



Softvér pre ľudí



olymp 1/2022

KROS NEWS

Legislatíva | Zákony v praxi | Výpočet miezd



03

**Zmeny v zákonoch
Zmeny v stravovaní
zamestnancov od 1. 1. 2022**

05

**Peersonalistika a mzdy
Mzdové a daňové veličiny
platné v roku 2022**

07

**Daň a odvody
Poistenie na financovanie podpory
v čase skrátenej práce**

09

**Daň a odvody
Ročné zúčtovanie dane
za rok 2021**

11

**Legislatívna poradňa
Daňové aspekty testovania
zamestnancov**

12

**Zákony v praxi
Zmeny pri výpočte exekučných
zrážok zo mzdy zamestnancov**

KROS NEWS

Copyright © 2022 KROS a. s.

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

Šéfredaktorka: Gabriela Trpišová

Redaktorky: Ing. Zuzana Šeligová, Ing. Anna Moravčíková,
Ing. Adriána Maceášiková, Ing. Júlia Kyselová

Odborná korektúra: Ing. Zuzana Šeligová

Štylistická korektúra: Gabriela Trpišová

Jazyková korektúra: M KREO

Grafická úprava: M KREO

Informácie v časopise sú spracované k právnemu stavu
platnému ku dňu jeho publikovania – 18. 1. 2022.

olymp

Úvodník



Len pred pár dňami sme začali písať rok 2022. Máme pred sebou dvanásť nových mesiacov a mne sa vynárajú otázky: Kam smerujeme? Aký bude nový rok?

Môžeme si vydýchnuť. Bude taký, aký si ho urobíme. Hoci si myslím, že niektoré veci sú predurčené na to, aby sa stali, veľa vecí môžeme ovplyvniť. Či to vnímate alebo nie, všetko sa neustále mení – ekonomika, technológia, prostredie, váš pracovný aj rodinný život, vaše telo, všetko. Čím lepšie dokážeme prijať zmenu, tým bude náš život krajší. Pre niektorých ľudí je predstava neustálej zmeny desivá, pretože často zahŕňa riziko a stratu čohokoľvek, čo je pohodlné a známe. V skutočnosti je zmena pre každého z nás príležitosť zažiť niečo nové, rásť a vyvíjať sa ako človek. Zmena je nevyhnutná a čím viac jej odolávame, tým viac sa okrádame o nové skúsenosti, ktoré môžu zmeniť náš profesionálny a osobný život. Možno nepatríte práve k ľuďom, ktorí stále vyhľadávajú a skúšajú niečo nové, rovnako ani ja k nim nepatrím. Naučila som sa však, že to, ako „niečo“ dopadne, nezávisí ani tak od samotnej udalosti, ako od mojej reakcie na ňu. Udalosti sa dejú, nemôžeme ich zmeniť, sú mimo našej kontroly. Môžeme však zmeniť svoje reakcie a zabezpečiť si tak oveľa jednoduchší a pozitívnejší život. :-)

Gabriela Trpišová

Zmeny v stravovaní zamestnancov od 1. 1. 2022

Novela Zákonníka práce účinná od 1. 3. 2021 priniesla zamestnancom, ktorí mali zabezpečené stravovanie formou stravných lístkov, možnosť výberu medzi finančným príspevkom a stravným lístkom. Cieľom zmeny zákona bolo znížiť zamestnávateľom administratívnu záťaž a zároveň umožniť zamestnancom, aby si sami vybrali formu, ktorá im viac vyhovuje. Prax ukázala, že finančný príspevok na stravovanie predstavuje pre zamestnávateľov vyššiu administratívnu záťaž. Čo však zdvihlo vlnu kritiky, bolo stanovisko FR SR k oslobodeniu finančného príspevku od dane a rovnako nerovnosť pri zdaňovaní finančných príspevkov a stravných lístkov v prípade, že zamestnávateľ prispieval nad rámec Zákonníka práce (ďalej ZP) z vlastných zdrojov. Pri finančnom príspevku na stravovanie je nadlimitná suma pre zamestnávateľa daňovo neuznaným nákladom a u zamestnanca sa zdaňuje a platia sa z tohto príjmu aj odvody. Na rozdiel od toho, ak zamestnávateľ prispieval na stravné lístky nad rámec ZP, bola táto suma pre zamestnávateľa daňovo uznaným nákladom a u zamestnanca sa nezdaňovala. S cieľom napraviť túto nerovnosť v zdaňovaní a zároveň umožniť poskytovanie stravných lístkov a finančných príspevkov pozadu bola do parlamentu predložená novela ZP. Sledovaný cieľ sa však nakoniec nenaplnil.

Novelu Zákonníka práce nahradila novela zákona o dani z príjmov

Pôvodný návrh novely ZP sa nakoniec dlhým legislatívnym procesom zmenil na novelu zákona o dani z príjmov (ďalej ZDP). Zámer návrhu zákona, ktorý mal umožniť zamestnávateľom poskytovať stravné lístky a finančné príspevky pozadu, nakoniec neprešiel. Schválený zákon č. 416/2021 Z. z. novelizoval len ustanovenie § 5 ods. 7 písm. b) ZDP, ktoré sa týka posudzovania hodnoty oslobodenia stravovania zabezpečeného zamestnávateľom.

Od 1. 1. 2022 platí, že hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov (nepeňažná forma) bude pre zamestnanca príjmom oslobodeným od dane len vtedy, ak bude poskytnutá podľa osobitného predpisu (napr. § 152 ZP). ZP určuje zamestnávateľovi okrem minimálnej sumy aj maximálnu sumu, ktorou môže zamestnancovi prispievať či už na jedlo, stravný lístok, alebo finančný príspevok. Maximálna suma príspevku podľa ZP je vo výške 55 % stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, t. j. $55\% \text{ z } 5,10 = 2,81$ eura.

Daňový režim foriem stravovania sa od 1. 1. 2022 mení

Výsledkom novely ZDP je zjednotenie zdaňovania jednotlivých foriem, akými zabezpečujú zamestnávateľia stravovanie. Podľa ZP rozlišujeme tri formy zabezpečenia stravovania:

1. poskytnutím teplého jedla vo vlastnom stravovacom zariadení, resp. v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa,
2. poskytnutím stravných lístkov a
3. poskytnutím finančného príspevku na stravovanie.

Do 31. 12. 2021 platilo, že zamestnávateľ, ktorý zabezpečoval stravovanie formou jedla z vlastného, resp. iného stravovacieho zariadenia alebo formou poskytnutia stravných lístkov, mohol svojim zamestnancom prispievať aj nad rámec ZP bez toho, aby nadlimitný príspevok bol na strane zamestnanca zdaniteľným príjmom. Od 1. 1. 2022 sa zdaňovanie všetkých foriem zjednocuje. Ak príspevok zamestnávateľa bude prevyšovať sumu 2,81 eura, takýto príspevok bude pre zamestnanca zdaniteľným príjmom bez ohľadu na to, akým spôsobom zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie.

! UPOZORNENIE: Príspevok zamestnávateľa poskytnutý z prostriedkov sociálneho fondu nie je v ZP limitovaný, a tak predstavuje na strane zamestnanca aj naďalej príjem oslobodený od dane bez ohľadu na jeho výšku.



	Právny stav do 31. 12. 2021			Právny stav od 1. 1. 2022		
	Príspevok podľa limitu ZP	Príspevok nad limit ZP	Príspevok zo SF (bez limitu)	Príspevok podľa limitu ZP	Príspevok nad limit ZP	Príspevok zo SF (bez limitu)
Jedlo z vlastného, resp. iného strav. zariadenia	príjem oslobodený od dane			príjem oslobodený od dane	zdaniteľný príjem	príjem oslobodený od dane
Stravný lístok	príjem oslobodený od dane					
Finančný príspevok	príjem oslobodený od dane	zdaniteľný príjem	príjem oslobodený od dane			

Príklad: Zamestnávateľ poskytuje zamestnancom stravu vo vlastnej jedálni, pričom hodnota jedla je 4,50 eura. Zamestnanec si na jedlo prispieval sumou 0,50 eura a zamestnávateľ mu prispieval sumou 4 eurá – 3 eurá z nákladov a 1 eur zo SF. V januári 2022 mal zamestnanec poskytnutých 20 obedov. Akým spôsobom sa bude zdaňovať príspevok zamestnávateľa od januára 2022?

Zamestnávateľ poskytuje z nákladov príspevok vo výške 3 eurá a 1 euro je zo SF. Maximálny príspevok z nákladov zamestnávateľa, ktorý určuje ZP, je v súčasnosti 55 % z 5,10 eura = 2,81 eura/obed. Keďže od 1. 1. 2022 sa za príjem oslobodený od dane považuje len príspevok na stravovanie do výšky 2,81 eura, suma príspevku nad tento limit je zdaniteľným nepeňažným príjmom (okrem príspevku zo SF). Zamestnancom je preto potrebné zdaňovať rozdiel $3 - 2,81 = 0,19$ eura/obed. Zamestnanec mal poskytnutých 20 obedov, t. j. zdaniteľný nepeňažný príjem za január 2022 je: $20 \times 0,19 = 3,80$ eura. Tento príjem predstavuje zároveň aj vymeriavací základ na sociálne a zdravotné poistenie ako pre zamestnanca, tak aj pre zamestnávateľa. Príspevok zamestnávateľa poskytnutý zo SF je v plnej výške oslobodený od dane.

Príklad: Zamestnávateľ zabezpečuje stravovanie v jedálni iného zamestnávateľa. Hodnota jedného jedla je stanovená na 3,50 eura. Zamestnávateľ prispieva zamestnancom na obedy v plnej výške – sumou 3,50 eura, pričom 0,70 eura z tejto sumy je príspevok zo SF. Niektorí zamestnanci nemôžu na základe potvrdenia od lekára využívať túto formu stravovania, a tak im zamestnávateľ poskytuje finančný príspevok v rovnakej výške, t. j. 3,50 eura. Bude sa zamestnancom od 1. 1. 2022 príspevok na jedlo, resp. finančný príspevok zdaňovať?

Zamestnancom stravujúcim sa v jedálni prispieva zamestnávateľ na jedno jedlo z nákladov $3,50 - 0,70 = 2,80$ eura. Maximálna hodnota určená ZP nie je prekročená, a preto je príspevok na jedlo na strane zamestnancov považovaný za príjem oslobodený od dane v zmysle § 5 ods. 7 písm. b). Príspevok zo SF je oslobodený od dane bez ohľadu na jeho výšku. Rovnakým spôsobom sa posudzuje zdaňovanie aj tzv. povinného finančného príspevku vyplácaného v zmysle § 152 ods. 6 ZP. Finančný príspevok je v tomto prípade tiež oslobodený od dane.

Poskytujete stravné lístky? Nezabudnite na povinnosti podľa Zákonníka práce

Od 1. 3. 2021 bola do ZP doplnená povinnosť pre zamestnávateľov, ktorí poskytujú zamestnancom stravné lístky. Podľa § 152 ods. 7 ZP je zamestnávateľ povinný umožniť zamestnancom výber medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom na stravovanie. Do zákona bolo doplnené aj prechodné ustanovenie § 252p, podľa ktorého zamestnávateľia nemuseli ihneď od 1. 3. 2021 umožniť zamestnancom výber, pokiaľ pred 1. 3. 2021 alebo v období od 1. 3. 2021 do 31. 12. 2021 uzatvorili zmluvu o zabezpečení stravných lístkov. V prechodnom ustanovení bol stanovený dátum, do kedy pre nich platí táto výnimka, a to do skončenia účinnosti uzavretej zmluvy, **najdlhšie však do 31. 12. 2021.**

! UPOZORNENIE: Od 1. 1. 2022 už musia všetci zamestnávateľia, ktorí zabezpečujú stravovanie svojim zamestnancom formou stravných lístkov, umožniť zamestnancom vybrať si medzi stravnými lístkami a finančným príspevkom.

Podľa zákona je zamestnanec viazaný svojím výberom počas 12 mesiacov odo dňa, ku ktorému sa výber viaže. Podrobnosti ohľadom výberu a následnom poskytovaní stravných lístkov alebo finančných príspevkov môže zamestnávateľ ustanoviť v internej smernici. V nej môže zadefinovať, do kedy má zamestnanec zrealizovať svoju voľbu, akým spôsobom (napr. vyplniť papierový alebo online dotazník), na aké obdobie sa výber preferovanej formy viaže, v akej výške zamestnávateľ prispieva zamestnancom na stravné lístky alebo v akej výške vypláca finančný príspevok na stravovanie a pod.

💡 TIP pre mzďarku: V programe OLYMP nájdete tlačovú zostavu Vyhlásenie k výberu formy príspevku na stravovanie (Tlač – Tlač – Personalistika – Písomné dokumenty pracovníkov). Pred tlačou zadáte v samostatnom okne obdobie, na ktoré sa výber zamestnanca vzťahuje, a OLYMP vytlačí vyhlásenie pre vybraných zamestnancov.

Ing. Zuzana Šeligová

Mzdové a daňové veličiny platné v roku 2022

Stanovenie minimálnej mzdy

Zákon č. 663/2007 Z. z. o minimálnej mzde stanovuje určovanie a poskytovanie minimálnej mzdy zamestnancovi. Na základe § 7 tohto zákona majú možnosť zástupcovia zamestnávateľov a zamestnancov stanoviť minimálnu mzdu na nasledujúci rok uzavretím dohody o jej výške do 15. júla. Ak do tohto dátumu nie je dohoda uzavretá, minimálna mzda sa stanoví na základe § 8 zákona o minimálnej mzde. Keďže ani v roku 2021 nedošlo k dohode, minimálna mzda pre rok 2022 je stanovená ako 57 % z priemernej mesačnej nominálnej mzdy (ďalej PMNM) v hospodárstve Slovenskej republiky v roku 2020. Suma PMNM zverejnená Štatistickým úradom SR za rok 2020 bola vo výške 1 133 eur.

“
Minimálna mzda
na rok 2022 je pre
1. stupeň náročnosti
práce stanovená
vo výške 646 eur.
”

Minimálna mesačná mzda

Minimálna mzda na rok 2022 je pre 1. stupeň náročnosti práce stanovená vo výške 646 eur. Zamestnávateľ však musí pri zamestnancoch pracujúcich v pracovnom pomere dodržiavať minimálny mzdový nárok v závislosti od priradeného stupňa náročnosti práce. Zákoník práce v § 120 rozlišuje 6 stupňov náročnosti práce. Ich bližšia charakteristika sa nachádza v prílohe č. 1, ktorá je súčasťou Zákonníka práce.

Zamestnancovi pracujúcemu na kratší pracovný čas prináleží minimálny mzdový nárok znížený v pomere zodpovedajúcom odpracovanému času v mesiaci. U zamestnancov pracujúcich na dohodu o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa dodržiava minimálna mzda podľa zákona o minimálnej mzde.

Príklad: Zamestnanec pracuje v dvojzmennej prevádzke na plný úväzok s týždenným pracovným časom 38,75 hodín, je zaradený do 3. stupňa náročnosti práce. Aká bude výška minimálneho mzdového nároku zamestnanca, ak jeho mzda v roku 2021 bola na úrovni 855 eur?

S účinnosťou od januára 2021 sa zmenil spôsob výpočtu minimálneho mzdového nároku (ďalej MMN) zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. Suma MMN pre príslušný stupeň náročnosti práce sa určí ako súčet rozdielu medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2022 a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020

a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej na rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy.

Vzorec pre výpočet MMN:

$$(mesačná\ MM\ na\ rok\ 2022 - mesačná\ MM\ z\ 2020) + (mesačná\ MM\ z\ 2020 \times koeficient\ MM) = (646 - 580) + (580 \times 1,4) = 66 + 812 = 878\ eur$$

Suma MMN závisí od medziročného nárastu mesačnej minimálnej mzdy. V roku 2022 sa každý minimálny mzdový nárok pre príslušný stupeň náročnosti práce zvýši oproti roku 2020 o 66 eur. Teda o rovnakú sumu, akou porastie minimálna mzda (646 – 580 = 66).

Ak mal zamestnanec v roku 2021 mesačnú mzdu na úrovni MMN na rok 2021, t. j. 855 eur, jeho mzda v roku 2022 musí byť na úrovni minimálne 878 eur.

Minimálna hodinová mzda

Minimálna hodinová mzda sa na základe § 2 zákona o minimálnej mzde určuje ako 1/174 zo sumy minimálnej mesačnej mzdy pre príslušný stupeň náročnosti práce. Hodnota minimálnej hodinovej mzdy na rok 2022 je 3,713 eura (646/174) pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 40 hodín v 1. stupni náročnosti práce. Suma sa zaokrúhľuje na 3 desatinné miesta matematicky.

Pri ustanovení týždenného pracovného času podľa § 85 na menej ako 40 hodín sa sumy MMN ustanovené v eurách za hodinu úmerne zvýšia. Minimálne mzdové nároky na rok 2022 podľa stupňov náročnosti práce či ustanoveného pracovného času nájdete v tabuľke.

Príklad: Zamestnanec je zaradený do 3. stupňa náročnosti práce v nepretržitej prevádzke a pracuje na plný úväzok 37,5 hodín týždenne. Aká bude výška MMN v eurách za hodinu v roku 2022 pre tento stupeň náročnosti práce?

Prepočet hodinovej mzdy sa pri plnom pracovnom čase 37,5 hodín a zaradení do tretieho stupňa náročnosti práce riadi vzorcom: minimálna hodinová mzda pre 40-hodinový týždenný pracovný čas v 3. stupni náročnosti práce * (40-hodinový týždenný pracovný čas/37,5 hodinový týždenný pracovný čas).

$$5,046 * (40/37,5) = 5,382\ eura\ na\ hodinu.$$



TIP pre mzďárku: V programe si viete pozrieť výšku minimálnej mesačnej či hodinovej mzdy pre príslušný kalendárny rok cez menu Číselníky – Minimálna mzda.

Minimálne mzdové nároky pre rok 2022					
Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Hodinové sumy v € pre ustanovený týždenný pracovný čas			Mesačné minimálne sumy mzdových nárokov v €
		40 hodín	38,75 hodín	37,5 hodín	
1	1	3,713	3,833	3,961	646
2	1,2	4,379	4,520	4,671	762
3	1,4	5,046	5,209	5,382	878
4	1,6	5,713	5,897	6,094	994
5	1,8	6,379	6,585	6,804	1 110,00
6	2	7,046	7,273	7,516	1 226,00

Mzdové zvýhodnenia v roku 2022

Od roku 2021 sú povinné príplatky okrem príplatku za prácu vo sviatok, príplatku za nadčas a príplatku za neaktívnu pracovnú pohotovosť nezávislé od minimálnej mzdy. Čiastka mzdového zvýhodnenia za prácu v sobotu, nedeľu či v noci ostáva aj pre rok 2022 v rovnakej pevnej sume, ktorá je stanovená v Zákonníku práce (ďalej ZP). Mzdové zvýhodnenia sa zamestnancom počítajú za každú začatú hodinu.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu je upravené v § 122a ZP a je stanovené najmenej v sume 1,79 eura na hodinu. U zamestnávateľa, ktorého povaha práce alebo podmienky vyžadujú, aby sa práca vykonávala pravidelne v sobotu, je možné dohodnúť nižšiu sumu, a to najmenej vo výške 1,61 eura. Podmienky stanovenia nižšej sumy sú stanovené v § 122a ods. 2 ZP.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu je upravené v § 122b ZP a je stanovené najmenej v sume 3,58 eura na hodinu. Tak ako pri príplatku za prácu v sobotu, aj tu je možné stanoviť za dojednaných podmienok nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, a to najmenej vo výške 3,22 eura. Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu je upravené v § 123 ZP a je stanovené v sume najmenej 1,43 eura. Pre zamestnancov vykonávajúcich rizikovú prácu je stanovené v sume najmenej 1,79 eura. Aj pri tomto mzdovom zvýhodnení je možné dojednať na základe podmienok stanovených v Zákonníku práce nižšiu sumu, a to vo výške najmenej 1,25 eura.

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce je upravená v § 124 ZP a je stanovená najmenej v sume 0,72 eura na hodinu.

Príplatok za prácu vo sviatok sa vypočíta ako 100 % priemerného zárobku zamestnanca. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi zvýhodnenie vo výške najmenej 25 % jeho priemerného zárobku. U zamestnancov, ktorí vykonávajú rizikové práce, stanovuje § 121 ZP mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas najmenej vo výške 35 % priemerného zárobku. Príplatok za neaktívnu pracovnú pohotovosť na

pracovisku je stanovený v sume pomernej časti mzdy zamestnanca, najmenej však vo výške minimálnej hodinovej mzdy určenej pre 40-hodinový týždenný pracovný čas, na rok 2022, teda minimálne vo výške 3,713 eura. Náhrada za neaktívnu pracovnú pohotovosť mimo pracoviska je stanovená najmenej v sume 0,72 eura.

Daňové veličiny

V roku 2022 sa na základe zmeny výšky životného minima, ktoré je od 1. 7. 2021 stanovené vo výške 218,06 eura, mení výška nezdaniteľnej časti základe dane na daňovníka (ďalej NČZD). Ročná výška NČZD je stanovená vo výške 4 579,26 eura, čo je 21-násobok sumy životného minima (218,06 eura). Suma mesačnej NČZD na daňovníka pre rok 2022 je 381,61 eura. Výšku NČZD, ako i možnosti jej uplatnenia sú bližšie definované v § 11 zákona o dani z príjmov.

Od 1. 7. 2021 je daňový bonus rozdelený do troch kategórií, v roku 2022 tomu nebude inak, mení sa len jeho výška.

- Dieťa nad 15 rokov: 23,57 eura (základná suma daňového bonusu).
- Dieťa od 6 do 15 rokov: 43,60 eura (základná suma * koeficient 1,85).
- Dieťa do 6 rokov: 47,14 eura (2 * základná suma).

Príklad: Zamestnanec poberá daňový bonus na dieťa, ktoré 15. 7. 2022 dovŕši 7 rokov. Aká bude výška daňového bonusu, ktorý si môže zamestnanec mesačne uplatňovať na dieťa počas roka 2022, za predpokladu mesačného príjmu vo výške 646 eur?

Zamestnanec si môže za predpokladu splnenia podmienok stanovených v § 33 zákona o dani z príjmov uplatniť daňový bonus na dieťa nasledovne:

- do 07/2022 (vrátane) si môže uplatniť daňový bonus vo výške 47,14 eura mesačne,
- od 08/2022 si bude uplatňovať daňový bonus vo výške 43,60 eura mesačne.

Ing. Adriána Maceášiková

Poistenie na financovanie podpory v čase skrátenej práce

O kurzarbeite, t. j. podpore v čase skrátenej práce v podmienkach Slovenskej republiky sme písali už v septembrovom čísle. Systém kurzarbeit bude na Slovensku financovaný z poistenia na financovanie podpory v čase skrátenej práce (ďalej PFP). Pôjde o nový druh poistného fondu, ktorý mal byť pôvodne zavedený od 1. januára 2022. Nakoniec sa jeho zavedenie odsúva o dva mesiace neskôr, a to od 1. marca 2022.

Nové poistné budú platiť všetci zamestnávateľia

Nový druh poistného fondu bude platiť každý zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnancov v pracovnom pomere alebo v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu. Na iné právne vzťahy, napr. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru či zmluvy o výkone funkcie konateľa a pod. sa nové poistné nevzťahuje. Je to z toho dôvodu, že podporu v čase skrátenej práce budú môcť zamestnávateľia čerpať len na zamestnancov v pracovnom pomere alebo v právnom vzťahu

na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu. Platiteľom PFP je zamestnávateľ, zamestnanec toto poistné neplatí.



UPOZORNENIE: Nové poistné platí zamestnávateľ za predmetného zamestnanca bez ohľadu na to, či v budúcnosti bude čerpať finančnú podporu v čase skrátenej práce alebo nie. Na platenie PFP nemá vplyv ani skutočnosť, že zamestnanec je poberateľom dôchodku.

Sadzba poistného a vymeriavací základ

PFP platí zamestnávateľ vo výške 0,5 % z vymeriavacieho základu (ďalej VZ) zamestnanca. Výsledná čiastka sa zaokrúhli na najbližší eurocent nadol, rovnako ako ostatné druhy poistenia.

Za zamestnancov, pri ktorých zamestnávateľ platí nové poistné, sa znižuje sadzba poistného na poistenie v nezamestnanosti pre zamestnávateľa, a to z pôvodnej sadzby 1 % na 0,5 %. Sadzba poistného v nezamestnanosti, ktoré platí zamestnanec, je aj naďalej 1 % z VZ.



! **UPOZORNENIE:** Za zamestnancov, na ktorých sa nové poistné nevzťahuje, ostáva sadzba poistenia v nezamestnanosti pre zamestnávateľa na úrovni 1 % (napr. dohodári).

Tento spôsob financovania podpory v čase skrátenej práce tak sľubuje zamestnávateľom nenavýšenie odvodového zaťaženia, avšak v praxi môžu nastať prípady, keď sa predsa len odvodové zaťaženie zamestnávateľom zvýši. PFP zamestnávateľ platí, na rozdiel od poistného v nezamestnanosti, aj za zamestnanca v pracovnom pomere, ktorý je poberateľom:

- starobného dôchodku,
- predčasného starobného dôchodku (výplata predčasného starobného dôchodku je pozastavená),
- invalidného dôchodku, ktorý dovŕšil dôchodkový vek,
- invalidného dôchodku nad 70 %.

Aj v prípade PFP platí rovnako ako pre iné druhy poistného hradeného zamestnávateľom, že VZ zamestnávateľa je VZ jeho zamestnanca. VZ zamestnanca, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť uvedenú v § 3 ods. 1 písm. a) zákona o SP, je príjem zo závislej činnosti podľa § 5 ods. 1 písm. a) až h) a m), ods. 2 a 3 zákona o dani z príjmov. Vymeriavací základ zamestnanca je aj podiel na zisku vyplatený obchodnou spoločnosťou alebo družstvom zamestnancovi bez účasti na základnom imaní tejto spoločnosti alebo družstva.

Do VZ nevstupujú príjmy, ktoré nie sú predmetom dane alebo sú od dane oslobodené podľa zákona o dani z príjmov a príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie, ktoré platí zamestnávateľ za zamestnanca.

Za zamestnancov, na ktorých sa nové poistné nevzťahuje, ostáva sadzba poistenia v nezamestnanosti pre zamestnávateľa na úrovni 1 %.

Vylúčenie povinnosti platiť nové poistné a prerušenie poistenia

Aj na PFP sa vzťahuje vylúčenie povinnosti z platenia poistného podľa § 140 zákona o SP. To znamená, že zamestnávateľ nie je povinný platiť nové poistné v období, keď jeho zamestnanec:

- poberá materské,
- ošetruje fyzickú osobu podľa § 39 ods. 1 písm. a) bod 1 (tzv. krátkodobá OČR), a to od. prvého dňa potreby ošetrovania až do skončenia potreby tohto ošetrovania, najdlhšie 14 dní,
- ošetruje fyzickú osobu podľa § 39 ods. 1 písm. a) bod 2 (tzv. dlhodobá OČR), a to od. prvého dňa ošetrovania až do skončenia tohto ošetrovania, najdlhšie 90 dní,
- je uznaný za dočasne práceneschopného,
- má vyplácané rehabilitačné alebo rekvalifikačné,
- má ospravedlnenú neprítomnosť v práci z dôvodu jeho účasti na štrajku.

Situácie, pri ktorých sa prerušuje poistenie zamestnanca, definované v § 26 zákona o SP, sa vzťahujú aj na PFP. Vznik prerušenia poistenia sa posudzuje rovnako ako zánik poistenia a skončenie prerušenia poistenia sa posudzuje rovnako ako vznik poistenia. V praxi má prerušenie poistenia dopad na obdobie, za ktoré sa platí poistné. Ak má napr. zamestnankyňa na rodičovskej dovolenke v čase prerušenia poistenia vyplatený príjem, tak tento príjem sa rozpočíta na posledné obdobie trvania poistenia v kalendárnom roku pred prerušením.

Ing. Zuzana Šeligová

Ročné zúčtovanie dane za rok 2021

Jednou z povinností, ktoré musí zamestnávateľ urobiť po skončení každého zdaňovacieho obdobia, je vykonať za zamestnancov, ktorí o to požiadali, ročné zúčtovanie dane (ďalej RZD).

Povinnosti zamestnávateľa

S RZD súvisí aj ďalšia povinnosť pre zamestnávateľa, a to podľa § 39 ods. 5 zákona o dani z príjmov vystaviť Potvrdenie o zdaniteľných príjmoch uvedených na mzdovom liste za príslušné zdaňovacie obdobie a doručiť ho najneskôr do:

- 10. marca 2022 zamestnancom, ktorým nevykonáva RZD,
- do 10. februára 2022 zamestnancom, ktorí požiadali o vystavenie dokladu najneskôr do 5. februára 2022.

V prípade, že zamestnanec požiada zamestnávateľa v súlade s § 38 ods. 1 zákona o dani z príjmov o vykonanie RZD, zamestnávateľ vykoná RZD najneskôr do 31. 3. 2022. Zamestnávateľ doručí zamestnancom doklad o vykonanom RZD v zmysle § 39 ods. 6 zákona o dani z príjmov najneskôr do 30. 4. 2022. Predpísané tlačivo Ročné zúčtovanie predavkov na daň vydáva Ministerstvo financií SR. V tomto prípade nie je zamestnávateľ povinný vystaviť zamestnancom potvrdenie o zdaniteľnom príjme.

Po vykonaní RZD je zamestnávateľ povinný najneskôr vo výplate za apríl 2022 vyplatiť zamestnancom preplatok RZD, t. j. preplatok dane, daňový bonus, daňový bonus na zaplatené úroky a zamestnaneckú prémie.

Nedoplatok za zamestnanca môže zamestnávateľ zamestnancom postupne zrážať vo výplate a odvieť správcovi dane. Postupne zrazený nedoplatok má zamestnávateľ povinnosť odvieť správcovi dane najneskôr do konca zdaňovacieho obdobia, v ktorom bolo RZD vykonané, pričom nedoplatok nepresahujúci sumu 5 eur sa považuje za vysporiadaný a zamestnávateľ ho nezráža.

V prípade, že zamestnanec chce darovať 2 %, resp. 3 % zo zaplatenej dane, musí byť správcovi dane odvedený aj nedoplatok v sume 5 eur alebo nižšej ako 5 eur, najneskôr do 30. 4. 2022.

Povinnosti zamestnanca

Zamestnanci, ktorí nie sú povinní podať daňové priznanie (ďalej DP), môžu požiadať zamestnávateľa o vykonanie RZD. Zamestnanec, ktorý poberal v zdaňovacom období zdaniteľné príjmy len zo závislej činnosti, môže najneskôr do 15. februára 2022 požiadať zamestnávateľa o vykonanie RZD. Zamestnanec je povinný si vykonať DP alebo požiadať zamestnávateľa o vykonanie RZD, ak jeho zdaniteľné príjmy boli za rok 2021 vyššie ako polovica ročnej nezdaniteľnej

časti základu dane (ďalej NČZD), čiže suma 2 255,72 eura.

Ak zamestnanec poberal zdaniteľné príjmy od viacerých zamestnávateľov, môže požiadať o vykonanie RZD ktoréhokoľvek zamestnávateľa. Zamestnanec žiada o vykonanie RZD na predpísanom tlačive Žiadosť o vykonanie ročného zúčtovania dane (ďalej Žiadosť). Žiadosť môže predložiť buď v písomnej, alebo v elektronickej forme, ak sa zamestnanec na tejto forme komunikácie predtým so zamestnávateľom dohodol.

K žiadosti je potrebné, aby zamestnanec predložil všetky doklady v zmysle § 37 zákona o dani z príjmov napr. rozhodnutie o priznaní starobného dôchodku, doklad o zaplatení príspevkov na DDS, ak platby nevykonával zamestnávateľ.



TIP pre mzdárku: Z programu OLYMP je možné vytlačiť tlačivo Dohoda o doručovaní dokumentov elektronickými prostriedkami.

Príklad: Zamestnanec nastúpil do pracovného pomeru 1. 1. 2022 k novému zamestnávateľovi, môže tohto zamestnávateľa požiadať o vykonanie RZD?

Nie, o vykonanie RZD môže zamestnanec požiadať iba toho zamestnávateľa, u ktorého v roku 2021 poberal zdaniteľné príjmy.

Zmeny v RZD za rok 2021

Zamestnanec si v RZD, resp. DP za rok 2021 už nemôže uplatniť NČZD na kúpele, ktorú si uplatňoval vo výške preukázateľne zaplatených úhrad súvisiacich s kúpeľnou starostlivosťou, najviac 50 eur ročne. Túto NČZD si nebude môcť uplatniť nielen na seba, ale ani na manželku či vyživované dieťa.

Princíp výpočtu RZD za rok 2021 ostal nezmenený, nastalo však niekoľko zmien v sumách NČZD na zamestnanca, ako aj na manželku zamestnanca z dôvodu zmeny výšky životného minima. Pre výpočet súm sa v RZD za rok 2021 použije suma životného minima (ďalej ŽM) 214,83 eura platná k 1. 1. 2021. V RZD za rok 2021 sa tiež menia sumy daňového bonusu na dieťa.

Nezdaniteľná časť na daňovníka

Výška NČZD na daňovníka je 21-násobok sumy ŽM, čo predstavuje sumu 4 511,43 eura bez ohľadu na počet odpracovaných mesiacov.

Ročná suma NČZD sa zamestnancom v RZD uplatní, ak základ dane (ďalej ZD) daňovníka nepresiahne 92,8-násobok ŽM, čo je suma 19 936,22 eura. Po prekročení tejto hranice

sa ročná suma kráti a vypočíta sa podľa vzorca $44,2 \times \text{ŽM} - 1/4 \text{ ZD}$.

NČZD na daňovníka – dôchodca

Výpočet NČZD na daňovníka, ktorý bol na začiatku zdaňovacieho obdobia poberateľom starobného dôchodku, vyrovnávacieho príplatku alebo predčasného starobného dôchodku zo sociálneho poistenia, starobného dôchodkového sporenia alebo dôchodku zo zahraničného povinného poistenia rovnakého druhu, alebo výsluhového dôchodku alebo obdobného dôchodku zo zahraničia, alebo ak mu dôchodok bol priznaný spätne k začiatku zdaňovacieho obdobia alebo k začiatku predchádzajúcich zdaňovacích období, sa nemení.

Ak suma jeho dôchodku v úhrne nepresahuje sumu 4 511,43 eura, zníži sa NČZD o vyplatenú sumu dôchodku. V prípade, že úhrn dôchodku prekročí sumu 4 511,43 eura, nárok na NČZD nevzniká.

Nezdaniteľná časť na manželku

Princíp výpočtu ani podmienky, za ktorých si môže daňovník uplatniť NČZD na manželku/manžela (ďalej len manželku), sa nemenia. Pri výpočte NČZD sa zohľadňuje ZD daňovníka ako aj vlastný príjem manželky.

Ak mal daňovník ZD nižší alebo rovný ako 176,8-násobok ŽM, t. j. do 37 981,94 eura (vrátane), môže si uplatniť:

- NČZD vo výške 19,2-násobku platného ŽM pre rok 2021 vo výške 4 124,74 eura, ak manželka nemala vlastný príjem,
- ak manželka mala vlastný príjem nižší ako 19,2-násobok ŽM, NČZD si uplatní vo výške rozdielu 19,2-násobku ŽM a vlastného príjmu manželky, suma 4 124,74 eura ponížená o vlastný príjem manželky,
- ak manželka mala vlastný príjem rovný alebo vyšší ako 19,2-násobok ŽM, NČZD na manželku bude 0.

Ak daňovník dosiahne základ dane vyšší ako 176,8-násobok ŽM, NČZD na manželku sa postupne zníži:

- ak manželka v zdaňovacom období nemala vlastný príjem, NČZD na manželku sa vypočíta podľa vzorca $(63,4 \times \text{ŽM}) - (1/4 \text{ základu dane})$,
- ak manželka mala vlastný príjem, NČZD na manželku sa vypočíta podľa vzorca $(63,4 \times \text{ŽM}) - (1/4 \text{ základu dane}) - \text{vlastný príjem manželky}$.

Príklad: Zamestnanec dosiahol v roku 2021 základ dane 21 200 eur, manželka je na rodičovskej dovolenke a počas roka 2021 nemala žiadny príjem. Manželmi sú od roku 2020. Môže si manžel uplatniť na manželku NČZD? V akej výške? Keďže ZD zamestnanca je nižší ako 37 981,94 eura, manželka nemala v roku 2021 žiadny príjem a splnila všetky podmienky na uplatnenie NČZD, môže si na ňu manžel uplatniť

NČZD. Výška NČZD bude 4 124,74 eura. Rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka a nepovažuje sa za príjem na účely posúdenia vlastného príjmu manželky pri výpočte NČZD na manželku.

Daňový bonus

Zamestnanec, ktorý si počas roka neuplatňoval nárok na daňový bonus, si ho môže dodatočne uplatniť v RZD, pričom musí splniť podmienky pre jeho vyplatenie v zmysle § 33 zákona o dani z príjmov. Jednou z podmienok je aj dosiahnutie zdaniteľných príjmov vo výške 6-násobku minimálnej mzdy, za rok 2021 je to suma 3 738 eur. Podmienky, ako aj preukázanie nároku pre RZD za rok 2021 sa nemenia.

Počas roka 2021 bol nárok na daňový bonus rozdielny:

Za obdobie 1. 1. 2021 – 30. 6. 2021

- 23,22 eura mesačne na každé vyživované dieťa nad 6 rokov,
- 46,44 eura mesačne, ak vyživované dieťa nedovršilo 6 rokov. Poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom vyživované dieťa dovršilo 6 rokov.

Za obdobie 1. 7. 2021 – 31. 12. 2021

- 23,22 eura mesačne na každé vyživované dieťa nad 15 rokov (základná suma DB),
- 46,44 eura mesačne, ak vyživované dieťa nedovršilo 6 rokov. Poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom dieťa dovršilo 6 rokov.
- 1,7-násobok základnej sumy DB, t. j. 39,47 eura mesačne, ak vyživované dieťa dovršilo 6 rokov a nedovršilo 15 rokov. Poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom dieťa dovršilo 15 rokov.

Zamestnanec vyživujúci dieťa vo veku od 6 do 15 rokov mal možnosť od 1. 8. 2021 rozhodnúť sa, či si za mesiace august až december 2021 uplatní dotáciu na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa podľa § 4 ods. 3 písm. c) zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, alebo si za tieto mesiace uplatní daňový bonus v sume 39,47 eura mesačne. Ak sa na dieťa poskytla táto dotácia, zamestnancovi nárok na daňový bonus zanikol za príslušné mesiace. Za tieto mesiace si daňový bonus nemôže dodatočne uplatniť ani v RZD.

Príklad: Zamestnanec dosiahol v roku 2021 zdaniteľný príjem 3 800 eur. V jednom mesiaci si nemohol uplatniť daňový bonus na dieťa z dôvodu nižšieho príjmu, nakoľko bol PN. Môže si v RZD za rok 2021 douplatiť daňový bonus na dieťa? Áno, keďže zamestnanec dosiahol v roku 2021 zdaniteľné príjmy najmenej 3 738 eur, môže si v RZD douplatiť daňový bonus na dieťa.

Ing. Anna Moravčíková

Daňové aspekty testovania zamestnancov

Pandémia COVID-19 prináša zamestnávateľom časté zmeny, na ktoré musia reflektovať. Jednou z nich je aj zabezpečenie testovania zamestnancov. Od 24. 11. 2021 je účinná vyhláška Úradu verejného zdravotníctva (ďalej ÚVZ) č. 264/2021 Z. z., podľa ktorej sa všetkým zamestnávateľom nariaďuje na pracovisku a v iných priestoroch zamestnávateľa dočasne podmieňovať vstup na pracovisko a do iných priestorov zamestnávateľa len zamestnancovi v režime OTP. Ide o pomerne prísne opatrenie na predchádzanie vzniku a šíreniu prenosných ochorení, ktoré môže ÚVZ nariadiť na základe § 48 ods. 4 písm. ab) zákona č. 355/2007 Z. z.

Ak zamestnanec nepredloží zamestnávateľovi príslušný doklad preukazujúci skutočnosť, že spĺňa podmienku OTP, zamestnávateľ je povinný ponúknuť zamestnancovi možnosť bezplatného otestovania. Zákon bližšie nešpecifikuje, akým spôsobom môže zamestnávateľ túto povinnosť voči zamestnancovi splniť. Do úvahy prichádza napr. zabezpečenie bezplatného testovania priamo na pracovisku či už zamestnávateľom alebo iným subjektom, či preplatenie testovania zabezpečeného zamestnancom u iného subjektu na základe predloženého účtovného dokladu.

V súvislosti s testovaním zamestnancov vzniká v praxi otázka, či zabezpečenie bezplatného testovania nezakladá na strane zamestnanca vznik peňažného či nepeňažného príjmu, ktorý by mal byť zdanený. Odpoveď na túto otázku dáva § 24ab ods. 2 zákona č. 67/2020 Z. z.

Príklad 1: Zamestnávateľ v období účinnosti vyhlášky č. 264/2021 Z. z., podľa ktorej musí podmieňovať vstup zamestnancov na pracovisko predložením dokladu o očkovaní, prekonaní alebo testovaní, zabezpečuje zamestnancom, ktorí doklad nepredložia, testovanie priamo na pracovisku. Považuje sa nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi v podobe testovania na COVID-19 za zdaniteľný nepeňažný príjem?

Testovanie zamestnanca na prítomnosť COVID-19 sa nepovažuje počas obdobia pandémie za príjem zo závislej činnosti podľa § 5 ZDP. Na základe § 24ab ods. 2 zákona č. 67/2020 Z. z. ide o príjem, ktorý nie je predmetom dane a na strane zamestnanca sa nezdaňuje.

! **UPOZORNENIE:** Obdobie pandémie je zadefinované v § 2 ods. 1 zákona č. 67/2020 Z. z. ako obdobie od 12. 3. 2020, keď vláda SR vyhlásila mimoriadnu situáciu pod-

ľa osobitného predpisu v súvislosti s ohrozením verejného zdravia II. stupňa z dôvodu ochorenia COVID-19 do konca kalendárneho mesiaca, v ktorom vláda SR mimoriadnu situáciu odvolá.

Príklad 2: Zamestnávateľ v období účinnosti vyhlášky č. 264/2021 Z. z., podľa ktorej musí podmieňovať vstup zamestnancov na pracovisko, umožňuje zamestnancom okrem testovania na pracovisku aj testovanie zabezpečené iným subjektom. Zamestnancom prepláca výdavky, ktoré vynaložili na testovanie. Považuje sa peňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi za zdaniteľný príjem?

Výdavky, ktoré zamestnávateľ preplatí zamestnancovi v súvislosti s testovaním, sa taktiež nepovažujú za príjem zo závislej činnosti a nie sú predmetom dane. Musí však byť splnená podmienka, že zamestnanec predloží zamestnávateľovi doklad, z ktorého je zrejmá minimálne informácia o zaplatenej sume za testovanie, o dni zaplatenia a o subjekte, ktorý platbu prijal. Takýmto dokladom môže byť napr. pokladničný doklad z e-kasy, výpis z bankového účtu (pri platbe bezhotovostným prevodom), príjmový pokladničný doklad alebo iný obdobný doklad preukazujúci poskytnutie služby testovania a úhradu za túto službu.

Príklad 3: Zamestnanec preukázal zamestnávateľovi negatívny výsledok testu predložením digitálneho COVID preukazu. Zamestnanec požaduje preplatenie výdavkov, ktoré vynaložil na otestovanie v sume 10 eur. Úhradu za test vykonal hotovostne, avšak nemá k dispozícii doklad.

Vzhľadom na to, že z digitálneho COVID preukazu nie je zrejmé, koľko zamestnanec zaplatil za testovanie, je potrebné, aby zamestnanec požadujúci preplatenie výdavkov na testovanie predložil aj účtovný doklad, z ktorého je zrejmá suma vynaložená na testovanie, dátum úhrady a informácie o subjekte, ktorý platbu prijal. Ak zamestnanec nie je schopný predložiť účtovný doklad preukazujúci absolvovanie testovania s informáciami popísanými vyššie a zamestnávateľ sa rozhodne poskytnúť mu peňažné plnenie, pôjde o príjem, ktorý je predmetom dane. Poskytnuté peňažné plnenie by mal zamestnávateľ zamestnancovi zdaňiť preddavkovou daňou.

Ing. Zuzana Šeligová

Zmeny pri výpočte exekučných zrážok zo mzdy zamestnancov

Od 1. januára 2022 sa novelizuje nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia (ďalej nariadenie). Cieľom je upraviť rozsah zrážok zo mzdy tak, aby mal dlžník motiváciu zamestnať sa, a tým v konečnom dôsledku prispel aj k uspokojeniu vymáhanej pohľadávky. Pôvodný návrh počítal s rozsiahlejšou úpravou výpočtu exekúcií. Napr. aby suma, ktorá sa nesmie povinnému zraziť zo mzdy (ďalej základná suma), proporcionálne rástla podľa výšky mzdy zamestnanca, či aby sa pri určení rozsahu zrážok zohľadňovala aj výška príjmu tzv. spoluposudzovanej osoby, t. j. napr. manžela. Novela v takejto podobe však neprešla. Tento spôsob výpočtu by bol v praxi veľmi ťažko realizovateľný. Od januára 2022 sa pri výpočte exekučných zrážok zo mzdy mení nasledovne.

Výška zrážky bez obmedzenia

Tzv. zrážka bez obmedzenia sa aplikuje v prípade, ak zostávajúca časť čistej mzdy zamestnanca po odrátaní základných súm prevyšuje hodnotu upravenú v § 3 nariadenia. Do 31. decembra 2021 sa zrážka bez obmedzenia vykonala, ak zostávajúca časť mzdy prevyšovala sumu 327,09 eura, t. j. hodnotu 150 % životného minima. Časť mzdy, ktorá zostala povinnému po vykonaní takejto zrážky v mnohých prípadoch

nebola nepostačovala ani na pokrytie základných výdavkov. Pri výpočte exekučných zrážok zo mzdy od 1. januára 2022 sa preto suma, nad ktorú sa zvyšok čistej mzdy zamestnanca zraží bez obmedzenia, upravuje na trojnásobok 140 % životného minima. Zrážka bez obmedzenia sa tak vykoná až vtedy, ak zvyšná časť čistej mzdy prevyšuje 915,84 eura. Uvedená zmena sa dotkne výpočtu všetkých typov pohľadávok (prednostných aj neprednostných).

Priklad: Zamestnanec si uplatňuje 1 vyživovanú osobu. Za mesiac 1/2022 dosiahne čistú mzdu vo výške 1200 eur. Zo mzdy sa mu zráža prednostná pohľadávka vo výške 1000 eur. Po odpočítaní základných súm na povinného (218,06 eura) a vyživovanú osobu (54,51 eura) zvyšok čistej mzdy predstavuje 927,43 eura. Keďže ide o sumu, ktorá je vyššia ako 915,84, celá časť nad (t. j. 11,59 eura) sa zraží bez obmedzenia. Výška jednej tretiny predstavuje $915,84/3 = 305,28$. Keďže ide o prednostnú pohľadávku, zráža sa aj z II. tretiny (305,28 eura). Na uspokojenie exekučnej zrážky sa zamestnancovi zo mzdy strhne 622,15 eura ($11,59 + 305,28 + 305,28$). Pri aplikácii nariadenia v znení účinnom do 31. decembra 2021 by sa zamestnancovi zo mzdy zrazilo až 818,40 eura.

Základné sumy pri neprednostných pohľadávkach

Zvyšuje sa hodnota základných nepostihnuteľných súm, ktoré sa uplatnia na povinného a vyživované osoby pri výpočte neprednostných exekučných zrážok zo mzdy. Podľa právnej úpravy platnej od 1. januára 2022 sa na povinného započíta suma 305,28 eura, čo predstavuje 140 % životného minima. Pôvodne výška základnej sumy predstavovala len 218,06 eura, teda 100 % životného minima. Pri uplatnení vyživovanej osoby došlo k zvýšeniu základnej sumy z 54,51 eura (25 % životného minima) na hodnotu 76,32 eura, čo predstavuje 25 % zo 140 % životného minima. Výšku nepostihnuteľných súm na neprednostné pohľadávky upravuje § 1 nariadenia.

Zmena nastala aj v prípade poberateľov dôchodkovej dávky. Kým do konca roka sa pri neprednostných pohľadávkach uplatnilo na vyživovanú osobu suma 109,03 eura, od januára sa zvyšuje na hodnotu 152,64 eura, t. j. 50 % zo 140 % životného minima. Výška na povinného je pri dôchodcoch rovnaká ako pri klasických zamestnancoch, t. j. 305,28 eura. Výšku nepostihnuteľných súm na nepred-



nostné pohľadávky v prípade poberateľov dôchodkových dávok upravuje § 2a ods. 1 a 2 nariadenia.

Príklad: Zamestnanec si uplatňuje 2 vyživované osoby. Nie je dôchodca. Za mesiac 1/2022 dosiahne čistú mzdu vo výške 1000 eur. Zo mzdy sa mu zráža neprednostná pohľadávka vo výške 1000 eur. Po odpočítaní základných súm na povinného (305,28 eura) a 2 vyživované osoby (152,64 eura), zvyšok čistej mzdy predstavuje 542,08 eura. Ide o sumu, ktorá je nižšia ako 915,84 eura. Hodnota sa zaokrúhli nadol na sumu deliteľnú tromi a vypočíta sa výška tretiny: $542,07/3 = 180,69$. Nakoľko ide o neprednostnú pohľadávku, zráža sa len z jednej tretiny. Výška zrážky podľa novej právnej úpravy predstavuje 180,69 eura. Pri aplikácii nariadenia v znení účinnom do 31. decembra 2021 by sa zamestnancovi zo mzdy zrazilo až 454,86 eura.

Prednostné pohľadávky

Prednostné pohľadávky neboli predmetom novelizácie. V prípade prednostných zrážok (vrátane zrážky na výživné na plnoleté dieťa) sa výška základných súm nemení. Na povinného sa naďalej uplatní 218,06 eura (100 % životného minima) a na vyživovanú osobu 54,51 eura (25 % životného minima). V prípade, ak je povinný poberateľom dôchodkovej dávky, na vyživovanú osobu sa započíta 109,03 eura, t. j. 50 % životného minima, tak ako doteraz. Právna úprava je obsiahnutá v § 2 a §2a ods. 3 nariadenia.

Bez zmeny zostávajú aj základné sumy pri výpočte zrážok na výživné na maloleté dieťa. V zmysle § 70 Exekučného poriadku platí, že ak ide o pohľadávku na výživné na maloleté dieťa, základná suma, ktorú povinnému nemožno zraziť z mesačnej mzdy, je 70 % základnej sumy určenej podľa nariadenia. Na povinného sa tak naďalej uplatní 91,58 eura (70 % zo 60 % životného minima) a na vyživovanú osobu 38,15 eura (70 % z 25 % životného minima). Zmenou v § 2a nariadenia došlo len k úprave základnej sumy na vyživovanú osobu pri zrážke na výživné na maloleté dieťa pri zamestnancoch – dôchodcoch. Pri zrážke zo mzdy na výživné na maloleté dieťa sa v prípade dôchodcu započíta na vyživovanú osobu 70 % zo 109,03 eura = 76,32 eura.

Príklad: Zamestnancovi sa zo mzdy strháva zrážka na výživné na maloleté dieťa. Zamestnanec nie je poberateľom dôchodkovej dávky a uplatňuje si 1 vyživovanú osobu (manželku). Za mesiac 1/2022 dosiahne čistú mzdu 850 eur. Po odpočítaní základných súm na povinného (91,58 eura) a vyživovanú osobu (38,15 eura) predstavuje zvyšok čistej mzdy 720,27 eura. Ide o sumu, ktorá je nižšia ako 915,84 eura. Výška tretiny predstavuje $720,27/3 = 240,09$ eura. Nakoľko ide o prednostnú pohľadávku, zráža sa z dvoch tretín. Výška zrážky predstavuje 480,18 eura (240,09 eura

z druhej tretiny a 240,09 eura z prvej tretiny). Pri aplikácii nariadenia v znení účinnom do 31. decembra 2021 by výška základných súm bola rovnaká. V dôsledku toho, že sa zmenila hodnota, nad ktorú sa zvyšok čistej mzdy zrazí bez obmedzenia až na 915,84 eura (pôvodne 327,09 eura), podľa právnej úpravy do 31. decembra 2021 by výška prvej a druhej tretiny predstavovala 109,03 eura a zrážka bez obmedzenia by predstavovala 393,18 eura ($720,27 - 327,09$). Spolu by sa tak do 31. 12. 2021 na pohľadávku na výživné na maloleté dieťa zrazilo 611,24 eura.

Vyživované osoby

Ak sa zrážky zo mzdy vykonávajú z miezd oboch manželov, započíta sa základná suma na dieťa ako vyživovanú osobu, ktoré spoločne vyživujú, každému z nich osobitne. Uvedené platí rovnako pre prednostné aj neprednostné zrážky. Výnimkou je len situácia, ak ide o dieťa, v ktorého prospech trvá výkon rozhodnutia na vymoženie pohľadávky výživného. Pri prednostných pohľadávkach (vrátane pohľadávok na výživné) sa toto dieťa nezapočítava ako vyživovaná osoba, t. j., ak prebieha výkon rozhodnutia na vymoženie pohľadávky výživného, oprávnená osoba z tejto exekúcie nebude zarátaná medzi vyživované osoby pre účely zvýšenia základnej sumy mzdy podľa § 2 ods. 3 a 4 nariadenia.

Účinnosť nového nariadenia

Predpis č. 390/2021 Z. z., ktorý novelizuje nariadenie, nadobúda účinnosť 1. januára 2022. V zmysle § 5c sa nariadenie použije od 1. januára v znení účinnom od 1. januára 2022 aj na výkon prebiehajúcich zrážok, t. j. aj v konaniach začatých do 31. decembra 2021. Výpočet zrážok by sa mal riadiť podľa predpisu platného v období, keď sa vykonávajú. Nakoľko mzda za december je splatná najskôr 1. januára 2022, na výpočet zrážok by sa mal aplikovať už postup podľa nariadenia účinného v čase vykonávania zrážok, tzn., že v prípade, ak je v Organizácia – Podnik – Nastavenia zvolený ako výplatný termín nasledujúci mesiac, nový výpočet sa v programe OLYMP aplikuje pri výpočte miezd za december 2021. Ak je nastavený výplatný termín bežného mesiaca, výpočet sa prvýkrát použije až pri spracovaní miezd za január 2022.



TIP: V prípade pochybností o výške zrážky má zamestnávateľ v zmysle § 78 Exekučného poriadku právo požiadať exekútora o určenie toho, aká zrážka sa má v príslušnom výplatnom období zo mzdy zamestnanca zraziť. Exekútorovi je potrebné poskytnúť informácie o skutočnostiach, ktoré majú vplyv na určenie výšky zrážky, napr. o výške mzdy, počte vyživovaných osôb atď.

Ing. Júlia Kyselová

5 návykov emočne inteligentných ľudí

Učia sa jasne vyjadrovať svoje pocity

Ľudia s vysokou emocionálnou inteligenciou vedia, že zvládanie vlastných emócií neznamená ich potláčanie. Rovnako v spoločnosti berú ohľad na to, ako iní ľudia interpretujú ich správanie. Pri interakciách je kľúčová rovnováha, preto sa snažia nájsť spôsoby, ako úprimne odhaliť svoj emocionálny stav bez vytvárania predsudkov.

Vždy sú v súlade so svojimi vlastnými potrebami

Mať dobrú emocionálnu inteligenciu okrem iného znamená mať vždy jasno v tom, že ľudské potreby ďaleko presahujú fyziologické potreby, ako je jedlo alebo pitie. To je dôvod, prečo sú títo ľudia zvyknutí premýšľať o tom, ako sa cítia. Vedia identifikovať a spracovávať vlastné emócie alebo emócie druhých, čím majú schopnosť ovplyvniť danú situáciu.

Zameriavajú sa na sebakritiku

Nezávislé hodnotenie seba samého, vyjadrenie vďačnosti, ako aj uznanie chýb môže byť rovnako užitočné ako terapeutické sedenie. Preto je sebakritika obľúbeným nástrojom ľudí s vysokou emocionálnou inteligenciou. Predchádza zakoreneniu určitých konfliktov s inými ľuďmi, motivuje k lepšiemu zvládaniu osobných a pracovných situácií.

Venujú čas spoznávaniu iných ľudí

Ľudia s rozvinutou emocionálnou inteligenciou trávajú čas s ľuďmi, s ktorými si najviac vyhovujú. Z času na čas však opúšťajú komfortnú zónu, aby sa otvorili novým priateľstvám, čo im umožňuje dozvedieť sa viac o sebe.

Majú tendenciu vyhýbať sa myšlienkam, že im ostatní chcú ublížiť

Emocionálne inteligentní ľudia nemusia vždy druhým dôverovať, ale zároveň neveria, že plány alebo motivácia ostatných ich úmyselne poškodzujú. To je dôvod, prečo zriedkakedy považujú incident za niečo osobné.

