nástupom na otcovskú dovolenku daná výpoveď z dôvodu, pre ktorý môže zamestnávateľ okamžite ukončiť pracovný pomer a zamestnancovi by výpovedná doba uplynula v čase otcovskej dovolenky, výpovedná doba sa predlžuje o dobu otcovskej dovolenky. V čase, kedy zamestnanec nastúpil na otcovskú dovolenku, už nemožno skončiť pracovný pomer výpoveďou z tohto dôvodu.

Ak sa má pracovný pomer skončiť v skúšobnej dobe s mužom na otcovskej dovolenke, zamestnávateľ to musí písomne odôvodniť, pričom to nesmie súvisieť so starostlivosťou o narodené dieťa.



§ 48 ods. 4 písm. a) Zákonníka práce

(4) Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky je možné len z dôvodu

a) zastupovania zamestnanca počas materskej dovolenky, otcovskej dovolenky, rodičovskej dovolenky, dovolenky bezprostredne nadväzujúcej na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, dočasnej pracovnej neschopnosti alebo zamestnanca, ktorý bol dlhodobo uvoľnený na výkon verejnej funkcie alebo odborovej funkcie,

Ak sa uzatvára pracovný pomer na **dobu určitú na zástup** zamestnanca na otcovskej dovolenke a na čas čerpania dovolenky nadväzujúcej na otcovskú dovolenku platí rovnako ako pri materskej a rodičovskej dovolenke, že takýto pracovný pomer sa môže predĺžiť viac ako dvakrát. Doba trvania takéhoto pracovného pomeru môže byť dohodnutá aj nad dva roky.



§ 109 ods. 2 Zákonníka práce

(2)Dovolenka sa zamestnancovi nekráti za obdobie dočasnej pracovnej neschopnosti vzniknutej v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania, za ktoré zamestnávateľ zodpovedá, a za obdobie materskej dovolenky a otcovskej dovolenky.



§ 113 ods. 3 Zákonníka práce

(3) Ak si zamestnankyňa alebo zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, nevyčerpanú dovolenku im zamestnávateľ poskytne po skončení materskej dovolenky, otcovskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky.

Za obdobie otcovskej dovolenky sa zamestnancovi nekráti **nárok na dovolenku**. Na účely dovolenky sa toto obdobie považuje za výkon práce (zamestnancovi sa započítavajú dni otcovskej dovolenky pri výpočte nároku na dovolenku). Zamestnávateľ nesmie určiť čerpanie dovolenky na obdobie otcovskej dovolenky. Ak si zamestnanec nemôže vyčerpať dovolenku pre čerpanie otcovskej dovolenky, zamestnávateľ mu ju poskytne po jej skončení.



Pracovný pomer zamestnanca vznikol 1. 1. 2021. Pracovný čas má rozvrhnutý na 5 dní v týždni (PO – PI). V roku 2023 má 35 rokov. Dňa 1. 3. 2023 sa zamestnancovi narodilo dieťa. Zamestnanec požiadal zamestnávateľa o otcovskú dovolenku v období od 1. 3. 2023 do 12. 9. 2023. Následne zamestnanec nastúpil na rodičovskú dovolenku od 13. 9. 2023 až do konca roka. Aký nárok na dovolenku zamestnancovi vzniká za rok 2023?

Na výpočet nároku na dovolenku nemá vplyv obdobie poberania dávky materskej alebo rodičovského príspevku. Obdobie otcovskej dovolenky sa na účely nároku na dovolenku považuje za výkon práce. Za obdobie rodičovskej dovolenky sa nárok na dovolenku kráti. Nárok na dovolenku uvedeného zamestnanca sa vypočíta nasledovne:

- zamestnanec má viac ako 33 rokov = základná výmera dovolenky je 5 týždňov,
- zamestnanec pracuje 5 dní v týždni = výmera dovolenky je 5 týždňov * 5 dní = 25 dní,
- v roku 2023 zamestnanec odpracoval viac ako 60 dní (do odpracovaných dní sa počíta aj obdobie otcovskej dovolenky),
- za obdobie rodičovskej dovolenky sa nárok na dovolenku kráti za prvých 100 neodpracovaných dní o 1/12 a ďalších 21 neodpracovaných dní o ďalšiu 1/12. V období od 13. 9. do 31. 12. 2023 má zamestnanec 78 zameškaných dní. Dovolenka sa zamestnancovi nekráti,
- zamestnanec má za rok 2023 nárok na 25 dní dovolenky. Dovolenka, ktorú si nemohol vyčerpať pre čerpanie otcovskej a rodičovskej dovolenky, sa mu prenáša a zamestnanec si ju môže vyčerpať po návrate do práce z rodičovskej dovolenky.

Ak zamestnávateľ so zamestnancom uzatvorili **dohodu o zotrvaní** v pracovnom pomere pri zvyšovaní kvalifikácie, doba otcovskej dovolenky sa nezapočítava do doby zotrvania (§ 155 ods. 4 písm. b)).

§ 157 ods. 1 Zákonníka práce



(1) Ak sa zamestnankyňa alebo **zamestnanec vráti do práce po** skončení dôležitej osobnej prekážky v práci, ktorou je materská dovolenka, **otcovská dovolenka**, osobné a celodenné ošetrovanie chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu alebo osobná a celodenná starostlivosť o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu, **zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na pôvodnú prácu a pracovisko**. Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ich na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Zamestnávateľ je povinný zaradiť zamestnankyňu alebo zamestnanca za podmienok, ktoré pre nich nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mali v čase, keď vznikla dôležitá osobná prekážka v práci podľa prvej vety, a zamestnankyňa alebo zamestnanec majú právo na prospech z každého zlepšenia pracovných podmienok, na ktoré by mali právo, ak by táto dôležitá osobná prekážka v práci nenastala.

Ak sa zamestnanec vráti do práce po skončení otcovskej dovolenky, zamestnávateľ je povinný **zaradiť ho na pôvodnú prácu a pracovisko**. Ak to nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ho na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve za podmienok, ktoré nebudú menej priaznivé ako podmienky, ktoré mal v čase, kedy odchádzal na otcovskú dovolenku. Zamestnanec má právo aj na každé zlepšenie pracovných podmienok, na ktoré by mal právo, ak by otcovskú dovolenku nečerpал.



§ 166 ods. 3 Zákonníka práce

(3) Žena a muž písomne oznámia zamestnávateľovi najmenej jeden mesiac vopred predpokladaný deň nástupu na materskú dovolenku, otcovskú dovolenku a rodičovskú dovolenku, predpokladaný deň ich prerušenia, skončenia a zmeny týkajúce sa nástupu, prerušenia a skončenia materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky.

Zamestnanec zamestnávateľovi **oznamuje predpokladaný deň nástupu** na otcovskú dovolenku **a jej koniec** (prípadne prerušenie) najmenej **jeden mesiac vopred**.

Materské muža

Rovnakým zákonom, ktorý novelizuje Zákonník práce sa novelizuje aj zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Už aj pred novelou mohol muž čerpať materské. Novinkou je možnosť čerpať materské súbežne s matkou dieťaťa počas istého definovaného obdobia.



§ 49 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

(1) Iný poistenec, ktorý sa stará o dieťa a ktorý bol v posledných dvoch rokoch pred dňom, od ktorého žiada o priznanie materského, nemocensky poistený najmenej 270 dní, má nárok na materské v období

- a) **2 týždňov od priznania materského, ak ide o otca dieťaťa podľa odseku 3 písm. d),**
- b) 28 týždňov od priznania materského,
- c) 31 týždňov od priznania materského, ak je osamelý, alebo
- d) 37 týždňov od priznania materského, ak sa súčasne stará o dve a viac detí.



§ 49 ods. 3 písm. d) zákona o sociálnom poistení

(3) Iný poistenec je

- d) **otec dieťaťa, do uplynutia šiestich týždňov odo dňa pôrodu;** toto obdobie sa **predlžuje o kalendárne dni**, počas ktorých bolo dieťa prijaté do **ústavnej starostlivosti zdravotníckeho zariadenia** zo zdravotných dôvodov na strane **dieťaťa alebo jeho matky**, ak deň prijatia spadá do obdobia šiestich týždňov odo dňa pôrodu,

Zamestnanec môže poberať dávku materské v trvaní **2 týždňov** (14 kalendárnych dní) v období **od narodenia dieťaťa do šiestich týždňov odo dňa pôrodu súbežne s matkou dieťaťa** (aj ak matka poberá rodičovský príspevok). Obdobie 6 týždňov od narodenia dieťaťa sa predlžuje o dni hospitalizácie zo zdravotných dôvodov matky alebo dieťaťa, ktoré spadajú do tohto obdobia.

V období 2 týždňov má teda zamestnanec otcovskú dovolenku pokrytú dávkou materské. Ak matka dieťaťa čerpá materské alebo rodičovský príspevok na toto dieťa, zamestnanec za ostatné dni otcovskej dovolenky nepoberá žiadne dávky ani náhradu príjmu.



§ 49 ods. 3 písm. d) zákona o sociálnom poistení

(4) Do obdobia podľa odseku 1 písm. b) až d) sa započítavajú dni, za ktoré bolo vyplatené materské podľa odseku 1 písm. a).

Po ukončení poberania dávky materské matkou, môže čerpať **d'alšie materské** otec ale v zásade **najskôr po uplynutí 6 týždňov odo dňa pôrodu**. Doba poberania materského **sa znižuje o už čerpané materské počas prvých 6 týždňov** veku dieťaťa (resp. predĺženého obdobia o hospitalizáciu matky alebo dieťaťa). Pri poberaní „d'alšieho“ materského na to isté dieťa už otec najčastejšie čerpá rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 na prehlbenie starostlivosti o dieťa do 3 rokov veku.

Ak si otec neuplatní nárok na materské v období 6 týždňov od narodenia dieťaťa, môže čerpať dávku materské na celé obdobie 28 týždňov (resp. 31 pri osamelom mužovi alebo 37 týždňov, ak sa súčasne narodí viac detí) tak, ako to platilo aj doteraz.

Trvanie otcovskej dovolenky/poberanie materského	Otcovská dovolenka	Materské do 6 týždňov veku dieťaťa	Materské do 3 rokov veku dieťaťa
Štandardne - od narodenia dieťaťa	28 týždňov	2 týždne	28 týždňov – čerpané do 6 týždňov veku dieťaťa
Osamelý muž – od narodenia dieťaťa	31 týždňov	2 týždne	31 týždňov – čerpané do 6 týždňov veku dieťaťa
Ak sa súčasne narodilo viac detí – od narodenia	37 týždňov	2 týždne	37 týždňov – čerpané do 6 týždňov veku dieťaťa



Zamestnancovi sa narodilo dieťa 1. 11. 2022. Od 1. 11. 2022 zamestnávateľa požiadal o otcovskú dovolenku. V období od 1. 11. 2022 do 14. 11. 2022 poberá dávku materské. Matka dieťaťa poberá dávku materské od 20. 9. 2022 do 15. 5. 2023 (dieťa sa narodilo v deň predpokladaného pôrodu). V akom období si môže zamestnanec dočerpať zvyšok nároku na materskú?

Zamestnanec v období do 6 týždňov od narodenia dieťaťa poberal materské po dobu 2 týždňov. Zvyšok nároku na materské tzn. 26 týždňov (= 28 – 2) si môže vyčerpať v období, kedy nepoberá materské alebo rodičovský príspevok na toto dieťa matka až do 3 rokov veku dieťaťa. Zamestnanec teda môže poberať materské v trvaní 26 týždňov v období od 16. 5. 2023 až do 31. 10. 2025 (za predpokladu, že v tomto období matka nepoberá rodičovský príspevok).

Pri posudzovaní nároku na materské sa sledujú tieto **podmienky**:

- zamestnancovi musí **trvať nemocenské poistenie**, alebo byť v ochrannnej dobe v deň, od ktorého si uplatňuje nárok,
- v **posledných 2 rokoch** musí **byť nemocensky poistený najmenej 270 dní**. Do obdobia 270 dní sa započítavajú aj predchádzajúce už ukončené nemocenské poistenia, ktoré spadajú do obdobia 2 rokov (od 1. 6. 2022 sa nezapočítava obdobie, kedy nemocenské poistenie trvalo, ale zamestnanec nemal príjem a nebol vo vylúčenej dobe podľa § 140 ods. 1 a 2),
- zamestnanec **nepoberá príjem zo zamestnania**, z ktorého si uplatňuje dávku materské (tzn. je na otcovskej alebo rodičovskej dovolenke).



§ 49 ods. 5 zákona o sociálnom poistení

(5) Ak vznikol nárok na výplatu materského podľa odseku 1 písm. a), podmienka najmenej 270 dní nemocenského poistenia pre vznik nároku na materské podľa odseku 1 písm. b) až d) pri tom istom dieťati u iného poistenca podľa odseku 3 písm. a), b) alebo písm. e) sa považuje za splnenú.

Ak si zamestnanec uplatnil nárok na materské v období prvých 6 týždňov veku dieťaťa, pri „dočerpaní“ nároku na to isté dieťa v neskoršom období sa už nesleduje podmienka, či zamestnanec mal v posledných dvoch rokoch najmenej 270 dní nemocenského poistenia. Ak si teda otec uplatnil nárok na materské v prvých 6 týždňov odo dňa narodenia dieťaťa a má aktuálne nemocenské poistenie (alebo je v ochrannnej dobe), má nárok aj na materské na to isté dieťa v neskoršom období aj ak nesplní podmienku trvania nemocenského poistenia najmenej 270 dní v posledných 2 rokoch.

Nárok na materské si otec uplatní v Sociálnej poisťovni na základe **Žiadosti iného poistenca o materské**, ktorú potvrdzuje zamestnávateľ. Žiadosť má byť podľa informácií Sociálnej poisťovne zverejnená na webovej stránke www.socpoist.sk od 1. novembra 2022.

Narodenie dieťaťa pred 1. 11. 2022

Zamestnancovi môže vzniknúť nárok na otcovskú dovolenku s poberaním materskej dávky v období do šiestich týždňov od narodenia dieťaťa aj v prípade, ak sa dieťa narodí pred 1. 11. 2022. Nárok na otcovskú dovolenku a materské nemusí vzniknúť v plnom rozsahu.



Zamestnancovi sa narodilo dieťa 21. 9. 2022. V akom období môže čerpať otcovskú dovolenku?

- a) dĺžka otcovskej dovolenky pri jednom dieťati je 28 týždňov od narodenia dieťaťa, tzn. zamestnanec môže čerpať otcovskú dovolenku v období od 1. 11. 2022 do 4. 4. 2023 (tzn. 155 dní, pri dieťati, ktoré sa narodí po 1. 11. 2022 by mohol čerpať otcovskú dovolenku 196 dní),
- b) Pri osamelom mužovi je dĺžka otcovskej dovolenky 31 týždňov, zamestnanec môže čerpať otcovskú dovolenku do 25. 4. 2023
- c) Ak sa zamestnanec bude starať o súčasne viac narodených detí, dĺžka otcovskej dovolenky je 37 týždňov, zamestnanec môže čerpať otcovskú dovolenku do 6. 6. 2023.



Zamestnancovi sa narodilo dieťa 21. 9. 2022. V akom období môže čerpať materské súbežne s matkou?

Ak nedošlo k hospitalizácii matky alebo dieťaťa zo zdravotných dôvodov, materské môže otec poberať súbežne s matkou do 6 týždňov odo dňa narodenia dieťaťa. V tomto prípade teda do 1. 11. 2022, tzn. jeden deň. Zvyšok nároku na materské si môže zamestnanec vyčerpať po ukončení poberania materského matkou.

Oznamovacie povinnosti a vykazovanie zamestnanca pri otcovskej dovolenke

Oznamovacie povinnosti a vykazovanie na výkazoch do Sociálnej a zdravotnej poisťovne závisí od konkrétneho prípadu zamestnanca – či počas otcovskej dovolenky poberá dávku materské.

A) Otcovská dovolenka s poberaním dávky materské

Pôjde o najčastejší prípad čerpania otcovskej dovolenky. Tento prípad môže nastať v období 6 týždňov po narodení dieťaťa, keď materské súbežne poberajú obaja rodičia (alebo matka poberá rodičovský príspevok) a ďalej v prípade, že v období do 28 týždňov veku dieťaťa (31 týždňov pri osamelom mužovi, 37 týždňov, ak sa súčasne narodí viac detí) matka dieťaťa nepoberá materské ani rodičovský príspevok a nárok na materské si uplatní otec.

Do **Sociálnej poisťovne** sa otcovská dovolenka ani poberanie materského **neoznamuje**. Obdobie, počas ktorého zamestnanec poberá **materské je vylúčená doba** z povinnosti platiť odvody do Sociálnej poisťovne. Počet dní na výkaze sa znižuje o toto obdobie.

Voči **zdravotnej poisťovni** v tomto prípade zamestnávateľ nemá žiadne oznamovacie povinnosti. Zamestnanec **je stále prihlásený** do zdravotnej poisťovne. Počet dní na výkaze do zdravotnej poisťovne sa neznižuje.

B) Otcovská dovolenka s poberaním rodičovského príspevku

Tento prípad môže nastať v období 28/31/37 týždňov veku dieťaťa, ak zamestnanec čerpá otcovskú dovolenku, ale nemá nárok na dávku materské a matka dieťaťa nepoberá materské ani rodičovský príspevok.

Voči **Sociálnej poisťovni** zamestnávateľ nemá **žiadne** oznamovacie povinnosti. Počet dní na výkazoch do Sociálnej poisťovne sa za toto obdobie neznižuje.

Otcovskú dovolenku ani poberanie rodičovského príspevku zamestnávateľ zdravotnej poisťovni neoznamuje. Zamestnanca je však potrebné na toto obdobie **zo zdravotnej poisťovne odhlásiť**. Zasiela sa odhláška s kódom 2 K s dátumom, ktorý predchádza nástupu na otcovskú dovolenku. Po návrate z otcovskej dovolenky sa zasiela prihláška s kódom 2 Z. Počet dní na výkaze do zdravotnej

poist'ovne sa znižuje o dni, ktoré zamestnanec nebol prihlásený. Ak zamestnanec bol celý mesiac odhlásený, vo výkaze do zdravotnej poist'ovne sa neuvádza.

C) Otcovská dovolenka bez poberania dávky

Tento prípad nastane v období 28/31/37 týždňov od narodenia dieťaťa, ak počas tohto obdobia matka dieťaťa poberá materské (alebo rodičovský príspevok) s výnimkou obdobia 2 týždňov počas 6 týždňov od pôrodu, kedy zamestnanec mohol čerpať materské súbežne s matkou.

Voči **Sociálnej poist'ovni** zamestnávateľ nemá **žiadne** oznamovacie povinnosti. Počet dní na výkazoch do Sociálnej poist'ovne sa za toto obdobie neznižuje.

Zo zdravotnej poist'ovne je potrebné zamestnanca na toto obdobie **odhlásiť**. Zasiela sa odhláška s kódom 2 K s dátumom, ktorý predchádza nástupu na otcovskú dovolenku. Po návrate z otcovskej dovolenky sa zasiela prihláška s kódom 2 Z. Počet dní na výkaze do zdravotnej poist'ovne sa znižuje o dni, ktoré zamestnanec nebol prihlásený. Ak zamestnanec bol celý mesiac odhlásený, vo výkaze do zdravotnej poist'ovne sa neuvádza.

Oznamovacie povinnosti a vykazovanie zamestnanca pri rodičovskej dovolenke

A) Rodičovská dovolenka s poberaním dávky materské

Tento prípad môže nastať v období po uplynutí 28/31/37 týždňov od narodenia dieťaťa do 3 rokov veku dieťaťa, ak zamestnanec má nárok na materské. Materské môže poberať v trvaní 28/31/37 týždňov mínus už vyčerpané materské v období 6 týždňov od narodenia dieťaťa.

Do **Sociálnej poist'ovne** sa obdobie, v ktorom zamestnanec čerpá rodičovskú dovolenku a zároveň materské, **neoznamuje**. Obdobie, počas ktorého zamestnanec poberá **materské je vylúčená doba** z povinnosti platiť odvody do Sociálnej poist'ovne. Počet dní na výkaze sa znižuje o toto obdobie.

Voči **zdravotnej poist'ovni** v tomto prípade zamestnávateľ nemá žiadne oznamovacie povinnosti. Zamestnanec **je stále prihlásený** do zdravotnej poist'ovne.

B) Rodičovská dovolenka s poberaním rodičovského príspevku

Tento prípad môže nastať v období keď už zamestnanec vyčerpal nárok na materské alebo mu nevznikol nárok na materské.

Do **Sociálnej poist'ovne** sa poberanie rodičovského príspevku **neoznamuje**. Avšak je potrebné zaslať RLFO prerušenie z dôvodu rodičovskej dovolenky. Zamestnancovi sa prerušuje poistenie a v prípade, že mu bude vyplatený príjem, rozpočítava sa na posledný kalendárny rok poistenia.

Zo zdravotnej poist'ovne je potrebné zamestnanca na toto obdobie **odhlásiť**. Zasiela sa odhláška s kódom 2 K s dátumom, ktorý predchádza nástupu na rodičovskú dovolenku. Po návrate z rodičovskej dovolenky sa zasiela prihláška s kódom 2 Z. Počet dní na výkaze do zdravotnej poist'ovne sa znižuje o dni, ktoré zamestnanec nebol prihlásený. Ak zamestnanec bol celý mesiac odhlásený, vo výkaze do zdravotnej poist'ovne sa neuvádza.

C) Rodičovská dovolenka bez poberania dávky

Tento prípad môže nastať v období keď už zamestnanec vyčerpal nárok na materské alebo mu nevznikol nárok na materské a rodičovský príspevok poberá matka dieťaťa.

Do **Sociálnej poist'ovne** je potrebné zaslať RLFO prerušenie z dôvodu rodičovskej dovolenky. Zamestnancovi sa prerušuje poistenie a v prípade, že mu bude vyplatený príjem, rozpočítava sa na posledný kalendárny rok poistenia.

Zo zdravotnej poisťovne je potrebné zamestnanca na toto obdobie **odhlásiť**. Zasiela sa odhláška s kódom 2 K s dátumom, ktorý predchádza nástupu na rodičovskú dovolenku. Po návrate z rodičovskej dovolenky sa zasiela prihláška s kódom 2 Z. Počet dní na výkaze do zdravotnej poisťovne sa znižuje o dni, ktoré zamestnanec nebol prihlásený. Ak zamestnanec bol celý mesiac odhlásený, vo výkaze do zdravotnej poisťovne sa neuvádza.

Evidenčný list dôchodkového poistenia

Obdobie, kedy je zamestnanec na otcovskej dovolenke alebo na rodičovskej dovolenke a poberá dávku materské, sa na ELDP vykazuje so znakom A.

Obdobie, kedy je zamestnanec na otcovskej alebo rodičovskej dovolenke a nepoberá dávku materské (poberá dávku rodičovský príspevok alebo žiadnu dávku) sa podľa aktuálnych informácií zo SP, na ELDP neuvádza.

Otcovská dovolenka v programe OLYMP

V programe OLYMP sa otcovská dovolenka eviduje v Personalistike na karte Pracovné pomery cez Pridaj – **Vyňatie z pracovného pomeru**. Po zadaní dátumu po 31. 10. 2022 je možné z rozbaľovacieho zoznamu vybrať položku Otcovská dovolenka:

Program automaticky vyplní **dátum predpokladaného ukončenia** – dva týždne od dátumu vzniku a označí voľbu **Poberá materské**. Je to z dôvodu, že tento prípad bude v praxi nastávať najčastejšie. Ak to nie je zhodné so skutočným stavom, posuňte dátum predpokladaného ukončenia prípadne odznačte voľbu Poberá materské. Po návrate zamestnanca do práce je potrebné zadať **Dátum ukončenia** na záložke Ukončenie.

Pri označenej voľbe Poberá materské sa automaticky pridá obdobie poberania materského na záložku **Poberanie dávok** zhodné s obdobím zadávaného vyňatia. Toto obdobie má vplyv na výpočet odvodov do Sociálnej poisťovne a na vyplnenie počtu dní na výkazoch do Sociálnej poisťovne.

Ak je zamestnanec celý mesiac vo vyňatí, nie je potrebné mu generovať výplatu. V evidencii Výpočet miezd má v stĺpci Plat príznak „X“:

Osobné číslo	Priezvisko	Plat	Stav výplat	Meno	Pracovný pomer	Rodné číslo	Súbeh	IČPV	Typ pracovníka	Pracovná pozícia
011	Hodinár	X		Jozef	(hlavný prac. pomer)	700824/7474		11111111011	zamestnanec	

Takémuto zamestnancovi je potrebné vygenerovať výplatu len v prípade, že mu zamestnávateľ niečo vypláca. Môže ísť napr. o odmenu za predchádzajúce obdobie. Výpočet odvodov závisí od toho, či zamestnanec poberá dávku materské a je teda vo vylúčenej dobe z povinnosti platiť poistné do Sociálnej poisťovne.



Zamestnanec požiadal zamestnávateľa o otcovskú dovolenku v období od 14. 11. 2022 do 27. 11. 2022. Dieťa sa narodilo 1. 11. 2022. Za toto obdobie bude poberať dávku materské. Čo je potrebné v programe nastaviť a ako zamestnancovi vypočítať mzdu za november 2022?

Pred generovaním výplaty je potrebné zamestnancovi zaevidovať vyňatie z pracovného pomeru – otcovská dovolenka s dátumom vzniku 14. 11. 2022. Program automaticky uvedie dátum predpokladaného ukončenia 27. 11. 2022 a označí voľbu Poberá materské. Na záložku ukončenie zadáte dátum 27. 11. 2022.

Pri generovaní výplaty program automaticky pridá na obdobie od 14. 11. – 27. 11. zložku mzdy N05 – materské. Počet dní zdravotného poistenia bude 30 a počet dní sociálneho poistenia 16 (= 30 – 14 dní poberania materského).

Mzda za november 2022

017
Teodor Veselý
21.03.1984

Mzdové údaje zamestnanca
Prac. pomer **hlavný prac. pomer**
Odmeňovanie **Zákonník práce**
Invalidita **nemá**
Dôchodok **nemá**
Odpoč. položka ZP **neodpočítat'**
Nezdaniteľná časť **neodpočítat'**
Týž. úväzok **40 hod., 5 dní**
Prac. kalendár **štandardný pracovný**
Sviatok platiť **mes. mzdou**
Stupeň náročnosti **1.**
Stredisko
Zdrav. poisťovňa **VŠZP**

Mzda zamestnanca [EUR]

Hrubá mzda	545,46
Zamestnanec	
Odvody zamestnanca	73,06
Nezdaniteľná časť	0,00
Základ dane	472,40
Daněné mes. pred.	89,76
Daň v zahraničí	0,00
Zúčtovanie dane	0,00
Daňový bonus	0,00
Náhrada PN	0,00

Zamestnávateľ	
Odvody firma	191,95
Vyúčtovanie	
Mzda celkom	382,64
Záloha	0,00
Zrážky zo mzdy	0,00
Výplata - hotovosť	382,64

Počet dní poistenia

Zdravotného	30
Sociálneho	16

Pracovný čas

Pracovná doba	20 dní / 160 hod.
Sviatky	2 dni / 16 hod.
Časový fond	96 hod.
PN počas neprac. dní	112 hod.
Nadčas	0 hod.

Zložky mzdy

Kód	Zložka mzdy	Tarifa	Typ tarify	Dátum od	Dátum do	Dni	Hodiny	Výkon	Čiastka	Popis
10	mesačná mzda	1 000	EUR/mes.	01.11.20...	30.11.2022	12	96		545,46	
N05	materské		(%)	14.11.20...	27.11.2022	14	112			

<	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	>
														8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8				

Pridaj
Oprav
Vymaž

Stav výplaty:
bez príznaku

Ok
Zruš



Zamestnanec požiadal zamestnávateľa o otcovskú dovolenku od narodenia dieťaťa až do 28 týždňov veku dieťaťa a následne o rodičovskú dovolenku až do 3 rokov dieťaťa. Dieťa sa narodilo v predpokladaný deň pôrodu 1. 11. 2022. Materské bude čerpať v období od 1. 11. 2022 – 14. 11. 2022 a od 16. 5. 2023 – 13. 11. 2023. Od 14. 11. 2023 do 30. 11. 2025 bude poberať rodičovský príspevok. Ako sa tieto skutočnosti zaevidujú do programu?

V Personalistike je potrebné zaevidovať:

Obdobie	28 týždňov od narodenia dieťaťa		do 3 rokov veku dieťaťa	
Dávka	1. - 14. 11. 22 materské		16. 5. 2023 - 13.11.2023 materské	14. 11. 2023 - 30. 11. 2025 rodičovský príspevok
Vyňatie z PP	1. 11. 2022 - 15. 5. 2023 OTCOVSKÁ DOVOLENKA		16. 5. 2023 - 1. 11. 2025 RODIČOVSKÁ DOVOLENKA	
Zdravotné poistenie	✓	✗	✓	✗

1. Vyňatie z pracovného pomeru – **otcovská dovolenka** s dátumom vzniku **1. 11. 2022** a s dátumom ukončenia **15. 5. 2023** (28 týždňov od narodenia dieťaťa). Dátum Predpok. ukončenie odporúčame zmeniť tiež na 15. 5. 2023, najmä z dôvodu nastavenia Pripomienky v zostave Profesionál/Biznis/Profi, inak má len evidenčný charakter. Voľbu Poberá materské je potrebné odznačiť, nakoľko obdobie otcovskej dovolenky sa nezhoduje s obdobím poberania materského.

Evidencia pracovných pomerov					
☐ Len aktuálny rok (2023)					
Dátum vzniku	Typ zmluvy	Dátum ukončenia	Nepravidelný príjem	Verejná správa	Poznámka
01.01.2022	Hlavný pracovný pomer				
01.11.2022	Otcovská dovolenka	15.05.2023			

2. Na záložke Poberanie dávok **obdobie poberania dávky materské** s dátumom od **1. 11. 2022** do **14. 11. 2022**.

Evidencia období poberania dávky materské a rodičovského príspevku			
☐ Len aktuálny rok (2023)			
Obdobie od	Obdobie do	Dávka/Príspevok	Poznámka
01.11.2022	14.11.2022	materské	

3. Na karte **Zdravotné poistenie** je potrebné zadať dátum **do 14. 11. 2022**. Od 15. 11. 2022 zamestnanec nepoberá dávku materské ani nepracuje, preto je ho potrebné zo zdravotnej poisťovne odhlásiť.

Vznik a zánik ZP		Platiteľ ZP - štát	Odpoč. položka	
Obdobie od	Obdobie do	Poistovňa	Poznámka	
01.01.2022	14.11.2022	VŠZP		

4. Vyňatie z pracovného pomeru – **rodičovská dovolenka** s dátumom vzniku **16. 5. 2023** a s dátumom ukončenia **1. 11. 2025**. Voľbu Poberá rodičovský príspevok je potrebné odznačiť, nakoľko obdobie rodičovskej dovolenky sa nezhoduje s obdobím poberania rodičovského príspevku.

Evidencia pracovných pomerov					
☐ Len aktuálny rok (2023)					
Dátum vzniku	Typ zmluvy	Dátum ukončenia	Nepravidelný príjem	Verejná správa	Poznámka
01.01.2022	Hlavný pracovný pomer				
01.11.2022	Otcovská dovolenka	15.05.2023			
16.05.2023	Rodičovská dovolenka	01.11.2025			

5. Na záložke **Poberanie dávok** **obdobie poberania dávky materské** s dátumom od **16. 5. 2023** do **13. 11. 2023** (do 15. 5. 2023 poberala dávku materské matka dieťaťa a v deň 13. 11. 2023 je to 26 týždňov zostávajúceho nároku na materské muža – 2 týždne si už zamestnanec vyčerpal v období od 1. 11. 2022 do 14. 11. 2022).

Evidencia období poberania dávky materské a rodičovského príspevku			
☐ Len aktuálny rok (2023)			
Obdobie od	Obdobie do	Dávka/Príspevok	Poznámka
01.11.2022	14.11.2022	materské	
16.05.2023	13.11.2023	materské	

6. Na karte **Zdravotné poistenie** je potrebné zaevidovať vznik zdravotného poistenia na obdobie, kedy zamestnanec poberá dávku materské, tzn. od **16. 5. 2023 – 13. 11. 2023**.

Vznik a zánik ZP		Platiteľ ZP - štát	Odpoč. položka
Obdobie od	Obdobie do	Poistovňa	Poznámka
01.01.2022	14.11.2022	VŠZP	
16.05.2023	13.11.2023	VŠZP	

7. Na záložke **Poberanie dávok** **obdobie poberania rodičovského príspevku** s dátumom od **14. 11. 2023** do **30. 11. 2025**.

Evidencia období poberania dávky materské a rodičovského príspevku			
☐ Len aktuálny rok (2023)			
Obdobie od	Obdobie do	Dávka/Príspevok	Poznámka
01.11.2022	14.11.2022	materské	
16.05.2023	13.11.2023	materské	
14.11.2023	30.11.2025	rod. príspevok	

8. Na karte **Zdravotné poistenie** je potrebné pridať záznam s dátumom **od 2. 11. 2025**. Tzn. dátum od kedy zamestnanec opäť nastupuje do pracovného pomeru po ukončení rodičovskej dovolenky.

Vznik a zánik ZP		Platiteľ ZP - štát	Odpoč. položka
Obdobie od	Obdobie do	Poistovňa	Poznámka
01.01.2022	14.11.2022	VŠZP	
16.05.2023	13.11.2023	VŠZP	
02.11.2025		VŠZP	

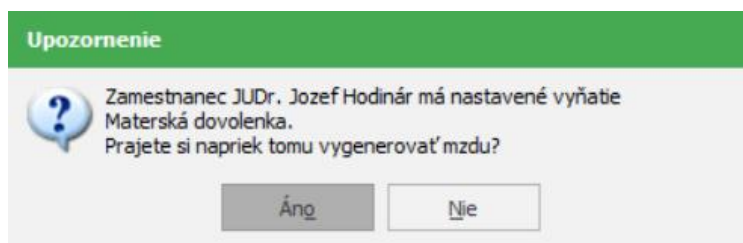


Zamestnávateľ zamestnancovi v predchádzajúcom príklade vyplatil ročnú odmenu v mesiaci november 2022 v sume 5 000 eur. Ako sa vypočítajú odvody z tohto príjmu?



Obdobie	28 týždňov od narodenia dieťaťa	do 3 rokov veku dieťaťa	
Dávka	1. - 14. 11. 22 materské	16. 5. 2023 - 13.11.2023 materské	14. 11. 2023 - 30. 11. 2025 rodičovský príspevok
Vyňatie z PP	1. 11. 2022 - 15. 5. 2023 OTCOVSKÁ DOVOLENKA	16. 5. 2023 - 1. 11. 2025 RODIČOVSKÁ DOVOLENKA	
Zdravotné poistenie	✓	✗	✗

Zamestnanec bol celý mesiac november 2022 vo vyňatí z pracovného pomeru z dôvodu otcovskej dovolenky. V evidencii výpočet miezd má v stĺpci Plat príznak „X“. Keďže zamestnávateľ vypláca zamestnancovi odmenu, je potrebné vygenerovať výplatu aj napriek upozorneniu.



Výpočet odvodov bude vyzerat' nasledovne:

Mzda za november 2022

018
Svätopluk Vnímavý
28.03.1973

Mzdové údaje zamestnanca
Prac. pomer (hlavný prac. pomer)
Odměňovanie Zákonník práce
Invalidita nemá
Dôchodok nemá
Odpoč. položka ZP neodpočítat'
Nezdaniteľná časť neodpočítat'
Týž. úväzok 40 hod., 5 dní
Prac. kalendár štandardný pracovný
Sviatok platiť mes. mzdou
Stupeň náročnosti 1.
Stredisko
Zdrav. poisťovňa VŠZP

Mzda zamestnanca [EUR]
Hrubá mzda 5 000,00
Zamestnanec
Odvody zamestnanca 597,58
Nezdaniteľná časť 0,00
Základ dane 4 402,42
Dane mes. pred. 907,84
Daň v zahraničí 0,00
Zúčtovanie dane 0,00
Daňový bonus 0,00
Náhrada PN 0,00
Zamestnávateľ
Odvody firma 1 572,02
Vyučtovanie
Mzda celkom 3 494,58
Záloha 0,00
Zrážky zo mzdy 0,00
Výplata - hotovosť 3 494,58

Počet dní poistenia
Zdravotného 14
Sociálneho 16
Pracovný čas
Pracovná doba 20 dní / 160 hod.
Sviatky 2 dni / 16 hod.
Časový fond 0 hod.
PN počas neprac. dní 112 hod.
Nadčas 0 hod.

Por. čísl.	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Doplatok	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)	Má dať	Dal	Spôsob výplaty / Špecifiká
1	zdravotné poistenie	200,00	500,00		legislatívny	5 000,00	4,00 %	5 000,00	10,00 %			hotovosť
2	nemocenské poistenie	59,21	59,21		legislatívny	4 229,76	1,40 %	4 229,76	1,40 %			hotovosť
3	starobné poistenie	169,19	592,16		legislatívny	4 229,76	4,00 %	4 229,76	14,00 %			hotovosť
4	invalidné poistenie	126,89	126,89		legislatívny	4 229,76	3,00 %	4 229,76	3,00 %			hotovosť
5	v nezamest. poistenie	42,29	21,14		legislatívny	4 229,76	1,00 %	4 229,76	0,50 %			hotovosť
6	financovanie podpory		21,14		legislatívny			4 229,76	0,50 %			hotovosť
7	garančné poistenie		10,57		legislatívny			4 229,76	0,25 %			hotovosť
8	úrazové poistenie		40,00		legislatívny			5 000,00	0,80 %			hotovosť
9	rezervný fond		200,91		legislatívny			4 229,76	4,75 %			hotovosť
10	tvorba soc. fondu				legislatívny			5 000,00	0,60 %			hotovosť
11	daň preddavková	907,84			legislatívny	4 402,42						hotovosť

Pridaj
Oprav
Vymaž

Stav výplaty:
bez príznaku

Ok
Zruš

Počet dní zdravotného poistenia je 14. Zamestnanec bol zdravotne poistený v období od 1. 11. do 14. 11. 2022. Od 15. 11. nepoberá dávku materské ani nepracuje, zo zdravotnej poisťovne sa odhlasuje dňom 14. 11. 2022.

Zdravotné odvody sú vypočítané z vymeriavacieho základu 5 000 eur.

Počet dní sociálneho poistenia je 16. Obdobie poberania materského je vylúčená doba. Materské zamestnanec poberal 14 dní. O tieto dni sa znižuje počet dní sociálneho poistenia.

Sociálne odvody (okrem úrazového poistenia) sú vypočítané z maximálneho vymeriavacieho základu na počet dní poistenia, tzn.:

$$7\,931 \text{ (max. VZ)} / 30 \text{ (počet kal. dní v mesiaci)} = 264,36 \text{ (po zaokrúhl. na eurocent nadol)}$$

$$264,37 * 16 \text{ (počet dní SP)} = \underline{4\,229,76 \text{ eura}}$$



Ako sa vypočítajú odvody v prípade, že by zamestnávateľ zamestnancovi vyplatil ročnú odmenu 5 000 eur v mesiaci december 2022?



Obdobie	28 týždňov od narodenia dieťaťa	do 3 rokov veku dieťaťa
Dávka	1. - 14. 11. 22 materské	16. 5. 2023 - 13.11.2023 materské
Vyňatie z PP	1. 11. 2022 - 15. 5. 2023 OTCOVSKÁ DOVOLENKA	16. 5. 2023 - 1. 11. 2025 RODIČOVSKÁ DOVOLENKA
Zdravotné poistenie	✓	✗

Zamestnanec bol celý mesiac december 2022 vo vyňatí z pracovného pomeru z dôvodu otcovskej dovolenky. V evidencii výpočet miezd má v stĺpci Plat príznak „X“. Keďže zamestnávateľ vypláca zamestnancovi odmenu, je potrebné vygenerovať výplatu aj napriek upozorneniu.

Výpočet odvodov bude vyzerat' nasledovne:

Mzda za december 2022
018
Svatopluk Vnímavý
28.03.1973

Mzdové údaje zamestnanca
Prac. pomer (hlavný prac. pomer)
Odměňovanie Zákonník práce
Invalidita nemá
Děchodok nemá
Odpoč. položka ZP neodpočítat'
Nezdaniteľná časť neodpočítat'
Týž. úväzok 40 hod., 5 dní
Prac. kalendár štandardný pracovný mes. mzdou
Sviatok platiť
Stupeň náročnosti 1.
Stredisko
Zdrav. poisťovňa VŠZP

Mzda zamestnanca [EUR]
Hrubá mzda 5 000,00
Zamestnanec
Odvody zamestnanca 670,00
Nezdaniteľná časť 0,00
Základ dane 4 330,00
Dane mes. pred. 889,73
Daň v zahraničí 0,00
Zúčtovanie dane 0,00
Daňový bonus 0,00
Náhrada PN 0,00

Zamestnávateľ
Odvody firma 1 760,00
Vyúčtovanie
Mzda celkom 3 440,27
Záloha 0,00
Zrážky zo mzdy 0,00
Výplata - hotovosť 3 440,27

Počet dní poistenia
Zdravotného 1
Sociálneho 31

Pracovný čas
Pracovná doba 21 dní / 168 hod.
Sviatky 1 deň / 8 hod.
Časový fond 0 hod.
PN počas neprac. dní 0 hod.
Nadčas 0 hod.

Por. číslo	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Doplatok	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)	Má dať	Dal	Spôsob výplaty / Špecifiká
1	zdravotné poistenie	200,00	500,00		legislatívny	5 000,00	4,00 %	5 000,00	10,00 %			hotovosť
2	nemocenské poistenie	70,00	70,00		legislatívny	5 000,00	1,40 %	5 000,00	1,40 %			hotovosť
3	starobné poistenie	200,00	700,00		legislatívny	5 000,00	4,00 %	5 000,00	14,00 %			hotovosť
4	invalidné poistenie	150,00	150,00		legislatívny	5 000,00	3,00 %	5 000,00	3,00 %			hotovosť
5	v nezamest. poistenie	50,00	25,00		legislatívny	5 000,00	1,00 %	5 000,00	0,50 %			hotovosť
6	financovanie podpory		25,00		legislatívny			5 000,00	0,50 %			hotovosť
7	garančné poistenie		12,50		legislatívny			5 000,00	0,25 %			hotovosť
8	úrazové poistenie		40,00		legislatívny			5 000,00	0,80 %			hotovosť
9	rezervný fond		237,50		legislatívny			5 000,00	4,75 %			hotovosť
10	tvorba soc. fondu				legislatívny			5 000,00	0,60 %			hotovosť
11	daň preddavková	889,73			legislatívny	4 330,00						hotovosť

Pridaj
Oprav
Vymaž
Stav výplaty: bez príznaku
Ok
Zruš

Počet dní zdravotného poistenia je 1. Zamestnávateľ zamestnanca odhlásil zo zdravotnej poisťovne dňom 14. 11. 2022. Nakoľko však v decembri zamestnancovi vypláca odmenu, je potrebné ho prihlásiť na 1 deň kódom 2 Z (31. 12. 2022).

Zdravotné odvody sú vypočítané z vymeriavacieho základu 5 000 eur.

Počet dní sociálneho poistenia je 31. V decembri 2022 zamestnanec nepoberá dávku materské, počet dní SP sa teda neznižuje.

Sociálne odvody sú vypočítané z vymeriavacieho základu 5 000 eur.

Zmena v posudzovaní vylúčenej doby z povinnosti platiť poistné na SP od 1. 1. 2023



§ 140 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení (do 31. 12. 2022)

(1) Zamestnanec, povinne nemocensky poistená a povinne dôchodkovo poistená samostatne zárobkovo činná osoba, dobrovoľne nemocensky poistená osoba, dobrovoľne dôchodkovo poistená osoba a dobrovoľne poistená osoba v nezamestnanosti **nie sú povinní platiť poistné** na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti

a) v období, počas ktorého sa im poskytuje **materské**,



§ 140 ods. 1 písm. b) zákona o sociálnom poistení (od 1. 1. 2023)

(1) Zamestnanec **nie je povinný platiť poistné** na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti

b) od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, alebo ak pôrod nastal skôr, odo dňa pôrodu, do nástupu na rodičovskú dovolenku, najdlhšie do konca 37. týždňa odo dňa pôrodu, alebo ak pôrod nastal skôr ako šesť týždňov pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, do konca 43. týždňa odo dňa pôrodu, alebo ak je iným poistencom podľa § 49, **odo dňa, od ktorého sa stará o dieťa do nástupu na rodičovskú dovolenku**, najdlhšie do konca 37. týždňa odo dňa, od ktorého sa stará o dieťa,



Ako sa vypočítajú odvody v prípade, že by zamestnávateľ zamestnancovi vyplatil ročný odmenu 5 000 eur v mesiaci január 2023?



Obdobie	28 týždňov od narodenia dieťaťa	do 3 rokov veku dieťaťa	
Dávka	1. - 14. 11. 22 materské	16. 5. 2023 - 13.11.2023 materské	14. 11. 2023 - 30. 11. 2025 rodičovský príspevok
Vyňatie z PP	1. 11. 2022 - 15. 5. 2023 OTCOVSKÁ DOVOLENKA	16. 5. 2023 - 1. 11. 2025 RODIČOVSKÁ DOVOLENKA	
Zdravotné poistenie	✓	✗	✓

Zamestnanec bol celý mesiac január 2023 vo vyňatí z pracovného pomeru z dôvodu otcovskej dovolenky. Celý mesiac január nepoberá materské. Podľa znenia zákona do 31. 12. 2022 zamestnanec by nebol vo vylúčenej dobe z povinnosti platiť poistné. Podľa nového znenia zákona od 1. 1. 2023 sa povinnosť platiť poistné neviaže na obdobie poberania dávky materské ale na obdobie, kedy sa otec stará o dieťa do nástupu na rodičovskú dovolenku, najdlhšie do konca 37. týždňa odo dňa, od ktorého sa stará od dieťa (tzn. celé obdobie otcovskej dovolenky).

Výpočet odvodov bude vyzerat' nasledovne:

Mzda za január 2023

018 Svätopluk Vnímavý 28.03.1973

Mzdové údaje zamestnanca

Prac. pomer (hlavný prac. pomer)

Odměňovanie Zákonník práce

Invalidita nemá

Dôchodok nemá

Odpoč. položka ZP neodpočítat'

Nezdaniteľná časť neodpočítat'

Týž. úväzok 40 hod., 5 dní

Prac. kalendár štandardný pracovný

Sviatok platiť mes. mzdou

Stupeň náročnosti 1.

Stredisko

Mzda zamestnanca [EUR]

Hrubá mzda 5 000,00

Zamestnanec

Odvody zamestnanca 200,00

Nezdaniteľná časť 0,00

Základ dane 4 800,00

Daněné mes. pred. 1 007,23

Daň v zahraničí 0,00

Zúčtovanie dane 0,00

Daňový bonus 0,00

Náhrada PN 0,00

Zamestnávateľ

Odvody firma 540,00

Vyúčtovanie

Mzda celkom 3 792,77

Záloha 0,00

Zrážky zo mzdy 0,00

Výplata - hotovosť 3 792,77

Počet dní poistenia

Zdravotného 1

Sociálneho 0

Pracovný čas

Pracovná doba 21 dní / 168 hod.

Sviatky 1 deň / 8 hod.

Časový fond 0 hod.

PN počas neprac. dní 248 hod.

Nadčas 0 hod.

Por. čísl.	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Doplatok	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)	Má dať	Dal	Spôsob výplaty / Špecifiká
1	zdravotné poistenie	200,00	500,00		legislatívny	5 000,00	4,00 %	5 000,00	10,00 %			hotovosť
2	úrazové poistenie		40,00		legislatívny			5 000,00	0,80 %			hotovosť
3	tvorba soc. fondu				legislatívny			5 000,00	0,60 %			hotovosť
4	daň preddavková	1 007,23			legislatívny	4 800,00						hotovosť

Pridaj Oprav Vymaž

Stav výplaty: bez príznaku

Ok Zruš

Počet dní zdravotného poistenia je 1. Zamestnávateľ zamestnanca odhlásil zo zdravotnej poisťovne dňom 14. 11. 2022. Nakoľko však v januári 2023 zamestnancovi vypláca odmenu, je potrebné ho prihlásiť na 1 deň kódom 2 Z (31. 1. 2023).

Zdravotné odvody sú vypočítané z vymeriavacieho základu 5 000 eur.

Celý mesiac január 2023 je zamestnanec na otcovskej dovolenke. Obdobie otcovskej dovolenky je od 1. 1. 2023 vylúčená doba. Tieto dni sa odpočítavajú od počtu dní sociálneho poistenia.

Nakoľko sa zamestnancovi vypláca príjem v období, kedy je celý mesiac vo vylúčenej dobe, do Sociálnej poisťovne sa vypočíta len odvod na úrazové poistenie.



Ako sa vypočítajú odvody v prípade, že by zamestnávateľ zamestnancovi vyplatil ročnú odmenu 5 000 eur v mesiaci jún 2024?



Obdobie	28 týždňov od narodenia dieťaťa	do 3 rokov veku dieťaťa
Dávka	1. - 14. 11. 22 materské	16. 5. 2023 - 13.11.2023 materské
Vyňatie z PP	1. 11. 2022 - 15. 5. 2023 OTCOVSKÁ DOVOLENKA	14. 11. 2023 - 30. 11. 2025 rodičovský príspevok
Zdravotné poistenie	✓	✗

Zamestnanec je celý mesiac jún 2024 vo vyňatí z pracovného pomeru z dôvodu rodičovskej dovolenky. Celý mesiac jún 2024 poberá rodičovský príspevok.

Výpočet odvodov bude vyzerat' nasledovne:

Mzda za jún 2024

018
Svätopluk Vnímavý
28.03.1973

Mzdové údaje zamestnanca
Prac. pomer (hlavný prac. pomer)
Odmeňovanie Zákonník práce
Invalidita nemá
Dôchodok nemá
Odpoč. položka ZP neodpočítat'
Nezdaniteľná časť neodpočítat'
Týž. úväzok 40 hod., 5 dní
Prac. kalendár štandardný pracovný
Sviatok platiť priemerom
Stupeň náročnosti 1.
Stredisko
Zdrav. poisťovňa VŠZP

Mzda zamestnanca [EUR]
Hrubá mzda 5 000,00
Zamestnanec
Odvody zamestnanca 200,00
Nezdaniteľná časť 0,00
Základ dane 4 800,00
Dane mes. pred. 1 007,23
Daň v zahraničí 0,00
Zúčtovanie dane 0,00
Daňový bonus 0,00
Náhrada PN 0,00
Zamestnávateľ
Odvody firma 540,00
Vyučtovanie
Mzda celkom 3 792,77
Záloha 0,00
Zrážky zo mzdy 0,00
Výplata - hotovosť 3 792,77

Počet dní poistenia
Zdravotného 1
Sociálneho 0
Pracovný čas
Pracovná doba 22 dní / 176 hod.
Sviatky 0 dní / 0 hod.
Časový fond 0 hod.
PN počas neprac. dní 0 hod.
Nadčas 0 hod.

Por. čísl.	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Doplatok	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)	Má dať	Dal	Spôsob výplaty / Špecifiká
1	zdravotné poistenie	200,00	500,00		legislatívny	5 000,00	4,00 %	5 000,00	10,00 %			hotovosť
2	úrazové poistenie		40,00		legislatívny			5 000,00	0,80 %			hotovosť
3	tvorba soc. fondu				legislatívny			5 000,00	0,60 %			hotovosť
4	daň preddavková	1 007,23			legislatívny	4 800,00						hotovosť

Pridaj
Oprav
Vymaž

Stav výplaty: bez príznaku

Ok
Zruš

Počet dní zdravotného poistenia je 1. Zamestnávateľ zamestnanca odhlásil zo zdravotnej poisťovne dňom 13. 11. 2023, v júni 2024 je ho potrebné prihlásiť na 1 deň kódom 2 Z (30.6.2024).

Zdravotné odvody sú vypočítané z vymeriavacieho základu 5 000 eur.

Celý mesiac jún 2024 je zamestnanec na rodičovskej dovolenke a poberá rodičovský príspevok. Počet dní sociálneho poistenia je 0, nakoľko sa vypláca príjem počas prerušenia poistného (rodičovská dovolenka) a príjem sa rozpočíta na jednotlivé mesiace trvania poistenia v poslednom kalendárnom roku. V našom príklade na obdobie január 2023 – máj 2023. V tomto období bol zamestnanec na otcovskej dovolenke, ktorá sa od 1. 1. 2023 považuje za vylúčenú dobu z povinnosti platiť poistné (bez ohľadu na poberanie dávky materské). Z tohto dôvodu sa vypočítalo len úrazové poistenie. Zamestnanec bude vykázaný na výkaze poistného a príspevkov.

Oprava zrážky vytvorenej programom							
Zrážka		Rozpis zrážky					
Za mesiac		Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)
za január 2023			8,00			1 000,00	0,80 %
za február 2023			8,00			1 000,00	0,80 %
za marec 2023			8,00			1 000,00	0,80 %
za apríl 2023			8,00			1 000,00	0,80 %
za máj 2023			8,00			1 000,00	0,80 %

Oprav
Ok
Zruš

3. 2 Obsah pracovnej zmluvy a písomná informácia

Novela Zákonníka práce priniesla zmeny aj v oblasti uzatvárania pracovných pomerov. Zužuje sa povinný obsah pracovnej zmluvy. Na druhú stranu sa rozširuje okruh informácií, ktoré má zamestnávateľ zamestnancovi poskytnúť, pričom si môže zvoliť, či budú obsahom pracovnej zmluvy alebo ich poskytne formou písomnej informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania.

Povinné náležitosti pracovnej zmluvy

V pracovných zmluvách sa od 1. novembra 2022 povinne dohodnú len podstatné náležitosti, ktoré definuje § 43 ods. 1 Zákonníka práce:



§ 43 ods. 1 Zákonníka práce

- (1) **Pracovná zmluva obsahuje identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca.** V pracovnej zmluve je zamestnávateľ povinný so zamestnancom dohodnúť podstatné náležitosti, ktorými sú
- a) druh práce, ~~na ktorý sa zamestnávateľ prijíma~~, a jeho stručná charakteristika,
 - b) miesto výkonu práce (obec, časť obce alebo inak určené miesto) **alebo miesta výkonu práce, ak ich je viac, alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec,**
 - c) deň nástupu do práce,
 - d) ~~mzdové podmienky, ak nie sú dohodnuté v kolektívnej zmluve.~~

Do Zákonníka práce sa formálne doplnila povinnosť, že pracovná zmluva musí obsahovať identifikačné údaje zamestnávateľa a zamestnanca. Do § 43 ods. 1 písm. b) sa ďalej doplnilo, že v pracovnej zmluve je možné dojednať aj viaceré **miesta výkonu práce** (platilo aj doteraz, ide len o formálnu zmenu) alebo pravidlo, že miesto výkonu práce si určuje zamestnanec sám (pri domáckej práci a telepráci).



§ 43 ods. 2 Zákonníka práce

- (2) Ak sú mzdové podmienky podľa odseku 1 písm. d) dohodnuté v kolektívnej zmluve, v pracovnej zmluve stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia kolektívnej zmluvy, **inak stačí uviesť odkaz na príslušné ustanovenia** tohto zákona alebo **osobitného predpisu.**

Mzdové podmienky je možné v pracovnej zmluve uviesť nielen ako odkazy na kolektívnu zmluvu alebo príslušné ustanovenia Zákonníka práce, ale po novom aj ako **odkaz na príslušné ustanovenie osobitného predpisu**, napr. zákona o minimálnej mzde.

Okrem podstatných náležitostí zmluvy je potrebné uvádzať údaje, ktoré definujú konkrétne formy práce. Napr. v prípade pracovného pomeru na dobu určitú je to presné vymedzenie doby určitej, informácia o prípadnom skrátenom úväzku a taktiež dohodnutá skúšobná doba.



§ 45 ods. 2 Zákonníka práce

- (2) U zamestnanca s **pracovným pomerom na určitú dobu nesmie byť dohodnutá skúšobná doba dlhšia ako polovica dohodnutej doby** trvania pracovného pomeru; ustanovenie odseku 1 tým nie je dotknuté.

Skúšobná doba je štandardne 3 mesiace. V prípade vedúcich a riadiacich pracovníkov môže byť skúšobná doba až 6 mesiacov. Od 1. novembra 2022 pri pracovnom pomere na dobu určitú nemôže byť dohodnutá skúšobná doba na dlhšie obdobie ako je polovica doby trvania pracovného pomeru.



Zamestnanec so zamestnávateľom uzatvorili pracovný pomer na dobu určitú so vznikom od 1. 1. 2023 do 30. 4. 2023. Na akú dobu je možné dojednať skúšobnú dobu?

Pracovný pomer je dojednaný na 120 dní. Skúšobná doba môže byť maximálne polovica trvania pracovného pomeru, tzn. 60 dní. V pracovnom pomere je možné dojednať skúšobnú dobu najdlhšie do 1. 3. 2023.

Ďalší obsah pracovnej zmluvy

V pracovnej zmluve možno dohodnúť ďalšie podmienky, o ktoré majú zamestnávateľ a zamestnanec záujem, najmä ďalšie hmotné výhody.



§ 44 ods. 2 Zákonníka práce

(2) Neplatné sú ustanovenia pracovnej zmluvy alebo inej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancom,

- a) ktorými sa zamestnanec zaväzuje zachovávať mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania,
- b) **ktoré zamestnancovi zakazujú výkon inej zárobkovej činnosti mimo zamestnávateľom určeného pracovného času;** tým nie je dotknuté obmedzenie inej zárobkovej činnosti podľa § 83 alebo podľa osobitných predpisov.

V Zákonníku práce sa doplnili **neplatné ustanovenia pracovnej zmluvy o zákaz zamestnancovi vykonávať inú zárobkovú činnosť** mimo zamestnávateľom určeného pracovného času. Ak nejde o konkurenčnú činnosť, zamestnávateľ nesmie zakázať pracovníkovi nástup do zamestnania u iných zamestnávateľov, ak bude vykonávať prácu pre iného zamestnávateľa mimo ním určeného pracovného času. Takéhoto zamestnanca nemôže ani nijak znevýhodňovať.

Pracovné podmienky ako sú **výplatné termíny, pracovný čas, výmera dovolenky a dĺžka výpovednej doby** od účinnosti novely **nie je nutné** dojednať v pracovnej zmluve. Pri týchto pracovných podmienkach sa zamestnávateľ môže rozhodnúť, či ich dohodne v pracovnej zmluve alebo ich poskytne formou písomnej informácie.

Písomná informácia o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania

Písomná informácia je dokument, v ktorom zamestnávateľ uvádza, aké pracovné podmienky platia pre zamestnanca a jeho pracovnoprávny vzťah. Ide teda o **individualizované informácie** pre konkrétneho zamestnanca. Informácie môžu byť poskytnuté vo forme jedného alebo viacerých dokumentov v listinnej alebo elektronickej podobe (ak sú splnené podmienky v § 38a Zákonníka práce).

Informácie môže zamestnávateľ poskytnúť **presným popisom práv a povinností alebo formou odkazu** na príslušné ustanovenia Zákonníka práce, osobitného predpisu alebo kolektívnej zmluvy. Pri odkazoch na zákon alebo kolektívnu zmluvu je potrebné dbať na dostatočnú určitosť – uviesť konkrétny paragraf, odsek, písmeno, ktoré sa na zamestnanca vzťahujú.

Ak sú pracovné podmienky obsahom pracovnej zmluvy, na ich zmenu je potrebná dohoda so zamestnancom o zmene pracovnej zmluvy. Pri zmene podmienok v písomnej informácii nie je potrebný súhlas zamestnanca. Stačí zamestnancovi zmenu písomne oznámiť.

Podľa § 47a Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný v písomnej informácii uvádzať minimálne tieto údaje (ak nie sú obsahom pracovnej zmluvy):

- **spôsob určovania miesta výkonu práce** alebo určenie **hlavného miesta výkonu práce**, ak sú v pracovnej zmluve dohodnuté viaceré miesta výkonu práce,



Zamestnanec vykonáva prácu v pondelok - štvrtok v Žiline a v piatok v Bratislave.

- ustanovený týždenný **pracovný čas**, spôsob rozvrhnutia pracovného času, predpokladané pracovné dni, vyrovnávacie obdobie pri rovnomernom, nerovnomernom pracovnom čase a konte pracovného času, informácie o prestávkach v práci, o nepretržitom dennom odpočinku a nepretržitom odpočinku v týždni, pravidlá práce nadčas a mzdového zvýhodnenia za prácu nadčas,



- Ustanovený týždenný pracovný čas je 40 hodín týždenne.
- Zamestnanec má rovnomerne rozvrhnutý pracovný čas.
- Predpokladané pracovné dni sú pondelok až piatok.
- Pracovný čas je od 8:00 do 16:30. Prestávku v práci na obed v trvaní 30 minút si zamestnanec určuje sám v čase od 11:00 – 14:00. Nepretržitý denný odpočinok je od 16:30 – 8:00. Nepretržitý odpočinok v týždni je v dňoch sobota – nedeľa.
- Prácu nadčas možno nariadiť alebo dohodnúť v zmysle § 97 Zákonníka práce. Zamestnancovi patrí za prácu nadčas mzdové zvýhodnenie podľa § 121 Zákonníka práce. Prácu nadčas môže nariadiť priamy nadriadený zamestnanec XY.

- splatnosť mzdy a výplata mzdy vrátane **výplatných termínov**.



Mzda je splatná pozadu za mesačné obdobie, a to vo výplatnom termíne 15. dňa nasledujúceho kalendárneho mesiaca. Ak tento deň pripadne na víkend alebo sviatok, mzda sa vypláti v pracovný deň pred víkendom a sviatkom. Mzda sa vypláca na účet uvedený v dotazníku pri nástupe. Zamestnanec je povinný zamestnávateľa informovať o prípadnej zmene bankového účtu v písomnej žiadosti.

Vyššie uvedené informácie je zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť **do 7 dní od vzniku pracovného pomeru**. Okrem toho je povinný zamestnanca informovať najneskôr **do 4 týždňov** od vzniku pracovného pomeru o týchto ďalších skutočnostiach:

- **výmera dovolenky** a spôsob jej určenia,



- a) Zamestnanec má nárok na 4 týždne dovolenky (20 dní) za kalendárny rok, ak pracovný pomer trvá nepretržite počas celého kalendárneho roka. Po odpracovaní 60 dní má zamestnanec nárok na dovolenku za kalendárny rok alebo pomernú časť dovolenky a to 1/12 dovolenky za kalendárny rok za každý mesiac trvania pracovného pomeru. Ak zamestnanec neodpracuje aspoň 60 pracovných dní, má nárok na 1/12 dovolenky za každých 21 odpracovaných dní.
- b) Zamestnanec má nárok na dovolenku podľa § 103 ods. 1 Zákonníka práce. Nárok na dovolenku sa určuje podľa § 101, § 102 a § 105 Zákonníka práce.

- **pravidlá skončenia pracovného pomeru, dĺžka výpovednej doby** alebo spôsob jej určenia, **lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti skončenia** pracovného pomeru,



Pracovný pomer možno skončiť dohodou podľa § 60 Zákonníka práce, výpoveďou podľa § 63 a § 67, okamžitým skončením podľa § 68 až § 70, uplynutím doby určitej podľa § 71 alebo skončením v skúšobnej dobe podľa § 73 Zákonníka práce.

Dĺžka výpovednej doby sa určuje podľa § 62 Zákonníka práce. ALEBO: Dĺžka výpovednej doby je 3 mesiace.

Lehota na podanie žaloby o určenie neplatnosti pracovného pomeru je stanovená v § 77 Zákonníka práce.

- **právo na odbornú prípravu poskytovanú zamestnávateľom**, ak sa poskytuje, a jej rozsah.

Ak sa predpokladá, že pracovný pomer skončí skôr ako uplynie lehota 7 dní resp. 4 týždňov, tak tieto informácie zamestnávateľ poskytne najneskôr do dňa skončenia pracovného pomeru.

Písomnú informáciu je zamestnávateľ povinný poskytnúť pri nových pracovných pomeroch od 1. 11. 2022 a pri „starých“ zamestnancoch s pracovným pomerom, ktorý vznikol pred účinnosťou novely, len **v prípade, že o to zamestnanec požiada** (a ak mu už zamestnávateľ informácie neposkytol podľa ustanovení do 31. 10. 2022). V tomto prípade má zamestnávateľ na poskytnutie informácie lehotu **1 mesiac** od podania žiadosti.



§ 54c Zákonníka práce

Zamestnávateľ je povinný pri zmene pracovných podmienok a podmienok zamestnávania uvedených v § 47a ods. 1 a pri zmene údajov uvedených v § 44a ods. 2 a § 54b ods. 2 **poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených pracovných podmienkach** a podmienkach zamestnávania a o zmenených údajoch **bez zbytočného odkladu, najneskôr však v deň nadobudnutia účinnosti zmeny**; to neplatí, ak zmena spočíva len v zmene právneho predpisu alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré písomná informácia odkazuje.

Ak dôjde k zmene oznámených pracovných podmienok a podmienok zamestnávania, zamestnávateľ je povinný zamestnanca **písomne informovať o týchto zmenách bez zbytočného odkladu**, najneskôr v deň, kedy nové pracovné podmienky majú platiť. Túto povinnosť zamestnávateľ nemá ak ide len o zmenu ustanovení zákona alebo kolektívnej zmluvy, na ktoré sa v písomnej informácii odkazuje.



Napr. dôjde k zmene Zákonníka práce, ktorá všetkým zamestnancom priznáva základnú výmeru dovolenky v trvaní 5 týždňov (ide o ilustračný príklad, k 1. 11. 2022 nedošlo k zmene výmere dovolenky). Zamestnávateľ v písomnej informácii pre zamestnanca, ktorý má 25 rokov a je bezdetný, uviedol:

- c) zamestnanec má nárok na 4 týždne dovolenky,
- d) zamestnanec má nárok na dovolenku podľa § 103 ods. 1 Zákonníka práce.

Je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne oznámiť zmenu pracovných podmienok?

- a) nakoľko zamestnávateľ vyslovene uviedol, že základná výmera dovolenky je u daného zamestnanca 4 týždne, **má povinnosť** zamestnancovi vyhotoviť písomnú informáciu o zmene,
- b) nakoľko zamestnávateľ uviedol len odkaz na ustanovenie Zákonníka práce, v ktorom sa mení základná výmera dovolenky, zamestnávateľ **nemá povinnosť** vyhotoviť písomnú informáciu o zmene.

Forma poskytovania informácií



§ 38a Zákonníka práce

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi informáciu, ktorá sa podľa tohto zákona alebo iného pracovnoprávneho predpisu poskytuje v písomnej forme, v listinnej podobe; **zamestnávateľ môže túto informáciu poskytnúť v elektronickej podobe, ak zamestnanec má k elektronickej podobe informácie prístup**, môže si ju **uložiť a vytlačiť** a **zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo o jej prijatí**, ak tento zákon alebo osobitný

predpis neustanovuje inak. Rovnako to platí aj na písomnú odpoveď zamestnávateľa, ak je zamestnávateľ povinný zamestnancovi písomne odpovedať.

Do Zákonníka práce sa doplnilo ustanovenie, ktoré umožňuje, aby zamestnávateľ poskytoval **informácie** aj v **elektronickej podobe**. Toto ustanovenie vychádza nielen zo smernice EÚ, ale rieši aj otázky z praxe ohľadom elektronickej komunikácie. Ak zákon zamestnávateľovi ukladá povinnosť poskytnúť informáciu v písomnej forme a výslovne netrvá na listinnej podobe, môže ju poskytnúť elektronicky (napr. e-mailom), ak sú splnené tieto podmienky:

- zamestnanec má prístup k elektronickej podobe informácie, môže si ju uložiť a vytlačiť a
- zamestnávateľ uchová doklad o jej odoslaní alebo prijatí.



Pri elektronickej odosielaní výplatných pások alebo daňových tlačív je aj naďalej potrebná vzájomná dohoda zamestnanca a zamestnávateľa.

3. 3 Zmeny v dohodách o prácach mimo pracovného pomeru

Novela Zákonníka práce od 1. 11. 2022 priniesla zmeny aj pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (ďalej dohody). Zavádzajú sa minimálne práva dohodárov na zvýšenie transparentnosti a predvídateľnosti ich pracovných podmienok.

Novela Zákonníka práce rozšírila okruh ustanovení, ktoré sa na dohody vzťahujú (§ 223 ods. 2):

- zamestnávateľ **nesmie** dohodárovi **zakázať výkon inej zárobkovej činnosti** mimo zamestnávateľom určeného pracovného času. Ak sa aj spoločne na takomto zákaze dohodli, od 1. 11. 2022 toto ustanovenie dohody stráca platnosť (§ 44 ods. 2),
- ak je miesto výkonu práce mimo územia SR, v dohode je potrebné dojednať aj miesto výkonu práce a dobu výkonu práce v cudzine (§ 44a ods. 1),
- povinné náležitosti dohody o vyslaní na výkon prác pri poskytovaní služieb do iného štátu EÚ (§ 54b ods. 1).



§ 223 ods. 3 Zákonníka práce

(3) Ak priemerný týždenný pracovný čas presiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov, na pracovnoprávny vzťah založený dohodami o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sa primerane **vzťahujú aj ustanovenia § 43 ods. 1 písm. b), § 44a ods. 2 až 5, § 47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5 a § 54b ods. 2 až 5**. Doba podľa § 47a ods. 2 začína plynúť dňom nasledujúcim po dni, v ktorom došlo k presiahnutiu pracovného času podľa prvej vety.

Ak **priemerný týždenný pracovný čas** dohodára **presiahne 3 hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov**, na dohodu sa vzťahujú aj ďalšie ustanovenia:

- povinnosť v dohode uvádzať **miesto výkonu práce**, miesta výkonu práce, ak ich je viac alebo pravidlo, že miesto výkonu práce určuje zamestnanec (§ 43 ods. 1 písm. b)),
- povinný rozsah informácií, ktoré má zamestnávateľ poskytnúť, ak je miesto výkonu práce mimo územia SR (§ 44a ods. 2 až 5),
- povinný rozsah údajov, ktoré je zamestnávateľ povinný poskytnúť v **písomnej informácii** o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania alebo priamo v dohode (47a ods. 1 písm. a) a d) a ods. 2 až 5),
- povinný rozsah a poskytovanie informácií pri vyslaní dohodára na výkon prác pri poskytovaní služieb do iného štátu EÚ (§ 54b ods. 2 až 5).

Písomná informácia

Zákon vyžaduje, aby bol dohodár informovaný o **spôsobe určovania miesta výkonu práce** alebo určení hlavného miesta výkonu práce, ak sú dohodnuté viaceré miesta výkonu práce a o **splatnosti mzdy a výplate mzdy** vrátane výplatných termínov. Zamestnávateľ tieto informácie môže poskytnúť formou písomnej informácie alebo ich dojedná priamo v dohode.

Tieto údaje môže zamestnávateľ uviesť vo forme odkazu na príslušné ustanovenie Zákonníka práce, osobitného predpisu alebo kolektívnej zmluvy.

Lehota na poskytnutie písomnej informácie je **7 dní** od vzniku dohody resp. 7 dní odo dňa nasledujúceho po dni, kedy došlo k presiahnutiu pracovného času tri hodiny týždenne v priemere za štyri po sebe idúce týždne. Ak predpokladaná doba trvania dohody je kratšia ako sedem dní, tak zamestnávateľ poskytne písomnú informáciu najneskôr pri skončení dohody.

Ak dôjde k **zmene** oznámených podmienok, zamestnávateľ je povinný písomne informovať dohodára **bez zbytočného odkladu**, najneskôr však v deň účinnosti zmeny.

Ak je miesto výkonu práce mimo územia SR a výkon práce v cudzine presiahne štyri týždne, pred odchodom na výkon práce do zahraničia je zamestnávateľ povinný v písomnej informácii poskytnúť údaje o mene, v ktorej sa bude odmena vyplácať, údaje o ďalších pleniach spojených s výkonom práce v cudzine a údaj o tom, ako je zabezpečený návrat dohodára z cudziny.

Minimálna predvídateľnosť práce



§ 223a ods. 1 Zákonníka práce

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi poskytnúť pri uzatvorení dohody o vykonaní práce, dohody o brigádnickej práci študentov alebo dohody o pracovnej činnosti písomnú informáciu o

- dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže od zamestnanca vyžadovať vykonávanie práce,
- lehote, v ktorej má byť zamestnanec informovaný o výkone práce pred jej začiatkom, ktorá nesmie byť kratšia ako 24 hodín.

Ak priemerný týždenný pracovný čas dohodára presiahne tri hodiny v štyroch po sebe nasledujúcich týždňoch, zamestnávateľ je povinný dohodárovi poskytnúť aj **údaje o dňoch a časových úsekoch, v ktorých môže zamestnávateľ od zamestnanca požadovať výkon práce**. Dohodára musí informovať aj o tom, v akej **lehote** má byť **oboznámený o začiatku výkonu práce**. Táto doba nesmie byť kratšia ako **24 hodín**.



Zamestnanec môže vyžadovať od dohodára výkon práce v pracovných dňoch od pondelka do piatku v čase medzi 10:00 – 22:00. Zamestnávateľ informuje zamestnanca o výkone práce najneskôr v predchádzajúci deň do 10:00 hod.



§ 223a ods. 3 Zákonníka práce

(3) Zamestnanec nie je povinný vykonať prácu, ak zamestnávateľ požaduje výkon práce v rozpore s písomnou informáciou podľa odsekov 1 a 2.

Ak túto lehotu zamestnávateľ nedodrží alebo požaduje výkon práce v iných dňoch, dohodár nie je povinný vykonať prácu. Môže tak urobiť, ale ak tak neurobí, nesmie byť za to postihovaný.



§ 223a ods. 4 Zákonníka práce

(4) Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v lehote, ktorá je kratšia ako lehota oznámená podľa odseku 1 písm. b) alebo podľa odseku 2, zamestnancovi patrí náhrada odmeny, ktorú by dosiahol, ak by sa práca vykonala, najmenej v sume 30 % odmeny.

Ak zamestnávateľ zruší výkon práce v kratšej lehote ako bola oznámená v písomnej informácii, dohodárovi patrí **náhrada odmeny v sume 30 % odmeny**, ktorú by dosiahol, ak by prácu vykonal.



V programe OLYMP na vyplatenie náhrady odmeny slúži nová zložka **mzdy 383 – náhrada odmeny**.



Zamestnávateľ dohodárovi neskoro oznámil, že ruší výkon práce (nedodržel dohodnutú lehotu). Dohodár mal v daný deň odpracovať 6 hodín. Jeho odmena predstavuje 5 eur za jednu odpracovanú hodinu. Na akú výšku náhrady odmeny má dohodár nárok?

Dohodár má nárok na 30 % z odmeny, ktorú by dosiahol, ak by pracoval. V tomto prípade by jeho odmena predstavovala 30 eur (= 6 hod * 5 eur/hod.). Za nedodržanie lehoty na zrušenie výkonu práce, má dohodár nárok na náhradu odmeny v sume 30 % z 30 eur, tzn. 9 eur.



§ 223a ods. 5 Zákonníka práce

(5) Odseky 1 až 4 sa neuplatnia, ak
a) zamestnávateľ postupuje podľa § 90 ods. 4 a 9,
b) zamestnávateľ sa dohodne so zamestnancom, že si zamestnanec sám rozvrhuje pracovný čas alebo priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne tri hodiny v období štyroch po sebe nasledujúcich týždňov.

Minimálna predvídateľnosť práce sa neuplatňuje u dohodárov, ktorých priemerný týždenný pracovný čas nepresiahne 3 hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov, zamestnávateľ rozvrhuje pracovné zmeny týždeň dopredu s platnosťou na týždeň a oznamuje to na mieste prístupnom zamestnancovi alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne, že si zamestnanec rozvrhuje pracovný čas sám.



Dohodár v období od 31. 10. 2022 – 11. 12. 2022 odpracoval takýto počet hodín:

Po	Ut	St	Št	Pi	So	Ne	Týždeň 1	Po	Ut	St	Št	Pi	So	Ne	Týždeň 2
31.10.	1.11.	2.11.	3.11.	4.11.	5.11.	6.11.	0 hod	7.11.	8.11.	9.11.	10.11.	11.11.	12.11.	13.11.	3 hod
Po	Ut	St	Št	Pi	So	Ne	Týždeň 3	Po	Ut	St	Št	Pi	So	Ne	Týždeň 4
14.11.	15.11.	16.11.	17.11.	18.11.	19.11.	20.11.	7 hod	21.11.	22.11.	23.11.	24.11.	25.11.	26.11.	27.11.	1 hod
		5		2			Týždeň 5			1					
Po	Ut	St	Št	Pi	So	Ne		Po	Ut	St	Št	Pi	So	Ne	Týždeň 6
28.11.	29.11.	30.11.	1.12.	2.12.	3.12.	4.12.	3 hod	5.12.	6.12.	7.12.	8.12.	9.12.	10.12.	11.12.	0 hod
	1		2												

Ide o dohodára, ktorého priemerný týždenný pracovný čas presiahne 3 hodiny v období 4 po sebe nasledujúcich týždňov?

Obdobie od 31. 10. – 27. 11. (týždeň 1 – 4)
 $(0 + 3 + 7 + 1)/4 = 2,75 \text{ hod/týždeň} < 3 \text{ hod/týždeň}$

Obdobie od 7. 11. – 4. 12. (týždeň 2 – 5)
 $(3 + 7 + 1 + 3)/4 = \mathbf{3,5 \text{ hod/týždeň} > 3 \text{ hod/týždeň}}$

Obdobie od 14. 11. – 11. 12. (týždeň 3 – 5)
 $(7 + 1 + 3 + 0)/4 = \mathbf{2,75 \text{ hod/týždeň} < 3 \text{ hod/týždeň}}$

Priemerný týždenný pracovný čas dohodára presiahol 3 hod.



§ 223a ods. 2 Zákonníka práce

(2) Zamestnávateľ je povinný pri zmene údajov uvedených v odseku 1 poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o zmenených údajoch najneskôr v deň nadobudnutia účinnosti zmeny.

3. 4 Ďalšie zmeny v Zákonníku práce

Doručovanie písomností



§ 38 ods. 2 Zákonníka práce

(2) Písomnosti doručované poštovým podnikom zamestnávateľ zasiela na poslednú adresu zamestnanca, ktorá je mu známa, ako doporučenú zásielku s doručenkou a poznámkou „do vlastných rúk“. **Zamestnávateľ nesmie určiť pre zásielku odbernú lehotu kratšiu ako desať dní.**

Podľa § 38 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ zamestnancom doručuje písomnosti týkajúce sa vzniku, zmeny a skončenia pracovného pomeru alebo povinností zamestnanca vyplývajúcich z pracovnej zmluvy prioritne osobne na pracovisku, doma alebo kdekoľvek je zastihnutý. Ak to nie je možné, môže využiť doručovanie poštovým podnikom „do vlastných rúk“. Štandardná lehota na odber podľa poštových podmienok je 18 dní, na požiadanie odosielateľa sa však možné skrátiť. Aby mal zamestnanec dostatočný priestor na vyzdvihnutie zásielky, v novele sa určuje **minimálna lehota odberná lehota na 10 dní.**

Bezprostredne nadväzujúce pracovné pomery



§ 40 ods. 12 Zákonníka práce

(12) Trvanie pracovného pomeru na účely tohto zákona zahŕňa aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje trvanie nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi.

Do Zákonníka práce sa doplnil výklad pojmu trvanie pracovného pomeru. Pred novelou sa tento pojem definoval len na účely dovolenky. Za trvanie pracovného pomeru sa považuje aj trvanie predchádzajúceho pracovného pomeru, na ktorý bezprostredne nadväzuje nový pracovný pomer k tomu istému zamestnávateľovi. Za bezprostredne nadväzujúci pracovný pomer sa považuje jeho vznik v najbližšom pracovnom dni po skončení predchádzajúceho pracovného pomeru.



Zamestnanec pracuje od PO – PI. Pracovný pomer na dobu určitú končí 30. 12. 2022 a nový pracovný pomer na neurčitý čas vznikne 2. 1. 2023. Ide o bezprostredne nadväzujúci pracovný pomer?

Dňa 31. 12. 2022 je sobota a 1. 1. 2023 je nedeľa (aj sviatok). Najbližší pracovný deň od skončenia prvého pracovného pomeru je teda 2. 1. 2023. Aj napriek tomu, že medzi skončením prvého pracovného pomeru a začatím druhého pracovného pomeru je medzera 2 dni, ide o bezprostredne nadväzujúci pracovný pomer.

Toto nové ustanovenie má vplyv na posudzovanie rôznych nárokov zamestnanca – napr. poskytovanie odstúpného, dovolenky, príspevku na rekreáciu zamestnanca, príspevku na športovú činnosť dieťaťa alebo aj posudzovanie zdravotnej spôsobilosti na prácu a pod.



Program sleduje bezprostredne nadväzujúce pracovné pomery z pohľadu vyššie uvedených nárokov. Ak však pracovný pomer u daného zamestnávateľa pokračuje a menia sa len dojednané náležitosti (napr. doba trvania, dohodnutá mzda...), odporúčame pridať zmenu pracovnej zmluvy.

Prechod na inú formu zamestnania



§ 49b ods. 1 Zákonníka práce

(1) Zamestnávateľ je povinný zamestnancovi s pracovným pomerom na určitú dobu alebo s pracovným pomerom na kratší pracovný čas, ktorého pracovný pomer trvá viac ako šesť mesiacov a ktorému uplynula skúšobná doba, ak bola dohodnutá, na jeho žiadosť o prechod na pracovný pomer na neurčitý čas alebo na ustanovený týždenný pracovný čas poskytnúť písomnú odôvodnenú odpoveď do jedného mesiaca odo dňa podania žiadosti; to sa vzťahuje aj na každú ďalšiu žiadosť zamestnanca podanú najskôr po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti. Zamestnávateľ, ktorý je fyzickou osobou, a zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, je povinný na žiadosť podľa prvej vety odpovedať najneskôr do troch mesiacov odo dňa doručenia podania žiadosti a pri opakovanej žiadosti môže poskytnúť odpoveď v ústnej forme, ak sa odôvodnenie odpovede nezmenilo.

Do Zákonníka práce sa zakotvilo právo zamestnanca s pracovným pomerom uzatvoreným na dobu určitú alebo na kratší pracovný čas, aby mohol zamestnávateľa žiadať o istejšiu a predvídateľnejšiu formu zamestnania, tzn. o prechod z určitej doby na pracovný pomer na neurčitý čas alebo prechod z pracovného pomeru na kratší pracovný čas na plný úväzok (ustanovený týždenný pracovný čas).

Ak podá žiadosť zamestnanec, ktorého pracovný pomer trvá viac ako 6 mesiacov a už nie je v skúšobnej dobe, zamestnávateľ je na ňu povinný odpovedať písomne a v prípade, že žiadosti nevyhoví, musí to patrične odôvodniť. Lehota na odpoveď zamestnávateľa PO je stanovená podľa počtu zamestnancov. Ak zamestnávateľ zamestnáva:

- menej ako 50 zamestnancov, lehota je 3 mesiace,
- 50 a viac zamestnancov, lehota je 1 mesiac.

Lehota zamestnávateľa FO je 3 mesiace.

Rovnaké lehoty platia aj pri opätovných žiadostiach zamestnanca po uplynutí 12 mesiacov od podania predchádzajúcej žiadosti. Ak sa však vyjadrenie zamestnávateľa FO alebo zamestnávateľa PO s menej ako 50 zamestnancami nezmenilo, môže poskytnúť odpoveď na žiadosť aj ústne.

Úprava pracovného času a zmena formy práce



§ 164 ods. 2 Zákonníka práce

(2) Ak požiada tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času **alebo v odôvodnených prípadoch o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce**, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody. **Odmietnutie žiadosti podľa prvej vety musí zamestnávateľ písomne odôvodniť.**

Ak zamestnanec, ktorý sa stará o mladšie dieťa ako 15 rokov (alebo tehotná zamestnankyňa) požiada o kratší pracovný čas alebo inú úpravu pracovného času, zamestnávateľ musí po novom zamestnancovi prípadné odmietnutie žiadosti písomne odôvodniť. Ak zamestnanec požiada o skorší návrat na pôvodný spôsob organizácie práce ako bolo pôvodne dohodnuté, zamestnávateľ je povinný vyhovieť, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

**§ 164 ods. 3 Zákonníka práce**

(3) Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhoveli v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

Zamestnancom, ktorí sa starajú o dieťa do 8 rokov, sa priznáva právo na žiadosť o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti. Ak zamestnávateľ žiadosti nevyhoví, je povinný na ňu v primeranej lehote písomne odpovedať a odôvodniť ju. Zamestnávateľ má pritom prihliadať na úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.

Zrážky finančného príspevku**§ 131 ods. 2 písm. j)**

(2) Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len j) nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).

Medzi zrážky, ktoré môže zamestnávateľ jednostranne zraziť zo mzdy (tzn. bez dohody o zrážkach zo mzdy), sa doplnili aj nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie a finančný príspevok na stravovanie. Absencia tohto ustanovenia spôsobovala zamestnávateľom problémy najmä pri skončení pracovného pomeru, ak zamestnancovi boli poskytnuté stravné poukážky alebo finančný príspevok na stravu vo vyššej sume, ako bol zamestnancov nárok.

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru**§ 77 Zákonníka práce**

Neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

Na predĺženie trvania pracovného pomeru podľa § 64 ods. 2 sa na účely prvej vety neprihliada, ak tento zákon neustanovuje inak. Ak sa pracovný pomer predlžuje podľa § 64 ods. 2 z dôvodu plynutia ochrannej doby podľa § 64 ods. 1 písm. a), zamestnanec môže neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou uplatniť na súde v lehote dvoch mesiacov odo dňa uplynutia posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do šiestich mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

Spresňuje sa lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. V prípade, že sa trvanie pracovného pomeru predlžuje o ochrannú dobu, na predĺženie pracovného pomeru sa neprihliada – tzn. zamestnanec má na podanie žaloby 2 mesiace odo dňa skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou.

Výnimka je stanovená len v prípade ochrannej doby z dôvodu PN zamestnanca. V tomto prípade začína plynúť lehota dva mesiace od posledného dňa ochrannej doby, najneskôr však do 6 mesiacov odo dňa, kedy mal pracovný pomer skončiť, ak by zamestnanec nebol v ochrannej dobe.

**§ 122 Občianskeho zákonníka**

(2) Koniec lehoty určenej podľa týždňov, mesiacov alebo rokov pripadá na deň, ktorý sa pomenovaním alebo číslom zhoduje s dňom, na ktorý pripadá udalosť, od ktorej sa lehota začína. Ak nie je takýto deň v poslednom mesiaci, pripadne koniec lehoty na jeho posledný deň.

(3) Ak posledný deň lehoty pripadne na sobotu, nedeľu alebo sviatok, je posledným dňom lehoty najbližší nasledujúci pracovný deň.

Počítanie lehôt sa spravuje Občianskym zákonníkom. Koniec lehoty je zhodný s dňom, od ktorého sa lehota začína. Ak tento deň nie je v danom mesiaci, koniec lehoty je posledný deň daného mesiaca (napr. lehota 2 mesiace od 31. 12. 2022 končí 28. 2. 2023). Ak koniec lehoty pripadne na víkend alebo sviatok, posledným dňom lehoty je najbližší nasledujúci pracovný deň.



Zamestnanec dostal výpoveď 15. 11. 2022 z dôvodu nadbytočnosti. Výpovedná doba je v tomto prípade 2 mesiace a pracovný pomer by mal skončiť 31. 1. 2023. Od 15. 1. do 30. 6. je zamestnanec PN. Do kedy môže podať žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru?

Štandardná lehota na podanie žaloby o neplatnosť skončenia pracovného pomeru je 2 mesiace, tzn. v tomto prípade do 31. 3. 2023. Nakoľko sa však predlžuje trvanie pracovného pomeru o ochrannú dobu z dôvodu PN do 30. 6. 2023, lehota na podanie žaloby je dva mesiace od posledného dňa PN (tzn. do 30. 8. 2023), najneskôr však do 31. 7. 2023 (tzn. 6 mesiacov odo dňa skončenia pracovného pomeru, ak by zamestnanec nebol PN). Zamestnanec má možnosť podať žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru do 31. 7. 2023.

Odstupné a odchodné pri úmrtí zamestnanca

§ 76 Zákonníka práce



(8) Ak zamestnanec zomrie pred uplynutím výpovednej doby alebo pred dohodnutým dňom skončenia pracovného pomeru, na účely odstupného podľa odsekov 1 až 3 sa za deň skončenia pracovného pomeru výpoveďou alebo dohodou považuje deň smrti zamestnanca.

§ 76a Zákonníka práce



(5) Ak zamestnanec zomrie, na účely odsekov 1 a 2 sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca.

Ak zamestnanec zomrie, na účely odstupného a odchodného sa za deň skončenia pracovného pomeru považuje deň smrti zamestnanca. Zamestnancovi sa teda nárok na odstupné a odchodné sleduje ku dňu úmrtia.

OČR do 11. roku

§ 141 Zákonníka práce



(1) Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca v práci počas jeho dočasnej pracovnej neschopnosti pre chorobu alebo úraz, materskej **dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky**, karantény, osobného a celodenného ošetrovania chorého člena rodiny podľa osobitného predpisu, osobnej a celodennej starostlivosti o fyzickú osobu podľa osobitného predpisu a počas obdobia, kedy sa osoba, ktorá sa inak stará o dieťa **do dovŕšenia jedenásteho roku veku dieťaťa alebo do dovŕšenia osemnásteho roku veku dieťaťa, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom**, podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Za tento čas nepatrí zamestnancovi náhrada mzdy, ak osobitný predpis neustanovuje inak.

Zosúlad'uje sa terminológia ohľadom starostlivosti o dieťa so znením § 39 zákona o sociálnom poistení. Zamestnávateľ ospravedlní neprítomnosť zamestnanca, ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťa do dovŕšenia 11 rokov veku (pôvodne „mladšie ako desať rokov veku“) alebo do dovŕšenia 18 rokov, ak ide o dieťa s dlhodobým nepriaznivým zdravotným stavom, ide na vyšetrenie alebo ošetrovanie

v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca. Ide o pracovné voľno bez náhrady mzdy.

Dohoda o zmene pracovnej zmluvy



§ 54 Zákonníka práce

Dohodnutý obsah pracovnej zmluvy možno zmeniť len vtedy, ak sa zamestnávateľ a zamestnanec dohodnú na jeho zmene. Zamestnávateľ je povinný zmenu pracovnej zmluvy vyhotoviť písomne a jedno vyhotovenie zmeny pracovnej zmluvy vydať zamestnancovi.

V § 54 sa doplnilo, že pri zmene pracovnej zmluvy je zamestnávateľ povinný jedno vyhotovenie vydať zamestnancovi.

Ochrana práv zamestnanca



§ 13 ods. 7 – 9 Zákonníka práce

(7) Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa odsekov 1 a 2, nedodržaním podmienok podľa odsekov 3 až 6 **a porušením práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu**; zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu **písomne** odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

(8) Zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, **podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce**, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania **alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu**.

(9) Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy podľa odsekov 1 až 8 boli porušené, má právo obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany. Ak zamestnanec v pracovnoprávnom spore oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

V § 13 upravuje právo zamestnanca podať zamestnávateľovi sťažnosť v prípade, ak sa domnieva, že boli porušené jeho práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu. Ustanovuje sa tiež právo zamestnanca dostať **písomnú odpoveď na sťažnosť** a právo na ochranu pred postihovaním za uplatňovanie svojich práv.

Ak v pracovnoprávnom spore zamestnanec súdu oznámi, skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

Výkon práce mimo územia SR

Ak je miesto výkonu práce mimo územia SR, v pracovnej zmluve je potrebné navyše dohodnúť miesto výkonu práce v štáte alebo v štátoch mimo územia SR a dobu výkonu práce mimo územia SR.

V písomnej informácii (ak ich neobsahuje pracovná zmluva) je potrebné navyše uviesť menu, v ktorej sa bude vyplácať mzda, údaje o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v inom štáte a informácie o zabezpečení repatriácie (návrat z cudziny) zamestnanca a jej podmienky.

Ak doba výkonu práce mimo územia SR presiahne štyri po sebe nasledujúce týždne, písomnú informáciu je potrebné zamestnancovi poskytnúť pred odchodom na výkon práce do štátu mimo územia SR. Ak zamestnanec pracuje v zahraničí kratšie, zamestnávateľ nemá povinnosť poskytnúť tieto informácie.

Ak má byť domáci zamestnanec vyslaný domácim zamestnávateľom na výkon prác pri poskytovaní služieb z územia SR na územie iného členského štátu EÚ, dohoda o vyslaní musí obsahovať najmä:

- deň začatia a skončenia vyslania,
- druh práce počas vyslania a jeho stručnú charakteristiku,
- miesto výkonu práce počas vyslania,
- mzdové podmienky a čas vyslania.

Toto platilo aj podľa predošlého znenia Zákonníka práce. V novele došlo len k presunutiu ustanovení z § 5 ods. 14 do § 54b ods. 1.

V pracovnej zmluve, v dohode o vyslaní alebo v písomnej informácii je potrebné okrem týchto údajov poskytnúť aj:

- údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania počas vyslania (ak vyslaním dochádza k zmene týchto podmienok) v rozsahu údajov podľa § 47a ods. 1,
- údaje o náhrade cestovných výdavkov, výdavkov za ubytovanie a stravné alebo iných náhradách súvisiacich s vyslaním,
- mena, v ktorej sa bude mzda vyplácať,
- údaj o ďalších plneniach spojených s výkonom práce v inom členskom štáte EÚ,
- údaj o tom, ako je zabezpečená repatriácia (návrat s cudziny) a jej podmienky,
- odkaz na oficiálne webové sídlo zverejnené členským štátom EÚ, na ktorého územie je zamestnanec vyslaný, kde sú informácie o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania pre zamestnancov vyslaných na jeho územie.

Údaje o pracovných podmienkach a podmienkach zamestnávania je možné poskytnúť vo forme odkazu na príslušné ustanovenia zákona alebo kolektívnej zmluvy. Predpokladom je, že sú v jazyku, ktorému zamestnanec rozumie. Tieto údaje je potrebné poskytnúť ešte pred začatím vyslania. Ostatné údaje má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť len v prípade, že doba vyslania presiahne štyri po sebe nasledujúce týždne.

Odbory



§ 149 Zákonníka práce

(5) Náklady vzniknuté vykonaním kontroly nad stavom bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci uhrádza štát **na základe dohody s príslušným združením odborových zväzov**.

Ide o doplnenie ustanovenia zákona, ktorá vyplýva z dlhodobej praxe.



§ 230b Zákonníka práce

(1) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom osloviť zamestnanca za účelom ponúknutia mu členstva v nej. Spôsob oslovenia zamestnanca dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi písomnú informáciu o odborevej organizácii, ktorá u neho pôsobí, v rozsahu základných údajov poskytnutých odborovou organizáciou zamestnávateľovi, ktoré zahŕňajú najmä názov, sídlo, adresu webového sídla, adresu elektronickej pošty, adresu profilu na sociálnych sieťach, telefónne číslo a adresu vyhradeného priestoru v rámci elektronického informačného systému zamestnávateľa, a to

- a) najneskôr do siedmich dní odo dňa začatia jej pôsobenia u zamestnávateľa,
- b) najneskôr do siedmich dní odo dňa vzniku pracovného pomeru zamestnanca, ak odborová organizácia začala u zamestnávateľa pôsobiť pred vznikom pracovného pomeru zamestnanca,
- c) najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada z dôvodu zmeny základných údajov,
- d) jedenkrát za kalendárny rok, najneskôr do siedmich dní odo dňa, keď o to odborová organizácia požiada.

(2) Odborová organizácia, ktorá pôsobí u zamestnávateľa, má právo primeraným spôsobom informovať zamestnancov o jej činnosti. Spôsob informovania zamestnancov o jej činnosti dohodne odborová organizácia so zamestnávateľom. Ak k dohode nedôjde, zamestnávateľ je povinný odborovej organizácii umožniť, aby mohla primeraným spôsobom zverejňovať oznamy o jej činnosti na mieste prístupnom pre zamestnancov. Ak majú zamestnanci prístup do elektronického informačného systému zamestnávateľa, povinnosť podľa tretej vety je splnená, ak zamestnávateľ vyhradí odborovej organizácii priestor v tomto systéme.

Nový § 230b Zákonníka práce rieši informovanie zamestnancov o činnosti odborovej organizácie. Do Zákonníka práce sa toto ustanovenie doplnilo na základe podnetov z praxe. Nakoľko zamestnanci v súčasnosti častejšie pracujú z domu, odborová organizácia potrebuje nové možnosti komunikácie. Prioritne sa informovanie zamestnanca o činnosti odborových organizácii robí na základe dohody medzi zamestnávateľom a odborovou organizáciou. V zákone sa stanovujú aj pravidlá ak k tejto dohode nedôjde.

4 Najčastejšie otázky k príspevkom na stravovanie

4. 1 Pripravované zmeny vo výške stravného



§ 152 ods. 3 Zákonníka práce

Zamestnávateľ prispieva na stravovanie podľa odseku 2 v sume najmenej 55 % ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Príspevok podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor. Okrem toho zamestnávateľ poskytuje príspevok podľa osobitného predpisu.



§152 ods. 4 Zákonníka práce

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu.

Aktuálna výška stravného platná od 1. 9. 2022:

- a) **6,40 eura** pri trvaní pracovnej cesty 5 hodín až 12 hodín,
- b) **9,60 eura** pri trvaní pracovnej cesty nad 12 až 18 hodín,
- c) **14,50 eura** pri trvaní pracovnej cesty nad 18 hodín.

Navrhovaná nová výška stravného:

- a) **6,80 eura** pri trvaní pracovnej cesty 5 hodín až 12 hodín,
- b) **10,10 eura** pri trvaní pracovnej cesty nad 12 až 18 hodín,
- c) **15,30 eura** pri trvaní pracovnej cesty nad 18 hodín.

Zákonné hodnoty pre stravné lístky/teplé jedlo/finančný príspevok:

Stravné		Aktuálne (platné od 1. 9. 2022)	Navrhované
Stravné pri pracovnej ceste 5-12 hod:		6,40 eura	6,80 eura
Stravné lístky	minimálna hodnota SL	4,80 eura (75 % x 6,40 eura)	5,10 eura (75 % x 6,80 eura)
	minimálny príspevok zamestnávateľa	2,64 eura (55 % x 4,80 eura)	2,81 eura (55 % x 5,10 eura)
	maximálny príspevok zamestnávateľa (oslobodený od dane)	3,52 eura (55 % x 6,40 eura)	3,74 eura (55 % x 6,80 eura)
Teplé jedlo	minimálny príspevok zamestnávateľa	55 % z ceny jedla	55 % z ceny jedla
	maximálny príspevok zamestnávateľa (oslobodený od dane)	3,52 eura (55 % x 6,40 eura)	3,74 eura (55 % x 6,80 eura)
Finančný príspevok	minimálny príspevok zamestnávateľa	2,64 eura (55 % x 4,80 eura)	2,81 eura (55 % x 5,10 eura)
	maximálny príspevok zamestnávateľa (oslobodený od dane)	3,52 eura (55 % x 6,40 eura)	3,74 eura (55 % x 6,80 eura)

4. 2 Oslobodenie od dane

Zamestnávateľ je povinný prispievať zamestnancom na stravovanie podľa Zákonníka práce.

- **z vlastných zdrojov**

Podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov je **oslobodený od dane z príjmov** príspevok zamestnávateľa poskytnutý na stravovanie (teplé jedlo, stravné lístky alebo finančný príspevok) podľa § 152 Zákonníka práce **do výšky 55 % sumy stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní od 5 do 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách, t. j. do sumy 3,52 eura (aktuálne)/3,74 eura (po zmene).

- **zo sociálneho fondu**

Suma príspevku zamestnávateľa na stravovanie (teplé jedlo, stravné lístky a finančný príspevok) poskytovaná zo sociálneho fondu je **oslobodená od dane bez ohľadu na jej výšku**.



Okrem príspevku poskytovaného podľa Zákonníka práce zamestnávateľ poskytuje aj príspevok zo sociálneho fondu. Výška takéhoto príspevku nie je zákonom limitovaná. Príspevok zamestnávateľa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor.

V prípade, že zamestnávateľ poskytuje **dobrovoľný príspevok** na stravovanie **nad rámec zákona** (nad zákonný príspevok zamestnávateľa a príspevok zo SF) je takýto príspevok v zmysle zákona o dani z príjmov zdaňovaný.



Zamestnávateľ poskytuje časti zamestnancov finančný príspevok na stravovanie. Ostatným zamestnancom poskytuje stravné lístky v hodnote 6 eur.

V akej minimálnej a v akej maximálnej výške môže zamestnávateľ prispievať na stravovanie zamestnancom?

Minimálna výška príspevku zamestnávateľa na stravovanie na stravné lístky je vo výške 3,30 eura (6 eur x 55 %). Rovnakou výškou je povinný zamestnávateľ prispievať zamestnancom, ktorým poskytuje finančný príspevok na stravu. Maximálna výška príspevku na stravovanie (stravné lístky/finančný príspevok na stravu) je aktuálne 3,52 eura (po zmene 3,74 eura). Okrem toho prispieva zamestnancom povinne aj zo sociálneho fondu.



Zamestnávateľ poskytuje všetkým zamestnancom finančný príspevok na stravovanie vo výške 5 eur, ktorý pozostáva z nasledovných súm:

- 3,52 eura finančný príspevok podľa Zákonníka práce
- 0,50 eura príspevok zo SF
- 0,98 eura zamestnanecký benefit poskytnutý podľa internej smernice

Zamestnávateľ vyplatí zamestnancom finančný príspevok na mesiac december v mzde za mesiac október vyplatenej 15. novembra 2022.

Môže zamestnávateľ finančný príspevok celej v sume 5 eur oslobodiť od dane?

Finančný príspevok je zamestnancovi poskytnutý vopred, čím spĺňa jednu z podmienok pre oslobodenie od dane. Príspevok vo výške 3,52 eura je poskytnutý v súlade so Zákonníkom práce v maximálnej výške, preto je celý od dane a odvodov oslobodený.

Oslobodeným príjmom bude aj suma poskytnutá zo SF vo výške 0,50 eura.

Suma nad ustanovený limit 55 % stravného (nad 3,52 eura) poskytnutá ako zamestnanecký benefit vo výške 0,98 eura, bude zamestnancovi zdanená a zaplatí z nej odvody na zdravotné a sociálne poistenie.



Zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie vo vlastnej jedálni, pričom cena jedla je vo výške 4,50 eura. Zamestnancom prispieva na jedlo sumou 2,48 eura, zo sociálneho fondu 0,20 eura, zvyšnú sumu si prispieva zamestnanec. Zamestnanec Juraj doniesol potvrdenie od špecializovaného lekára na diétne stravovanie, teda sa zo zdravotných dôvodov nemôže stravovať v jedálni. Tomuto zamestnancovi poskytuje finančný príspevok na stravu podľa § 152 ods. 6 Zákonníka práce.

V akej minimálnej výške bude finančný príspevok na stravu pre zamestnanca Juraja?

Cena jedla = 4,50 eur, zamestnávateľ prispieva minimálne vo výške 55 % z ceny jedla, t. j. sumou 2,48 eura. Zo SF prispieva 0,20 eura. Oba príspevky sú oslobodené od dane a odvodov. Zamestnanec si prispieva sumou 1,82 eura.

Zamestnancovi, ktorý sa zo zdravotných dôvodov nemôže stravovať v jedálni, poskytne zamestnávateľ finančný príspevok v sume 2,64 eura, t. j. 55 % z minimálnej hodnoty SL 5,10 eura a príspevok zo SF v sume 0,20 eura. Oba príspevky budú oslobodené od dane a odvodov.



Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na základe ich výberu finančný príspevok na stravovanie.

Môže zo sociálneho fondu prispievať len zamestnancom, ktorí pracujú v administratíve, ak si to dá do vnútorného predpisu?

Zamestnávateľ pri vyplácaní nemôže zvýhodniť/znevýhodniť určitú skupinu, teda príspevok je povinný poskytovať všetkým zamestnancom v rovnakej výške.



Zamestnancom trvá pracovná zmena 11,5 hodiny, mimo prestávky na odpočinok.

Môže zamestnávateľ zamestnancom poskytnúť ďalšie teplé jedlo/stravovacie poukážku/finančný príspevok?

Zamestnancom, ktorých **pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín**, môže zamestnávateľ zabezpečiť ďalšie stravovanie alebo poskytnúť ďalší finančný príspevok na stravovanie. Takéto zabezpečenie ďalšieho jedla, poskytnutie lístkov, či finančného príspevku nie je pre zamestnávateľa povinné.

4. 3 Finančný príspevok, stravné lístky či teplé jedlo

Zákonník práce (ZP) umožňuje viaceré formy, akými môže zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie (teplé jedlo, gastrolístky), alebo umožňuje zamestnávateľovi poskytnúť zamestnancom finančný príspevok na stravovanie.

Teplé hlavné jedlo (§ 152 ods. 1 a 2 ZP)		Gastrolístky		Finančný príspevok	
vlastné stravovacie zariadenie	stravovacie zariadenie iného zamestnávateľa	papierové	elektronické	výber zamestnanca (§ 152 ods. 7)	zákonný (§ 152 ods. 6 ZP)

Zamestnávateľ, ktorý nezabezpečuje stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi zabezpečením stravovania formou stravovacích poukážok alebo poskytnutím finančného príspevku. To znamená, že zamestnanci, ktorým zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie vo vlastnom či inom stravovacom zariadení na výber nemajú. Možnosť výberu nemajú ani zamestnanci uvedený v § 152 ods. 6 Zákonníka práce, pretože v týchto prípadoch poskytuje zamestnávateľ finančný príspevok namiesto stravných lístkov povinne.

Aby nedochádzalo zo strany zamestnancov k častej zmene výberu formy stravovania, čo by spôsobilo na strane zamestnávateľa neprimeranú administratívnu záťaž, zákon ustanovil, že zamestnanec je viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. O tejto skutočnosti je vhodné zamestnancov pred výberom informovať, aby sa predišlo nedorozumeniam.

Zamestnávateľovi je ponechaná voľnosť v tom, akým spôsobom budú zamestnanci v jeho organizácii realizovať výber medzi stravovacími lístkami a finančným príspevkom. Podrobnosti výberu a realizácie zabezpečovania stravovania alebo poskytnutia finančného príspevku na stravovanie na základe výberu môže zamestnávateľ ustanoviť vo vnútornom predpise.



Čo by mal vnútorný predpis obsahovať?

Odporúčame v ňom zadefinovať „pravidlá“ ohľadom výberu a ďalšie podrobnosti, ako napr.:

- dokedy má zamestnanec zrealizovať svoju voľbu, akým spôsobom (napr. vyplniť papierový alebo online dotazník),
- na akú dobu sa výber preferovanej formy viaže (zákonom je stanovená doba 12 mesiacov, nie je však vylúčené, že zmena je po dohode prípustná aj skôr),
- ako prebieha výber u zamestnancov, ktorí nastúpia do práce alebo sa vrátia po MD/RD, na aké obdobie sa viaže ich výber,
- v akej výške zamestnávateľ prispieva zamestnancovi na stravné lístky alebo v akej výške vypláca finančný príspevok na stravovanie,
- koľko prispieva zamestnávateľ zo sociálneho fondu,
- ako bude príspevok vyplácať (v hotovosti/na účet),
- akým spôsobom bude prispievať zamestnancom do doby, kým zrealizujú svoju voľbu.

Zamestnávateľ na základe výberu zamestnanca zabezpečuje zamestnancovi stravovanie formou poskytnutia stravovacej poukážky alebo poskytuje zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie.



V OLYMPE nájdete tlačivo **Vyhlásenie k výberu formy príspevku na stravovanie** (Tlač – Tlač – Personalistika – Písomné dokumenty pracovníkov – Vyhlásenie k výberu formy príspevku na stravovanie), prostredníctvom ktorého môže zamestnanec realizovať svoj výber (stravné lístky alebo finančný príspevok). Tlačivo si môžete pred zobrazením doplniť o obdobie, na ktoré sa vyhlásenie vzťahuje, prípadne o ďalší text, ktorý sa zobrazí na dokumente.

4. 4 Najčastejšie otázky k príspevkom na stravovanie



Je potrebné, aby firma pri opakovanom výbere pred uplynutím 12 mesačnej lehoty dávala podpísať zamestnancom nové Vyhlásenia k výberu formy príspevku na stravovanie?

Zákonník práce umožňuje zamestnávateľovi dohodnúť spôsob výberu a realizácie vo vnútornom predpise. Ak to tak firma má popísané vo vnútornom predpise, môže vyzvať zamestnancov, ktorí majú záujem o zmenu v spôsobe zabezpečenia stravovania, aby do určitého termínu nahlásili túto zmenu. Ak sa zamestnávateľ rozhodne pre písomnú formu, vie jednoznačne preukázať, že zamestnanci dostali možnosť výberu.



Môže zamestnávateľ skrátiť 12 mesačné obdobie, ak ho má stanovené v internom predpise, napr. u novo nastúpených zamestnancov, aby sa dorovnali na ostatných zamestnancov?

Zamestnávateľ môže skrátiť 12 mesačné obdobie. Pri novo nastúpených zamestnancoch je takáto úprava pochopiteľná, nakoľko sledovanie 12 mesačného obdobia pre každého zamestnanca (inak) by znamenalo pre zamestnávateľov zvýšenú administratívnu záťaž.



Je nevyhnutné u novo nastúpených zamestnancov uskutočniť výber hneď pri nástupe a od prvého dňa zamestnancovi poskytovať formu, ktorú si zvolí?

Zamestnávateľ si pravidlá výberu aj u novo nastúpených zamestnancov dohodne vo vnútornom predpise. T. j. do akého dátumu/termínu od nástupu je zamestnanec povinný uskutočniť výber. Do prebehnutia výberu je zamestnávateľ povinný zamestnancovi od prvého dňa zabezpečiť stravovanie a je to na zamestnávateľovi, akú formu zvolí či stravné lístky alebo finančný príspevok.



Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom teplé jedlo.

Stačí, ak zamestnancom cez mzdu zrážame len sumu, ktorou si na jedlo prispieva sám zamestnanec?

V zmysle zákona o dani z príjmov § 39 ods. 2 písm. f) bod 3 je povinný zamestnávateľ v mzdovom liste zamestnanca vykazovať aj sumy oslobodené od dane. Rovnako v zmysle § 130 Zákonníka práce je zamestnávateľ povinný pri vyúčtovaní mzdy vydať zamestnancovi doklad (výplatnú pásku) o plneniach poskytovaných v súvislosti so zamestnaním. Na tieto účely je vhodné, aby aj nepeňažný príspevok zamestnávateľa na teplé jedlo bol vykázaný v mzde zamestnanca.



Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom finančný príspevok na stravovanie.

Ak dôjde k ukončeniu pracovného pomeru, je potrebné vysporiadanie príspevku na stravovanie realizovať cez mzdu?

Rovnako ako pri vyplácaní aj pri vysporiadaní príspevkov na stravovanie odporúčame riešiť vysporiadanie cez mzdu, aby na mzdovom liste bolo zrejmé, v akej výške bolo poskytnuté plnenie, ktoré je oslobodené od dane. Tak ako bol evidovaný medzi vyplatenými plneniami (kladnou hodnotou), bude aj ponížený (zápornou hodnotou) pri vrátení zamestnancom.



Na tieto účely je možné použiť rovnaké zložky mzdy ako pri vyplácaní – 979, 516, 517 a 615 mínusovým znamienkom.



Zamestnanec je na PN od 15. októbra 2022 a PN bude pokračovať aj v novom roku. Zamestnávateľ mu poskytuje finančný príspevok na stravovanie.

Je potrebné s ním vysporiadať finančný príspevok na prelome rokov?

V prípade, že PN zamestnanca bude trvať aj v novom roku, odporúčame zamestnávateľovi vysporiadať finančný príspevok so zamestnancom, aby zamestnávateľ mohol urobiť správne účtovnú uzávierku.



Firma zabezpečuje stravovanie vo vlastnej jedálni. Zamestnanec Adam sa v nej odmieta stravovať, lebo mu jedlo nechutí. Ďalšia zamestnankyňa Eva sa v nej nestravuje, lebo je celiatik.

Sme povinní zamestnancom poskytovať finančný príspevok na stravu, alebo stravné lístky?

Ak zamestnávateľ zabezpečuje zamestnancom stravovanie vo vlastnej jedálni a zamestnanec Adam svojvoľne odmietne takúto formu stravovania, tak to, že sa nechce stravovať v spoločnej jedálni, nie je zákonný dôvod na zabezpečenie stravovania iným spôsobom. Zamestnávateľ preto nemá povinnosť mu zabezpečiť stravovanie inak (stravnými lístkami ani finančným príspevkom na stravovanie).

V prípade, ak má zamestnankyňa Eva zdravotný dôvod, ktorý preukáže zamestnávateľovi lekársym potvrdením od špecializovaného lekára, zamestnávateľ jej je povinný poskytnúť v zmysle § 152 ods. 6 finančný príspevok na stravovanie. Zamestnankyňa Eva v tomto prípade nemá nárok na výber medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom na stravu.



Môžeme vyplácať zamestnancom finančný príspevok na stravu či poskytovať stravné lístky pozadu pri spracovaní miezd?

Pri poskytovaní stravných lístkov a finančnom príspevku na stravu platí, že je potrebné ich zamestnancovi poskytnúť vopred tak, aby si za ne mohol počas pracovnej zmeny zabezpečiť obed/teplé jedlo. Uvedený princíp platí pre všetkých zamestnancov, vrátane novo nastupujúcich (aj v prípade, že nastupujú v priebehu mesiaca) a tiež pre zamestnancov po návrate z PN, dovolenky, inej prekážky v práci, z výkonu verejnej funkcie a podobne.



Firma zabezpečuje stravovanie zamestnancom prostredníctvom iného stravovacieho zariadenia. Z dôvodu hromadnej epidémie na pracovisku bola firma nútená nečakane uzatvoriť prevádzku a jedlo nemôže dodávať svojim odberateľom.

Je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom výber formy stravovania na čas na obdobie takéhoto neplánovaného výpadku?

V prípade, že ide o nepredvídateľnú situáciu, zamestnávateľ na tento prípad poskytne v zmysle § 152 ods. 6 finančný príspevok na stravovanie.



Zamestnanec pracuje u zamestnávateľa na dva hlavné pracovné pomery uzatvorené na skrátený pracovný čas. Na jednom odpracuje denne 3 hodiny a na druhom 4 hodiny.

Má nárok na poskytnutie finančného príspevku na stravu či stravných lístkov, keď denne spolu odpracuje 7 hodín?

V prípade, že zamestnanec má u zamestnávateľa uzatvorených viacero pracovných pomerov, posudzujú sa nároky v zmysle § 50 Zákonníka práce samostatne za každý pracovný pomer.



Zamestnanec pracuje u zamestnávateľa príležitostne aj cez víkend, ide o prácu nadčas, za ktorý mu prináleží finančný príspevok na stravu (zamestnávateľ využil § 152 ods. 9

písm. b) ZP). Vypláca mu ho pozadu vo výplatnom termíne, keďže nikdy nevie, či bude/nebude pracovať nadčas a za koľko dní mu prináleží nárok.

Môže byť tento finančný príspevok spolu s príspevkom zo sociálneho fondu oslobodený od dane a odvodov?

V prípade, že príspevok poskytneme zamestnancovi pozadu a nie vopred, nie je poskytnutý v súlade s ustanovením § 152 ods. 1 Zákonníka práce, nie je naň možné uplatniť oslobodenie od dane a odvodov. Takýto príspevok je zdaniteľným príjmom zamestnanca, ktorý podlieha dani a odvodom.



Zamestnávateľ zamestnáva dohodárov. V uzatvorenej dohode nemajú dohodnuté poskytovanie stravovania. zamestnávateľ využil § 152 ods. 9 písm. c) a rozšíril okruh osôb, ktorým zabezpečí stravovanie aj o dohodárov (po predchádzajúcom prerokovaní so zástupcami zamestnancov). Zamestnávateľ nemá vlastné stravovacie zariadenie ani nezabezpečuje stravovanie v inom stravovacom zariadení.

Majú dohodári právo výberu medzi zabezpečením stravovania formou stravovacích poukážok a poskytnutím finančného príspevku?

Dohodár si môže vybrať medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravu len v prípade ak to má dohodnuté v uzatvorenej dohode vykonávanej mimo pracovného pomeru. Ak zamestnávateľ rozšíril okruh osôb o dohodárov, tí v tomto prípade nemajú právo výberu medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravu. Ak by zamestnávateľ napriek tomu poskytol dohodárovi finančný príspevok, ten by v tomto prípade nebol oslobodený od dane a odvodov.

4. 5 Zložky mzdy a zrážky v programe OLYMP

Zložky mzdy pre finančný príspevok na stravu:

979 - finančný príspevok na stravu	Slúži na zadanie finančného príspevku na stravovanie podľa § 152 Zákonníka práce, ktorý je oslobodený od dane a odvodov .
980 - finančný príspevok na stravu - zdaňovaný	Slúži na zadanie finančného príspevku na stravovanie v prípade, že je tento príspevok považovaný na strane zamestnanca za zdaniteľný príjem a odvádza sa z neho poistné na sociálne a zdravotné poistenie , napr. príspevok zamestnávateľa nad rámec Zákonníka práce.
516 - finančný príspevok na stravu zo SF	Slúži na zadanie časti finančného príspevku, ktorý je vyplácaný zo sociálneho fondu , ktorý je oslobodený od dane a odvodov .

V časti **Nárok** zvolíme, aký spôsob program použije pre výpočet počtu dní v mzde zamestnanca.

Nastavenie nároku:

skutočný	V zložke mzdy uvedie počet dní podľa skutočne odpracovaných dní v danom mesiaci na základe údajov z vygenerovanej výplaty. T. j. zohľadní neprítomnosti zamestnanca z aktuálneho mesiaca , napr. čerpanie dovolenky, návšteva lekára, PN, OČR, atď..
-----------------	--

predpokladaný	V zložke mzdy uvedie predpokladaný počet pracovných dní podľa prideleného pracovného kalendára v Personalistike. Pri tejto voľbe máte možnosť označiť voľbu odpočítat' neodprac. dni za mesiac a zvoliť prepínač aktuálny (zníži počet dní o neprítomnosti z aktuálneho mesiaca) alebo predchádzajúci (zníži počet dní o neprítomnosti z predošlého mesiaca).
nasledujúci mesiac	V zložke mzdy uvedie počet pracovných dní z nasledujúceho mesiaca podľa prideleného pracovného kalendára v Personalistike. Pri tejto voľbe máte možnosť označiť voľbu odpočítat' neodprac. dni za mesiac a zvoliť prepínač aktuálny (zníži počet dní o neprítomnosti z aktuálneho mesiaca) alebo predchádzajúci (zníži počet dní o neprítomnosti z predošlého mesiaca).
2. nasledujúci mesiac	Vypočíta predpokladaný počet dní podľa pracovného kalendára priradeného v Personalistike na mesiac, ktorý nasleduje ako druhý v poradí za aktuálnym mesiacom. Aj pri tejto voľbe máte možnosť označiť voľbu odpočítat' neodprac. dni za mesiac a zvoliť prepínač aktuálny (zníži počet dní o neprítomnosti z aktuálneho mesiaca) alebo predchádzajúci (zníži počet dní o neprítomnosti z predošlého mesiaca).

Zložky mzdy pre nepeňažný príspevok zamestnávateľa na stravné lístky/teplé jedlo:

615 - nepeňažný príspevok na stravu	Slúži na zadanie zákonného príspevku zamestnávateľa na stravné lístky/teplé jedlo podľa § 152 Zákonníka práce, ktorý je oslobodený od dane a odvodov . Zložka mzdy je len evidenčná, uvedie sa na Mzdový list aj na výplatnú pásku.
616 - nepeňažný príspevok na stravu - zdaňovaný	Slúži na zadanie nepeňažného príspevku na stravné lístky/teplé jedlo nad rámec zákonom stanovenej sumy. Príspevok je zdaňovaný a odvádza sa z neho poisťné na sociálne a zdravotné poistenie.
517 - nepeňažný príspevok na stravu zo SF	Slúži na zadanie nepeňažného príspevku na stravné lístky/teplé jedlo, ktoré sú poskytnuté zo sociálneho fondu. Príspevok je oslobodený od dane aj odvodov .

Tarifa:

EUR na deň	Slúži na zadanie výšky príspevku zamestnávateľa na stravu na jeden pracovný deň . Program v mzde prepočíta výšku celkového príspevku podľa zvoleného nároku, pričom zohľadní, či je/nie je označená voľba odpočítat' neodprac. dni za mesiac.
EUR	Slúži na zadanie celkovej výšky príspevku na stravu. Program v mzde uvedie len čiastku bez počtu dní, t. j. nezohľadní počet dní, ani krátanie za neprítomnosti. Tarifu a počet dní je možné vyplniť ručne.

Zrážka príspevku zamestnanca na stravné lístky/teplé jedlo

Ak zamestnancovi poskytujeme stravné lístky/teplé jedlo, „spoluúčasť“ zamestnanca vysporiadame prostredníctvom **zrážky stravné**. Zaevidujeme ju v Personalistike na karte Zrážky so spôsobom výpočtu čiastka na deň alebo čiastka. V zrážke je možné doplniť do poľa Popis vlastný text a zadať Platnosť zrážky na požadované obdobie.

Spôsob výpočtu:

čiastka na deň	Slúži na zadanie výšky zrážky za poskytnuté stravovanie (stravný lístok/teplé jedlo). Program v mzde prepočíta výšku zrážky podľa počtu pracovných dní, za ktoré zamestnancovi vznikol nárok na stravu.
čiastka	Slúži na zadanie celkovej výšky zrážky za poskytnuté stravovanie (stravné lístky/teplé jedlo). Vo vygenerovanej mzde program nesleduje v zmysle Zákonníka práce podmienku odpracovania viac ako 4 hodín . Preto ani nedoplní počet dní v mzde zamestnanca. Hodnotu je možné zadať ručne.

4. 6 Ako si vyplácanie finančného príspevku na stravu zjednodušiť?

Hoci od zavedenia možnosti dať zamestnancom na výber medzi stravným lístkom a finančným príspevkom na stravu uplynula už dlhšia doba, na hotline sa neustále stretávame s otázkami ohľadom poskytovania finančných príspevkov na stravu. Najčastejšie ide o otázky, ako zabezpečiť, aby bol finančný príspevok poskytnutý vopred.

Spôsobov ako zabezpečiť vyplatenie vopred v praxi existuje viacero. Prinášame vám tip, ako si vyplácanie uľahčiť pri spracovaní miezd.



Firma do 31. decembra 2022 zamestnancom na základe ich výberu poskytovala gastrolístky. Od 1. januára 2023 im bude poskytovať finančný príspevok na stravu. Prispievať im bude sumou 3,50 eura. K tomu im poskytne príspevok zo sociálneho fondu vo výške 0,50 eura. Zamestnávateľ má výplatný termín 10. nasledujúceho mesiaca, pričom

mzdy vypláca v pracovný deň pred víkendom a sviatkom. Finančný príspevok neposkytuje za sviatky ani dni, kedy zamestnanci nepracujú.

Akou najjednoduchšou formou vie zamestnávateľ poskytnúť vopred zamestnancom finančný príspevok na stravu?

Medzi najmenej administratívne náročný postup považujeme **poskytnutie jednorazovej zálohy na celý kalendárny rok** a vyplácanie **finančného príspevku** podľa **skutočného nároku**. Nemusíme sa tak pasovať s poskytovaním zálohy a jej zúčtovaním každý jeden mesiac, či vyplácaním príspevku na jeden – dva mesiace vopred. Rovnako sa pri poskytnutí jednorazovej zálohy nemusíme trápiť s vyrovnaním finančného rozdielu pri dlhobnej neprítomnosti zamestnanca.

Na čo myslieť pri poskytnutí jednorazovej zálohy?

Pri poskytnutí jednorazovej zálohy ju zamestnancom vyplatíme v takej výške, aby pokryla počet pracovných dní do vyplatenia finančného príspevku za príslušné obdobie. Ak máme výplatný termín nasledujúceho mesiaca, poskytneme zálohu na počet pracovných dní v jednom mesiaci + pracovné dni nasledujúceho mesiaca do výplatného termínu firmy, v našom prípade do 10. dňa nasledujúceho mesiaca.

Ako zistíme najväčší počet pracovných dní?

V decembri 2022 zistíme najväčší počet pracovných dní v roku 2023 (pracovné dni za jeden mesiac + pracovné dni nasledujúceho mesiaca do výplatného termínu).

Počet pracovných dní v roku 2023 pri výplatnom termíne 10. dňa nasledujúceho mesiaca:

1/2023 + do 10. februára	2/2023 + do 10. marca	3/2023 + do 6. apríla	4/2023 + do 10. mája	5/2023 + do 9. júna	6/2023 + do 10. júla
29 prac. dní (21 + 8)	28 prac. dní (20 + 8)	27 prac. dní (23 + 4)	24 prac. dní (18 + 6)	28 prac. dní (21 + 7)	27 prac. dní (22 + 5)

7/2023 + do 10. augusta	8/2023 + do 8. septembra	9/2023 + do 10. októbra	10/2023 + do 10. novembra	11/2023 + do 8. decembra	12/2023
28 prac. dní (20 + 8)	27 prac. dní (22 + 5)	26 prac. dní (19 + 7)	29 prac. dní (22 + 7)	26 prac. dní (20+6)	19 prac. dní (19 dní)

Jednorazovú zálohu poskytneme minimálne na **29 pracovných dní**, čo je najväčší počet pracovných dní za január 2023 (21 pracovných dní za január 2023 + 8 pracovných dní za február 2023 do výplatného termínu januárovej mzdy 10. februára 2023) aj za október 2023 (22 pracovných dní za október 2023 + 7 pracovných dní za november 2023 do výplatného termínu októbrovej mzdy 10. novembra 2023).

29 dní x (3,50 eura + 0,50 eura zo SF) = 29 dní x 4 eura = **116 eur**

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi **jednorazovú zálohu** v decembri 2022 vo výške **116 eur** na celý rok 2023, ktorú so zamestnancom zúčtuje až na konci roka 2023.



V prípade, že by zamestnanci pracovali nadčasy (aj keď len príležitostne) a vo vnútornom predpise máme upravené prispievanie na stravovanie aj pri práci nadčas, pri poskytnutí jednorazovej zálohy navýšime zálohu o dni nadčasov. Aj v tomto prípade musíme zamestnancovi poskytnúť finančný príspevok na stravu vopred.

Zálohu poskytneme zamestnancom v hotovosti, alebo na osobný účet zamestnanca. Pri poskytnutí na osobný účet vygenerujeme vo Výpočte mzdy (Domov – Výpočet miezd) výplatu zamestnancom za december 2022 a na záložke **Zrážky** pridáme zrážku **záloha**. Do popisu môžeme zadať vlastnú poznámku. V poli **Zrážka** zadáme **výšku zálohy**, zrazenie zvolíme **na účet** a vyberieme **číslo účtu**, na ktorý bude záloha poskytnutá.



Na základe zaevidovanej zálohy vygenerujeme v programe v prevodný príkaz **Zálohy prevodom** za Obdobie generovania **december 2022** (Domov – Prevodné príkazy).



109

Po poskytnutí jednorazovej zálohy **v mzde so zamestnancom** zúčtujeme v každom mesiaci už len **skutočný nárok** na finančný príspevok na stravu (zložka mzdy 979) a finančný príspevok na stravu zo SF (zložka mzdy 516). V prípade skutočného nároku program uvedie počet dní podľa **skutočne odpracovaných dní v danom mesiaci** na základe údajov z vygenerovanej výplaty, pričom zohľadní podmienku odpracovania viac ako 4 hodín v zmysle Zákonníka práce.

Oprava zložky mzdy

Výpočet častky Rozúčtovanie Zdaňovanie

Zložka mzdy: 979 finančný príspevok na stravu

Popis:

1						
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Dátum: -

Výpočet

Tarifa: 3,5 EUR na deň

☐ Vyplatené mimo miezd

Nárok: skutočný

Dni: 21 # viac ako 4 hod ☐ aj za sviatok

Častka: 73,5 EUR

Ok Zruš

Oprava zložky mzdy

Výpočet častky Rozúčtovanie Zdaňovanie

Zložka mzdy: 516 finančný príspevok na stravu zo SF

Popis:

1						
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Dátum: -

Výpočet

Tarifa: 0,5 EUR na deň

☐ Vyplatené mimo miezd

Nárok: skutočný

Dni: 21 # viac ako 4 hod ☐ aj za sviatok

Častka: 10,5 EUR

Ok Zruš



V decembri 2023 poskytneme zamestnancovi novú jednorazovú zálohu na rok 2024, ktorú s ním zúčtujeme opäť až na konci roka 2024.

Pri spracovaní mzdy za december 2023 so zamestnancom v mzde zúčtujeme poskytnutú jednorazovú zálohu na rok 2023. Na záložke **Zrážky** pridáme zálohu na sumu **116 eur** a zrazenie zvolíme **v hotovosti**. V prípade, že máme zostavu Profesionál/Profesionál účtovná firma/Biznis/Profi môžeme zálohu pridať do mzdy zamestnancov cez Hromadné funkcie.

Pridávanie novej zrážky

Zrážka: **Názov** záloha **Poradové číslo** 12

Popis záloha na finančný príspevok na stravu na rok 2023

Výpočet **Spôsob výpočtu** častka

Zrážka 116 EUR

Detail výpočtu **Zamestnanec**

Častka 116 EUR

Výplata **Zrazenie** v hotovosti

Zaúčtovanie **Má Dať** **Dal**

Účet

Pridaj ďalšiu Ok Zruš

4. 7 Vysporiadanie rozdielu pri zvýšení finančného príspevku na stravovanie

Počas roka 2022 došlo k zvýšeniu súm stravného niekoľkokrát (1. mája 2022, 1. septembra 2022) a v najbližšom čase nás čaká opäť zvýšenie. V prípade, že zamestnancom poskytujeme v zmysle zákona vopred peňažný príspevkov na stravu (ZM_979) a dôjde k zvýšeniu poskytovaných súm, musíme finančný rozdiel vysporiadať. Spôsobov ako zabezpečiť vysporiadanie finančného rozdielu existuje viacero. Prinášame vám tipy, ako si vysporiadanie uľahčiť.



Firma do 31. októbra 2022 zamestnancom poskytovala finančný príspevok vo výške minimálneho zákonného príspevku 2,64 eura. Od 1. novembra 2022 sa rozhodla zvýšiť príspevok zamestnávateľa na stravu na sumu 2,81 eura. Firma poskytuje zamestnancom finančný príspevok na stravu s voľbou 2. nasledujúci mesiac a krátením príspevku za neodpracované dni za mesiac aktuálny. T. j. v septembri 2022 poskytuje príspevok na november 2022 a kráti ho o septembrové neprítomnosti. Zamestnanec mal v septembri 5 dní dovolenky a nemá nárok na finančný príspevok za dni sviatku. Výplatný termín je 25. dňa nasledujúceho mesiaca.

1/ Ako so zamestnancom vysporiadať túto situáciu v mzde za september 2022?

Vyplatenie novej výšky príspevku:

Vygenerujeme mzdu **za september 2022** s novou výškou finančného príspevku na jeden deň **2,81 eura** a voľbou **2. nasledujúci mesiac**. Voľbu odpočítať neodprac. dni za mesiac **neoznačíme**.

Týmto zabezpečíme, že zamestnanec dostane príspevok na mesiac november 2022 v novej výške na všetky pracovné dni podľa prideleného pracovného kalendára.



Označenie a následné neo značenie voľby odpočítať neodprac. dni za mesiac nám pomôže určiť koľko dní neprítomnosti mal zamestnanec. Využijeme to pri vysporiadaní krátenia za neprítomnosti.

Oprava zložky mzdy

Výpočet čiastky Rozúčtovanie Zdaňovanie

Zložka mzdy 979 finančný príspevok na stravu

Popis

			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

Označ pracovné dni

Dátum -

Výpočet

Tarifa 2,81 EUR na deň

☐ Vyplatené mimo miezd

Nárok 2. nasledujúci me... ☐ odpočítať neodprac. dni za mesiac

Dni 20 viac ako 4 hod ☐ aj za sviatok

Čiastka 56,2 EUR

Ok Zruš

Vysporiadanie finančného príspevku na mesiac 9/2022:

Krátenie za dni neprítomnosti v septembri 2022 vykonáme zrážkou **stravné**. Zrážku pridáme v mzdě na záložke **Zrážky** so spôsobom výpočtu **čiasťka na deň** a sumou **2,64 eura**. Do Popisu si môžeme zadať vlastný text. Do poľa **Počet dní** zadáme **počet dní, za ktoré zamestnancovi nevznikol nárok** na finančný príspevok na stravu za september 2022, v našom prípade 5 dní, počas ktorých zamestnanec čerpal dovolenku.

Pridávanie novej zrážky

Zrážka	Názov	stravné	Poradové číslo	15
	Popis	Vysporiadanie fin. príspevku za 5 dní neprítomnosti v 9/2022		
Výpočet	Spôsob výpočtu	čiasťka na deň		
	Zrážka	2,64	EUR/deň	
	Počet dní	5	#	viac ako 4 hod aj za sviatok
Detail výpočtu	Zamestnanec			
	Zaokrúhliť	prirôzene		
	Presnosť	0,01	#	
	Čiasťka	13,2	EUR	
Výplata	Zrazenie	v hotovosti		
Zaúčtovanie	Má Dať		Dal	
	Účet			

Pridaj ďalšiu Ok Zruš

Ďalšou možnosťou je vysporiadanie pomocou zložky mzdy **979 – finančný príspevok na stravu**. Do mzdy za september 2022 pridáme ďalšiu **ZM_979** s mínusovou hodnotou pôvodnej výšky finančného príspevku na jeden deň - **2,64 eura**. Voľbu **odpočítať neodprac. dni za mesiac neoznačíme**. V poli Dni doplníme počet dní neprítomnosti v septembri 2022, v našom prípade 5 dní, počas ktorých zamestnanec čerpal dovolenku.

Pridávanie zložky mzdy

Výpočet čiasťky Rozúčtovanie Zdaňovanie

Zložka mzdy 979 finančný príspevok na stravu

Popis

			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	Označ pracovné dni
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			

Dátum -

Výpočet

Tarifa -2,64 EUR na deň

☐ Vyplatené mimo miezd

Nárok skutočný

Dni 5 # viac ako 4 hod aj za sviatok

Čiasťka -13,2 EUR

Pridaj ďalšiu Ok Zruš



Pri spracovaní mzdy za október 2022 použijeme rovnaký postup, ako pri spracovaní mzdy za september 2022. V októbrovej mzdě totiž zamestnancovi poskytujeme príspevok na december 2022, ale krátime o neprítomnosti za mesiac október 2022, na ktorý je poskytnutý FP na stravu ešte vo výške 2,64 eura.

2/ Čo v prípade, ak by zamestnávateľ zvýšil finančný príspevok na stravu od 1. novembra 2022 a už by sme mali spracované mzdy za september 2022?

A/ Bez úpravy výplat za september 2022

V prípade, ak už máme spracovanú mzdu za september 2022 a zamestnancovi sme v nej poskytli finančný príspevok na stravu na november 2022 v pôvodnej výške 2,64 eura, do mzdy za september už nezasahujeme.

Doplatenie finančného príspevku na november 2022 v mzde za október 2022:

Zistíme počet pracovných dní v novembri 2022 a vyčíslime rozdiel medzi novou a pôvodnou výškou finančného príspevku na stravu.

Počet pracovných dní v novembri 2022 = **20 pracovných dní**

Rozdiel nová a pôvodná výška finančného príspevku na stravu = 2,81 eura – 2,64 eura = **0,17 eura**

Rozdiel vo výške 0,17 eura x 20 pracovných dní = **3,40 eura**

Zamestnancovi doplatíme rozdiel za november 2022 v mzde za október splatnej 25. novembra 2022 **ZM_979** vo výške **3,40 eura**.

Poskytnutie finančného príspevku na december 2022 v mzde za október 2022:

Finančný príspevok na stravu na december 2022 vyplatíme rovnakým spôsobom, ako je uvedené v príklade 1, t. j. zadáme novú hodnotu príspevku 2,81 eura do zložky mzdy 979, odpočítať neodprac. dni za mesiac neoznačíme a vysporiadanie neprítomností za mesiac október 2022 realizujeme prostredníctvom zrážky stravné alebo zápornou hodnotou zadanou v ZM 979.

B/ S úpravou výplat za mesiac september 2022

Ďalšou možnosťou je, že vstúpime do vygenerovanej mzdy za september 2022, doplníme ZM_979 s vypočítaným finančným rozdielom medzi pôvodnou a novou minimálnou výškou 0,17 eura (2,81 eura – 2,64 eura) a nárokom 2. nasledujúci mesiac bez označenej voľby odpočítať neodprac. dni za mesiac. Mzdu uložíme. V evidencii **Prevodné príkazy** vygenerujeme prevodný príkaz s označením voľby **Zohľadniť finančné pohyby**. Táto voľba zabezpečí ponechanie pôvodného prevodného príkazu a vygenerovanie nového prevodného príkazu s finančným dorovnaním príspevku na stravovanie vo výške **3,40 eura**.

Tvorba prevodného príkazu

- ☐ Prevodný príkaz banke
- ☒ Zahraničný prevod
- ☒ Úhrada miezd v hotovosti
 - ☒ Zamestnanecké zrážky šekom
 - ☒ Mzdy vyplácané cez pokladnicu
 - ☒ Zálohy vyplácané cez pokladnicu
- ☒ Prevod zo sociálneho fondu
 - ☒ Prevod na účet
 - ☐ Prevod na pokladnicu
- ☒ Poukázanie daňového bonusu
- ☒ Poukázanie zamestnaneckej prémie
- ☒ Poukázanie daňového bonusu na zaplate...
- ☐ Vrátenie preplatku z RZD
- ☐ Vrátenie preplatku preddavkovej dane
- ☐ Vrátenie preplatku zrážkovej dane

Profil generovania

(Všetky prevodné príkazy)

Pridaj Premenuj Vymaž

Obdobie generovania

september 2022

Vystavené 28.10.2022

☒ Zohľadniť finančné pohyby

☐ Spojiť platby na rovn. účty a s rovn. symbolmi

☐ Rozčleniť poisťné

Členenie

☒ za celú firmu bez členenia

☐ s členením na strediská

do štvrtej úrovne

☐ za zvolené stredisko

☐ vrátane podstredísk

Ok Zruš

Prehľad finančného stavu z pohľadu vyplatenia finančného príspevku na stravu vopred zamestnancovi k výplatnému termínu 25. novembra 2022:

Príspevok na 11/2022 vyplatený 25.10.2022 v mzde za 9/2022	52,80 eura (20 pracovných dní x 2,64 eura)
Doplatok príspevku na 11/2022 vyplatený 25.11.2022 v mzde za 10/2022	3,40 eura (20 pracovných dní x 0,17 eura)
Spolu	56,20 eura
Nárok zamestnanca na príspevok na 11/2022 k 25.11.2022	47,77 eura (17 prac. dní x 2,81)



Môže sa zamestnávateľ kedykoľvek počas roka rozhodnúť pre zvýšenie príspevku na stravovanie, či ho môže zvýšiť len keď sa zvýši suma stravného v zmysle vydania nového usmernenia k zvýšeniu súm stravného?

Zamestnávateľ sa môže kedykoľvek počas roka rozhodnúť zvýšiť príspevok na stravovanie. Hodnotu novej výšky príspevku spolu s dátumom od kedy ju zamestnávateľ poskytuje odporúčame upraviť vo vnútornom predpise. Zákonná výška príspevku zamestnávateľa, ktorá je oslobodená od dane a odvodov nesmie presiahnuť maximálnu sumu platnú pre príslušné obdobie. Neobmedzenou výškou následne môže zamestnávateľ prispieť zo sociálneho fondu, ak v ňom má dostatočné prostriedky.

4. 8 Novinky pri zabezpečení stravovania

Zrážka príspevku zamestnávateľa na stravu od 1. 11. 2022



§ 131 ods. 2 písm. j)

Po vykonaní zrážok podľa odseku 1 môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy len j) nevyúčtované preddavky na príspevok zamestnávateľa na stravovanie alebo na účelovo viazaný finančný príspevok na stravovanie (ďalej len „finančný príspevok na stravovanie“).

Keďže je zamestnávateľ povinný príspevok poskytnúť vopred, tak aby si zamestnanec zaň zabezpečil teplé jedlo/obed vznikajú zamestnávateľom v praxi problémy, napr. pri skončení pracovného pomeru, kedy má zamestnanec poskytnutý napr. finančný príspevok na stravovanie preddavkovo vo vyššej sume, ako je jeho nárok ku dňu skončenia pracovného pomeru. Zamestnávateľ doteraz nemal možnosť vykonať zrážku zo mzdy bez súhlasu zamestnanca.

Od **1. novembra 2022** zamestnávateľ môže vykonať **jednostrannú zrážku zo mzdy** aj v prípade nevyúčtovaného preddavku na zabezpečenie stravovania, alebo na poskytnutý finančný príspevok na stravovanie. Zamestnávateľ už na vysporiadanie týchto preddavkov **nepotrebuje súhlas od zamestnanca** v podobe podpísanej dohody o zrážkach zo mzdy medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Poskytovanie stravných lístkov v elektronickej forme



§ 152 ods. 4)

Pri zabezpečovaní stravovania zamestnancov prostredníctvom právnickej osoby alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, sa cenou jedla rozumie hodnota stravovacej poukážky. Hodnota stravovacej poukážky musí predstavovať najmenej 75 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa osobitného predpisu. Zamestnávateľ poskytuje stravovaciu poukážku v elektronickej forme; to neplatí, ak použitie stravovacej poukážky v elektronickej forme zamestnancom počas pracovnej zmeny na pracovisku alebo v jeho blízkosti nie je možné.

Od 1. januára 2023 sa zavedie **povinná elektronická forma stravovacej poukážky**. Výnimkou sú prípady, kedy sa elektronická stravovacia poukážka nebude môcť z objektívnych dôvodov použiť na pracovisku alebo v jeho blízkosti, t. j. stravovacie zariadenie, ale napr. aj obchod, bufet nebude prijímať elektronické stravovacie poukážky. Nie všade bude možné vybudovať sieť a akceptačné miesta na používanie elektronických stravovacích poukážok, napr. malé obce, malé obchody, bufety, a pod..

Produkty a služby

So softvérom od KROSU nič nie je nemožné. Vďaka šikovným funkciám, ktoré urobia mnohé za vás, viac nemusíte sedieť do noci v práci. Oстане vám čas na to dôľ ežité – rodinu, podnikanie i na koníčky.

Ekonomický softvér

alfa+

Jednoduché účtovníctvo

omega

Podvojné účtovníctvo

taxa

Daňové priznania

olymp

Mzdy a personalistika

fakturácia

Faktúry online

sklad

Riadenie skladu online

Stavebný softvér

cenkros4

Oceňovanie a riadenie stavieb

priebeh výstavby

Súpisy prác online

stavebné projekty

Online stavebníctvo

cenníková databáza

Stavebný cenník online

Znalecký softvér

hypo

Ohodnocovanie nehnuteľností

memo

Znalecký denník a vyúčtovanie

Podnikový softvér

onix

Podnikový systém

fushky

Projektová appka

olymp



www.kros.sk/olymp



olympáci rad' me si



www.kros.sk



firma.kros



kros.programy



kros.sk