

Legislatívna TOUR 2020/21

KROS Academy



Legislatívne zmeny v mzdách a ročné zúčtovanie

**Prehľad legislatívnych zmien v mzdovej účtárni
v roku 2021**



Obsah

1	Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky 2021.....	3
1. 1	Minimálna mzda a nový spôsob jej určovania.....	3
1. 2	Sumy minimálnych mzdových nárokov	4
1. 3	Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely	8
1. 4	Povinné príplatky	9
2	Zmeny v zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z.	15
2. 1	Vymeriavací základ a maximálny vymeriavací základ	15
2. 2	Maximálny denný vymeriavací základ pre výpočet náhrady pri PN	18
2. 3	Ďalšie zmeny v zákone o sociálnom poistení	20
3	Zmeny v zákone o zdravotnom poistení č. 580/2004 Z. z.	28
3. 1	Vymeriavacie základy a maximálne vymeriavacie základy	28
3. 2	Povinná elektronická komunikácia pre všetkých zamestnávateľov	29
4	Zmeny v zákone o dani z príjmov č. 595/2003 Z. z.	31
4. 1	Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka a daňový bonus	31
4. 2	Sadzby dane.....	33
4. 3	13. a 14. plat v roku 2021	34
4. 4	Aktualizované daňové tlačivá pre rok 2021	35
4. 5	Ďalšie zmeny v zákone o dani z príjmov	38
5	Podnikateľské kilečko v živote personalistu a mzdára	41
5. 1	Zmeny účinné od 21. júla 2020	41
5. 2	Zmeny účinné od 1. januára 2021	42
6	Ďalšie legislatívne zmeny v roku 2021.....	45
6. 1	Dlhodobá nezamestnanosť v roku 2021.....	45
6. 2	Nový štátny sviatok.....	45
6. 3	Zvýšenie príspevku na starobné dôchodkové sporenie (II. pilier).....	45
6. 4	Krátkodobé a dlhodobé ošetrovné od apríla 2021	46
6. 5	Dávka „tehotenské“ od apríla 2021	49
6. 6	Zmeny v uplatňovaní DB od júla 2021 a následne od januára 2022	50
6. 7	Zmena v oznamovacích povinnostiach voči zdravotnej poisťovni od októbra 2021	51
7	Pripravované zmeny v Zákonníku práce v roku 2021	52

1 Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky 2021

1. 1 Minimálna mzda a nový spôsob jej určovania

Na základe zákonov č. 375/2019 Z. z. a 294/2020 Z. z., ktoré novelizujú zákon o minimálnej mzde, sa pri určení minimálnej mzdy pre rok 2021 prvýkrát použil tzv. automat stanovenia minimálnej mzdy.



§ 7 ods. 2 a 3 zákona o minimálnej mzde

(2) Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov **dohodnú** na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, suma mesačnej minimálnej mzdy je určená ich dohodou. Dohodu o určení sumy mesačnej minimálnej mzdy zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov predložia Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „ministerstvo“) do 31. júla.

(3) Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov **nedohodnú** na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy do 15. júla, prerokuje ju Hospodárska a sociálna rada Slovenskej republiky do 31. augusta. Ak sa zástupcovia zamestnávateľov a zástupcovia zamestnancov na zasadnutí Hospodárskej a sociálnej rady Slovenskej republiky **dohodnú** na určení sumy mesačnej minimálnej mzdy, mesačná minimálna mzda je určená ich dohodou.

Zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov mali v roku 2020 možnosť o výške minimálnej mzdy rokovať. Pokiaľ by sa na jej výške dohodli do 15. júla alebo na rokovaní Hospodárskej a sociálnej rady SR do 31. augusta, minimálna mesačná mzda pre nasledujúci rok by bola určená ich dohodou.



§ 8 zákona o minimálnej mzde

Ak sa nedosiahla dohoda podľa § 7, suma mesačnej minimálnej mzdy na nasledujúci kalendárny rok je **57 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy** zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, na ktorý sa určuje suma mesačnej minimálnej mzdy. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na celé **eurá nahor**.

Keďže medzi zástupcami zamestnávateľov a zamestnancov nedošlo k dohode o výške minimálnej mzdy pre rok 2021, použil sa vzorec daný zákonom. Suma minimálnej mzdy pre rok 2021 je určená ako **57 % priemernej mesačnej nominálnej mzdy zamestnanca v hospodárstve SR spred dvoch rokov**. Hodnota priemernej mesačnej mzdy z roku 2019 bola 1 092 EUR.

Výška **minimálnej mesačnej mzdy** pre rok 2021 je tak stanovená na **623 EUR**.



§ 2 ods. 2 zákona o minimálnej mzde

(2) Suma minimálnej mzdy za každú hodinu odpracovanú zamestnancom predstavuje **1/174 zo sumy mesačnej minimálnej mzdy**. Suma podľa prvej vety sa zaokrúhľuje na **tri desatinné miesta**.

Suma minimálnej hodinovej mzdy pre rok 2021 je určená ako **1/174 zo 623 EUR**, čo predstavuje **3,580 EUR za hodinu**. Hodnota takto určenej minimálnej hodinovej mzdy sa zaokrúhľuje na **tri desatinné miesta**.

1. 2 Sumy minimálnych mzdových nárokov

K zmene dochádza aj pri určovaní súm minimálnych mzdových nárokov. Tie stanovujú spodnú hranicu výšky mzdy zamestnanca v závislosti od náročnosti vykonávaných prác. Zákonník práce v § 120 rozoznáva šesť stupňov pracovných miest, pričom pre každý stupeň je určená samostatná minimálna výška mzdy, ktorú musí zamestnávateľ pri odmeňovaní dodržať.

Mesačne odmeňovaní zamestnanci



§ 120 ods. 4 Zákonníka práce

(4) Suma minimálneho mzdového nároku zamestnanca **odmeňovaného mesačnou mzdou** pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok je **súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na príslušný kalendárny rok a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy**.

Minimálny mesačný mzdový nárok pre rok 2021 je určený podľa nasledujúceho vzorca:

$$(\text{mesačná MM 2021} - \text{mesačná MM 2020}) + (\text{mesačná MM 2020} \times \text{koeficient MM})$$

$$(623 \text{ EUR} - 580 \text{ EUR}) + (580 \text{ EUR} \times \text{koeficient minimálnej mzdy})$$

$$43 \text{ EUR} + (580 \text{ EUR} \times \text{koeficient minimálnej mzdy})$$



Zamestnanec je zaradený **do 2. stupňa náročnosti práce**. Ako vypočítame minimálny mesačný mzdový nárok zamestnanca pre rok 2021?

Minimálny mesačný mzdový nárok pre rok 2021 vypočítame:

$$43 \text{ EUR} + (580 \text{ EUR} \times \text{koeficient minimálnej mzdy}) = 43 \text{ EUR} + (580 \text{ EUR} \times 1,2) = 43 \text{ EUR} + 696 \text{ EUR} = \mathbf{739,00 \text{ EUR}}$$

Stupeň náročnosti pracovného miesta	Koeficient minimálnej mzdy	Mesačný minimálny mzdový nárok rok 2020	Mesačný minimálny mzdový nárok rok 2021
1	1	580,00	623,00
2	1,2	696,00	739,00
3	1,4	812,00	855,00
4	1,6	928,00	971,00
5	1,8	1044,00	1087,00
6	2	1160,00	1203,00

Od roku 2021 je rast minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou naviazaný na medziročnú zmenu mesačnej minimálnej mzdy. **Suma minimálnej mzdy v roku 2021** oproti roku 2020 **stúpila o 43 EUR** (623 EUR – 580 EUR).

Hodnota minimálneho mzdového nároku zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou pre každý stupeň náročnosti pracovného miesta stúpla v roku 2021 oproti roku 2020 presne o 43 EUR.

Ak mesačne odmeňovaný zamestnanec neodpracuje v mesiaci určený týždenný pracovný čas alebo má dohodnutý kratší týždenný pracovný čas, suma minimálneho mzdového nároku sa zníži v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času. Znížená suma minimálneho mesačného mzdového nároku podľa § 120 ods. 6 Zákonníka práce sa zaokrúhli na **najbližších desať eurocentov**.



Zamestnanec pracuje v jednozmennej prevádzke, pričom pracuje na kratší pracovný čas **3 hodiny denne, 3 dni v týždni**. Zaradený je do **2. stupňa náročnosti práce**. Aký je minimálny mzdový nárok tohto zamestnanca pre rok 2021, ak je odmeňovaný mesačnou mzdou?

Minimálny mesačný mzdový nárok pre tohto zamestnanca vypočítame, keď minimálny mesačný mzdový nárok určený pre 2. stupeň náročnosti práce vynásobíme koeficientom skráteného úväzku.

$$\begin{aligned} \text{koeficient skráteného úväzku} &= \\ \text{skrátený úväzok : ustanovený TPČ pre jednozmennú prevádzku} &= \\ 9 : 40 &= 0,225 \end{aligned}$$

$$739 \text{ EUR} \times 0,225 = \mathbf{166,30 \text{ EUR}}$$

Hodinovo odmeňovaní zamestnanci



§ 120 ods. 4 Zákonníka práce

(4) ... Suma minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň na príslušný kalendárny rok za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín je **1/174 zo sumy minimálneho mzdového nároku ...**

Hodinové sumy minimálnych mzdových nárokov pre príslušný stupeň a 40 hodinový pracovný čas sú pre rok 2021 určené ako **1/174 zo sumy minimálneho mesačného mzdového nároku pre príslušný stupeň**. Od roku 2021 sa ich hodnoty zaokrúhľujú, vďaka zmene v § 120 ods. 7 Zákonníka práce, na **3 desatinné miesta matematicky**. Tým sa zjednotil spôsob zaokrúhľovania medzi Zákonníkom práce a zákonom o minimálnej mzde.

Minimálny hodinový mzdový nárok v roku 2021 pre 40 hodinový pracovný čas a príslušný stupeň náročnosti je určený podľa nasledujúceho vzorca:

$$[43 \text{ EUR} + (580 \text{ EUR} \times \text{koeficient minimálnej mzdy})] / 174$$



Zamestnanec pracuje na hlavný pracovný pomer v jednozmennej prevádzke, pričom je zaradený do **3. stupňa náročnosti práce**. U zamestnávateľa je ustanovený týždenný pracovný čas **40 hod/týždeň**. Aký je minimálny mzdový nárok tohto zamestnanca pre rok 2021, ak je odmeňovaný **hodinovou mzdou**?

Minimálny hodinový mzdový nárok vypočítame ako 1/174 z minimálneho mesačného mzdového nároku určeného pre 3. stupeň náročnosti práce.

$$855 \text{ EUR} / 174 = \mathbf{4,914 \text{ EUR za hodinu}}$$



Ak by mal zamestnanec podľa § 85 Zákonníka práce ustanovený týždenný pracovný čas na menej ako 40 hodín, suma minimálneho hodinového mzdového nároku sa úmerne zvýši.

Napríklad pre **3. stupeň** náročnosti práce by bol minimálny hodinový mzdový nárok 2021:

- pre **37,5 hod.** týž. pracovný čas: $4,914 \text{ EUR} \times 40/37,5 = 5,2416 = \mathbf{5,242 \text{ EUR za hodinu}}$
- pre **38,75 hod.** týž. pracovný čas: $4,914 \text{ EUR} \times 40/38,75 = 5,0725 = \mathbf{5,073 \text{ EUR za hodinu}}$

Rok 2021					
Stupeň náročnosti pracovného miesta	Koefficient minimálnej mzdy	Hodinové sadzby v € pre ustanovený týždenný pracovný čas			Mesačné sadzby v €
		40 hodín	38,75 hodín	37,5 hodín	
1	1	3,580	3,695	3,819	623,00
2	1,2	4,247	4,384	4,530	739,00
3	1,4	4,914	5,073	5,242	855,00
4	1,6	5,580	5,760	5,952	971,00
5	1,8	6,247	6,449	6,663	1087,00
6	2	6,914	7,137	7,375	1203,00

Doplatok do minimálneho mzdového nároku

Ak mzda zamestnanca v kalendárnom mesiaci nedosiahne sumu minimálneho mzdového nároku, zamestnávateľ doplatí zamestnancovi **doplatok** v sume rozdielu medzi dosiahnutou mzdou a sumou minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre príslušný stupeň náročnosti práce.



Zamestnanec pracuje na hlavný pracovný pomer, pričom je zaradený do **1. stupňa náročnosti práce**. Odmeňovaný je mesačnou vo výške **623 EUR**. Jeho dohodnutý týždenný pracovný čas je 8 hodín denne, 5 dní v týždni. V januári 2021 čerpal **2 dni dovolenku** (4. januára a 5. januára), za ktorú dostal náhradu mzdy vo výške 57,28 EUR. Je potrebné zamestnancovi poskytnúť doplatok do minimálneho mzdového nároku v januári 2021?

Mesačná mzda zamestnanca za odprac. dni:

$623 \text{ EUR} / 21 \text{ dní} \times 19 \text{ dní} = 563,6666667 = 563,67 \text{ EUR}$ (zaokr. na 2 des. miesta nahor)

Minimálny mzdový nárok za odprac. dni:

$623 \text{ EUR} / 21 \text{ dní} \times 19 \text{ dní} = 563,6666667 = 563,70 \text{ EUR}$ (zaokr. na najbližších 10 eurocentov)

Doplatok do minimálneho mzdového nároku v januári 2021:

$563,70 \text{ EUR} - 563,67 \text{ EUR} = \mathbf{0,03 \text{ EUR}}$

Zložky mzdy		Zrážky	Ostatné							
Kód	Δ	Zložka mzdy	Tarifa	Typ tarify	Dátum od	Dátum do	Dni	Hodiny	Výkon	Čiastka
10		mesačná mzda	623	EUR/mes.	01.01...	29.01...	19	152		563,67
310		náhrada mzdy za dovolenku			04.01...	05.01...	2	16		57,28
951		doplatok do min. mzdového nároku		(častka)						0,03

Keďže v zmysle § 118 ods. 2 Zákonníka práce sa za mzdu **nepovažuje** náhrada mzdy, náhrada mzdy za dovolenku vo výške 57,28 EUR nevstupuje do výpočtu pre sledovanie dodržania minimálneho mzdového nároku.

Vzhľadom na to, že poskytnutá mzda za vykonanú prácu je vo výške 563,67 EUR a v zmysle § 120 ods. 6 a 7 má byť poskytnutá minimálne vo výške 563,70 EUR, zamestnancovi je potrebné doplatiť **0,03 EUR**.



OLYMP dodržiavanie minimálneho mzdového nároku sleduje. V prípade, že by zamestnancovi vyšla nižšia mzda, dopočíta doplatok do minimálneho mzdového nároku prostredníctvom zložky mzdy **951– doplatok do min. mzdového nároku**.

Doplatok do minimálnej mzdy

Minimálnu mzdu je potrebné dodržiavať aj pri zamestnancoch pracujúcich **na dohodu**. Pri dohodároch sa sleduje **minimálna mesačná mzda** vo výške **623 EUR** (prepočítaná podľa úväzku) a **minimálna hodinová mzda 3,580 EUR za hodinu**.



Dohoda o vykonaní práce trvá od **1. januára 2021** do **15. januára 2021**. V mesiaci január 2021 dohodár **odpracuje 35 hodín** a za vykonanú prácu dostane vyplatenú **odmenu 100 EUR**. Je dodržaná minimálna mzda u dohodára v januári 2021? Ak nie, v akej výške je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi doplatok do minimálnej mzdy?

Dohodár v mesiaci **január 2021** dostal za **35 odpracovaných hodín** odmenu vo výške **100 EUR**.

U zamestnanca pracujúceho na dohodu o vykonaní práce sa sleduje **minimálna hodinová mzda 3,580 EUR za hodinu**.

Minimálna mzda za 35 odpracovaných hodín = 3,580 EUR za hodinu x 35 hod. = **125,30 EUR**

Keďže dosiahnutá mzda 100 EUR je nižšia ako minimálna mzda 125,30 EUR, zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi **doplatok do minimálnej mzdy 25,30 EUR** (125,30 EUR - 100 EUR).

Zložky mzdy		Zrážky	Ostatné							
Kód	△	Zložka mzdy	Tarifa	Typ tarify	Dátum od	Dátum do	Dni	Hodiny	Výkon	Čiastka
60		dohoda o vykonaní práce	100	EUR				35		100,00
950		doplatok do minimálnej mzdy		(časťka)						25,30



Aj u dohodárov program OLYMP sleduje dodržiavanie minimálnej mzdy. V prípade, že by zamestnancovi pracujúcemu na dohodu vyšla nižšia mzda, dopočíta doplatok do minimálnej mzdy, prostredníctvom zložky mzdy **950 – doplatok do minimálnej mzdy**.

1. 3 Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely



§ 134 ods. 5 Zákonníka práce

(5) Ak je priemerný zárobok zamestnanca nižší ako minimálna mzda, na ktorú by zamestnancovi vznikol nárok v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla potreba priemerný zárobok použiť, zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tejto minimálnej mzde. Ak u zamestnávateľa nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve a priemerný zárobok zamestnanca je nižší ako príslušný minimálny mzdový nárok (§ 120 ods. 4), **zvýši sa priemerný zárobok na sumu zodpovedajúcu tomuto minimálnemu mzdovému nároku.**

Priemerný zárobok nesmie klesnúť pod minimálny mzdový hodinový nárok, ktorý je platný v mesiaci, za ktorý sa mzda vypočítava.



V OLYMPE sa priemerný zárobok uvádza vo výplate na karte **Ostatné** ako **Priemer na dovolenku a iné náhrady**.



Zamestnanec je zaradený **do 1. stupňa náročnosti práce**. Má dohodnutú mzdu vo výške minimálnej mzdy **623 EUR**. V januári 2021 si chce čerpať dovolenku. V IV. štvrťroku 2020 (október až december 2020) dosiahol nasledovné údaje pre výpočet priemeru na dovolenku pre I. štvrťrok 2021.

Úhrn vyplatených miezd bez náhrad (EUR)					Odpracované dni				Odpracované hodiny			
Pred. obd.	Okt.	Nov.	Dec.	Spolu	Okt.	Nov.	Dec.	Spolu	Okt.	Nov.	Dec.	Spolu
	580,00	580,00	580,00	1 740,00	22,00	21,00	23,00	66,00	176,00	168,00	184,00	528,00

Z akého priemerného zárobku bude vypočítaná náhrada mzdy za dovolenku v januári 2021?

priemerný zárobok = hrubá mzda bez náhrad / počet odpracovaných hodín

$$1\,740,00 \text{ EUR} / 528 \text{ hod.} = 3,2954 \text{ EUR} < 3,580 \text{ EUR}$$

Zamestnancovi bude vypočítaná náhrada mzdy na dovolenku z priemerného hodinového zárobku vo výške **3,5800 EUR**, t. j. zvýšeného na sumu minimálnej hodinovej mzdy.

Výpočet priemeru dovolenky

Osobné číslo **001** Dát. narodenia **2.5.1977**
Pracovník **Anna Kastová**

Typ priemeru ☒ skutočný ☐ pravdepodobný ☐ denný ☒ hodinový

Úhrn vyplatených miezd bez náhrad EUR

Odpracované dni v RO #

Odpracované hodiny v RO #

Dĺžka pracovného dňa v RO #

Prepočítaný plný týždenný úväzok v RO #

Výsledný priemer na dovolenku EUR

Ok Zruš

1. 4 Povinné príplatky

Minimálna výška niektorých povinných mzdových zvýhodnení a kompenzácií (ďalej príplatkov) sa do roku 2020 odvíjala od hodnoty minimálnej hodinovej mzdy. Od roku 2021 ich výška už nie je naviazaná na minimálnu mzdu, ale je vyčíslená priamo v Zákonníku práce **pevnou sumou**. Výška príplatkov pre rok 2021 je nasledovná.

Príplatok za prácu nadčas



§ 121 ods. 1 Zákonníka práce

(1) Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **25 % jeho priemerného zárobku**. Zamestnancovi, ktorý vykonáva **rizikové práce**, patrí za prácu nadčas dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **35 % jeho priemerného zárobku**.

Za prácu nadčas patrí zamestnancovi okrem dosiahnutej mzdy aj nadčasový príplatok vo výške **najmenej 25 % jeho priemerného zárobku**, zamestnancovi vykonávajúcemu rizikové práce najmenej **35 % jeho priemerného zárobku**.



V OLYMPE zadáme tieto hodiny zložkou mzdy **140 mzda za prácu nadčas** a zložkou mzdy **145 nadčasový príplatok**.



Zložku mzdy **145 nadčasový príplatok** zadáte len v prípade, ak sa zamestnávateľ so zamestnancom **nedohodnú na čerpaní náhradného voľna** (zložka mzdy **A10**).

Príplatok za prácu vo sviatok



§ 122 ods. 1 Zákonníka práce

(1) Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie **najmenej 100 % jeho priemerného zárobku**. Mzdové zvýhodnenie patrí aj za prácu vykonávanú vo sviatok, ktorý pripadne na deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni.

Ak zamestnanec odpracuje vo sviatok, dostane mzdu za odpracovaný deň a plus príplatok za prácu vo sviatok najmenej vo výške **100% jeho priemerného zárobku**.



§ 223 ods. 2 Zákonníka práce

(2) Zamestnancom, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, patrí za každú hodinu práce vo sviatok dohodnutá odmena zvýšená najmenej o **3,58 eura**.

Príplatok za prácu vo sviatok patrí aj **dohodárovi**. Keďže u dohodárov sa nezisťuje priemerný hodinový zárobok, za hodinu práce vo sviatok im patrí od 1. januára 2021 príplatok najmenej v sume **3,58 EUR**.

Pre zamestnancov vo **verejnej správe** naďalej platí, že za hodinu práce vo sviatok im patrí príplatok **vo výške 100 % hodinovej sadzby funkčného platu** podľa § 18 zákona č. 553/2003 o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme (ďalej ZVZ).



V OLYMPE používame zložku mzdy **160 – príplatok za prácu vo sviatok**.

Príplatok za prácu v sobotu



§ 122a ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce

(1) Zamestnancovi patrí **za prácu v sobotu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v sobotu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **1,79 eura**.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **práca pravidelne vykonávala v sobotu**, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však **1,61 eura**, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

Ak príde zamestnanec v sobotu do práce, má nárok na príplatok za prácu v sobotu v sume **1,79 EUR za hodinu**. U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa práca **pravidelne vykonávala v sobotu**, možno **v kolektívnej zmluve** dohodnúť **nižšiu sumu** mzdového zvýhodnenia, najmenej vo výške **1,61 EUR za hodinu**. Ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. 12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov, možno nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia dohodnúť len **v pracovných zmluvách**.

Dohodári majú v zmysle § 223 ods. 2 Zákonníka práce rovnako ako zamestnanci na hlavný pracovný pomer nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu.

Pre zamestnancov **vo verejnej správe** (podľa § 17 ZVZ) je príplatok za prácu v sobotu **30 % hodinovej sadzby funkčného platu**. Nesmie však klesnúť pod minimálnu hranicu, ktorú garantuje Zákonník práce (tzv. min. **1,79 EUR**).



V OLYMPE používame **zložku mzdy 166 – príplatok za prácu v sobotu**.

Príplatok za prácu v nedeľu



§ 122b ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce

(1) Zamestnancovi patrí **za prácu v nedeľu** popri dosiahnutej mzde za každú hodinu práce v nedeľu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **3,58 eura**.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **práca pravidelne vykonávala v nedeľu**, možno dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však **3,22 eura**, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov.

Ak príde zamestnanec v nedeľu do práce, má nárok okrem svojej mzdy na príplatok v sume **3,58 EUR za hodinu**.

Aj tu platí, že pokiaľ ide o zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **práca pravidelne vykonávala v nedeľu**, možno v **kolektívnej zmluve** dohodnúť **nižšiu sumu** mzdového zvýhodnenia, najmenej ale **3,22 EUR za hodinu**. Ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. 12. predch. roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov, možno nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia dohodnúť len **v pracovných zmluvách**.

Dohodári majú v zmysle § 223 ods. 2 Zákonníka práce rovnako ako zamestnanci na hlavný pracovný pomer nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu.

Pre zamestnancov **vo verejnej správe** (odmeňovaných podľa § 17 ZVZ) je príplatok za prácu v nedeľu **30 % hodinovej sadzby funkčného platu**. Nesmie však klesnúť pod minimálnu hranicu, ktorú garantuje Zákonník práce (tzv. min. **3,58 EUR za hodinu**).



V OLYMPE používame zložku mzdy **168 – príplatok za prácu v nedeľu**.

Príplatok za nočnú prácu



§ 123 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce

(1) Zamestnancovi patrí za nočnú prácu popri dosiahnutej mzde za každú **hodinu nočnej práce** mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **1,43 eura**, a ak ide o zamestnanca vykonávajúceho **rizikový prácu**, patrí mu mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **1,79 eura**.

(2) U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa prevažná časť **práce vykonávala ako nočná práca**, možno dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho **rizikový prácu**, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia ako podľa odseku 1, najmenej však v sume **1,25 eura**, v

a) kolektívnej zmluve,

b) pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. decembru predchádzajúceho kalendárneho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov

Ak zamestnanec vykonáva prácu v noci (v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou) má nárok na príplatok za prácu v noci v sume **1,43 EUR za hodinu**. Ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva **rizikový prácu**, takémuto patrí príplatok za prácu v noci v sume **1,79 EUR**.

U zamestnávateľa, u ktorého sa vzhľadom na povahu práce alebo podmienky prevádzky vyžaduje, aby sa **prevažná časť práce** vykonávala ako **nočná práca**, možno v kolektívnej zmluve dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikový prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však **vo výške 1,25 EUR za hodinu**. Ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31. 12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov, možno nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia dohodnúť len v pracovných zmluvách.

Dohodári majú v zmysle § 223 ods. 2 Zákonníka práce rovnako ako zamestnanci na hlavný pracovný pomer nárok na príplatok za každú hodinu práce v noci.

Pre zamestnancov **vo verejnej správe** (podľa § 16 ZVZ) je príplatok za nočnú prácu **25 % hodinovej sadzby funkčného platu**. Nesmie však klesnúť pod minimálnu hranicu, ktorú garantuje Zákonník práce (tzn. min. 1,79 EUR pre rizikové práce a 1,43 EUR pre nerizikové práce).



V OLYMPE používame zložku mzdy **180 – príplatok za prácu v noci**.

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti mimo pracoviska



§ 96 ods. 5 Zákonníka práce

(5) Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej v sume **0,72 eura**.

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti **mimo pracoviska** je čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na dohodnutom mieste mimo pracoviska a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva. Za tento čas patrí zamestnancovi náhrada najmenej v sume **0,72 EUR za hodinu**.



V OLYMPE používame zložku mzdy **392 – prac. pohotovosť mimo pracoviska – neaktívna**.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce



§ 124 ods. 3 Zákonníka práce

(3) Za každú hodinu práce podľa odseku 1 patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej v sume **0,72 eura**.

Za každú odpracovanú hodinu počas sťaženého výkonu práce patrí zamestnancovi (aj dohodárovi) popri dosiahnutej mzde aj mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce najmenej v sume **0,72 EUR**.



V OLYMPE používame zložku mzdy **190 - Príplatok za sťažený výkon práce**.

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti na pracovisku



§ 96 ods. 3 Zákonníka práce

(2) Za každú hodinu **neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku** podľa odseku 2 patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške **minimálnej mzdy v eurách za hodinu** podľa osobitného predpisu.

Neaktívna časť pracovnej pohotovosti **na pracovisku** je čas, počas ktorého sa zamestnanec zdržiava na pracovisku a je pripravený na výkon práce, ale prácu nevykonáva.

Za tento čas patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, **najmenej vo výške minimálnej hodinovej mzdy 3,58 EUR za hodinu**.



V OLYMPE používame zložku mzdy **45 – pracovná pohotovosť na pracovisku - neaktívna**.



Zamestnanec pracuje **40 hodín týždenne 5 dní v týždni** (pondelok až piatok). Jeho priemerný zárobok je 4,5455 EUR za hodinu. V januári 2021 dosiahol mesačnú mzdu vo výške **800 EUR za 168 odpracovaných hodín**. Okrem toho prišiel do práce v **nedel'u** 3. januára 2021 na **2 hodiny** a v **sobotu** 9. januára 2021 na **5 hodín**. Na aké príplatky a v akej výške má nárok?

Mesačná mzda:	800 EUR / 21 dní x 21 dní = 800 EUR
Mzda za prácu nadčas :	33,34 EUR (800 EUR / 168 hod. x 7 hod.)
Nadčasový príplatok :	7,96 EUR (25% x 4,5455 EUR x 7 hod.)
Príplatok za prácu v sobotu:	8,95 EUR (1,79 EUR x 5 hod.)
Príplatok za prácu v nedeľu:	7,16 EUR (3,58 EUR x 2 hod.)

Zložky mzdy		Zrážky	Ostatné							
Kód	Δ	Zložka mzdy	Tarifa	Typ tarify	Dátum od	Dátum do	Dni	Hodiny	Výkon	Čiastka
10		mesačná mzda	800	EUR/mes.	01.01...	29.01...	21,000	168		800,00
140		mzda za nadčas		(mes.)			0,875	7		33,34
145		nadčasový príplatok		(%)			0,875	7		7,96
166		príplatok za prácu v sobotu		(hod.)			0,625	5		8,95
168		príplatok za prácu v nedeľu		(hod.)			0,250	2		7,16

Keďže zamestnanec odpracoval v januári 2021 o 7 hodín viac (5 hod. v sobotu + 2 hod. v nedeľu), patrí mu za tieto hodiny **mzda za prácu nadčas** vo výške **33,34 EUR**. Keďže si za prácu nadčas nebude čerpať náhradné voľno, patrí mu okrem dosiahnutej mzdy aj **nadčasový príplatok** vo výške **7,96 EUR**.



Ak ponecháte pri zadávaní zložky mzdy **145_nadčasový príplatok** pole **Tarifa** prázdne (pri percentuálnej sadzbe), program automaticky vypočíta čiastku **25% priemerného zárobku** zamestnanca.

U zamestnancov, ktorí vykonávajú **rizikové práce** (t. j. v Personalistike na karte **Mzdové údaje** majú zvolenú rizikovú kategóriu 3. alebo 4.), program automaticky vypočíta príplatok ako **35% priemerného zárobku** zamestnanca.

Okrem mzdy za nadčas a nadčasového príplatku má zamestnanec nárok aj na **príplatok za prácu v sobotu** vo výške **8,95 EUR** a **príplatok za prácu v nedeľu** vo výške **7,16 EUR**.

Minimálna výška povinných príplatkov v € za hodinu			
		2020	2021
Minimálna hodinová mzda (MHM)		3,333 €	3,580 €
Príplatok za prácu vo sviatok - ZM 160			
Zákonník práce	HPP § 122 ods. 1 ZP	100 % priemerného hodinového zárobku	
	Dohody § 223 ods. 2 ZP	100 % MHM = 3,3330 €	3,58 €
Verejná správa § 18 ZVZ		100 % hodinovej sadzby funkčného platu	
Príplatok za nočnú prácu - ZM 180			
Zákonník práce HPP, dohodár § 123 ZP	Neriziková práca	40 % MHM = 1,3332 €	1,43 €
	Riziková práca	50 % MHM = 1,6665 €	1,79 €
	dohodnutá nižšia sadzba	35 % MHM = 1,16655 €	1,25 €
Verejná správa § 16 ZVZ	Neriziková práca	25 % hodinovej sadzby funkčného platu, minimálne však príplatok rovnajúci sa sume podľa ZP (t. j. 1,79 € riziková práca, 1,43 € neriziková práca)	
	Riziková práca		
Príplatok za prácu v sobotu - ZM 166			
Zákonník práce § 122a ZP	HPP, dohodár	50 % MHM = 1,6665 €	1,79 €
	dohodnutá nižšia sadzba	45 % MHM = 1,49985 €	1,61 €
Verejná správa § 17 ZVZ		30 % hodinovej sadzby funkčného platu, minimálne však príplatok rovnajúci sa sume podľa Zákonníka práce (t. j. min. 1,79 €)	
Príplatok za prácu v nedeľu - ZM 168			
Zákonník práce § 122b ZP	HPP, dohodár	100 % MHM = 3,3330 €	3,58 €
	dohodnutá nižšia sadzba	90 % MHM = 2,9997 €	3,22 €
Verejná správa § 17 ZVZ		30 % hodinovej sadzby funkčného platu minimálne však príplatok rovnajúci sa sume podľa Zákonníka práce (t. j. min. 3,58 €)	
Pracovná pohotovosť na pracovisku – neaktívna – ZM 45			
Zákonník práce § 96 ods. 3 ZP	HPP	mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, min. 100 % MHM = 3,3330 €	mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, min 100 % MHM = 3,58 €
Verejná správa § 19a ZVZ	HPP	za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti 50 %, a ak ide o deň pracovného pokoja 100 % hodinovej sadzby jeho funkčného platu	
Pracovná pohotovosť mimo pracoviska – neaktívna - ZM 392			
Zákonník práce § 96 ods. 5 ZP	HPP	20 % MHM = 0,6666 €	0,72 €
Príplatok za sťažený výkon práce – ZM 190			
Zákonník práce § 124 ods. 3 ZP	HPP, dohodár	20 % MHM = 0,6666 €	0,72 €
Platová kompenzácia za sťažený výkon práce – ZM 191			
Verejná správa § 11 ZVZ		Platová kompenzácia za sťažený výkon práce sa poskytuje v rámci rozpätia v % z platovej tarify. Konkrétnejšie upravuje § 11 ZVZ.	

2 Zmeny v zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z.

2. 1 Vymeriavací základ a maximálny vymeriavací základ



§ 138 ods. 6 písm. a) a b) zákona o sociálnom poistení

(6) Vymeriavací základ v úhrne je mesačne najviac

a) na platenie poistného na nemocenské poistenie **zamestnancom**, povinne nemocensky poistenou samostatne zárobkovo činnou osobou a dobrovoľne nemocensky poistenou osobou v kalendárnom roku **7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu**, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na nemocenské poistenie,

b) na platenie poistného na dôchodkové poistenie **zamestnancom**, povinne dôchodkovo poistenou samostatne zárobkovo činnou osobou a dobrovoľne dôchodkovo poistenou osobou a na platenie poistného na poistenie v nezamestnanosti zamestnancom a dobrovoľne poistenou osobou v nezamestnanosti v kalendárnom roku **7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu**, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti.

Zákon upravuje výšku **maximálneho vymeriavacieho základu zamestnanca** pre nemocenské, starobné, invalidné poistenie a poistenie v nezamestnanosti ako 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu (VVZ), ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý 2 roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné.

VVZ je **12 - násobok priemernej mesačnej mzdy** v hospodárstve Slovenskej republiky. Za rok 2019 bola suma priemernej mesačnej mzdy vo výške 1 092 EUR. **VVZ v roku 2021** je vo výške **13 104 EUR**.

Maximálny vymeriavací základ sa z dôvodu zvyšovania priemernej mesačnej mzdy každoročne zvyšuje. V roku 2021 ho vypočítame ako 7 – násobok priemernej mesačnej mzdy dosiahnutej v roku 2019. **Maximálny vymeriavací základ** na výpočet odvodov na sociálne poistenie **v roku 2021** je vo výške **7 644 EUR** (7 x 1 092 EUR).

Zamestnanec platí zo všetkých pracovných vzťahov poistné na sociálne poistenie **v úhrne** z maximálneho vymeriavacieho základu.



§ 138 ods. 9 zákona o sociálnom poistení

(9) Vymeriavací základ **zamestnávateľ'a** na platenie poistného na nemocenské poistenie, poistného na dôchodkové poistenie, poistného na garančné poistenie, poistného na poistenie v nezamestnanosti a poistného do rezervného fondu solidarity **za každého jeho zamestnanca** je **mesačne najviac v kalendárnom roku 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu**, ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie, poistné na garančné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu solidarity.

Zákon upravuje výšku **maximálneho vymeriavacieho základu zamestnávateľ'a za každého jeho zamestnanca** pre nemocenské, starobné, invalidné poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a odvod do rezervného fondu solidarity ako 7-násobok jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu (VVZ), ktorý platil v kalendárnom roku, ktorý 2 roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné.

Zamestnávateľ platí poistné na sociálne poistenie z maximálneho VZ z každého právneho vzťahu zamestnanca.

V roku **2021** platí **maximálny vymeriavací základ** pre:

nemocenské poistenie

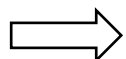
garančné poistenie

starobné poistenie

invalidné poistenie

poistenie v nezamestnanosti

poistenie do rezervného fondu solidarity



$$7 \times (13\,104 : 12) = 7\,644 \text{ EUR}$$

Maximálne VZ na SP za roky 2017 – 2020

2017 – 6 181 EUR

2019 – 6 678 EUR

2018 – 6 384 EUR

2020 – 7 091 EUR



Zamestnanec má u zamestnávateľa dva pracovné vzťahy. Z pracovného pomeru dosiahol príjem **5 000 EUR**. Z dohody o pracovnej činnosti dosiahol príjem **4 000 EUR** za mesiac **január 2021**. Aký bude vymeriavací základ (VZ) za zamestnanca a za zamestnávateľa do Sociálnej poisťovne z HPP a aký z DPČ?

VZ z HPP za **zamestnanca** aj za **zamestnávateľa** je vo výške **5 000 EUR**.

VZ z DPČ za **zamestnanca** je len vo výške **2 644 EUR**.

$7\,644 \text{ EUR} - 5\,000 \text{ EUR} = 2\,644 \text{ EUR}$. Je to rozdiel maximálneho vymeriavacieho základu za zamestnanca 7 644 EUR a vymeriavacieho základu 5000 EUR, ktorý zamestnanec už dosiahol z HPP.

VZ z DPČ za **zamestnávateľa** je vo výške **4 000 EUR**, keďže zamestnávateľ platí poistné z maximálneho vymeriavacieho základu určeného za každý právny vzťah samostatne, nie v úhrne.



§ 138 ods. 10 zákona o sociálnom poistení

(10) Vymeriavací základ zamestnávateľa na platenie poistného na úrazové poistenie nie je obmedzený najvyššou výškou.

Vymeriavací základ na úrazové poistenie ako jediný nemá zákonom stanovenú maximálnu výšku.

VZ pre výpočet úrazového poistenia za zamestnávateľa je celý príjem zamestnanca.



Zamestnanec vo februári odpracoval celý mesiac. Zamestnávateľ mu vyplatil **mesačnú mzdu 1 950 EUR**. Okrem toho mu vyplatil **odmenu** vo výške **6 640 EUR**. Spolu **dosiahol príjem** vo výške **8 590 EUR**, ktorý je predmetom odvodu na SP. Z akého vymeriavacieho základu zaplatí odvody do Sociálnej poisťovne?

Zamestnanec a zamestnávateľ zaplatia **odvody do Sociálnej poisťovne z VZ 7 644 EUR**, okrem **úrazového poistenia**, ktoré zamestnávateľ zaplatí z **VZ 8 590 EUR**, teda z celej výšky dosiahnutého príjmu.

**§ 138 ods. 12 zákona o sociálnom poistení**

(12) Ak nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti trvalo len časť kalendárneho mesiaca alebo v kalendárnom mesiaci sú obdobia podľa § 140, vymeriavací základ uvedený v odsekoch 5 až 7, 9 sa **upraví podľa počtu dní, za ktoré sa platí poistné**. Vymeriavací základ pripadajúci na jeden deň sa zaokrúhľuje na najbližší **eurocent nadol**.

Ak obdobie poistenia trvalo len časť mesiaca, maximálny VZ sa prepočíta alikvotne podľa počtu kalendárnych dní poistenia, za ktoré sa poistné platí. **Maximálny VZ na 1 deň poistenia** určíme tak, že maximálny VZ na SP vydáme počtom kalendárnych dní daného mesiaca.

maximálny VZ na 1 deň poistenia = maximálny VZ na SP : počet kal. dní daného mesiaca

V zmysle zákona platí, že v mesiaci, v ktorom je 31 dní, je výška maximálneho vymeriavacieho základu na jeden deň iná ako v mesiaci, v ktorom je 30 alebo 28 kalendárnych dní.

Maximálny VZ na 1 deň v mesiaci, v ktorom je počet kalendárnych dní:

31 dní = 246,58 EUR/deň

30 dní = 254,80 EUR/deň

28 dní = 273 EUR/deň

Z maximálneho VZ na 1 deň vypočítame **maximálny VZ na počet dní poistenia** tak, že maximálny VZ na 1 deň poistenia **zaokrúhlený na eurocenty nadol** vynásobíme počtom kalendárnych dní poistenia.

maximálny VZ = maximálny VZ na 1 deň poistenia x počet kalendárnych dní poistenia



Zamestnanec **ukončil** pracovný pomer **3. januára 2021**. Pri skončení pracovného pomeru mu zamestnávateľ preplatil nevyčerpanú dovolenku z roku 2020. Dosiahol **hrubú mzdu** vo výške **1 240,75 EUR**. Z akého vymeriavacieho základu budú vypočítané odvody do Sociálnej poisťovne?

Hrubá mzda zamestnanca	= 1 240,75 EUR
Počet kalendárnych dní sociálneho poistenia	= 3 dni
Počet kalendárnych dní v 1/2021	= 31 dni
Maximálny VZ na jeden deň	= 7 644 EUR / 31 dní = 246,58 EUR
VZ na SP	= 246,58 EUR * 3 dni = 739,74 EUR

Zamestnanec aj **zamestnávateľ** budú platiť odvody do Sociálnej poisťovne z vymeriavacieho základu **739,74 EUR**, okrem **úrazového poistenia**, pri ktorom bude VZ celá hrubá mzda zamestnanca **1 240,75 EUR**.



Prepočet VZ na počet kalendárnych dní poistenia môže nastať pri:

- nástupe nového zamestnanca do pracovného pomeru v priebehu mesiaca,
- ukončení pracovného pomeru v priebehu mesiaca,
- PN, OČR zamestnanca počas mesiaca,
- návrate zamestnanca z MD/RD počas mesiaca,
- čerpaní neplateného voľna, absencií

2. 2 Maximálny denný vymeriavací základ pre výpočet náhrady pri PN



§ 8 ods. 7 zákona o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca

(7) **Denný vymeriavací základ** určený podľa odsekov 5 a 6 **nesmie byť vyšší** ako denný vymeriavací základ určený z **2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu** ¹⁶⁾ platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie náhrady príjmu.

Zákon upravuje maximálny denný vymeriavací základ (DVZ), z ktorého sa počíta náhrada príjmu pri PN, ktorú vypláca zamestnávateľ zamestnancovi.

Maximálny DVZ pre výpočet náhrady príjmu pri PN, sa počíta ako dvojnásobok všeobecného vymeriavacieho základu (VVZ) spred 2 rokov deleno počet kalendárnych dní v roku. Zaokrúhľuje sa na **4 desatinné miesta nadol**.

$$\text{Max DVZ pre rok 2021} = (2 \times \text{VVZ}) : \text{počet kal. dní v roku} \\ [2 \times (1\,092 \text{ EUR} \times 12)] : 365 = 71,802739726027 = \mathbf{71,8027 \text{ EUR}}$$

V roku **2021** je **maximálny DVZ**, z ktorého zamestnávateľ vypočíta náhradu príjmu pri PN **71,8027 EUR**.

Náhrada príjmu pri PN

Náhradu príjmu pri PN vypláca zamestnávateľ počas prvých 10-tich dní trvania PN. Výnimkou je karanténna PN, ktorú vypláca od 1. dňa Sociálna poisťovňa.

1. až 3. deň PN je to **25 % z DVZ zamestnanca**
4. až 10. deň PN je to **55 % z DVZ zamestnanca**

DVZ = úhrn VZ za zamestnanca na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období : počet dní nemocenského poistenia v rozhodujúcom období.



Zamestnanec nastúpil do pracovného pomeru **18. mája 2018**. Od **4. januára 2021** je **PN**. Ku dňu vzniku PN nemal žiadnu neprítomnosť v práci (PN, OČR, obdobie prerušenia, atď.). **Rozhodujúce obdobie** pre výpočet náhrady príjmu je **celý rok 2020**. Za toto obdobie dosiahol **vymeriavací základ** na nemocenské poistenie **34 764 EUR**. Aký bude denný vymeriavací základ na výpočet náhrady príjmu?

Priemer na nemoc (DVZ) = vymeriavací základ / počet dní
Priemer na nemoc = 34 764 EUR / 366 dní = 94,9836 EUR

$$\mathbf{94,9836 \text{ EUR} > 71,8027 \text{ EUR}}$$

Toto číslo je väčšie ako je maximálny DVZ, preto má zamestnanec vypočítanú náhradu príjmu pri PN z **maximálneho DVZ** vo výške **71,8027 EUR**.

Oprava zložky mzdy

Výpočet čiastky
Rozúčtovanie
Zdaňovanie

Zložka mzdy: V01 - náhrada príjmu počas PN 25%

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

Označ
pracovné
dni

Dátum: 4.1.2021 - 6.1.2021

☐ z min. mesiaca
☒ neukončené
☐ PN podľa § 144a ods. 3 písm. a)

Výpočet

Tarifa: %
Dni: 3
Hodiny: 24
Čiastka: 53,86 EUR

Začiatok RO: 1.1.2020
Počet dní: 366 #
Vymeriavací základ: 34764 EUR
Priemer na nemoc: 71,8027 EUR

Ok
Zruš

Nemocenské dávky

Nemocenské dávky vypláca výlučne **Sociálna poisťovňa**. Ide o PN od 11. dňa, karanténnu PN od 1. dňa (55 % z denného vymeriavacieho základu), materské (75 % z denného vymeriavacieho základu), ošetrovné (55 % z denného vymeriavacieho základu). Aj tu zákon definuje **maximálnu výšku denného vymeriavacieho základu**, z ktorej bude Sociálna poisťovňa počítať nemocenskú dávku.

Maximálny denný vymeriavací základ sa počíta ako dvojnásobok všeobecného vymeriavacieho základu spred 2 rokov : počet kalendárnych dní v roku a zaokrúhľuje sa na **4 desatinné miesta nahor**.

$$\text{Max DVZ pre rok 2021} = (2 \times \text{VVZ}) : \text{počet kal. dní v roku} = \\ [2 \times (1\,092 \times 12)] : 365 = 71,802739726027 \text{ EUR} = \mathbf{71,8028 \text{ EUR}}$$

Pre rok 2021 je **maximálny denný vymeriavací základ**, z ktorého Sociálna poisťovňa vypočíta nemocenskú dávku **71,8028 EUR**.

2. 3 Ďalšie zmeny v zákone o sociálnom poistení

Okrem každoročných zmien mzdových veličín boli v zákone o sociálnom poistení č. 461/2003 Z. z. schválené aj ďalšie novinky.

Identifikačné číslo právneho vzťahu pre SP



§ 226 ods. 1 písm. n) zákona o sociálnom poistení

(1) Sociálna poisťovňa je povinná

n) prideliť identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca a sprístupniť ho zamestnávateľovi bezodkladne po doručení prihlášky do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia

Od 1. januára 2021 je Sociálna poisťovňa povinná prideliť zamestnávateľovi **identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca (IČPV)** a sprístupniť ho zamestnávateľovi bezodkladne **po odoslaní RLFO - prihlášky**.

IČPV je jedinečné **12 miestne číslo** pridelené SP pri prihlásení zamestnanca na konkrétny poistný vzťah. Zavádza sa z dôvodu vykonateľnosti ročného zúčtovania sociálneho poistenia, ktoré sa plánuje zaviesť od roku 2024 (prvýkrát sa vykoná za rok 2023).

Už raz pridelené **IČPV nie je možné prideliť inému právnomu vzťahu** (nie je možné ho prenášať). SP pridelí jedinečné IČPV každému jednému právnomu vzťahu.

K zmene IČPV nedôjde ani pri delimitácii. Ak by išlo o presun zamestnanca, kedy sa ukončuje pôvodný právny vzťah a vzniká nový (tzn. zasielala by sa RLFO odhláška a prihláška), bude novému právnomu vzťahu pridelené nové IČPV.



§ 226 ods. 5 zákona o sociálnom poistení

(5) Spôsob sprístupnenia informácie o zmenách stavu individuálneho účtu a identifikačného čísla právneho vzťahu zamestnanca určí Sociálna poisťovňa.

Prístup k **IČPV** zamestnávateľa **získajú po prihlásení sa do e-Služieb** Sociálnej poisťovne. Po pridelení sa IČPV zobrazí v prehľade menu Registračný list fyzickej osoby a Register.

IČPV je zamestnávateľ povinný uvádzať a používať od jeho zverejnenia (momentu, kedy sa IČPV zobrazí) v e-Službách Sociálnej poisťovne. Keďže v januári 2021 prebiehalo pridelovanie IČPV postupne, **Sociálna poisťovňa určila** a zamestnávateľom oznámila **presný dátum**, odkedy majú IČPV začať používať. Je ním **14. január 2021**. Je to z dôvodu, aby IČPV začali používať všetci zamestnávateľa od rovnakého dátumu. Pred týmto dátumom sa IČPV na RLFO neuvádza.



§ 232 ods. 1 a ods. 2 písm. c) zákona o sociálnom poistení

(1) Zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu zamestnanca na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia v rozsahu upravenom týmto zákonom; táto evidencia sa vedie od vzniku sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia zamestnanca po celé obdobie, počas ktorého toto poistenie a sporenie trvá.

(2) Evidencia musí obsahovať tieto údaje:

c) identifikačné číslo právneho vzťahu podľa § 226 ods. 1 písm. n),

Zamestnávateľ má povinnosť viesť evidenciu na účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia od vzniku sociálneho poistenia a to po celé obdobie, počas ktorého toto poistenie trvá. Evidencia musí po novom obsahovať aj **identifikačné číslo právneho vzťahu**.



§ 235 ods. 2 zákona o sociálnom poistení

2) Zamestnávateľ je povinný od sprístupnenia identifikačného čísla právneho vzťahu zamestnanca podľa § 226 ods. 1 písm. n) uvádzať toto číslo pri komunikácii so Sociálnou poisťovňou.

Zamestnávateľ je povinný pridelené IČPV uvádzať pri komunikácii so Sociálnou poisťovňou **od 14. januára 2021** pri:

- RLFO – zmena, prerušenie, odhláška, zrušenie prihlásenia,
- RLFO prihláška len typ zamestnanca 11, 12, 15, 16, 19, 20, 21 a 22 ¹,
- Mesačný výkaz poistného a príspevkov ²,
- Výkaz poistného a príspevkov ³,
- ELDP

¹ Tieto prihlášky nezakladajú nový právny vzťah, ale hovoria o úkone vzťahujúcom sa k už existujúcemu právnemu vzťahu. Pre ostatné typy zamestnancov sa v **RLFO - prihláška IČPV neuvádza**, keďže bude vygenerované až pri spracovaní RLFO prihláška.

² V Mesačnom výkaze od obdobia 01/2021 a vyššie v každom riadku prílohy.

³ Vo Výkaze poistného a príspevkov od obdobia 01/2021 a vyššie, a to len pre riadky prílohy Výkazu poistného a príspevkov od obdobia 01/2021 a vyššie.

V prípade **novovzniknutého** poistného vzťahu **po 14. januári 2021 – od sprístupnenia IČPV v registri**.



§ 293ef prechodné ustanovenie zákona o sociálnom poistení

Sociálna poisťovňa prideli identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca, ktorý je k 1. januáru 2021 v právnom vzťahu k zamestnávateľovi a zamestnávateľ z tohto dôvodu prihlásil zamestnanca pred 1. januárom 2021 do registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia, a sprístupní ho zamestnávateľovi do 31. januára 2021.

Sociálna poisťovňa sprístupní **najneskôr do 31. januára 2021** pre právne vzťahy, ktoré vznikli pred rokom 2021 a k 1. januáru 2021 naďalej trvajú IČPV zamestnanca prostredníctvom elektronických služieb, ktoré zamestnávatelia využívajú v komunikácii so Sociálnou poisťovňou. Dnes už vieme, že to stihli **k 14. januáru 2021**.



Zamestnanec bol v SP **prihlásený** dňom **15. januára 2021**. Po spracovaní prihlášky mu SP prideli IČPV, ale **do pracovného pomeru nenastúpil**. Došlo k zrušeniu prihlásenia. Na to isté pracovné miesto **nastúpil až 1. februára 2021**, kedy zamestnávateľ poslal do SP novú prihlášku. Môže zamestnávateľ zaevidovať v pracovnom vzťahu s dátumom vzniku 1. februára 2021 IČPV pridelené SP pri zaslaní prihlášky k 15. januáru 2021?

Zamestnávateľovi SP po zaslaní prihlášky s dátumom vzniku právneho vzťahu 1. 2. 2021 **pridelí nové IČPV**. Pôvodne pridelené IČPV k prihláške s dátumom 15. 1. 2021 SP po zaslaní storna prihlášky zruší. **Zamestnávateľ toto číslo použiť nemôže.**

Evidovanie IČPV v OLYMPE

Manuálne zadanie



IČPV evidujeme v **Personalistike** zamestnanca na karte **Pracovné pomery**. Pre účely zadania IČPV slúži políčko **IČPV**, ktoré sa zobrazí po vstupe cez **Oprav** do príslušného právneho vzťahu.

Základné údaje	Ďalšie náležitosti zmluvy	Ukončenie	Dohoda o hmotnej zodpovednosti
Načítaj šablónu ☒ nová zmluva ☐ zmena ☐ dodatok ☐ vyňatie z PP Dátum vzniku 1.2.2021 Hlavný pracovný pomer Firma bola pri podpise zastúpená IČPV 123456789123			

Pri zadaní nového pracovného vzťahu ostane pole IČPV prázdne. Doplníme ho po pridelení a sprístupnení Sociálnou poisťovňou v e-Službách. Ak by sme pri evidovaní IČPV nedodržali **predpísané 12 miestne číslo**, program nás na to upozorní hláškou:

Kontrola zadaných údajov

Pozor: Pole IČPV je zadané nesprávne.

Tip: Zadajte 12 miestne číslo alebo pole nechajte prázdne.

OK

Import IČPV



IČPV môžeme zamestnancom do právnych vzťahov zadaných v Personalistike zamestnancov aj **naimportovať**, a to cez menu **Mzdové funkcie – Import IČPV**.

DOMOV	MZDOVÉ FUNKCIE	FIRMA	ORGANIZÁCIA	TLAČ	EXPORTY	eSLUŽBY	ČÍSELNÍKY	NASTAVENIA	SERVIS	O PROGRAME
Mzdová osnova	Stav výplaty	Prepočet výplat	Prepočet dovolenky	Import stravného	Import odmien	Import RZZP	Mzdová kalkulačka	Dovolenková kalkulačka	Kalkulačka stravných lístkov	Kalkulačka
Výplaty	Prepočty	Import do miezd								Import IČPV

Vyberieme cestu, kde máme súbor vo formáte CSV uložený v počítači.

Import IČPV

C:\Olymp 21.00\Import\exporticpv.csv

Zadajte súbor obsahujúci identifikačné číslo právneho vzťahu, ktoré sa má importovať do personalistiky.

Ok Zruš

Náhľad importného súboru vo formáte CSV

Súbor obsahuje údaje: rodné číslo, typ_roly, dátum_zaciatku, dátum_ukončenia a icpv.

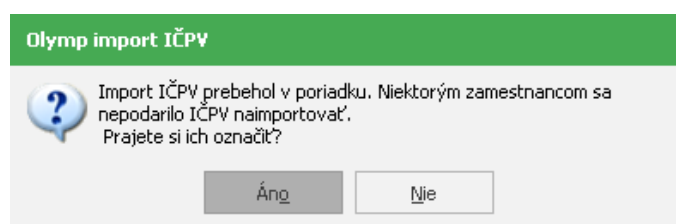
rodne_cislo	typ_roly	datum_zaciatku	datum_ukončenia	icpv
6205121591	ZECD2	1.9.2020		848087301022
6205121591	ZEC	1.1.2015		848087302111
7556208476	ZEC	1.1.2001		848087309222
8353085698	ZEC	1.9.2008		848087603024
8353085698	ZEC	1.9.2008		848087603025



Zadané/naimportované IČPV sa zobrazí okrem pracovného vzťahu zamestnanca aj v hlavnej evidencii **Personalistika** v stĺpci **IČPV**.

Osobné číslo	Priezvisko	Meno	Rodné číslo	Dátum narodenia	Pracovný pomer	Súbeh	IČPV	Typ pracovníka
003	Brezová	Mária	935308/5698	08.03.1993	hlavný prac. pomer		2345678912...	zamestnanec
05	Fiedlo	Jozef	810513/3520	13.05.1981	hlavný prac. pomer		1234567891...	zamestnanec
25	Kubík	Jozef	960202/1478	02.02.1996	brigáda študenta			študent

V prípade, ak program nevie niektorému zo zamestnancov IČPV korektne naimportovať, upozorní na to hláškou s možnosťou **označenia týchto zamestnancov**.



Nové tlačivá a schéma XML pre RLFO a výkazy do SP

Od januára 2021 sa zmenili tlačivá a exportné dávky pre Sociálnu poisťovňu.

Registračný list fyzickej osoby (RLFO)

V tlačivách a v exporte RLFO pridala SP pole IČPV a pole cudzinec. Zmena nastáva pri uvádzaní adresy fyzickej osoby.

V oddieli 1. Identifikácia FO/Kontaktné údaje pribudlo pole **cudzinec bez pobytu v Slovenskej republike**. Ak má fyzická osoba zadané v Personalistike na karte Adresy **Trvalé**, alebo **Prechodné bydlisko** štát **Slovenská republika**, program uvedie v RLFO znak 0, ak nemá uvedie znak 1.

1. Identifikácia FO / Kontaktné údaje (vyplňa sa za poistnú rolu: zamestnanec/SZČO/DPO/FO, za ktorú platí štát)				RČ	
Meno	Priezvisko (posledné)	Dátum narodenia			
Jozef	Kubík	02.02.1996	960202	1478	
cudzinec bez pobytu v Slovenskej republike	0	Telefón	E-mail		
	041/5526393				

Pokiaľ ide o cudzinca, vyplní program aj oddiel 2. **Adresa pobytu a doplňujúce identifikačné údaje cudzinca bez pobytu na území SR....** Tento oddiel sa už **nevyplňa** u osôb s trvalým/prechodným pobytom na území Slovenskej republiky.

2. Adresa pobytu a doplňujúce identifikačné údaje cudzinca bez pobytu na území SR v poisťnej role zamestnanec/SZČO/DPO/FO, za ktorú platí štát			
Ulica	Číslo súpisné	Číslo orientačné	Rodné príslušisko
Jižní		78	
Obec	PSC	Státna príslušnosť	Pohlavie
Boskovice	68001	CZ	1
Stát	Mesto / obec narodenia	Stát narodenia	
CZ	Praha		

V oddieli 4. Doplňujúce údaje sa doplnilo pole **IČPV**. Pri vytváraní prihlášky je toto pole prázdne.

4. Doplňujúce údaje (vyplňa sa za poisťnú rolu: zamestnanec/SZČO/DPO)				
IČO	D/C	IČPV	RČ zamestnávateľa FO	Variabilný symbol
23698562	23698562694			123456789

Mesačný výkaz a Výkaz poisťného a príspevkov

V tlačivách a exporte Mesačného výkazu a Výkazu poisťného a príspevkov pribudlo v prílohe pole **IČPV**.

V **Mesačnom výkaze poisťného a príspevkov - príloha** pribudlo pole **IČPV**.

2. Zoznam zamestnancov, vymeriavacie základy a odvodené poisťné a príspevky									
Por. číslo	Rodné číslo		IČPV	Počet kal. dní	Počet dní štrajku	Počet dní obdobia podľa § 26	Typ zamestnanca		
Vym. základ pre NP-zamestnávateľ	Vym. základ pre SP a SDS-zamestnávateľ	Vym. základ pre IP-zamestnávateľ	Vym. základ pre PVN-zamestnávateľ	Vym. základ pre UP-zamestnávateľ	Vym. základ pre GP-zamestnávateľ	Vym. základ pre RFS-zamestnávateľ			
Vym. základ pre NP-zamestnanec	Vym. základ pre SP-zamestnanec	Vym. základ pre IP-zamestnanec	Vym. základ pre PVN-zamestnanec						
NP - zamestnávateľ	SP a SDS - zamestnávateľ	IP - zamestnávateľ	PVN - zamestnávateľ	UP - zamestnávateľ	GP - zamestnávateľ	RFS - zamestnávateľ			
NP - zamestnanec	SP - zamestnanec	IP - zamestnanec	PVN - zamestnanec						
Vym. základ pre OSP - zamestnanec	OSP - zamestnanec	Kalendárne dni vylúčených dôb:		OD	DO	TRVÁ			

Vo **Výkaze poisťného a príspevkov – príloha** pribudlo pole **IČPV**.

2. Zoznam zamestnancov, vymeriavacie základy a odvodené poisťné a príspevky									
Por. číslo	Obdobie	Rodné číslo	IČPV	Počet kal. dní	Počet dní štrajku	Počet dní obdobia podľa § 26	Typ zamestnanca		
Vym. základ pre NP-zamestnávateľ	Vym. základ pre SP a SDS-zamestnávateľ	Vym. základ pre IP-zamestnávateľ	Vym. základ pre PVN-zamestnávateľ	Vym. základ pre UP-zamestnávateľ	Vym. základ pre GP-zamestnávateľ	Vym. základ pre RFS-zamestnávateľ			
Vym. základ pre NP-zamestnanec	Vym. základ pre SP-zamestnanec	Vym. základ pre IP-zamestnanec	Vym. základ pre PVN-zamestnanec						
NP - zamestnávateľ	SP a SDS - zamestnávateľ	IP - zamestnávateľ	PVN - zamestnávateľ	UP - zamestnávateľ	GP - zamestnávateľ	RFS - zamestnávateľ			
NP - zamestnanec	SP - zamestnanec	IP - zamestnanec	PVN - zamestnanec						
Vym. základ pre OSP - zamestnanec	OSP - zamestnanec	Kalendárne dni vylúčených dôb:		OD	DO	TRVÁ			



V **Mesačnom výkaze** uvádza zamestnávateľ **IČPV** zamestnanca **od obdobia 01/2021** a vyššie v každom riadku prílohy. Vo **Výkaze poisťného a príspevkov od obdobia 01/2021** a vyššie a to **len pre riadky prílohy** Výkazu poisťného s obdobím **od 01/2021** a vyššie.

ELDP

V tlačivách a v exporte **ELDP** by malo pribudnúť tiež pole **IČPV**.

Sprístupnenie informácií zamestnávateľovi zo systému SP



§ 226 ods. 7 zákona o sociálnom poistení

7) Sociálna poisťovňa je povinná v elektronickej podobe sprístupniť zamestnávateľovi informácie o jeho zamestnancovi, ktoré spracúva vo svojom informačnom systéme a sú nevyhnutné na určenie obdobia, počas ktorého zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti z dôvodu, že zamestnanec bol uznaný za dočasne práceneschopného alebo z dôvodu podľa § 140 ods. 1 bez súhlasu dotknutej osoby.

§ 293feb ods. 1 zákona o sociálnom poistení

1) Sociálna poisťovňa je povinná v elektronickej podobe sprístupniť zamestnávateľovi informácie o jeho zamestnancovi, ktoré spracúva vo svojom informačnom systéme a sú nevyhnutné na určenie obdobia, počas ktorého zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti z dôvodu podľa § 293es ods. 1 a § 293fc ods. 1 bez súhlasu dotknutej osoby.

Sociálna poisťovňa **sprístupní informácie** zamestnávateľovi **v elektronickej podobe** o trvaní **dočasnej práceneschopnosti (PN)**, **ošetrovania člena rodiny (OČR)** z dôvodu osobného a celodenného ošetrovania alebo z dôvodu osobnej a celodennej starostlivosti, **pandemickej OČR**, alebo **karanténnej PN**, poberania dávky **materské**. Ide o obdobia, kedy je zamestnanec aj zamestnávateľ vylúčený v zmysle § 140 zákona o sociálnom poistení z platenia odvodov na nemocenské, dôchodkové poistenie a poistenie v nezamestnanosti.

Informácie nájdete v e-Službách Sociálnej poisťovne v časti „Register“ po zvolení konkrétneho obdobia, alebo po zadaní rodného čísla zamestnanca.

Zmena bola prijatá z dôvodu, aby sa predchádzalo nesprávnemu určeniu obdobia počas ktorého nie je zamestnanec a zamestnávateľ povinný platiť poistné, t. j. má vylúčenú povinnosť platiť poistné, keďže v súčasnosti sa zvyšuje počet prípadov, kedy ošetrojúci lekár vystavuje potvrdenie o PN resp. o OČR bez prítomnosti pacienta a zasiela ho len Sociálnej poisťovni. Zamestnávateľ má v týchto prípadoch informáciu o vzniku a ukončení PN, ako aj o trvaní OČR len v sprostredkovanej forme od zamestnanca a ten častokrát zamestnávateľovi oznámi nesprávny dátum.

Zamestnanec na PN a súbeh práce z domu/čerpania dovolenky



§ 293feb ods. 2 zákona o sociálnom poistení

2) Ustanovenie § 140 ods. 2 sa neuplatní vo vzťahu k zamestnancovi, ktorý je v čase krízovej situácie uznaný za dočasne práceneschopného a počas tohto obdobia čerpá dovolenku alebo vykonáva prácu z domácnosti.

K vylúčeniu platenia poistného nedôjde v prípade, ak je zamestnanec **v čase krízovej situácie uznaný za PN** a zároveň počas tohto obdobia **čerpá dovolenku** alebo **vykonáva prácu z domu**. Zamestnanec aj zamestnávateľ sú povinní v tomto čase platiť poistné na sociálne poistenie.



Zamestnanec bol v kontakte s pozitívne testovanou osobou a bola mu nariadená karanténa. Z tohto dôvodu mu lekár vypísal práceneschopnosť. Zamestnanec však **nemal** žiadne **príznaky ochorenia** a dohodol sa so zamestnávateľom, že **bude vykonávať prácu z domu**. Ako zaevidovať práceneschopnosť u zamestnanca?

Keďže zamestnanec bude **v období PN poberať príjem za prácu**, nebude sa na neho vzťahovať vylúčenie z platenia odvodov na SP podľa § 140. Z príjmu počas „home office“ zaplatí odvody na SP. Počet kalendárnych dní vo výkaze do SP nebude ponížený o počet dní PN. Zamestnávateľ **nebude evidovať** takúto karanténnu PN u zamestnanca v **Personalistike** na karte **Evidencia neprítomnosti**.

Úrazový príplatok z dôvodu ochorenia COVID-19



§ 293fea ods. 2 písm. a) a písm. b) zákona o sociálnom poistení

(2) Na účely nároku na úrazový príplatok sa podmienka uznania choroby z povolania považuje za splnenú, ak

a) **zamestnávateľ** zamestnanca uznaného počas krízovej situácie za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19 **potvrdí**, že ochorenie COVID-19 vzniklo tomuto zamestnancovi pri práci, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia pracovných úloh alebo pracovných činností,

b) právnická osoba, pre ktorú **fyzická osoba** uvedená v § 17 ods. 2 uznaná počas krízovej situácie za dočasne práceneschopnú z dôvodu ochorenia COVID-19 vykonávala činnosť, **potvrdí, že ochorenie COVID-19 vzniklo tejto fyzickej osobe pri činnosti uvedenej v § 17 ods. 2**, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť plnenia tejto činnosti.

S účinnosťou od **21. novembra 2020** má zamestnanec počas krízovej situácie v určitých prípadoch nárok na **úrazový príplatok** zo Sociálnej poisťovne.

Kto má **nárok na úrazový príplatok** z dôvodu vzniku ochorenia **COVID-19**:

- **zamestnanec**, ktorí je **uznaný** počas krízovej situácie **za dočasne práceneschopného z dôvodu ochorenia COVID-19** a súčasne mu zamestnávateľ potvrdí na tlačive **Oznámenie poistnej udalosti COVID-19**, že ochorenie COVID-19 mu vzniklo pri práci, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom,
- **fyzická osoba** podľa § 17 ods. 2 zákona, ak je počas krízovej situácie uznaná za dočasne práceneschopnú z dôvodu ochorenia COVID-19, ktoré vzniklo pri výkone činnosti uvedenej v § 17 ods. 2 zákona, kde je preukázateľný kontakt s týmto ochorením alebo s infekčným materiálom ako súčasť tejto činnosti.

Osoby uvedené v § 17 ods. 2 zákona o sociálnom poistení



- žiak strednej školy a študent vysokej školy
- vojak dobrovoľnej vojenskej prípravy
- vojak v zálohe zaradený do aktívnych záloh
- dobrovoľný hasič a člen banského záchranného zboru
- dobrovoľný zdravotník, dobrovoľný člen horskej služby

Bez potvrdeného **Oznámenia poistnej udalosti COVID-19** nemôže byť úrazový príplatok z dôvodu vzniku ochorenia COVID-19 priznaný.

Sociálna poisťovňa prizná **úrazový príplatok COVID-19** len **z jedného pracovného pomeru** a to u toho zamestnávateľa, u ktorého k ochoreniu došlo.



Školiteľ bol na novej prevádzke zaškoliť zamestnanca. Zamestnanec o 3 dni zistil, že bol pozitívne testovaný na COVID-19. **Školiteľ** z tohto dôvodu nastúpil do karantény a tiež **sa nechal otestovať na COVID-19**. O dva dni školiteľovi prišli výsledky PCR testu a jeho **test bol pozitívny**. Má školiteľ nárok na úrazový príplatok za COVID-19, ak sa preukázateľne nakazil pri kontakte so zamestnancom pri plnení svojich pracovných úloh?

Zákon nešpecifikuje charakter ani obsah pracovných činností a pracovných úloh, pri ktorých je možné požiadať o úrazový príplatok z dôvodu ochorenia COVID-19. Podstatnou skutočnosťou v zmysle zákona je, či k nákaze podľa vyjadrenia zamestnávateľa došlo pri práci.

Ak zamestnávateľ uvedenú skutočnosť školiteľovi potvrdí, môže v takomto prípade vzniknúť nárok na úrazový príplatok pre COVID-19 a to odo dňa vzniku nástupu na karanténnu PN.

Úrazový príplatok za COVID-19 nie je vyplácaný automaticky. Zamestnanec si musí uplatniť nárok o túto úrazovú dávku podaním žiadosti [Žiadosť o úrazový príplatok COVID-19](#) na pobočke Sociálnej poisťovne. Pre zamestnávateľa zamestnanca, ktorý si chce uplatniť nárok na úrazový príplatok je určené tlačivo [Oznámenie poistnej udalosti COVID-19](#).



§ 293fea ods. 3 písm. a) a b) zákona o sociálnom poistení

(3) Suma úrazového príplatku je

- a) 25 % podielu všeobecného vymeriavacieho základu za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol nárok na úrazový príplatok, a čísla 365, ak nárok na úrazový príplatok vznikol podľa odseku 1,
- b) 25 % denného vymeriavacieho základu určeného podľa § 84, ak ide o zamestnanca uvedeného v odseku 2 písm. a).

Zamestnanec má nárok na úrazový príplatok vo výške 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca. Spolu s nemocenskou dávkou počas PN z dôvodu ochorenia COVID-19 bude zamestnancovi poskytnutých zhruba 80% jeho hrubého príjmu.

3 Zmeny v zákone o zdravotnom poistení č. 580/2004 Z. z.

3. 1 Vymeriavacie základy a maximálne vymeriavacie základy

V roku 2021, tak ako aj v predchádzajúcich rokoch, nie je stanovený strop pre vymeriavací základ na výpočet preddavkov na zdravotné poistenie. To znamená, že **maximálny vymeriavací základ na výpočet preddavkov pre ZP nie je.**



§ 16 ods. 8 písm. c) zákona o zdravotnom poistení

(8) Výška preddavku na poistné

c) poistenca, ktorý má príjem z dividend vyplatených platiteľom dividend, je najviac vo výške určenej sadzbou poistného [§ 12 ods. 1 písm. f)] zo **60-násobku priemernej mesačnej mzdy.**

V platnosti zostáva **maximálny vymeriavací základ na výpočet preddavkov na zdravotné poistenie z dividend.** Ak sa z dividendy platí odvod na zdravotné poistenie, v roku 2021 sa bude dodržiavať maximálny vymeriavací základ vo výške 60-násobku priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov ($60 \times 1\,092 \text{ EUR}$), t. j. **65 520 EUR.**

Suma maximálneho vymeriavacieho základu na výpočet preddavkov na zdravotné poistenie z dividend sa uplatní **v každom kalendárnom mesiaci.** Ak by každý mesiac platiteľ dividend vyplácal dividendu vo výške 70 000 EUR, tak každý mesiac odvedie preddavok z maximálneho vymeriavacieho základu 65 520 EUR.



Zamestnanec má dohodnutú **mesačnú mzdu vo výške 900 EUR.** V **januári 2021** mu bola vyplatená dividendu za rok 2015 vo výške **70 000 EUR.** V **marci 2021** mu bude vyplatená dividendu za rok 2016 vo výške **43 500 EUR.** Zamestnanec ma účasť na základnom imaní. Aký bude vymeriavací základ tohto zamestnanca na zdravotné poistenie z vyplatennej dividendy v januári 2021 a v marci 2021 ?

Keďže zamestnancovi bola vyplatená v januári 2021 dividendu vo výške 70 000 EUR, čo je viac ako maximálny vymeriavací základ na zdravotné poistenie z dividend 65 520 EUR, vymeriavacím základom pre odvod poistného na zdravotné poistenie z vyplatených dividend bude suma maximálneho vymeriavacieho základu **65 520 EUR.**

Zložky mzdy		Zrážky		Ostatné					
Por. čísl.	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Dopl.	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)
1	zdravotné poistenie	36,00	90,00		legislatívny	900,00	4,00 %	900,00	10,00 %
2	zdravotné poistenie z dividend	9 172,80			legislatívny	65 520,00	14,00 %		

V marci 2021, kedy bude zamestnancovi vyplatená ďalšia dividendu vo výške 43 500 EUR, je potrebné znova prihladiť na maximálny vymeriavací základ 65 520 EUR.

Keďže zamestnanec v marci 2021 nepresiahne maximálny vymeriavací základ, odvod poistného na zdravotné poistenie z vyplatených dividend bude odvodený z vymeriavacieho základu **43 500 EUR.**

Zložky mzdy		Zrážky	Ostatné						
Por. čísl.	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Dopl.	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)
1	zdravotné poistenie	36,00	90,00		legislatívny	900,00	4,00 %	900,00	10,00 %
2	zdravotné poistenie z dividend	6 090,00			legislatívny	43 500,00	14,00 %		

Celý príjem z dividend a výška odvedených preddavkov sa zúčtujú až v rámci vykonaného ročného zúčtovania poistného za príslušný kalendárny rok.



Do vymeriavacieho základu na zdravotné poistenie z dividend, **vstupujú** dividendy vyplatené za **účtovné obdobie od 1. januára 2013 do 31. decembra 2016**, ktoré sú vyplatené po 1. januári 2017.

3. 2 Povinná elektronická komunikácia pre všetkých zamestnávateľov

Od januára 2021 sa zaviedla povinná elektronická komunikácia so zdravotnými poisťovňami pre všetkých zamestnávateľov, bez ohľadu na počet zamestnancov.



§ 20 ods. 1 zákona o zdravotnom poistení

(1) ... Zamestnávateľ je povinný zasielať **mesačný výkaz** zdravotnej poisťovni **elektronicky**.

Každý zamestnávateľ je povinný od **1. januára 2021** zasielať **mesačné výkazy iba elektronicky**.

To znamená, že všetky mesačné výkazy zaslané po 1. januári 2021, musia byť zasielané v elektronickej forme bez ohľadu na vykázané obdobie (napr. aj mesačný výkaz za obdobie 12/2020 zaslaný po 1. januári 2021).



§ 24 ods. 1 písm. c), k), l), m), n) a o) zákona o zdravotnom poistení

(1) Platiteľ poistného, ktorý je zamestnávateľom, samostatne zárobkovo činnou osobou alebo platiteľom poistného podľa § 11 ods. 2, je povinný

c) **...elektronicky** oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni spôsobom určeným úradom najneskôr do ôsmich pracovných dní zmenu platiteľa poistného okrem zmeny platiteľa poistného z dôvodu uvedeného v § 11 ods. 3 druhej vete a z dôvodu uvedeného v § 11 ods. 7 písm. c), m) a s), ktorú treba oznámiť do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, v ktorom došlo k zmene platiteľa poistného...

k) elektronicky oznámiť vznik alebo zmenu platiteľa poistného podľa § 11 ods. 5 do ôsmich pracovných dní odo dňa vzniku alebo zmeny platiteľa poistného...

l) **elektronicky** oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni do ôsmich pracovných dní odo dňa vzniku pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru splnenie podmienky uvedenej v § 11 ods. 7 písm. v)...

m) **elektronicky** oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni do ôsmich pracovných dní odo dňa vzniku alebo zániku pracovného pomeru ... zamestnanca, ktorý má nárok na odpočítateľnú položku ... a ktorý sa pokladá za zamestnanca aj z iného dôvodu ...

n) **v elektronickej** podobe zaslať opravené nesprávne vykázané údaje v mesačnom výkaze alebo oznámení zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného ...

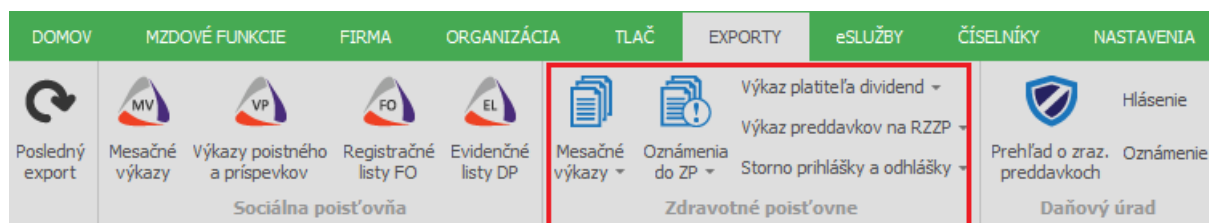
o) **elektronicky** oznámiť príslušnej zdravotnej poisťovni do ôsmich pracovných dní zmenu platiteľa poistného z dôvodu účasti zamestnanca na štrajku...

Okrem mesačných výkazov, je každý zamestnávateľ od **1. januára 2021** povinný zasielať **elektronicky** aj **oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného** (prihlášky, odhlášky a zmeny u zamestnanca napr. z dôvodu absencie, neplateného voľna, PN, OČR, a pod.), **prihlášky a odhlášky zamestnávateľa, opravné mesačné výkazy alebo opravné oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného.**

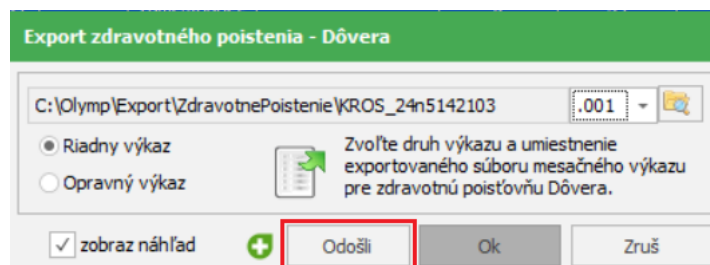
V prípade nezrovnalosti vykázaných údajov v mesačnom výkaze a v oznámení zamestnávateľa o poistencoch sú všetky informácie dostupné v ePobočke, čím sa dajú rýchlo opraviť a opakovane zaslať.



V OLYMPE je možné vytvoriť mesačné výkazy, oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného (prihlášky, odhlášky a zmeny u zamestnanca), storno prihlášky a odhlášky zamestnanca v **elektronickej forme** cez menu **Exporty** v časti **Zdravotné poisťovne**.



Priame odosielanie výkazov a oznámení z programu bez nutnosti importovania vytvoreného xml súboru po prihlásení sa do portálu zdravotnej poisťovne je možné len pre zdravotnú poisťovňu **Dôvera**.



Pre správny export výkazov na zdravotnú poisťovňu, je potrebné mať nadefinované cez menu **Organizácia – Bankové účty – druh zdravotné poisťovne** (vľavo hore) – pri vstupe do konkrétnej zdravotnej poisťovne cez Oprav nasledovné údaje:

- **Kód poisťovne** - zadávate 4 miestne číslo. Prvé dve čísla sú kódom konkrétnej zdravotnej poisťovne a ďalšie dve čísla sú kódom pobočky príslušnej zdravotnej poisťovne (napr. 2533). Ak zdravotná poisťovňa nemá kód pobočky, doplníte za kód ZP dve nuly.
- **Platiteľ poist.** – ak Vám zdravotná poisťovňa nepridelila konkrétne číslo, zadávate 10 miestne číslo (IČO + kód pobočky). Ak zdravotná poisťovňa nemá kód pobočky, doplníte za IČO dve nuly.
- **Variabilný symbol** – zadávate IČO zamestnávateľa doplnené (na konci) dvomi nulami alebo kódom pobočky, prípadne číslo platiteľa pridelené príslušnou zdravotnou poisťovňou.

Oprava údajov v bankovom účte

Základné údaje Údaje pre tlač výkazov Údaje pre zahr. PP

Druh účtu: zdravotná poisťovňa Kód: 2533

Názov: Všeobecná zdravotná poisťovňa

Účtu	Banky	Platiteľa poisť.	Splatnosť
Číslo: 7000221622	8180	2369856233	ihneď
Variabilný	Konšt.	Špecifický	
Symbol: 2369856233	0138		

IBAN: SK68 8180 0000 0070 0022 1622

SWIFT: SPSRSKBA

Referencia platiteľa:

Peň. ústav: Štátna pokladnica

Údaje pre bankové prevody a zúčtovanie

Dôvod: HEALTH

[Rozúčtovanie pre podvojné účtovníctvo](#)

OK Zruš

Oznámenia o vzniku, zmene, zániku platiteľa poisťného je možné podať prostredníctvom vyplnenia formulára na stránke príslušnej zdravotnej poisťovne (neexistuje .xml štruktúra týchto oznámení). Podklady oznámení nájdete v OLYMPE cez menu **Tlač - Tlač - Oznamovacia povinnosť - Zdravotné poisťovne - Oznámenie zamestnávateľa do ZP.**

4 Zmeny v zákone o dani z príjmov č. 595/2003 Z. z.

4. 1 Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka a daňový bonus



§ 11 ods. 2 písm. a) zákona o dani z príjmov

(2) Ak daňovník v príslušnom zdaňovacom období dosiahne základ dane ...

a) ... nezdaniteľná časť základu dane **ročne** na daňovníka je suma zodpovedajúca **21,0-násobku sumy platného životného minima.**

Nezdaniteľná časť základu dane (NČZD) pre rok 2021 je určená ako **21-násobok sumy životného minima** platného k 1. januáru 2021. Pri výpočte NČZD použijeme životné minimum stanovené k 1.júlu 2020 vo výške **214,83 EUR.**

ročná NČZD pre rok 2021 = 21-násobok životného minima = 21 x 214,83 EUR = **4 511,43 EUR**



§ 35 ods. 1) písm. b) zákona o dani z príjmov

(1) ... základ dane na výpočet preddavku na daň za kalendárny mesiac sa zníži o sumu zodpovedajúcu **1/12 nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka** [§ 11 ods. 2 písm. a)] ...

mesačná NČZD v roku 2021 = ročná NČZD / 12 mesiacov = 4 511,43 EUR / 12 = **375,95 EUR**

**§ 33 ods. 1 zákona o dani z príjmov**

(1) 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 eura mesačne** alebo

b) **dvojnásobok** sumy podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa **nedovršilo šesť rokov** veku, a to **poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši šesť rokov veku**.

**§ 52zd ods. 7 zákona o dani z príjmov**

(7) 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.

Daňový bonus si môže zamestnanec uplatniť na každé vyživované dieťa žijúce v domácnosti s daňovníkom. Rovnaký trvalý pobyt daňovníka a jeho dieťaťa nie je podmienkou na jeho uplatnenie.

V roku 2021 je **mesačná výška daňového bonusu** stanovená na **23,22 EUR** (22,72 EUR x 1,022), čo za rok predstavuje maximálne **278,64 EUR** na jedno dieťa (12 x 23,22 EUR).

Aj naďalej si rodič môže uplatniť na vyživované **deti do dovŕšenia 6 rokov dvojnásobný daňový bonus**. Výška mesačného daňového bonusu na dieťa **do 6 rokov** je **46,44 EUR**, čo za rok 2021 predstavuje maximálne **557,28 EUR** na jedno dieťa (12 x 46,44 EUR). Dvojnásobný daňový bonus si môže uplatniť rodič dieťaťa poslednýkrát za mesiac, v ktorom dieťa dovŕšilo 6 rokov.

Od **1. júla 2021** sa zavádzajú 3 úrovne daňového bonusu, pričom rodič si bude môcť uplatniť zvýšený daňový **bonus na dieťa od 6 rokov do 15 rokov**. Viac sa dozviete v časti **Ďalšie zmeny** v roku 2021.

**§ 36 ods. 1) zákona o dani z príjmov**

(1) ... Ak sa zamestnancovi skončilo zamestnanie, na daňový bonus a nezdaniiteľnú časť základu dane na daňovníka prihladne zamestnávateľ **poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom sa zamestnancovi skončilo zamestnanie, ak vo vyhlásení podľa odseku 6 zamestnanec neuvedie inak**.

S účinnosťou od 1. januára 2021 sa v zákone o dani z príjmov zadefinovalo, že NČZD na daňovníka a daňový bonus zamestnávateľ uplatní **poslednýkrát v mesiaci**, v ktorom sa **zamestnancovi končí zamestnanie**. Zamestnanec však môže vo vyhlásení vyznačiť, že chce NČZD a DB uplatniť aj po skončení, napr. ak sa mu bude vyplácať ešte nejaká odmena po skončení.

4. 2 Sadzby dane

Na výpočet daňovej povinnosti, ako aj preddavkov na daň, má vplyv výška základu dane zamestnanca.

Základ dane	Životné minimum	Základ dane v €		Sadzba dane	Daň	
		ročný	mesačný		ročná	preddavok
do výšky 176,8-násobku životného minima, vrátane	214,83 €	≤ 37 981,94	≤ 3 165,16	19%	ZD × 19 %	ZD × 19 %
väčší ako 176,8-násobok životného minima		> 37 981,94	> 3 165,16	19 % + 25 %	$(37\,981,94 \times 19\%) + [(ZD - 37\,981,94) \times 25\%]$	$(3\,165,16 \times 19\%) + [(ZD - 3\,165,16) \times 25\%]$

Hranica základu dane v roku 2021 rozhodujúca pre použitie 25 % sadzby dane pri výpočte daňovej povinnosti je **37 981,94 EUR**. Pri výpočte mesačných preddavkov na daň sa sleduje 1/12 tejto sumy – tzv. **3 165,16 EUR**.

Ak ročný základ dane je ≤ 37 981,94 EUR, použije sa 19 % sadzba dane.

Ak je základ dane > 37 981,94 EUR, tak príjem prevyšujúci túto hranicu sa zdaňuje 25 % sadzbou dane.



Zamestnanec dosiahol v januári 2021 **hrubú mzdu** vo výške **5 900 EUR**. **Odvody** do SP a ZP predstavujú spolu **790,60 EUR**. Zamestnanec si **uplatňuje NČZD** na daňovníka. Okrem toho si uplatňuje daňový bonus na 2 deti (ročné a 11 ročné). V akej výške bude preddavok na daň u tohto zamestnanca?

$$\text{Základ dane} = \text{HM} - \text{odvody} - \text{NČZD} = 5\,900 \text{ EUR} - 790,60 \text{ EUR} - 375,95 \text{ EUR} = 4\,733,45 \text{ EUR}$$

$$4\,733,45 \text{ EUR} > 3\,165,16 \text{ EUR}$$

Základ dane 3 165,16 EUR sa zdaní 19 % sadzbou dane:

$$3\,165,16 \text{ EUR} \times 19\% = \mathbf{601,38 \text{ EUR}}$$

Zvyšok základu dane sa zdaní 25 % sadzbou dane:

$$(4\,733,45 \text{ EUR} - 3\,165,16 \text{ EUR}) \times 25\% = \mathbf{392,07 \text{ EUR}}$$

$$\mathbf{\text{preddavok na daň} = 601,38 + 392,07 = 993,45 \text{ EUR}}$$

Mzdové údaje zamestnanca		Mzda zamestnanca [EUR]			
Prac. pomer	hlavný prac. pomer	Hrubá mzda	5 900,00	Zamestnávateľ	
Odmeňovanie	Zákonník práce	Zamestnanec		Odvody firma	2 076,80
Invalidita	nemá	Odvody zamestnanca	790,60	Vyúčtovanie	
Dôchodok	nemá	Nezdaniteľná časť	375,95	Mzda celkom	4 185,61
Odpoč. položka ZP	neodpočítat'	Základ dane	4 733,45	Záloha	0,00
Nezdaniteľná časť	odpočítat'	Danené mes. pred.	993,45	Zrážky zo mzdy	0,00
Týž. úväzok	40 hod., 5 dní	Daň v zahraničí	0,00		
Prac. kalendár	Štandardný pracovný	Zúčtovanie dane	0,00		
Sviatok platíť	mes. mzdou	Daňový bonus	69,66		
Stupeň náročnosti	1.	Náhrada PN	0,00	Výplata - hotovosť	4 185,61
Stredisko					
Zdrav. poisťovňa	Dôvera				

Zložky mzdy	Zrážky	Ostatné								
Por. čísl	Názov zrážky	Čiastka (prac.)	Čiastka (org.)	Dopl.	Spôsob výpočtu	Základ (prac.)	Sadzba (prac.)	Základ (org.)	Sadzba (org.)	Má dať
10	daň preddavková	923,79			legislatívny	4 733,45				

Keďže si zamestnanec uplatňuje **daňový bonus** na 2 deti vo výške **69,66 EUR** (23,22 EUR + 46,44 EUR), v januári 2021 zaplatí **preddavkovú daň po odčítaní daňového bonusu** vo výške **923,79 EUR** (993,45 EUR – 69,66 EUR).

4. 3 13. a 14. plat v roku 2021

Novelou zákona o dani z príjmov, sa vypustili zo zákona o dani z príjmov **§ 5 ods. 7 písm. n) a o)** týkajúce sa oslobodenia peňažných príjmov, ktoré môže zamestnávateľ poskytnúť zamestnancovi za prácu pri príležitosti obdobia letných dovolení (tzv. 13. plat) a vianočných sviatkov (tzv. 14. plat).

Od 1. januára 2021 už **nie je** poskytnutý 13. a 14. plat (do 500 EUR) **oslobodený** od dane z príjmov, ani od zdravotných a sociálnych odvodov.

V roku 2021 sa budú z 13. a 14. platu platiť:

- odvody do **zdravotnej poisťovne** v **plnej výške**,
- odvody do **Sociálnej poisťovne** v **plnej výške**,
- **daň z príjmov** zo závislej činnosti v **plnej výške**.



Zo zákona sa zároveň vypustila povinnosť vykazovania 13. a 14. platu na mzdovom liste osobitne pre daňové účely.

Poslednýkrát bolo možné použiť oslobodenie od dane a odvodov (úľavu do 500 EUR) pri poskytnutí peňažného príjmu pri príležitosti vianočných sviatkov (tzv. 14. platu), ktoré zamestnávateľ vyplatil zamestnancovi najneskôr v **decembri 2020**.



V OLYMPE sa zadáva 13. plat zložkou mzdy **271 - odmena k letným dovolenkám (tzv. 13. plat)** a 14. plat zložkou mzdy **272 - odmena k vianočným sviatkom (tzv. 14. plat)**.

4. 4 Aktualizované daňové tlačivá pre rok 2021

Potvrdenie o zdaniteľných príjmoch za rok 2021

Finančné riaditeľstvo vydalo nové tlačivo Potvrdenia o zdaniteľných príjmoch za zdaňovacie obdobie 2021 s označením POT39_5v21. Toto budete zamestnancom vystavovať až po uplynutí zdaňovacieho obdobia 2021, teda o rok.

Oproti poslednému platnému potvrdeniu o príjme, na tlačive za rok 2021 chýbajú riadky so zdaniteľnou časťou 13. resp. 14. platu a riadky so sumami 13. resp. 14 platu oslobodené od dane. Ide o riadky:

- 01d zdaniteľné príjmy vyplatené v júni pri príležitosti obdobia letných dovolení
- 01 e zdaniteľné príjmy vyplatené v decembri pri príležitosti vianočných sviatkov
- 07 Suma peňažného plnenia oslobodená od dane podľa § 5 ods. 7 písm. n) zákona (max. 500 €)
- 08 Suma peňažného plnenia oslobodená od dane podľa § 5 ods. 7 písm. o) zákona (max.500 €)
- 14 Doba trvania zamestnania k... a Priemerný mesačný zárobok ...

Ostatné riadky sa následne prečíslovali.



Potvrdenie o zdaniteľných príjmoch za rok 2021 nájdete vo verzii **OLYMP 21.10**.

POT39_5v21

POTVRDENIE

o zdaniteľných príjmoch fyzickej osoby zo závislej činnosti a ďalších údajoch podľa § 39 ods. 5 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“) za zdaňovacie obdobie

Peňažné údaje sa vyplňajú v eurách s presnosťou na eurocenty

OPRAVNÉ¹⁾ ☐

I. ÚDAJE O ZAMESTNANCOVI				
Priezvisko		Meno		Rodné číslo (ak daňovník nemá rodné číslo, uvedie sa dátum narodenia)
Titul (pred menom)			Titul (za priezviskom)	
Adresa trvalého pobytu				
Ulica		Súpisné/orientačné číslo		PSČ
Obec		Štát		
Zamestnanec je daňovníkom s obmedzenou daňovou povinnosťou podľa zákona a príslušnej zmluvy o zamedzení dvojitého zdanenia (vymači sa x) ☐				
II. ÚDAJE O ZDANITEĽNÝCH PRÍJMOCH A ĎALŠIE ÚDAJE				
01	Úhrn vyplatených zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti (§ 5 zákona), okrem príjmov, z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43 zákona			
01a	z toho	úhrn príjmov plynúcich na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru		
01b		úhrn príjmov plynúcich zo zdrojov v zahraničí, pri ktorých sa postupuje podľa § 45 zákona		
01c		zdaniteľné príjmy poskytnuté formou produktov vlastnej výroby		
02	Poistné a príspevky celkom (r. 02a + r. 02b + r. 02c)			
02a	z toho úhrn poistného	na sociálne poistenie (zabezpečenie)		
02b		na zdravotné poistenie		
02c		na sociálne, zdravotné poistenie, ktoré sa viaže k príjmom uvedeným na r. 01b		
03	Čiastkový základ dane (r. 01 – r. 02)			
04	Úhrn preddavkov na daň zrazených podľa § 35 zákona (bez uplatnenia daňového bonusu)			
05	Úhrn príjmov oslobodených od dane podľa § 5 ods. 7 písm. k) zákona (max. 200 €)			
06	Úhrn príjmov oslobodených od dane podľa § 5 ods. 7 písm. l) zákona (max. 2 000 €)			
07	Úhrn príspevkov na rekreáciu oslobodených od dane podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona			
07a	-	z toho príspevok na rekreáciu za predchádzajúci kalendárny rok		
08	Úhrn príspevkov na športovú činnosť dieťaťa oslobodených od dane podľa § 5 ods. 7 písm. b) zákona			
09	Suma nezdaniteľnej časti základu dane na daňovníka podľa § 11 ods. 2 písm. a) zákona			
10	Suma zamestnávateľom zrazených príspevkov na doplnkové dôchodkové sporenie			
11	Zúčtované a vyplatené za mesiace (uvedie sa číselné označenie mesiacov)			
Údaje o priznanom a vyplatenom daňovom bonuse podľa § 33 zákona				
12	Meno a priezvisko dieťaťa		Rodné číslo	Kal. mesiace
SPOLU:				
III. ÚDAJE O ZAMESTNÁVATEĽOVI				
Priezvisko a meno, ak ide o fyzickú osobu; obchodné meno alebo názov, ak ide o právnickú osobu; DIČ:				
Adresa trvalého pobytu, ak ide o fyzickú osobu; sídlo, ak ide o právnickú osobu:				

V Dňa:

Vypracoval: Telefónne číslo:

Podpis a odtlačok pečiatky zamestnávateľa

1) Vyznačí sa krížikom, ak zamestnávateľ vystavuje opravné potvrdenie podľa § 40 ods. 7 zákona.

Oznámenie o zrážkovej dani na rok 2021

Zmena oproti poslednému platnému tlačivu nastala iba v označení tlačiva. Nové **označenie tlačiva** je OZN4311v21.



Oznámenie o zrážkovej dani na rok 2021 nájdete vo verzii **OLYMP 21.00** a vyššej.

Žiadosť o vykonanie RZD za rok 2020

Na tlačive nastali okrem vizuálnych zmien aj nasledujúce zmeny:

- nové označenie tlačiva ŽIA38v20_1,
- v riadkoch, kde bol v zátvorkách text „§ 37 zákona“ nahradil text „ak zákon neustanovuje inak“,
- v bode 3. sa § 11 ods. 12 zmenil na § 11 ods. 10,
- v bode 4. sa § 11 ods. 14 zmenil na § 11 ods. 12.



Žiadosť o vykonanie RZD za rok 2020 nájdete vo verzii **OLYMP 21.00** a vyššej.

Ročné zúčtovanie dane za rok 2020

Zmeny nastali aj v tlačive **Ročné zúčtovanie dane za rok 2020**. Nové označenie tlačiva je MF/015679/2020-721. V tlačive nastali iba drobné zmeny v textoch a na **II. strane** bol odstránený stĺpec **Dňa**.

II. časť

Vyplní na žiadosť zamestnanca zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, ak zamestnanec, ktorému vykonal ročné zúčtovanie preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti, podáva za toto zdaňovacie obdobie daňové priznanie (§ 39 ods. 6 zákona).

Na základe žiadosti zamestnanca, doručenej dňa, zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, týmto dopĺňa doklad o vykonanom ročnom zúčtovaní za rok nasledovne:

(v eurách)

Zamestnancovi (meno a priezvisko)	v sume ³⁾	zostatok ³⁾
.....		
bolo zrazené v úhrne		
z toho		
- daňový bonus podľa § 33 zákona (r.13)		
- nedoplatok (r.19)		
bolo vrátené v úhrne		
z toho		
- zamestnanecká prémie (r.07)		
- daňový bonus podľa § 33 zákona (r.11)		
- daňový bonus na zaplatené úroky podľa § 33a zákona (r.15)		
- preplatok (r.20)		

Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, za zdaňovacie obdobie, za ktoré vyplnil II. časť ročného zúčtovania nebude po dátume vyplnenia zrážať/vyplácať sumy nedoplatku dane/preplatku dane, daňového bonusu, daňového bonusu na zaplatené úroky a zamestnaneckej prémie uvedené v II. časti.

V Dňa:

Podpis a odtlačok pečiatky zamestnávateľa,
ktorý je platiteľom dane



Tlačivo **Ročné zúčtovanie dane za rok 2020** nájdete vo verzii **OLYMP 21.10**, pričom program od tejto verzie vyplňa aj políčka „bolo zrazené v úhrne“ a „bolo vrátené v úhrne“ v stĺpci "v sume".

Vyhlásení o poukázaní podielu zaplatenej dane z príjmov pre rok 2020 (2 % resp. 3 %)

Tlačivo ostáva v platnosti z minulého roka tzv. V2Pv18_1. Zmeny nastali len v jeho vyplňaní.

V **riadku 13** sa suma do výšky 2% resp. 3% zaplatenej dane **zaokrúhľuje** v zmysle § 47 zákona o dani z príjmov **matematicky na dve desatinné miesta**.

Z dôvodu zníženia administratívnej náročnosti sa **ruší povinnosť uvádzať číslo telefónu**. Uvedenie telefónneho čísla zostáva na báze dobrovoľnosti. Doposiaľ platilo, ak daňovník podal vyhlásenie a neuviedol tento údaj, správca dane ho vyzval na doplnenie.



Vyhlásenie o poukázaní podielu zaplatenej dane z príjmov pre rok 2020 nájdete vo verzii **OLYMP 21.00** a vyššej.

Prehľad o zrazených a odvedených preddavkoch na rok 2021

Pre rok 2021 ostáva v platnosti vzor PREHLADv19_1, ktorý je platný od roku 2019.

Vyhlásenie na zdanenie príjmov na rok 2021

Pre rok 2021 ostáva v platnosti tlačivo VYH36v20_1, ktoré bolo vydané pre minulý rok 2020 dňa 21. novembra 2019.

Hlásenie o vyúčtovaní dane za rok 2020

V platnosti ostáva Hlásenie o vyúčtovaní dane z minulého roka tzv. HLASENIEv19.

Potvrdenie o zaplatení dane pre rok 2020

Tlačivo ostáva v platnosti z minulého roka tzv. V2Pv18_P.

4. 5 Ďalšie zmeny v zákone o dani z príjmov

Identifikačné číslo na daňové účely u daňovníka s trvalým pobytom v členskom štáte Európskej únie

Každá FO s trvalým pobytom v inom členskom štáte EU by mala mať svoje identifikačné číslo. Od januára 2021 je zamestnávateľ povinný identifikačné číslo na daňové účely u takéhoto zamestnanca evidovať, ak ho má pridelené.



§ 39 ods. 2 písm. b) zákona o dani z príjmov

(2) **Mzdový list** musí na daňové účely obsahovať

b) rodné číslo zamestnanca a **u daňovníka s trvalým pobytom v členskom štáte Európskej únie identifikačné číslo na daňové účely, ak mu bolo pridelené.**

Od januára 2021 sa zavádza povinnosť zamestnávateľa uvádzať u zahraničného zamestnanca, ktorý je daňovník s trvalým pobytom v členskom štáte Európskej únie, **identifikačné číslo na daňové účely** na **mzdovom liste** (ak bolo zamestnancovi pridelené).



§ 39 ods. 9 písm. b) zákona o dani z príjmov

b) ... **hlásenie** obsahuje aj meno a priezvisko osoby, ktorej bol príjem poskytnutý, jej rodné číslo, **u daňovníka s trvalým pobytom v členskom štáte Európskej únie identifikačné číslo na daňové účely, ak mu bolo pridelené, ...**

Identifikačné číslo na daňové účely je zamestnávateľ povinný uvádzať aj na **Hlásení o vyúčtovaní dane** u predmetných daňovníkov. Prvý krát toto číslo bude uvedené v Hlásení o vyúčtovaní dane za zdaňovacie obdobie **2021**.



Zahraničný zamestnanec (s trvalým pobytom v EU) by mal nahlásiť slovenskému zamestnávateľovi svoj identifikátor DIČ (angl. TIN – tax identification number) z krajiny trvalého pobytu, ak mu bol pridelený. Ak ho nemá pridelený, tak sa na hlásení uvedie jeho dátum narodenia.

Zmysel uvádzania spočíva v tom, že sa tak zjednoduší spracovanie dát v rámci automatickej výmeny informácií na základe zákona č. 442/2012 Z. z. o medzinárodnej pomoci a spolupráci pri správe daní.

Podľa tohto DIČ bude vedieť Finančná správa SR na základe údajov z Hlásení o vyúčtovaní dane 2021 poslať údaje o príjmoch tejto osoby zo závislej činnosti jeho štátu daňovej rezidencie.



Identifikačné číslo na daňové účely bude možné doplniť u zamestnanca s trvalým pobytom v inom členskom štáte EU od verzie **OLYMP 21.20 v Personalistike** na karte **Personálne údaje**.

Zrušenie NČZD na kúpeľnú starostlivosť za rok 2021

Zo zákona o dani z príjmov sa vypustili ustanovenia o nezdaniiteľnej časti na kúpeľnú starostlivosť (**§ 11 ods. 12 zákona o dani z príjmov**).



§ 52 zzi ods. 17 Zákona o dani z príjmov (prechodné ustanovenie)

(17) Ustanovenie § 11 ods. 12 v znení účinnom do 31. decembra 2020 sa **poslednýkrát** použije na zníženie základu dane daňovníka za zdaňovacie obdobie **roka 2020**. Na účely uplatnenia nezdaniiteľnej časti základu dane podľa § 11 ods. 12 v znení účinnom do 31. decembra 2020 je možné použiť aj preukázateľne zaplatenú úhradu za kúpeľnú starostlivosť v zdaňovacom období roka 2020, ktorá je realizovaná v zdaňovacích obdobiach rokov 2020 a 2021, ak aspoň jeden kalendárny deň bola kúpeľná starostlivosť poskytovaná v zdaňovacom období 2020.

Podľa prechodného ustanovenia si môžu daňovníci uplatniť túto NČZD **posledný krát v RZD** alebo v daňovom priznaní za zdaňovacie **obdobie 2020**. Novela zároveň v prechodnom ustanovení upravuje podmienku, kedy si môže daňovník uplatniť úhrady za kúpeľnú starostlivosť, ktorá bola realizovaná na prelome rokov 2020 a 2021.

Daňovník si môže v RZD alebo v daňovom priznaní za zdaňovacie obdobie 2020 uplatniť aj preukázateľne zaplatenú úhradu za kúpeľnú starostlivosť, ktorá je realizovaná v zdaňovacích obdobiach rokov 2020 a 2021, ak aspoň **jeden kalendárny deň bola kúpeľná starostlivosť poskytovaná v zdaňovacom období 2020.**

Možnosť požiadať o RZD ktoréhokoľvek zamestnávateľa



§ 38 ods. 1 zákona o dani z príjmov

(1) Zamestnanec, ktorý poberal zdaniteľné príjmy len zo závislej činnosti uvedené v § 5 a nepoberal príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou podľa § 43, pri ktorých uplatnil postup podľa § 43 ods. 7, alebo ktorý nie je povinný zvýšiť základ dane podľa § 11 ods. 11 môže najneskôr do 15. februára roka nasledujúceho po uplynutí zdaňovacieho **obdobia požiadať o vykonanie ročného zúčtovania** z úhrnnej sumy zdaniteľnej mzdy od všetkých zamestnávateľov, ktorí sú platiteľmi dane, **ktoréhokoľvek z týchto zamestnávateľov.**

Od 1. januára 2021 sa upravilo pravidlo, koho môže zamestnanec požiadať o RZD. Po novom zamestnanec môže požiadať o vykonanie RZD **ktoréhokoľvek zamestnávateľa**, ktorý mu v danom zdaňovacom období vyplácal zdaniteľnú mzdu. Doposiaľ totiž neexistoval reálny dôvod, okrem zákonného, prečo by mal o RZD žiadať výhradne toho zamestnávateľa, u ktorého si naposledy uplatňoval nezdaniteľnú časť na daňovníka. Táto zmena sa uplatní už pri **RZD za rok 2020.**

Spresnenie výpočtu dane pri RZD



§ 38 ods. 4 zákona o dani z príjmov

(4) Zamestnávateľ, ktorý je platiteľom dane, vykoná výpočet dane a súčasne prihladne **na príjmy oslobodené od dane, pri ktorých neboli splnené podmienky na oslobodenie...**

V zákone sa upresnil postup výpočtu dane pri RZD. Zamestnávateľ, ktorý robí RZD, pri výpočte dane prihladne aj na príjmy oslobodené od dane, pri ktorých neboli splnené podmienky na oslobodenie.

Ak zamestnávateľ na základe predložených potvrdení o zdaniteľných príjmoch od všetkých zamestnávateľov zistí, že pri niektorých príjmoch zamestnanca neboli splnené podmienky na ich oslobodenie, potom zamestnancovi o tieto príjmy zvýši úhrnnú sumu zdaniteľných príjmov v ročnom zúčtovaní. V praxi táto situácia môže nastať napr. pri vyplatení 13. či 14. platu dvoma zamestnávateľmi.



Ak má zamestnanec viacerých zamestnávateľov, ktorí mu v roku 2020 vyplatili daňovo-odvodovo zvýhodnený 13. resp. 14. plat a úľava spolu prevýši 500 EUR, bude to mať za následok nedoplatok na dani. Uplatnenú úľavu nad hranicu 500 EUR zamestnanec musí „dodať“ buď v RZD alebo v daňovom priznaní. Zamestnávateľ, ktorý vykonáva RZD, podľa údajov z potvrdení o zdaniteľných príjmoch zo závislej činnosti túto skutočnosť zistí. Pri výpočte dane v RZD **navýši príjem zamestnanca na riadku 01 Úhrn zúčtovaných a vyplatených príjmov** o sumu navyše uplatneného oslobodenia z 13. a 14. platu. Toto navýšenie sa prejaví aj na riadku **03 Základ dane** a na riadku **05 Zdaniteľná mzda**, z ktorého sa následne vypočíta daň.

5 Podnikateľské kilečko v živote personalistu a mzdára

S cieľom zlepšiť a zjednodušiť podnikateľské prostredie schválil parlament začiatkom júla 2020 balíček opatrení, známy pod názvom „**Podnikateľské kilečko**“. V Zbierke zákonov vyšli ako zákon č. **198/2020 Z. z.** Niektoré z opatrení nadobudli účinnosť už od 21. júla 2020, ďalšie platia od 1. januára 2021.

5. 1 Zmeny účinné od 21. júla 2020

Lehota na odovzdanie evidenčného listu dôchodkového poistenia



§ 231 ods. 1 písm. i) zákona o sociálnom poistení

(1) Zamestnávateľ je povinný

i) viesť o svojich zamestnancoch evidenciu na účely sociálneho poistenia a predložiť túto evidenciu Sociálnej poisťovni do

1. konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom sa skončil právny vzťah zamestnanca k zamestnávateľovi,

2. ôsmich dní

2a. od uplatnenia nároku na dávku zamestnanca,

2b. odo dňa doručenia výzvy Sociálnej poisťovne na predloženie tejto evidencie,

Po novom sa **predĺžila lehota** na odovzdanie evidenčného listu dôchodkového poistenia (ďalej ELDP) pri skončení právneho vzťahu zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný v takomto prípade odoslať ELDP do Sociálnej poisťovne **do konca mesiaca nasledujúceho po mesiaci skončenia právneho vzťahu**.



Zamestnanec ukončil pracovný pomer **15. decembra 2020**. Do kedy má zamestnávateľ povinnosť odovzdať Sociálnej poisťovni ELDP?

Zamestnávateľ odovzdá ELDP najneskôr 31. januára 2021.



Ak by Sociálna poisťovňa **vyzvala zamestnávateľa na odovzdanie ELDP** z dôvodu žiadosti o dávku, je ELDP potrebné predložiť **do ôsmich dní**.

Zmeny pri kontrole



§ 244 ods. 4) zákona o sociálnom poistení

(4) Kontrolovaný subjekt je v určenej lehote povinný na základe výsledku kontroly prijať opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov a príčin ich vzniku a predložiť ich vedúcemu zamestnancovi kontroly.

Novela **vypustila povinnosť** kontrolovaného subjektu predkladať Sociálnej poisťovni **písomnú správu** o splnení opatrení prijatých na odstránenie zistených nedostatkov (pôvodný § 245 ods. 5 zákona o sociálnom poistení).

Kontrolovaný subjekt je **povinný** v určenej lehote **odstrániť nedostatky** a príčiny ich vzniku a predložiť ich vedúcemu zamestnancovi kontroly. **Splnenie** uložených opatrení si vie Sociálna poisťovňa **skontrolovať následnou kontrolou u zamestnávateľa**.

Pokuta za neoznámenie voľného pracovného miesta

Zrušilo sa ukladanie pokuty **za neplnenie povinnosti** zamestnávateľa **oznamovať** miestne príslušnému úradu práce, sociálnych vecí a rodiny **voľné pracovné miesta** a ich charakteristiku (pôvodný § 68a ods. 1 písm. e zákona o službách zamestnanosti). Povinnosť **nahlasovať voľné pracovné miesta** a ich charakteristiku **aj naďalej ostáva**.

Zrušenie oznamovania zamestnancov kategórie 2

V roku 2020 firmy posledný krát oznamovali úradu verejného zdravotníctva údaje týkajúce sa **zamestnancov zaradených pri výkone práce do 2. kategórie**. Táto povinnosť sa k **21. júlu 2020** zo zákona **vypustila** (pôvodný § 30 ods. 1 písm. k zákona o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia).

5. 2 Zmeny účinné od 1. januára 2021

Odhláška zamestnávateľa z registra Sociálnej poisťovne



§ 226 ods. 6) zákona o sociálnom poistení

Sociálna poisťovňa ukončí registráciu zamestnávateľa v registri zamestnávateľov odhlásením posledného zamestnanca tohto zamestnávateľa z registra poistencov a sporiteľov starobného dôchodkového sporenia.

Od roku 2021 sa zrušila povinnosť zamestnávateľa **odhlásiť sa z registra zamestnávateľov** vedeného Sociálnou poisťovňou. Sociálna poisťovňa odhlási zamestnávateľa z registra automaticky a to k dátumu odhlásenia posledného zamestnanca z registra poistencov.



Registračný list zamestnávateľa – odhláška už viac zamestnávateľ do Sociálnej poisťovne **nezasiela**.



Zamestnávateľ **odhlásil posledného zamestnanca** z registra poistencov **31. januára 2021**. Akú oznamovaciu povinnosť má zamestnávateľ voči SP?

Zamestnávateľ pošle do SP len **RLFO odhlášku zamestnanca** s dátumom **31. januára 2021**. Keďže ide o posledného zamestnanca evidovaného u zamestnávateľa v registri poistencov, SP odhlási zamestnávateľa **automaticky z registra k 31. januáru 2021**.

Oznámenie o zmene údajov u zamestnanca v SP



§ 231 ods. 1 písm. m) zákona o sociálnom poistení

(1) Zamestnávateľ je povinný

m) oznámiť organizačnej zložke zmenu mena a priezviska zamestnanca, ktorý na území Slovenskej republiky nemá trvalý pobyt alebo prechodný pobyt, do ôsmich dní odo dňa, v ktorom sa o tejto zmene dozvedel,

Zrušila sa povinnosť zamestnávateľa **oznamovať** za zamestnanca **zmeny v údajoch**:

- priezvisko vrátane predošlých priezvisk,
- meno,
- dátum a miesto narodenia,
- stav,
- miesto trvalého pobytu,
- identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia fyzickej osoby (rodné číslo).

Povinnosť zamestnávateľa oznámiť Sociálnej poisťovni **zmenu mena a priezviska zamestnanca** do ôsmich dní odo dňa, v ktorom sa o tejto zmene dozvedel, sa **ponecháva len za zamestnanca**, ktorý na území Slovenskej republiky **nemá trvalý pobyt** alebo **prechodný pobyt**.



Zamestnanec s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky zmenil trvalý pobyt od 15. januára 2021. Akú oznamovaciu povinnosť má zamestnávateľ voči SP?

Zamestnávateľ od 1. januára 2021 **nemá** v súvislosti so zmenou trvalého pobytu žiadnu **oznamovaciu povinnosť voči SP**. SP údaj zisťuje z registra fyzických osôb.



Zamestnankyňa s trvalým pobytom na území Slovenskej republiky sa vydala 9. januára 2021. Došlo u nej aj k zmene priezviska. Akú oznamovaciu povinnosť má zamestnávateľ voči SP?

Ani v prípade **zmeny stavu** a **priezviska** **nemá** od 1. januára 2021 **zamestnávateľ** žiadnu **oznamovaciu povinnosť voči SP**.

Oznámenie o začiatku/ukončení materskej a rodičovskej dovolenky SP

Od januára 2021 sa zo zákona vypustil pôvodný § 231 ods. 1 písm. d), čím **zamestnávateľovi** **odpadá** povinnosť **oznámiť** za zamestnanca Sociálnej poisťovni **začiatok a ukončenie materskej a rodičovskej dovolenky** cez RLFO zmena. Pole dátum začiatku a skončenia MD/RD už nie je povinné, ale ostávajú na RLFO z dôvodu možnosti uvádzania týchto údajov do minulosti.



Prerušenie sociálneho poistenia (§ 26 zákona o sociálnom poistení), ktoré nastáva z dôvodu **čerpanie rodičovskej dovolenky**, zamestnávateľ v zmysle § 231 ods. 1 písm. c) naďalej **oznamuje** Sociálnej poisťovni.



Zamestnankyňa od **1. februára 2021** prechádza z materskej na **rodičovskú dovolenku**. Akú oznamovaciu povinnosť má zamestnávateľ voči SP?

Zamestnávateľ odošle na SP len **RLFO prerušenie** s dátumom vzniku prerušenia **1. februára 2021**, a to najneskôr do ôsmich dní od vzniku prerušenia.

Druhá šanca od SP



§ 239 písm. a) a b) zákona o sociálnom poistení

Za porušenie povinností ustanovených v § 142 ods. 7, § 154 ods. 3, § 227 ods. 2, § 227a, § 228 až 234, § 238, § 244, § 279, § 225i ods. 10 a § 225j ods. 12 môže Sociálna poisťovňa uložiť pokutu až do 16 596,96 eura. Pri ukladaní pokuty Sociálna poisťovňa zohľadní závažnosť porušenia povinnosti ustanovenej týmto zákonom. Sociálna poisťovňa neuvalí pokutu za a) porušenie povinnosti ustanovenej v § 231 ods. 1 písm. b), ak už bola uložená pokuta podľa osobitného predpisu,

b) porušenie povinnosti podľa prvej vety, ak povinná osoba splní túto povinnosť do siedmich dní od uplynutia lehoty ustanovenej týmto zákonom

Pre fyzickú a právnickú osobu, ktorá načas **nesplní** svoju **povinnosť v lehotách určených zákonom**, ale ju **splní do siedmich dní** od uplynutia lehoty stanovenej zákonom, sa zavádza princíp **druhej šance**. Ak si zamestnávateľ povinnosť v prípadoch uvedených v § 239 zákona o sociálnom poistení splní v dodatočnej sedemdnňovej lehote, Sociálna poisťovňa mu neuvalí pokutu.

Menej legislatívnych zmien v priebehu roka



§ 5a zákona o tvorbe právnych predpisov a o Zbierke zákonov SR

Ak ide o návrh zákona, ktorý upravuje dane alebo odvody, je potrebné navrhnuť deň nadobudnutia účinnosti tohto zákona na 1. január, pričom je potrebné navrhnuť primeranú legisvakanciu.

Právne predpisy upravujúce oblasť daní a odvodov budú nadobúdať účinnosť **najskôr 1. januára nasledujúceho kalendárneho roku**. Úprava má umožniť podnikateľom v dostatočnom predstihu sa pripraviť na legislatívne zmeny, ktoré nastanú v podnikateľskom prostredí. Skorší dátum účinnosti možno ustanoviť, ak to vyplýva z právne záväzných aktov Európskej únie alebo z medzinárodnej zmluvy, ktorá má prednosť pred zákonmi Slovenskej republiky, ak sú splnené podmienky pre skrátené legislatívne konanie, alebo ak je to nevyhnutné na opravu chyby v právnom predpise, ktorá nebola v čase vyhlásenia právneho predpisu známa.

6 Ďalšie legislatívne zmeny v roku 2021

6. 1 Dlhodobo nezamestnaní v roku 2021

Jednou z podmienok odvodovej úľavy pre ľudí, ktorí sa zamestnávajú v pracovnom alebo štátnozamestnaneckom pomere, je dodržanie hraničnej výšky príjmu.

Hranica príjmu pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných:

- **731,64 EUR** – hranica príjmu, do ktorého sa uplatní výnimka pri odvodoch, je pre pracovný pomer alebo štátnozamestnanecký pomer, ktorý **vznikne v roku 2021** počas 12 kalendárnych mesiacov (suma 67 % z 1 092 EUR).
- **678,71 EUR** – hraničná suma, ktorá platí pre tie pracovné pomery, ktoré **vznikli v roku 2020** a pokračujú aj do roku 2021 (67 % 1 013 EUR).

6. 2 Nový štátny sviatok



§ 2 ods. 3 zákona o štátnych sviatkoch

Štátny sviatok podľa § 1 písm. e) nie je dňom pracovného pokoja podľa odseku 1 ani sviatkom podľa osobitného predpisu.

Od januára 2021 sa **28. október – Deň vzniku samostatného česko-slovenského štátu** preradil spomedzi pamätných dní medzi **štátne sviatky**. Dôvodom je zvýšiť význam, ktorý Slovenská republika prikladá tomuto dňu. Z pohľadu zákona o štátnych sviatkoch (§ 2 ods. 3) síce tento deň je sviatkom, ale **pre účely Zákonníka práce nejde o deň pracovného pokoja** ani sviatku (tzv. v tento deň sa normálne pracuje, bez nároku na príplatok za sviatok). Na tento deň sa nevzťahuje zákaz maloobchodného predaja, keďže nejde o deň pracovného pokoja.

6. 3 Zvýšenie príspevku na starobné dôchodkové sporenie (II. pilier)



§ 22 písm. f) zákona o starobnom dôchodkovom sporení

Sadzba povinných príspevkov je
f) v roku 2021 **5,25 % z vymeriavacieho základu**.

Povinné príspevky na starobné dôchodkové sporenie (II. pilier) sa od januára 2021 zvýšili na **5,25 %** z vymeriavacieho základu. Sadzba týchto príspevkov sa od roku 2017 každoročne zvyšuje o 0,25 % a bude stúpať až do roku 2024, kedy dosiahne hranicu šiestich percent.

Poistencom, ktorí sú sporiteľmi v II. pilieri, sa tak v roku 2021 ich povinné odvody na starobné poistenie v celkovej výške 14 % rozdeľujú na odvody do I. piliera (Sociálna poisťovňa) **8,75 %** z vymeriavacieho základu a do II. piliera **5,25 %** z vymeriavacieho základu.



Túto zmenuvidia na výplatnej páske len tí zamestnanci, ktorí majú v **Personalistike** na karte **Mzdové údaje** označenú voľbu **2. pilier SDS**.

	Pracovník	Organizácia	Pracovník	Organizácia
Zdravotné poistenie	4,00 %	10,00 %	-24,83 €	-62,09 €
Nemocenské poistenie	1,40 %	1,40 %	-8,69 €	-8,69 €
Starobné poistenie	4,00 %	8,75 %	-24,83 €	-54,33 €
Starob. dôchod. sporenie (II.p.)		5,25 %		-32,60 €
Invalidné poistenie	3,00 %	3,00 %	-18,62 €	-18,62 €
V nezamest. poistenie	1,00 %	1,00 %	-6,20 €	-6,20 €
Garančné poistenie		0,25 %		-1,55 €
Úrazové poistenie		0,80 %		-4,96 €
Rezervný fond		4,75 %		-29,49 €
POISTENIE SPOLU:	13,40%	35,20%	-83,17 €	-218,53 €

6. 4 Krátkodobé a dlhodobé ošetrovné od apríla 2021



§ 39 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení

(1) Poistenec má nárok na ošetrovné, ak osobne a celodenne

a) ošetruje **chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky**, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára

1. nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo
2. vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby,^{50b)} ak neprejavil písomný nesúhlas s vykonávaním ošetrovania poistencom, ...

Od 1. apríla 2021 sa rozširuje okruh príbuzných osôb, ktorých môže nemocensky poistený poistenec ošetrovať z dôvodu choroby a nárokovať si tak dávku **ošetrovné**.

Porovnanie osôb, pri ktorých je nárok na OČR	Nárok na OČR do 31.3.2021	Nárok na OČR od 1.4.2021
Dieťa	Áno	Áno
Manžel/manželka	Áno	Áno
Rodič	Áno	Áno
Rodič manžel/ky (svokrovci)	Áno	Áno
Súrodenec	Nie	Áno
Prarodič	Nie	Áno
Vnuk, vnučka	Nie	Áno

Rozšírenie sa týka ako tzv. krátkodobého ošetrovného, tak aj nového – dlhodobého ošetrovného.

Krátkodobé ošetrovné



§ 42 zákona o sociálnom poistení

Nárok na ošetrovné zaniká dňom skončenia potreby osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v § 39 ods. 1 písm. a) alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa uvedené v § 39 ods. 1 písm. b), najneskôr uplynutím

a) **14 dní** od vzniku potreby osobného a celodenného ošetrovania alebo potreby osobnej a celodennej starostlivosti, ak nárok na ošetrovné vznikol podľa § 39 ods. 1 písm. a) prvého bodu alebo § 39 ods. 1 písm. b),

Od **apríla 2021** sa predlžuje maximálne obdobie poskytovania tzv. **krátkodobého ošetrovného** z 10 dní na **14 dní**.

Vylúčiteľná doba bude počas prvých **14 kalendárnych dní** OČR. Zamestnanci nie sú povinní do 14. dňa OČR platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti.

Prerušenie poistenia sa bude zasielať Sociálnej poisťovni až **od 15. dňa OČR**.



§ 293ep zákona o sociálnom poistení

Ak potreba osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v § 39 ods. 1 písm. a) podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. marca 2021 alebo potreba osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa uvedené v § 39 ods. 1 písm. b) vznikla pred 1. aprílom 2021 a trvá aj po 31. marci 2021, prerušenie povinného nemocenského poistenia, povinného dôchodkového poistenia a povinného poistenia v nezamestnanosti zamestnanca alebo povinného nemocenského poistenia a povinného dôchodkového poistenia samostatne zárobkovo činnnej osoby z dôvodu potreby tohto ošetrovania alebo potreby tejto starostlivosti a vylúčenie povinnosti platiť poistné z dôvodu potreby tohto ošetrovania alebo potreby tejto starostlivosti sa posudzuje podľa tohto zákona v znení účinnom do 31. marca 2021.

Ak OČR vznikne **do 31. marca 2021** a bude trvať aj po 31. marci 2021, k **prerušeniu** poistenia **dochádza od 11. dňa ošetrovania** (obdobie vylúčenia trvá najdlhšie 10 dní).



Ak bude trvať mimoriadna situácia, tak v určitých prípadoch bude podporné obdobie počas celej doby trvania potreby ošetrovania, tzv. aplikujú sa ustanovenia zákona o sociálnom poistení k mimoriadnej situácii – tzv. pandemické ošetrovné.

Dlhodobé ošetrovné



§ 39 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení

(1) Poistenec má nárok na ošetrovné, ak osobne a celodenne

- a) ošetruje chorého príbuzného v priamom rade, choré dieťa, ktoré nie je príbuzný v priamom rade, chorého súrodenca, chorého manžela, chorú manželku alebo chorého rodiča manžela alebo manželky, ktorého zdravotný stav podľa potvrdenia príslušného lekára 1. nevyhnutne vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou, alebo
2. vyžaduje ošetrovanie inou fyzickou osobou z dôvodu potreby poskytovania osobnej starostlivosti v prirodzenom prostredí osoby, 50b) ak neprejavil písomný nesúhlas s vykonávaním ošetrovania poistencom, alebo

Od **apríla 2021** vzniká aj nový druh nemocenskej dávky tzv. **dlhodobé ošetrovné**, ktoré bude vyplácané až **90 dní**.

Ošetrovné sa bude poskytovať nemocensky poistenej osobe, ktorá **osobne a celodenne ošetruje chorého blízkeho príbuzného po ukončení jeho minimálne 5-dňovej hospitalizácie alebo blízkeho príbuzného, ktorý je umierajúcim paliatívnym pacientom, resp. pacientom v terminálnom štádiu ochorenia.**



§ 140 ods. 1 písm. c) zákona o sociálnom poistení

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

c) od prvého dňa osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v § 39 ods. 1 písm. a) druhom bode do skončenia tohto ošetrovania, **najdlhšie do 90. dňa tohto ošetrovania.**

Vylúčiteľná doba bude trvať maximálne **90 dní OČR**. Zamestnanec nie je povinný platiť poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie a poistné na poistenie v nezamestnanosti od **1. dňa OČR** do **90. dňa OČR**.



§ 26 ods. 3 písm. c) zákona o sociálnom poistení

(3) Zamestnancovi sa **prerušuje** povinné nemocenské poistenie, povinné dôchodkové poistenie a povinné poistenie v nezamestnanosti

c) **od 91. dňa** osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v § 39 ods. 1 písm. a) druhom bode do skončenia **tohto** ošetrovania.

Prerušenie sociálneho poistenia sa bude Sociálnej poisťovni zasielať až **od 91. dňa OČR**. Zamestnávateľ na účely prerušenia poistenia počíta všetky obdobia ospravedlnenia neprítomnosti zamestnanca v práci z dôvodu toho istého ošetrovania (a to bez ohľadu na nárok a vyplatené ošetrovné).



§ 39 ods. 4 zákona o sociálnom poistení

(4) Ak v tom istom prípade dôjde k **opätovnému prevzatíu** ošetrovania fyzickej osoby uvedenej v odseku 1 písm. a) druhom bode tým istým poistencom, podmienky nároku na ošetrovné podľa odseku 1 písm. a) druhého bodu sa posudzujú ku dňu prvého prevzatia. Poistenec môže prevziať ošetrovanie fyzickej osoby uvedenej v odseku 1 písm. a) druhom bode v tom istom prípade od iného poistenca **najskôr po uplynutí 30 dní** od predchádzajúceho prevzatia; to neplatí, ak poistenec nemôže pokračovať v ošetrovaní fyzickej osoby uvedenej v odseku 1 písm. a) druhom bode z dôvodu, že mu to podľa lekárskeho posudku neumožňuje jeho nepriaznivý zdravotný stav.“.

Pri starostlivosti o príbuzného sa bude môcť **vystriedať viac poistencov** (napríklad dvaja súrodenci pri starostlivosti o rodiča). Opätovné prevzatie ošetrovania príbuznej osoby bude možné najskôr po uplynutí **30 dní od predchádzajúceho prevzatia**. Podmienka 30 dní nemusí byť splnená v prípadoch, kedy poistenec nemôže vzhľadom na svoj nepriaznivý zdravotný stav pokračovať v ošetrovaní.

U každého z nich sa bude **osobitne posudzovať doba trvania ošetrovania**, počas ktorej budú mať **vylúčenie** z povinnosti platenia poistné a následne po uplynutí 90 dní **prerušenie** poistenia. Dni ošetrovania je potrebné preto u každého poistenca počítať zvlášť. Ak počet dní ošetrovania u poistenca

bude v súčte do 90 dní, tak poistenec bude mať počas tohto obdobia vylúčenie z povinnosti platenia poistného. Ak bude počet dní po sčítaní viac ako 90 dní, tak od 91. dňa nastáva prerušenie poistenia.



Ošetrovné Sociálna poisťovňa vyplatí **v úhrne všetkým poistencom najviac za 90 dní**. Sledovať sa bude pritom obdobie 12 mesiacov od vzniku prvého nároku na dlhodobé ošetrovné.



Zamestnanec dlhodobu ošetruje matku od **1. apríla 2021 do 30. apríla 2021**. Od **1. mája 2021 do 31. mája 2021** ho v starostlivosti o matku vystrieda sestra. Opäť začne zamestnanec ošetrovať matku až **od 1. júna 2021 do 31. júla 2021**.

Na **dávku (dlhodobé ošetrovné)** má zamestnanec nárok za mesiac **apríl 2021** (za 30 dní). Za máj 2021 má nárok na dávku jeho sestra (za 31 dní). **Od 1. júna 2021** má nárok na dávku znova zamestnanec. Dávka mu bude vyplatená najdlhšie **do 29. júna 2021** (29 dní), aj keď sa o matku naďalej stará. Od 30. júna 2021 mu už nárok na dávku nevyniká, pretože dávka bola vyplácaná jemu a jeho sestre v úhrne po dobu max. 90 dní (apríl 30 dní + máj 31 dní + jún 29 dní).

Vylúčenie povinnosti platiť poistné a prerušenie poistenia nie je viazané na poskytovanie dávky dlhodobého ošetrovného. To znamená, že zamestnanec má vylúčenú povinnosť platiť poistné od **1. apríla 2021 do 30. apríla 2021** (30 dní) a **od 1. júna 2021 do 30. júla 2021** (60 dní). Vylúčiteľná doba trvá u zamestnanca v úhrne 90 dní ošetrovania (doby ošetrovania sa mu spočítajú).

Zamestnávateľ je povinný oznámiť Sociálnej poisťovni **prerušenie poistného od 91. dňa ošetrovania** tzv. od **31. júla 2021**.



§ 43 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení

Poistenec nemá nárok na výplatu ošetrovného podľa § 39 ods. 1 písm. a) druhého bodu za dni, počas ktorých má nárok na výplatu ošetrovného podľa § 39 ods. 1 písm. a) prvého bodu.

Zamestnancovi **nemôže byť súbežne** vyplatené **krátkodobé ošetrovné** aj **dlhodobé ošetrovné**, pričom nárok na krátkodobé ošetrovné má prednosť.

6. 5 Dávka „tehotenské“ od apríla 2021



§ 13 ods. 1 zákona o sociálnom poistení

(1) Z nemocenského poistenia sa za podmienok ustanovených týmto zákonom poskytujú nemocenské dávky, a to a) nemocenské, b) ošetrovné, c) vyrovnávacia dávka, d) **tehotenské**, e) materské.

Od 1. apríla 2021 sa rozširuje okruh dávok poskytovaných z nemocenského poistenia o „**tehotenské**“, ktoré bude poskytované nemocensky poistenej tehotnej žene na zabezpečenie príjmu na zvýšené výdavky spojené s tehotenstvom podľa uváženia poistienkyne (napr. na stravu, oblečenie, bývanie a pod.).

Dávka bude poskytovaná:

- aj tehotným ženám, ktoré majú prerušené povinné poistenie z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky alebo poberania rodičovského príspevku,
- aj za obdobia, kedy bude poistenkyňa dosahovať príjmy alebo poberať iné dávky,
- od začiatku **27. týždňa** pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom do dňa skončenia tehotenstva,
- za podmienky, že bude žena nemocenský poistená **najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch** pred vznikom dôvodu na poskytnutie „tehotenského“,
- vo výške **15% denného vymeriavacieho základu** (pre rok 2021 bude minimálne tehotenské 7,18028000 EUR za kalendárny deň a maximálne tehotenské 10,77042 EUR za kalendárny deň).

6. 6 Zmeny v uplatňovaní DB od júla 2021 a následne od januára 2022

Od **1. júla 2021** sa zavádzajú 3 úrovne daňového bonusu, pričom každá úroveň sa použije pri inej vekovej skupine vyživovaného dieťaťa.



§ 52 z zj ods. 2 a ods. 3 zákona o dani z príjmov

(2) Suma daňového bonusu, o ktorú sa znižuje daň, je

a) 22,17 eura mesačne,

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

c) **1,7-násobok sumy** podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa **dovŕšilo šesť rokov veku a nedovŕšilo 15 rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 15 rokov veku.

(3) ...Nárok na daňový bonus podľa odseku 2 si daňovník môže uplatniť **prvýkrát** za kalendárny mesiac **júl 2021 a poslednýkrát** za kalendárny mesiac **december 2021**.

Daňový bonus od **1. júla 2021** do **31. decembra 2021** bude možné uplatniť vo výške:

- a) **23,22 EUR mesačne** (22,72 x 1,022) na každé vyživované dieťa,
- b) **46,44 EUR mesačne**, ak vyživované dieťa **nedovŕšilo šesť rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši šesť rokov veku,
- c) **1,7-násobok** sumy podľa písmena a) mesačne, tzv. **39, 47 EUR** (1,7 x 23,22), ak vyživované dieťa **dovŕšilo šesť rokov veku a nedovŕšilo 15 rokov veku**, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 15 rokov veku.



§ 33 ods. 1 zákona o dani z príjmov

(1) Suma daňového bonusu, o ktorú sa znižuje daň, je

a) 22,17 eura mesačne,

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

c) **1,85-násobok sumy** podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa dovŕšilo šesť rokov veku a nedovŕšilo 15 rokov veku, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 15 rokov veku.



§ 52 zzk ods. 3 zákona o dani z príjmov

(3) Nárok na daňový bonus podľa § 33 ods. 1 v znení účinnom od 1. januára 2022 si daňovník môže uplatniť prvýkrát za kalendárny mesiac **január 2022**.

Daňový bonus od **1. januára 2022** bude možné uplatniť vo výške:

- a) **23,22 EUR x koeficient rastu ŽM** mesačne na každé vyživované dieťa,
- b) **2-násobok** sumy podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa **nedovršilo šesť rokov** veku, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši šesť rokov,
- c) **1,85-násobok** sumy podľa písmena a) mesačne, ak vyživované dieťa **dovršilo šesť rokov** veku a **nedovršilo 15 rokov** veku, a to poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovŕši 15 rokov veku.

vek	1.1.2021 – 30.6.2021	1.7.2021 – 31.12.2021	od 1.1.2022
Dieťa 0 – 6 r.	46,44 EUR (2x základný DB)	46,44 EUR (2x základný DB)	(2x základný DB)
Dieťa 6 – 15 r.	23,22 EUR („základný“ DB)	39,47 EUR (1,7 x základný DB)	(1,85 x základný DB)
Dieťa 15 – 25 r.		23,22 EUR („základný“ DB)	23,22 x koeficient rastu ŽM („základný“ DB)



Dieťa **dovŕši 15 rokov** v **júli 2021**. Daňový bonus za **júl 2021** bude vo výške **39,47 EUR**. Za **august 2021** už bude nárok na DB len vo výške **23,22 EUR**.

6. 7 Zmena v oznamovacích povinnostiach voči zdravotnej poisťovni od októbra 2021



§ 24 ods. 2 zákona o zdravotnom poistení

(2) Ak zdravotnej poisťovni poskytuje údaj o zmene platiteľa poistného z dôvodu uvedeného v § 11 ods. 7 písm. c), m) a s) úrad podľa § 29b ods. 6, povinnosť platiteľa poistného oznamovať túto zmenu zdravotnej poisťovni nevzniká.

Zamestnávateľ **nebude** mať od **1. októbra 2021** povinnosť zasielať zdravotnej poisťovni údaje o zmenách platiteľa poistného z dôvodu **poberania rodičovského príspevku** (kód 1 C), **materského** (kód 10), **nemocenského** (kód 10), **ošetrovného** (kód 10), **náhrady služobného platu alebo príjmu**, ak bola informácia o tejto zmene už poskytnutá od **iného orgánu verejnej moci** (napr. zo Sociálnej poisťovne, príslušného Úradu práce).

Povinnosť predkladať údaje, ktoré nie sú zamestnávateľom oznamované inému orgánu verejnej moci, ako napr. údaj o poberaní náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (prvých 10 dní PN) trvá naďalej.

7 Pripravované zmeny v Zákonníku práce v roku 2021

Zákonodarcia nestihli všetky zmeny v zákonoch schváliť do konca roka 2020. Na schválenie čakajú aj pripravované zmeny v **Zákonníku práce**, ktoré by mali **nadobudnúť účinnosť od 1. marca 2021**. Zmeny majú nastať v predĺžení skúšobnej doby o čas prekážok v práci na strane zamestnanca, pri výkone domácej práce a telepráci, pružnom pracovnom čase, či pri poskytovaní stravného.

Starostlivosť o dieťa

V § 40 ods. 11 sa navrhuje ustanoviť, kto je **zamestnancom trvalo starajúcim sa o dieťa** pre účely zvýšeného nároku na dovolenku nad základnú výmeru.

Zamestnanec trvale sa starajúci o dieťa na účely tohto zákona má byť zamestnanec, ktorý sa:

- osobne stará **o vlastné nepľnoleté dieťa** vrátane striedavej osobnej starostlivosti obidvoch rodičov,
- osobne stará **o nepľnoleté dieťa zverené mu do starostlivosti** nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu.

Zároveň sa navrhuje vymedziť, že ide **o starostlivosť o nepľnoleté dieťa**, ako aj **povinnosť písomne oznamovať vznik a zánik** tohto statusu zamestnanca.

Predĺženie skúšobnej doby o čas prekážok na strane zamestnanca

Navrhuje sa spresniť existujúce znenie § 45 ods. 2 Zákonníka práce tak, že ak zamestnanec **neodpracoval celú pracovnú zmenu**, ktorú mal podľa rozvrhu pracovných zmien odpracovať v príslušný pracovný deň, z dôvodu **prekážky v práci na strane zamestnanca** sa mu **skúšobná doba predĺži o jeden kalendárny deň**.

Uvedené sa má aplikovať napr. v prípade celodenného vyšetrenia zamestnanca/doprovodu rodinného príslušníka u lekára, účasť na pohrebe/svadbe, atď..

Domácka práca a telepráca

Navrhuje upraviť **podmienky výkonu domácej práce a telepráce** v § 52 Zákonníka práce nakoľko v súčasnosti sa zvýšil ich výkon.

Domácka práca je práca, ktorá sa **vykonáva pravidelne** v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti **z domácnosti zamestnanca**. V prípade, ak sa vykonáva s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne **k elektronickému prenosu dát na diaľku**, ide o **teleprácu**. Na výkon domácej práce alebo telepráce sa vyžaduje **dohoda zamestnávateľa so zamestnancom v pracovnej zmluve**.



Ak **zamestnanec vykonáva prácu z domácnosti** so súhlasom alebo po dohode so zamestnávateľom **len príležitostne**, alebo za mimoriadnych okolností, **nejde o domácku prácu, ale** o tzv. "home office".

§ 52 Zákonníka práce má po novom obsahovať ustanovenia, ktoré upresnia:

- čo sa považuje za domácnosť zamestnanca (dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska),
- možnosť v pracovnej zmluve dohodnúť rozsah domáckej práce alebo telepráce alebo minimálny rozsah výkonu práce zamestnancom na pracovisku zamestnávateľa, ak sa práca nemá vykonávať len z domácnosti zamestnanca,
- možnosť dohodnutia podmienok rozvrhnutia pracovného času, či si zamestnanec bude zmeny rozvrhovať sám, alebo prácu bude vykonávať v pružnom pracovnom čase,
- povinnosti zamestnávateľa prijať vhodné opatrenia (napr. uhradiť zamestnancovi zvýšené náklady pri výkone práce z domu).

Pružný pracovný čas

V § 88 Zákonníka práce sa má spresniť, že v deň, počas ktorého je zamestnanec **na pracovnej ceste sa neuplatní pružný pracovný čas**. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny. Zároveň sa umožňuje, aby zamestnávateľ po dohode so zástupcami zamestnancov určil ďalšie prípady, kedy sa pružný pracovný čas neuplatní, napr. ak školenie na pracovisku zasahuje aj do voľiteľného pracovného času.

Zmeny v poskytovaní stravného

Zamestnanci by mali mať od 1. marca 2021 v zmysle § 152 Zákonníka práce možnosť výberu medzi stravovacou poukážkou (tzv. gastrolístkom/gastrokartou) a finančným príspevkom na stravovanie.

Možnosť výberu má mať:

- zamestnanec, ktorého zamestnávateľ nemá vlastné stravovacie zariadenie,
- zamestnanec, ktorého zamestnávateľ nezabezpečuje stravovanie prostredníctvom iného zmluvného stravovacieho zariadenia.

Zamestnávateľ má mať právo:

- spísať podmienky výberu a poskytovania v internom predpise,
- stanoviť lehotu na výber zo strany zamestnanca,
- zvoliť minimálne obdobie, počas ktorého je zamestnanec viazaný svojim výberom, maximálne však na obdobie 12 mesiacov,
- určiť postup v prípade, že sa zamestnanec v stanovenej lehote sám nerozhodne.

Ak má zamestnávateľ uzatvorenú zmluvu o odbere stravovacích poukážok s FO alebo PO, má povinnosť **umožniť výber zamestnancom** až po skončení tejto zmluvy, najneskôr do 1. januára 2022.

Finančný príspevok na stravné by mal byť oslobodený od odvodov a dane z príjmu a taktiež sa nemá považovať za mzdu v zmysle § 118 Zákonníka práce.

Výška finančného príspevku na stravovanie sa navrhuje:

- **minimálne** vo výške 55% hodnoty stravného lístka (3,83 EUR), čo predstavuje sumu **2,11 EUR**,
- **maximálne** 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5-12 hodín (5,10 EUR), čo predstavuje sumu **2,81 EUR**,
- možnosť navýšiť príspevok zamestnávateľa zo sociálneho fondu.

DBPŠ po skončení štúdia na SŠ a pred nástupom na VŠ

Doplnenie zákona v § 227 o ods. 2 a 3 Zákonníka práce má riešiť tzv. hluché obdobie, ktoré nastáva medzi ukončením štúdia na strednej škole a začiatkom štúdia na vysokej škole, rovnako pri pokračovaní štúdia na vysokej škole na ďalšom stupni.

Po novom má mať žiak strednej školy a študent dennej formy vysokoškolského štúdia **štatút žiaka/študent až do 31. októbra kalendárneho roka**. Takýto žiak/študent bude môcť po skončení štúdia aj naďalej pracovať na DBPŠ počas letných prázdnin.

Štatút žiaka strednej školy a štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia sa má v tomto období preukázať **dokladom o riadnom ukončení štúdia**.

Zástupca zamestnancov v odboroch z radov zamestnancov

Navrhuje sa doplniť § 230 ods. 2) Zákonníka práce a upraviť pôsobnosť odborovej organizácie na pracovisku tak, aby zamestnancov na pracovisku zastupovali iba osoby, ktoré majú vzťah k zamestnávateľovi, t.j. sú u neho zamestnané v pracovnom pomere.

Mzdová veličina		rok 2021	rok 2020
Minimálna mzda	mesačná	623 €	580 €
	hodinová	3,580 €	3,3330 €
Priemerná mesačná mzda v hospodárstve SR z pred dvoch rokov		1 092 €	1 013 €
Všeobecný vymeriavací základ		13 104 €	12 156 €
Maximálny vymeriavací základ ZP		zrušený	zrušený
Maximálny vymeriavací základ ZP z dividend		60 * 1 092 = 65 520 €	60 * 1 013 = 60 780 €
Maximálny vymeriavací základ SP		7 * 1 092 = 7 644 €	7 * 1 013 = 7 091 €
Životné minimum mení sa k 1. 7. daného roka		214,83 €	214,83 € / 210,20 €
Daňový bonus	mesačný: dieťa do 6 rokov/ nad 6 rokov	46,44 € / 23,22 € ¹	45,44 € / 22,72 € ¹
	ročný: dieťa do 6 rokov/ nad 6 rokov	557,28 € / 278,64 €	545,28 € / 272,64 €
NČZD na daňovníka	mesačná	375,95 €	367,85 €
	ročná	4 511,43 €	4 414,20 €
NČZD na doplnkové dôchodkové sporenie		max 180,00 €	max 180,00 €
Sadzba dane	19 % z tej časti základu dane, ktorá nepresiahne 176,8 – násobok sumy platného životného minima (vrátane)	mesačne: 37 981,94 / 12 = 3 165,16 €	mesačne: 37 163,36 / 12 = 3 096,95 €
		ročne: 214,83 € * 176,8 = 37 981,94 €	ročne: 210,20 € * 176,8 = 37 163,36 €
	25% z tej časti základu dane, ktorá presiahne 176,8 – násobok sumy platného životného minima	((3165,16 x 19%) + (ZD – 3165,16) x 25 %)	((3096,95 x 19%) + (ZD – 3096,95) x 25 %)
	19 % - zrážková daň	bez obmedzenia	bez obmedzenia
Hranica príjmu pri zamestnávaní dlhodobo nezamestnaných		Ak pracovný pomer začal v roku 2020: 67 % z 1013 € = 678,71 €	Ak pracovný pomer začal v roku 2019: 67 % z 954 € = 639,18 €
		Ak pracovný pomer začal v roku 2021: 67 % z 1092 € = 731,64 €	Ak pracovný pomer začal v roku 2020: 67 % z 1013 € = 678,71 €
Maximálny DVZ pre výpočet náhrady príjmu pri PN		2 x 1092 = 2184 x 12 = 26208 / 365 = 71,8027 € (zaokrúhlené na 4 desatinné miesta nadol)	2 x 1013 = 2026 x 12 = 24312 / 365 = 66,6082 € (zaokrúhlené na 4 desatinné miesta nadol)
Maximálny DVZ pre výpočet nemocenskej dávky		2 x 1092 = 2184 x 12 = 26208 / 365 = 71,8028 € (zaokrúhlené na 4 desatinné miesta nahor)	2 x 1013 = 2026 x 12 = 24312 / 365 = 66,6083 € (zaokrúhlené na 4 desatinné miesta nahor)

Produkty a služby

www.kros.sk

olymp	mzdy a personalistika	olymp@kros.sk 041/707 10 41
alfa+ jednoduché účtovníctvo	taxa daňové priznania	omega podvojné účtovníctvo
neo vizualizácia firemných štatistík	onix riadenie zákazkového predaja	ikros online faktúry
cenkros4 oceňovanie a riadenie stavebnej výroby	hypo ohodnocovanie nehnutelností	memo znalecký denník a vyúčtovanie