

## Zákonník práce

Od roku 2021 nárast minimálnych mzdových nárokov je naviazaný na medzoročnú zmenu mesačnej minimálnej mzdy.

Suma rastie o rozdiel medzi jednotlivými kalendárnymi rokmi. Základňou je suma 580 eur (mesačná minimálna mzda pre kalendárny rok 2020), ktorá sa násobí príslušným koeficientom (1,2 alebo 1,4 alebo 1,6 alebo 1,8 alebo 2,0) a k tejto sume sa pre rok 2021 pripočíta suma 43 eur, ktorá je nárastom (rozdielom) medzi sumou mesačnej minimálnej mzdy na kalendárny rok 2020 (580 eur) a sumou mesačnej minimálnej mzdy na kalendárny rok 2021 (623 eur).

Z dôvodu prehľadnosti Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR oznámi do 1. 11 tieto sumy v Zbierke zákonov SR.

Príklad výpočtu minimálnych mzdových nárokov pre 2. stupeň náročnosti práce:

$580 * 1,2$  (Minimálna mzda na rok 2020 \* koeficient) = 696 eur

$623 - 580$  (Minimálna mzda na rok 2021 – Minimálna mzda na rok 2020) = 43 eur

$696 + 43 = 739$  eur

**S účinnosťou od 1.1.2022 bude výška minimálnej mzdy nasledovne :**

- ▶ **646,00 € za mesiac** pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou,
- ▶ **3,713 € za každú hodinu** odpracovanú zamestnancom.

### CHARAKTERISTIKY STUPŇOV NÁROČNOSTI PRACOVNÝCH MIEST

Pracovné miesta sú podľa miery zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti práce zamestnanca vymedzené týmito charakteristikami:

a) pracovné miesto zodpovedajúce prvému stupňu náročnosti práce charakterizuje **výkon pomocných, prípravných alebo manipulačných prác podľa presných postupov a pokynov,**

b) pracovné miesto zodpovedajúce druhému stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon ucelených obslužných rutinných prác alebo odborných rutinných kontrolovateľných prác podľa daných postupov alebo prevádzkových režimov, alebo prác spojených s hmotnou zodpovednosťou; výkon jednoduchých remeselných prác; výkon sanitárnych pracovných činností v zdravotníctve; výkon opakovaných, kontrolovateľných prác administratívnych, hospodársko - správnych, prevádzkovo-technických alebo ekonomických podľa pokynov alebo ustanovených postupov,

c) pracovné miesto zodpovedajúce tretiemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon rôznorodých odborných alebo ucelených odborných prác alebo samostatné zabezpečovanie menej zložitých agend; samostatný výkon individuálnych tvorivých remeselných prác; riadenie alebo operatívne zabezpečovanie chodu zariadení alebo prevádzkových procesov spojené so zvýšenou duševnou námahou s prípadnou zodpovednosťou za zdravie a bezpečnosť iných osôb alebo zaťažko odstrániteľné škody,

d) pracovné miesto zodpovedajúce štvrtému stupňu náročnosti práce charakterizuje samostatné zabezpečovanie odborných agend alebo výkon čiastkových koncepčných, systémových a metodických prác spojený so zvýšenou duševnou námahou; poskytovanie zdravotnej starostlivosti, odborné činnosti v zdravotníctve so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia alebo koordinácia zložitých procesov alebo rozsiahleho súboru veľmi zložitých zariadení s prípadnou zodpovednosťou za životy a zdravie iných osôb,

e) pracovné miesto zodpovedajúce piatemu stupňu náročnosti práce charakterizuje výkon špecializovaných systémových, koncepčných, tvorivých alebo metodických prác s vysokou duševnou námahou; komplexné zabezpečovanie najzložitejších úsekov a agend s určovaním nových postupov v rámci systému; výkon odborných a špecializovaných činností v príslušnom odbore zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia veľmi zložitých procesov a systémov vrátane voľby a optimalizácie postupov a spôsobov riešenia,

f) pracovné miesto zodpovedajúce šiestemu stupňu náročnosti práce charakterizuje tvorivé riešenie úloh neobvyklým spôsobom s nešpecifikovanými výstupmi s vysokou mierou zodpovednosti za škody s najširšími spoločenskými dôsledkami; výkon špecializovaných a certifikovaných činností v zdravotnej starostlivosti so zodpovednosťou za zdravie a životy ľudí; riadenie, organizácia a koordinácia najzložitejších systémov so zodpovednosťou za neodstrániteľné hmotné a morálne škody so značnými nárokmi na schopnosť riešiť zložité a konfliktné situácie spojené spravidla so všeobecným ohrozením najširšej skupiny osôb.

Od 1.1.2022 musíme nastaviť odmeňovanie podľa nižšie uvedených minimálnych mzdových nárokov:

Stupeň	Koeficient	Mesiac	40 hodín	38 ¾ hodín	37,5 hodín
<b>1</b>	<b>1,0</b>	<b>646,00</b>	<b>3, 713</b>	<b>3,833</b>	<b>3,961</b>
<b>2</b>	<b>1,2</b>	<b>762,00</b>	<b>4,379</b>	<b>4,520</b>	<b>4,671</b>
<b>3</b>	<b>1,4</b>	<b>878,00</b>	<b>5,046</b>	<b>5,209</b>	<b>5,382</b>
<b>4</b>	<b>1,6</b>	<b>994,00</b>	<b>5,713</b>	<b>5,897</b>	<b>6,094</b>
<b>5</b>	<b>1,8</b>	<b>1110,00</b>	<b>6,379</b>	<b>6,585</b>	<b>6,804</b>
<b>6</b>	<b>2,0</b>	<b>1226,00</b>	<b>7,046</b>	<b>7,273</b>	<b>7,516</b>

Do minimálneho mzdového nároku sa nezahŕňa :

- mzda za neaktívnu pracovnú pohotovosť na pracovisku
- mzda za prácu nadčas

- mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce
- mzdové zvýhodnenie za prácu sobotu
- mzdové zvýhodnenie za prácu nedeľu

## **Zákonník práce – mzda za prácu nadčas – paragraf 121 odsek 4 a odsek 5**

- **práca nadčas** , v kalendárnom roku môže byť nariadená najviac rozsahu 150 hodín , patrí mzda a mzdové zvýhodnenie
- ak za prácu nadčas čerpá zamestnanec náhradné voľno mzdové zvýhodnenie mu nepatrí

Mzdové zvýhodnenie je :

- najmenej **25 % priemerného zárobku zamestnanca**,
- ak zamestnanec vykonáva **rizikové práce**, mzdové zvýhodnenie je najmenej **35 % priemerného zárobku zamestnanca**

Mzdu s prihliadnutím na prípadnú prácu nadčas môže zamestnávateľ písomne dohodnúť s :

- vedúcim zamestnancom v priamej riadiacej pôsobnosti štatutárneho orgánu
- vedúcim zamestnancom, ktorý je v priamej riadiacej pôsobnosti tohto vedúceho zamestnanca
- so zamestnancom , ktorý vykonáva koncepčné, systémové , tvorivé alebo metodické činnosti
- so zamestnancom, ktorý riadi, organizuje, alebo koordinuje zložité procesy, alebo rozsiahle súbory veľmi zložitých zariadení.

V roku 2020 sa zaviedla možnosť vyplatenia dosiahnutej mzdy za prácu nadčas v čase, kedy dôjde k reálnemu čerpaniu inak neplateného náhradného voľna za prácu nadčas.

Má to byť však výnimočne a musí to byť dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve.

## **Zákonník práce – mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok - paragraf 122 odsek 1 a odsek 2**

- s vedúcim zamestnancom môže zamestnávateľ v pracovnej zmluve dohodnúť mzdu už s prihliadnutím na prípadnú prácu vo sviatok
- mzdové zvýhodnenie ani náhradné voľno za prácu vo sviatok v tomto prípade vedúcemu zamestnancovi nepatria.

Za prácu vo sviatok zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej **100 % jeho priemerného zárobku**.

Ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodne na čerpaní náhradného voľna:

- za prácu vo sviatok, patrí zamestnancovi za hodinu práce vo sviatok hodina náhradného voľna
- v tom prípade mu mzdové zvýhodnenie nepatrí.

Zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, ak mu mzda ušla pre sviatok.

U zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jeho obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý mu patrí mzda. Tomuto zamestnancovi náhrada mzdy za sviatok nepatrí. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj u zamestnanca, ktorý je odmeňovaný mesačnou mzdou, sa bude postupovať podľa prvej vety.

### **Zákonník práce – mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu – paragraf 122a**

- nepatrí domáckemu zamestnancovi
- vedúci zamestnanec môže mať dohodnutú mzdu vrátane práce v sobotu, potom mu nepatrí ani mzdové zvýhodnenie

**Od 01/2021 aj v roku 2022** mzdové zvýhodnenie najmenej v **sume 1,79 eur na hodinu**.

**Od 01/2021 aj v roku 2022** zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za každú hodinu práce **najmenej 1,61 eur na hodinu** u zamestnávateľa, kde je pravidelná práca v sobotu - dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve ak u zamestnávateľa nie je odborová organizácia a k 31.12. predchádzajúceho roka mal zamestnávateľ menej ako 20 zamestnancov.

### **Zákonník práce – mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu paragraf 122b**

- nepatrí domáckemu zamestnancovi
- vedúci zamestnanec môže mať dohodnutú mzdu vrátane práce v nedeľu, potom mu nepatrí ani mzdové zvýhodnenie

**Od 01/2021 aj v roku 2022** mzdové zvýhodnenie najmenej v **sume 3,58 eur na hodinu**.

**Od 01/2021 aj v roku 2022** zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za každú hodinu práce **najmenej 3,22 eur na hodinu** u zamestnávateľa, kde je pravidelná práca v nedeľu - dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve ak u zamestnávateľa nie je odborová organizácia a k 31.12. predchádzajúceho roka mal zamestnávateľ menej ako 20 zamestnancov.

## **Zákonník práce – nočná práca – paragraf 123 odsek 1**

**Od 01/2021 aj v roku 2022**

Zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za každú hodinu práce najmenej v sume **1,43 eur na hodinu**.

Pri rizikovom zamestnancovi mzdové zvýhodnenie najmenej v sume **50% minimálnej mzdy** v eurách na hodinu – aktuálne **1,79 eur na hodinu**.

Zamestnancovi patrí mzdové zvýhodnenie za každú hodinu práce najmenej **1,25 eur na hodinu**, kde je prevažná práca v noci - dohodnuté v kolektívnej zmluve alebo pracovnej zmluve ak u zamestnávateľa nie je odborová organizácia a k 31.12. predchádzajúceho roka mal zamestnávateľ menej ako 20 zamestnancov

### **Mzdová kompenzácia za sťažený výkon**

**Zamestnancovi patrí mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce** pri vykonávaní pracovných činností ak :

- tieto pracovné činnosti príslušný orgán verejného zdravotníctva zaradil do 3. alebo 4. kategórie podľa osobitného predpisu,
- a pri ich výkone intenzita pôsobenia faktorov pracovného prostredia napriek vykonaným technickým, organizačným a špecifickým ochranným a preventívnym opatreniam podľa osobitných predpisov vyžaduje, aby zamestnanec používal na zníženie zdravotného rizika osobné ochranné pracovné prostriedky.

**Pracovné činnosti**, pri ktorých patrí zamestnancovi mzdová kompenzácia , sú činnosti v prostredí, v ktorom pôsobia :

- a) chemické faktory,
- b) karcinogénne a mutagénne faktory,
- c) biologické faktory,
- d) prach,
- e) fyzikálne faktory (napríklad hluk, vibrácie, ionizujúce žiarenie).

Od výšky minimálnej mzdy sa odvíja aj minimálna hodinová sadzba príplatku za sťažený výkon práce .

**Od 01/2021 aj v roku 2022 najmenej 0,72 € na hodinu.**

### **Pracovná pohotovosť neaktívna mimo pracoviska**

**Od 1/2021 aj v roku 2022 za každú hodinu najmenej 0,72 € na hodinu.**

## 13 a 14. plat – oslobodenie od dane sa ruší , posledné uplatnenie vianočný plat 2020

- 13. plat je peňažné plnenie pri príležitosti obdobia letných dovolení – vyplatenie v mesiaci jún
- 14. plat je peňažné plnenie pri príležitosti obdobia vianočných sviatkov – vyplatenie v mesiaci december
- plnenie je zo strany zamestnávateľov dobrovoľné

Z vyplateného platu sa zráža daň a vstupuje do vymeriavacieho základu pre sociálne a zdravotné poistenie.

## Zákonník práce – rekreácia zamestnancov

- povinne pri počte 50 a viac zamestnancov, počet sa určuje ako priemerný evidenčný počet za predchádzajúci kalendárny rok
- pri nižšom počte zamestnancov môže ale nemusí
- 24 mesiacov nepretržitého trvania pracovného pomeru
- v jednom kalendárnom roku len u jedného zamestnávateľa
- výška príspevku 55% oprávnených výdavkov, najviac 275 eur ,pomerné krátenie pri kratšom pracovnom úväzku
- oprávnené výdavky sú :
  - služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR
  - pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR
  - ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
  - organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom
  - sú to aj preukázané výdavky na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené do náhradnej starostlivosti alebo osvojené a na inú osobu žijúcu do zamestnancom v spoločnej domácnosti
- forma peňažná alebo rekreačný poukaz
- ak nie rekreačný poukaz, zamestnanec preukáže výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie účtovnými dokladmi, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca
- zamestnávateľ poskytne príspevok v najbližšom výplatnom termíne
- ak nie poukaz a rekreácia začala v jednom kalendárnom roku a pokračuje do nasledujúceho roka bude sa považovať príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala
- žiadna daň, žiadne odvody na sociálne a zdravotné poistenie

## **Zákonník práce – Príspevok na športovú činnosť dieťaťa 152b**

- zamestnávateľ môže poskytnúť
- zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov
- v sume 55 % oprávnených výdavkov
- najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok v úhrne na všetky deti zamestnanca
- u zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na športovú činnosť dieťaťa za kalendárny rok podľa prvej vety zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času
- príspevok na športovú činnosť dieťaťa sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor

### **Oprávnené výdavky sú preukázané výdavky zamestnanca**

- na športovú činnosť dieťaťa u oprávnenej osoby, ktorou je výlučne športová organizácia zapísaná v registri právnických osôb v športe podľa osobitného predpisu, ktorá zabezpečuje pre dieťa zamestnanca vykonávanie tejto športovej činnosti pod dohľadom odborne spôsobilého športového odborníka
- najviac za obdobie kalendárneho roka, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa
- vlastné dieťa zamestnanca, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu,
- dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení ,alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti
- ktoré dovŕšilo najviac 18 rokov veku v kalendárnom roku, za ktorý zamestnanec žiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa,
- a je osobou s príslušnosťou k športovej organizácii podľa osobitného predpisu najmenej počas šiestich mesiacov
  - zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na športovú činnosť dieťaťa len u jedného zamestnávateľa
  - zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na športovú činnosť dieťaťa, nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada
  - zamestnávateľ môže po prerokovaní so zástupcami zamestnancov upraviť ďalšie podmienky, za ktorých bude zamestnancom poskytovať príspevok na športovú činnosť dieťaťa
  - zamestnanec preukáže oprávnené výdavky na športovú činnosť dieťaťa predložením dokladu do 30 dní odo dňa jeho vydania oprávnenou osobou

- ktorého súčasťou musí byť meno a priezvisko dieťaťa, ktoré vykonáva športovú činnosť, a obdobie, na ktoré sa vzťahuje tento doklad
- splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na športovú činnosť dieťaťa posudzuje zamestnávateľ ku dňu začatia obdobia, na ktoré sa vzťahuje doklad
- v prípade splnenia podmienok zamestnávateľ zamestnancovi poskytne príspevok v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak

## Zákonník práce – stravovanie

V zmysle Zákonníka práce má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť zamestnancovi, ktorý odpracoval viac ako 4 hodiny stravu. Jedlo musí mať charakter teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja počas pracovnej zmeny.

**Ak pracovná zmena trvá viac ako 11 hodín**, zamestnávateľ sa **môže rozhodnúť**, či zabezpečí poskytnutie ďalšieho teplého jedla na pracovisku.

Zamestnávateľ pri plnení uvedenej povinnosti môže využiť podľa zákona tri možnosti :

- využiť **vlastné stravovacie zariadenie, zariadenie iných zamestnávateľov**
- **alebo** uvedenú povinnosť plniť **prostredníctvom oprávnenej osoby, a to formou stravovacích poukážok**
- **alebo** formou **finančného príspevku**.

**Zamestnávateľ prispieva na stravovanie** v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách – aktuálne 5,10 € .

Aktuálne zamestnávateľ účtuje priamo ako daňový výdavok zodpovedajúci maximu 55% hodnoty stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín sumu 2,81 €.

Zamestnávateľ môže prispievať na stravovanie aj zo sociálneho fondu **podľa osobitného predpisu**, ktorým je § 7 ods. 1 písm. a) zákona č. 152/1994 Z. z. o **sociálnom fonde**, v zmysle ktorého zamestnávateľ prispieva sumou dohodnutou v kolektívnej zmluve alebo ak u zamestnávateľa nepôsobí odborová organizácia, sumou určenou vo vnútornom predpise, a to na každé jedlo zamestnanca poskytnuté v rámci stravovania zamestnancov.

Výška príspevku zo sociálneho fondu nie je limitovaná minimálnou ani maximálnou výškou, ani percentuálnym podielom z tvorby sociálneho fondu, je závislá od výšky tvorby sociálneho fondu, dohodnutého spôsobu použitia vytvoreného sociálneho fondu a sumy vyčlenenej na príspevok na stravovanie zamestnancov.



## **DO 28.02 2021 platilo :**

Zamestnávateľ môže poskytovať zamestnancovi **finančný príspevok** v sume najmenej 55% ceny jedla, najviac však na každé jedlo do sumy 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín, len v nasledovných prípadoch:

- ak povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku, alebo
- ak zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie poskytovaním teplého hlavného jedla vrátane vhodného nápoja zamestnancovi ani vo vlastnom stravovacom zariadení, ani v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa ani prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, alebo
- **ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom.**

Len poslednej skupine zamestnancov, teda tým so zdravotným stravovacím problémom alebo ak zamestnanec vykonáva prácu prostredníctvom domáckej práce a telepráce tzv. homeoffice mohol zamestnávateľ poskytnúť príspevok bez dane a odvodov. Ostatným sa musel príspevok zdaňovať a vstupoval do vymeriavacích základov na sociálne a zdravotné poistenie.

**Novelou Zákonníka práce, ktorá nadobúda účinnosť od 01.03.2021 sa upravili podmienky uplatňovania finančných príspevkov na stravovanie.**

Od 01.03.2021 sa zamestnanci, ktorý odpracujú v rámci svojho denného pracovného času viac ako 4 hodiny môžu rozhodnúť či naďalej budú prijímať od svojho zamestnávateľa stravné lístky alebo finančný príspevok na stravovanie.

Doposiaľ sa finančný príspevok na stravovanie vyplácal iba zamestnancom, ktorý mali lekárske potvrdenie od špecializovaného lekára, že nemôžu zo zdravotných dôvodov využiť žiadny spôsob stravovania, ktorý zamestnanec zabezpečuje alebo ak zamestnanec vykonáva prácu prostredníctvom domáckej práce a telepráce tzv. homeoffice.

Od 01.03.2021 sa rozširuje možnosť vyplácania finančného príspevku na stravovanie aj na tých zamestnancov, ktorým nie je možné poskytnúť stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo od dodávateľa stravy a zamestnanec sa tak dobrovoľne rozhodol.

Vyplácanie finančných príspevkov na stravovanie sa netýka tých zamestnávateľov, ktorý poskytujú svojim zamestnancom stravovanie vo vlastnej jedálni alebo ak stravu v mieste výkonu práce poskytujú od dodávateľa stravovania.

Výšku finančného príspevku Zákonník práce stanovuje v rozmedzí najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky pre rok 2021 je to hodnota 2,11 EUR ( z minimálnej stravovacej jednotky 3,83 )

a najviac do hodnoty 55% stravného poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa Zákona o cestovných náhradách čo predstavuje za rok 2021 výšku 2,81 EUR.

Vyplatený finančný príspevok v uvedenom rozhraní je pre zamestnávateľa daňovo uznaným výdavkom.

Hodnota tohto príspevku v uvedenom rozmedzí je pre zamestnanca oslobodený príjem od dane z príjmu, z ktorého sa nevyčísľujú ani zdravotné a sociálne odvody za zamestnanca.

Príklad :

Hodnota stravovacej poukážky u zamestnávateľa je 4,00 € . Zamestnávateľ prispieva 2,20 € . Zo sociálneho fondu 0,20 centov. Zvyšok 1,60 € je zrážka zamestnanca.

**Tým, ktorí dostanú finančný príspevok zamestnávateľ vyplatí 2,40 €**

2,40 € je daňovo uznaným výdavkom zamestnávateľa, zamestnanec neplatí žiadnu daň , žiadne odvody.

Príklad :

Hodnota stravovacej poukážky u zamestnávateľa je 4,00 € . Zamestnávateľ prispieva 2,81 € . Zo sociálneho fondu 0,20 centov. Zvyšok 0,99 € je zrážka zamestnanca.

Tým, ktorí dostanú finančný príspevok zamestnávateľ vyplatí 3,01 €

2,81 € je daňovo uznaným výdavkom zamestnávateľa, zamestnanec neplatí žiadnu daň , žiadne odvody.

Zamestnávateľ sa môže rozhodnúť, že zamestnancovi vyplatí u nákladov vyšší finančný príspevok na stravovanie ako je zákonom stanovená hodnota. Pozor, je to však iné ako pri stravných lístkoch. V prípade finančného príspevku to bude chápané ako „ benefit“ , pôjde o nepeňažný príjem zamestnanca, ktorý bude podliehať dani z príjmu a zdravotným a sociálnym odvodom nielen za zamestnanca ale aj za zamestnávateľa.

Príklad :

Hodnota stravovacej poukážky u zamestnávateľa je 4,00 € . Zamestnávateľ prispieva 3,00 € z nákladov a 1,00 € zo sociálneho fondu.. Zamestnanec neplatí nič.

Tým, ktorí dostanú finančný príspevok zamestnávateľ vyplatí 4,00 €.

2,81 € je daňovo uznaným výdavkom zamestnávateľa, 0,19 € je daňovo neuznaným výdavkom.

Zamestnanec platí zo sumy 3,00 € mínus 2,81 € = 0,19 € daň a odvody.

Zamestnanec, ktorý sa rozhodne pre vyplácanie finančného príspevku na stravovanie musí poberať tento príspevok minimálne počas 12 kalendárnych mesiacov od mesiaca, za ktorý sa rozhodol finančný príspevok na stravovanie vyplácať.

Finančný príspevok na stravovanie je zamestnávateľ povinný poskytnúť zamestnancovi vopred rovnako ako to je pri poskytovaní stravovacích poukážok.

Zamestnávateľ nemusí umožniť zamestnancovi uplatniť výber medzi stravnými poukážkami a finančným príspevkom na stravovanie do 31.12.2021 v prípade, že má uzatvorenú zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s právnickou osobou alebo fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Zamestnávateľia tak môžu naďalej do konca roka 2021 používať na poskytnutie stravovania zamestnancov stravovacie poukážky.

Dňa 26. októbra 2021 schválila Národná rada SR novelu zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o dani z príjmov“).

v zmysle ktorého bude s účinnosťou od 1. januára 2022 ustanovený **jednotný spôsob oslobodenia od dane z príjmov na strane zamestnanca** pri poskytovaní príspevku zamestnávateľa na stravovanie,

➤ a to v sume najmenej 55 % ceny jedla alebo minimálnej hodnoty stravovacej poukážky, **najviac však do sumy 55 % stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách (v súčasnosti je suma stravného 5,10 eura), t. j. oslobodenie od dane z príjmov pri poskytovaní príspevku na stravovanie bude **najviac do výšky 2,81 eura**.

**Bez zmeny** aj naďalej ostáva poskytované príspevku na stravovanie **zo sociálneho fondu zamestnávateľa**. Takýto príspevok je **oslobodený od dane z príjmov na strane zamestnanca**.

Ak bude zamestnávateľ **dobrovoľne prispievať zamestnancom na stravovanie nad sumu 55 % stravného plus príspevku zo sociálneho fondu** (ak sa zamestnávateľ poskytuje aj príspevok na stravovanie zo sociálneho fondu), teda nad rámec sumy 2,81 eura a príspevku zo sociálneho fondu, bude sa tento navyše poskytnutý dobrovoľný príspevok zamestnávateľa považovať za nepeňažný príjem zamestnanca, pričom takéto **nepeňažné plnenie sa považuje za zdaniteľný príjem zamestnanca** v zmysle § 5 ods. 3 písm. d) zákona o dani z príjmov, t. j. **podlieha zdaneniu daňou z príjmov zo závislej činnosti a odvodom**.

## Sociálne poistenie

### Maximálny mesačný vymeriavací základ pre sociálne poistenie

**Od 1.1.2021** je maximálny vymeriavací základ pre všetky fondy sociálneho poistenia (okrem úrazového poistenia, ktoré ostáva bez obmedzenia) **7 násobok priemernej mesačnej mzdy z roku 2019** a síce **7 644,00 €**.

**Od 1.1.2022** je maximálny vymeriavací základ pre všetky fondy sociálneho poistenia (okrem úrazového poistenia, ktoré ostáva bez obmedzenia) **7 násobok priemernej mesačnej mzdy z roku 2019** a síce **7931,00 €**.

### **Maximálny denný vymeriavací základ pre dávku PN a náhradu príjmu**

**Od 1.1.2021 je maximálny denný vymeriavací základ zamestnávateľa na účely výpočtu náhrady príjmu zamestnanca počas PN vo výške 71,8027 €.**

**Od 1.1.2021 je maximálny denný vymeriavací základ na účely výpočtu nemocenského 71,8028 €.**

### **Maximálny denný vymeriavací základ pre dávku PN a náhradu príjmu**

**Od 1.1.2022 je maximálny denný vymeriavací základ zamestnávateľa na účely výpočtu náhrady príjmu zamestnanca počas PN vo výške 74,4986 €.**

**Od 1.1.2022 je maximálny denný vymeriavací základ na účely výpočtu nemocenského 74,4987 €.**

## **Zmeny v povinnostiach voči Sociálnej poisťovni**

### **ODHLÁŠKA ZAMESTNÁVATEĽA Z REGISTRA**

Zamestnávateľ od **1.1.2021 nebude povinný odhlásiť sa z registra zamestnávateľov, ak už nezamestnáva žiadnych zamestnancov**

**Podľa § 231 ods. 1 písm. a) je zamestnávateľ do 31.12.2020 povinný:**

- prihlásiť sa do registra zamestnávateľov najneskôr v deň predchádzajúci dňu, v ktorom začne zamestnávateľ aspoň jedného zamestnanca, a
- **odhlásiť sa z registra zamestnávateľov do ôsmich dní odo dňa, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca.**

**Novela zákona o sociálnom poistení ruší túto povinnosť zamestnávateľa odhlásiť sa z registra zamestnávateľov do ôsmich dní odo dňa, v ktorom nezamestnáva už žiadneho zamestnanca, nakoľko ukončenie registrácie zamestnávateľa je možné odvodiť od odhlásenia posledného zamestnanca zamestnávateľom.** Sociálna poisťovňa ukončí teda automaticky registráciu zamestnávateľa práve na základe odhlásenia tohto posledného zamestnanca zamestnávateľom z registra .

## MD,RD

### **Ruší sa povinnosť zamestnávateľa oznamovať začiatok a skončenie čerpania materskej, či rodičovskej dovolenky zamestnancom od 1.1.2021**

Podľa § 231 ods. 1 písm. d) je zamestnávateľ povinný oznámiť pobočke Sociálnej poisťovne začiatok a skončenie čerpania:

- materskej dovolenky, alebo
- rodičovskej dovolenky,

a to do ôsmich dní od začiatku čerpania a do ôsmich dní od skončenia čerpania tejto dovolenky.

Podľa nového znenia zákona o sociálnom poistení, zamestnávateľ už nemá túto povinnosť oznamovať začiatok a skončenie čerpania materskej, či rodičovskej dovolenky zamestnancom.

## **ZMENY V OSOBNÝCH ÚDAJOCH**

Zmeny v osobných údajoch zamestnancov zamestnávateľ neoznamuje . Uvedené platí v prípade že sa jedná o osobu, ktorá má na Slovensku trvalý pobyt.

## **POKUTA ZA NEDODRŽANIE LEHOTY**

Sociálna poisťovňa **nebude od 1.1.2021 ukladať pokutu** za nedodržanie niektorých lehôt podľa zákona o sociálnom poistení do 7 dní po skončení tejto lehoty.

Podľa § 239 prvej vety **môže Sociálna poisťovňa uložiť pokutu až do 16 596,96 €, a to v prípade, ak fyzická alebo právnická osoba načas nesplní svoje povinnosti**, ktoré sú určené jednotlivými ustanoveniami zákona o sociálnom poistení, **ide napr. o:**

- dodržanie povinností v prípade fyzickej osoby, ktorá pracuje na základe dohody o brigádnickej práci študentov, dohody o vykonaní práce, či dohody o pracovnej činnosti a uplatňuje si tzv. odvodovú výnimku (povinnosti podľa § 227a),
- dodržanie povinností zamestnávateľa (podľa § 231 a § 232, napr. prihlásenie sa do registra zamestnávateľov najneskôr v deň predchádzajúci dňu, v ktorom začne zamestnávateľ aspoň jedného zamestnanca, predkladanie výkazu poistného a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za príslušný kalendárny mesiac a pod.),
- a iné uvedené v § 239 prvej vety.

**Novela zákona o sociálnom poistení zavádza tzv. „druhú šancu“** pre fyzickú a právnickú osobu, ktorá si načas nesplní svoje povinnosti ustanovené zákonom o sociálnom poistení, ale túto povinnosť si dodatočne splní v ďalšej sedemdnovej lehote. V prípade, ak fyzická alebo právnická osoba si splní túto ďalšiu sedemdnovú lehotu, Sociálna poisťovňa jej neuloží pokutu. Ak však ani túto sedemdnovú lehotu fyzická alebo právnická osoba nevyužije na splnenie svojich povinností, Sociálna poisťovňa jej môže uložiť pokutu až do výšky 16 596,96 eura.

## Dávka „tehotenské“

Od 1. apríla 2021 začala Sociálna poisťovňa budúcim mamičkám poskytovať novú dávku tehotenské.

V tomto príspevku vás chceme poinformovať o tomto novom príspevku zo sociálneho systému štátu, ktorý si môžu uplatniť SZČO, zamestnanci a dobrovoľne poistené osoby. Jedná sa o novú dávku, ktorú bude sociálna poisťovňa poskytovať budúcim mamičkám.

Podklady k dávke a ich doručenie si vybaví budúca mamička vo vlastnej réžii.

Nárok na dávku sa týka tehotných žien, ktoré sú v čase nároku nemocensky poistené – to znamená zamestnankyne, živnostníčky či iné samostatne zárobkovo činné osoby, dobrovoľne poistené osoby. To znamená osoby, za ktoré platí poistenie do Sociálnej poisťovne zamestnávateľ, alebo si platia odvody ako povinne poistený živnostník, alebo ako sme uviedli osoby, ktoré si platia poistenia dobrovoľne.

Nárok majú aj tehotné ženy, ktorým vznikne nárok na dávku po zániku nemocenského poistenia v ochrannej lehote. Ochranná lehota ženy, ktorej nemocenské poistenie zaniklo počas tehotenstva, je 8 mesiacov.

Rovnako ako pri aj iných dávkach nemocenského poistenia jednou z podmienok priznania nároku patrí dosiahnutie najmenej 270 dní nemocenského poistenia v posledných dvoch rokoch. Do tohto obdobia sa môže zarátať aj obdobie prerušeného nemocenského poistenia z dôvodu čerpania rodičovskej dovolenky alebo poberania rodičovského príspevku. To znamená, že sa bude týkať aj mamičiek, ktoré absolvujú takzvaný „reťazový pôrod“. Jednoducho povedané budú mať prvú materskú dovolenku, potom prejdú na rodičovskú dovolenku. Skôr ako rodičovská dovolenka, ktorá je do troch rokov veku dieťaťa skončí, znovu otehotnejú a opäť budú mať materskú dovolenku.

Nová dávka sa netýka tehotných študentiek, pre tie je určené tzv. tehotenské štipendium, o ktoré treba požiadať príslušnú školu.

Na rozdiel od iných dávok nemocenského poistenia ju môžu ženy poberať aj popri práci, teda v období, keď majú príjem alebo poberajú iné dávky (napríklad materské, nemocenské, či rodičovský príspevok).

To znamená, že sa týka žien, ktoré v tehotenstve pracujú, alebo sú na rizikovitom tehotenstve. PN ke, alebo sú na materskej prípadne rodičovskej dovolenke.

Nárok na novú dávku vznikne tehotným ženám od 13. týždňa tehotenstva a končí skončením tehotenstva pôrodom, umelým prerušením tehotenstva alebo spontánnym potratom.

Nárok si uplatní prostredníctvom *Žiadosti o tehotenské*, ktorú jej vystaví a očakávaný deň pôrodu na ňom potvrdí gynekológ na prvej preventívnej prehliadke, na začiatku II. trimestra po dosiahnutí 13. týždňa tehotenstva.

Budúca mamička doručí tlačivo príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne. Sociálna poisťovňa v tejto súvislosti pripravila elektronický formulár, ktorý je k dispozícii na jej webstránke od 1. apríla.

Prostredníctvom e-formulára žena žiadosť odošle (aj s tlačivom od lekára) z pohodlia domova. Doručiť ho tiež môže aj poštou alebo osobne. Po ukončení tehotenstva je potrebné pobočke zaslať *Potvrdenie o skončení tehotenstva*. Rovnako ho vystaví lekár zdravotníckeho zariadenia, v ktorom bolo tehotenstvo ukončené alebo gynekológ, ktorý sa o ukončení tehotenstva dozvedel. Gynekológ na tlačive potvrdí dátum ukončenia tehotenstva.

Výška dávky sa vypočíta z dosiahnutých vymeriavacích základov v rozhodujúcom období. Výška dávky predstavuje 15% denného vymeriavacieho základu. Stanovená je aj jej najnižšia a najvyššia možná hranica. V roku 2021 môže budúca mamička dostávať tehotenské v rozpätí od 215,50 eura do 333,90 eura mesačne.

## Možnosť odkladu platby poistenia

Zamestnávateľa budú mať v čase pandémie novú možnosť odložiť si splatnosť poistného na sociálne poistenie za mesiac október 2021 do 30. júna 2024. Vyplýva to z nariadenia vlády, ktoré kabinet schválil 20. októbra 2021 a ktoré posúva aj ďalšie lehoty splatnosti odloženého poistného za pandemické mesiace roku 2020 a 2021. Nariadenie vlády nadobudne účinnosť dňom zverejnenia v Zbierke zákonov.

**Odklad splatnosti poistného na sociálne poistenie za mesiac október 2021 do 30. júna 2024 platí:**

- iba pre zamestnávateľov v časti poistného za zamestnávateľa
- ak ich čistý obrat alebo príjem z podnikania v uvedenom mesiaci poklesol o 40 % a viac.
- lehota splatnosti poistného na sociálne poistenie za október 2021 sa za zamestnancov nemení.

Sociálna poisťovňa v tejto súvislosti pripravuje **formulár čestného vyhlásenia**, ktorý bude slúžiť na preukázanie splnenia podmienok odkladu splatnosti poistného za mesiac október 2021.

Podľa nariadenia vlády, ktoré vláda schválila dňa 20. októbra 2021, sa **opäť predlžuje lehota splatnosti odloženého poistného** za mesiace máj, jún, júl, december 2020 a mesiace január, február, marec, apríl a máj 2021. Nová lehota splatnosti poistného na sociálne poistenie za zamestnávateľa a za SZČO je za mesiac

- máj 2020 do 31. marca 2022,
- jún 2020 do 30. júna 2022,
- júl 2020 do 30. septembra 2022,
- december 2020 do 31. decembra 2022,
- január 2021 do 31. marca 2023,
- február 2021 do 30. júna 2023,
- marec 2021 do 30. septembra 2023,
- apríl 2021 do 31. decembra 2023 a
- máj 2021 do 31. marca 2024.

Odvádzatelia, ktorí predložili Sociálnej poisťovni čestné vyhlásenie, preukazujúce splnenie podmienok pre možnosť odkladu splatnosti poistného za mesiace máj, jún, júl, december 2020 a mesiace január, február, marec, apríl a máj 2021 **už nemusia predkladať Sociálnej poisťovni ďalšie čestné vyhlásenie k predĺženiu splatnosti za tieto mesiace, ani žiadne iné dokumenty**. K predĺženiu splatnosti na základe nariadenia vlády dôjde **automaticky**.

## Zmena spôsobu prihlasovania do e-Služieb od roku 2022

Klienti, ktorí sa v súčasnosti prihlasujú do e-Služieb pomocou Grid karty, si môžu vybrať z dvoch možností:

- prihlasovanie pomocou mena, hesla a aplikácie
- prihlasovanie pomocou elektronického občianskeho preukazu

Grid karty sa pre prihlásenie už nebudú používať, **používanie GRID kariet bude ukončené 31. decembra 2021.**

## Zdravotné poistenie

### Odpočítateľná položka

Od 1. 1. 2018 bolo **zrušené uplatňovanie odpočítateľnej položky na vymeriavací základ zamestnávateľa** na mesačnej báze a tiež v ročnom zúčtovaní zdravotného poistenia.

**Odpočítateľná položka zamestnanca sa naďalej uplatňuje** . Spôsob výpočtu ostáva nezmenený.

Preddavok na poistné za zamestnávateľa sa vypočítava z položky mesačného výkazu „celková výška príjmu“.

Preddavok na poistné za zamestnanca sa vypočítava ako doteraz z položky mesačného výkazu „vymeriavací základ“.

**Nárok má** zamestnanec v pracovnom pomere, štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu **a jeho príjem z uvedenej zárobkovej činnosti je nižší ako 570 Eur.** Vymeriavací základ takéhoto zamestnanca sa znižuje o odpočítateľnú položku.

**Nárok nemá** zamestnanec pracujúceho na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru u zamestnanca s odvodovou úľavou.

**Odpočítateľnú položku možno uplatniť :**

- na mesačnej báze, na základe písomnej žiadosti zamestnanca,
- alebo až v ročnom zúčtovaní poistného na verejné zdravotné poistenie.

Pri výpočte preddavkov si môže uplatniť odpočítateľnú položku len zamestnanec, ktorý je :

- zamestnaný u zamestnávateľa v pracovnom pomere, štátnozamestnaneckom pomere, služobnom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu
- **a súčasne nie je zamestnaný u iného zamestnávateľa**
- **alebo súčasne nie je samostatne zárobkovo činnou osobou.**



**Výška mesačnej odpočítateľnej položky je :**

- najviac **380 Eur mesačne**,
- **od 381 do 569,99 € sa výška** sa znižuje v dvojnásobnej výške k miere zvýšenia príjmu podľa vzorca **OP= (380-((príjem pre OP-380)\*2))/počet dní mesiaca \* počet dní zamestnania**
- ak je príjem zamestnanca 570 Eur a viac je **0 Eur**

Ak zamestnanec nebol zamestnancom počas celého mesiaca, odpočítateľná položka **sa alikvotne kráti podľa počtu kalendárnych dní mesiaca, kedy bol zamestnancom** .

## **Komunikácia elektronicky – zmena od 1.1.2021**

Elektronická komunikácia bude povinná už od jedného zamestnanca.

## **Zmeny v oznamovacích povinnostiach pre ZP od 1.10.2021**

Zákon 393/2020 Z.z. **od 1.10.2021 ruší** povinnosť zamestnávateľa oznamovať za zamestnanca do zdravotnej poisťovne dobu :

- poberania nemocenského vrátane doby kedy je naďalej práceneschopnosť po skončení podpornej doby (do 30.9.2021 oznamované kódom 1O)
- poberania materského (do 30.9.2021 oznamované kódom 1O)
- poberania ošetrovného vrátane doby po zániku nároku na ošetrovné, ak poskytovanie ošetrovania alebo starostlivosti naďalej trvá (do 30.9.2021 oznamované kódom 1O)
- poberania rodičovského príspevku (do 30.9.2021 oznamované kódom 1C)

Od 1.10.2021 sa do ZP **kódom 1O naďalej oznamuje** :

**Poberanie náhrady príjmu pri pracovnej neschopnosti** . Zamestnávateľ oznámi začiatok poberania náhrady príjmu pri PN . Koniec poberania náhrady príjmu pri pracovnej neschopnosti oznámi zamestnávateľ len v prípade, že pracovná neschopnosť skončí do 10 dní vrátane od vzniku , to znamená že po skončení poberania náhrady príjmu PN ka nepokračuje .

U zamestnancov s odvodovou úľavou pre dlhodobu nezamestnaných – doba práceneschopnosti – doba poberania náhrady príjmu a následne aj doba PN bez nároku na nemocenské, OČR bez nároku na ošetrovné, doba materskej dovolenky bez nároku na materské, nemocenské alebo ošetrovné.

Ostatné oznamovacie povinnosti počas trvania zamestnania ostávajú **nezmenené** :

- kód **2N** - oznamuje deň/obdobie, keď zamestnanec nemá príjem, ani nie je práceneschopný, na OČR alebo materskej. U zamestnancov v pracovnom pomere sa týmto kódom oznamuje celodenné pracovné voľno bez náhrady mzdy alebo celodenná absencia
- kód **2S** - oznamuje sa , ak má zamestnanec celodennú ospravedlnenú neprítomnosť z dôvodu účasti na štrajku

Termín na plnenie týchto oznamovacích povinností je do konca nasledujúceho mesiaca po mesiaci kedy nastali.

## Daň zo závislej činnosti

**Nezdaniteľná časť základu dane na daňovníka v roku 2022** pri výpočte preddavkov na daň bude **381,61 eur** mesačne

### Daňový bonus na deti od 07/2021 do 12/2021

- deti od 15 do 25 rokov – bonus vo výške **23,22 eur**
- deti od 6 do 15 rokov – bonus vo výške **39,47 eur**
- deti do 6 rokov – bonus vo výške **46,44 eur**

### Daňový bonus na deti od 01/2022

- deti od 15 do 25 rokov – bonus vo výške **23,57 eur**
- deti od 6 do 15 rokov – bonus vo výške **43,60 eur**
- deti do 6 rokov – bonus vo výške **47,14 eur**

Pri výpočte preddavkov na daň zo závislej činnosti bude hranica základu dane pre sadzbu 19% suma **3 212,75 eur**, od základu dane nad 3212,75 eur bude sadzba dane **25%**.

Najneskôr sa prejaví zmena výšky životného minima pri veličinách patriacich k ročnému zúčtovaniu dane za rok 2022 – fyzicky až v období január až marec 2023.

**V ročnom zúčtovaní dane alebo daňovom priznaní za rok 2022 bude výška nezdaniteľnej časti základu dane daňovníka v nadväznosti na výšku základu dane nasledovná** ak daňovník dosiahne základ dane do 20 235,97 eur nezdaniteľná časť na daňovníka za rok 2021 je **4579,26 eura**.

### Sadzba dane

Sadzba dane 19% zo základu dane bude **do sumy 38 553,00 eur vrátane** . Sadzba dane 25% zo základu dane bude **zo sumy presahujúcej 38 553,00 eur**.

**Daň sa nevyrubí a neplatí** ak celkové zdaniteľné príjmy daňovníka nepresiahnu sumu 2 289,63 eur.

## ROČNÉ ZÚČTOVANIE DANE

zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Každý , kto poberal zdaniteľné príjmy na území Slovenskej republiky ak ich výška presiahla viac ako je výška polovice ročnej nezdaniteľnej sumy na daňovníka musí podľa typu príjmov alebo požiadať zamestnávateľa o ročné zúčtovanie dane (RZD) , alebo podať daňové priznanie (DP) na miestne príslušnom daňovom úrade podľa svojho trvalého bydliska. Pre rok 2021 je to suma **2255,72 €**.

## Lehoty RZD

**10.2.** – zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi , ktorí o to požiadajú do 7.2. potvrdenie o príjmoch ( § 39 odsek 5)

**15.2.** – zamestnanec je povinný požiadať o vykonanie RZD a predložiť potrebné doklady ( § 38 odsek 1)

**10.3.** – zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancom, ktorí nepožiadali o RZD, potvrdenie o príjmoch ( § 39 odsek 5)

**31.3.** – zamestnávateľ je povinný vykonať RZD ( § 38 odsek 6)

**10 dní po vykonaní RZD – najneskôr do 15.4.2021** zamestnávateľ je povinný vydať „ Potvrdenie o zaplatení dane“, ak o jeho vystavenie zamestnanec požiada ( § 39 odsek 7 )

**01.5.** – zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi kópiu RZD ( § 39 odsek 5 písm. b )

najneskôr v zúčtovaní **mzdy za apríl** – zamestnávateľ je povinný zamestnancovi vyplatiť preplatok dane

najneskôr v zúčtovaní **mzdy za november** – zamestnávateľ je povinný zraziť zamestnancovi nedoplatok dane

## Požiadat' o vykonanie RZD môže zamestnanec ak

- poberal zdaniteľný príjem len zo závislej činnosti ( § 5 zákona o dani z príjmov)
- poberal príjmy, z ktorých sa daň vyberá zrážkou a neuplatní si možnosť rozhodnúť sa, že túto daň bude považovať za preddavok na daň
- nepoberal iné zdaniteľné príjmy okrem príjmov z ktorých bola vyberaná daň zrážkou podľa § 43 zákona, ktoré daňovník nechce zahrnúť do DP
- poberal príjmy, ktoré sú od dane oslobodené
- nemá povinnosť zvýšiť základ dane podľa paragrafu 11 ods.9 a 13

## Daňové priznanie je povinný podať daňovník , ktorý

- mal zdaniteľné príjmy nie len zo závislej činnosti ( § 6, § 7, § 8 zákona)
- je rezidentom Slovenska a mal príjmy zo zdrojov v zahraničí
- nepožiadal o vykonanie ročného zúčtovania dane alebo nepredložil v lehote potrebné doklady
- má povinnosť zvýšiť základ dane podľa paragrafu 11 ods.9 a 13

Ak zamestnanec nepožiada o ročné zúčtovanie dane, musí podať daňové priznanie ak dosiahol zdaniteľné príjmy viac ako polovica nezdaniteľnej časti základu dane, alebo ak z iných príjmov vykazuje daňovú stratu , prípadne ak ho k podaniu daňového priznania vyzve daňový úrad.

## **Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím**

Zamestnávateľ je povinný zamestnávať občanov so zdravotným postihnutím, ak zamestnáva najmenej 20 zamestnancov a ak úrad v evidencii uchádzačov o zamestnanie vedie občanov so zdravotným postihnutím, v počte, ktorý predstavuje 3,2 % z celkovej počtu jeho zamestnancov .

Počet zamestnancov sa vyráta z počtu priemerného evidenčného počtu zamestnancov za kalendárny rok. Pokiaľ počet je 20, alebo viac, zamestnávateľ vyráta 3,2% z tejto sumy.

Za každého chýbajúceho zamestnanca so zdravotným postihnutím uhradí do 31. 3. 2021 sumu 1333,00 € na účet miestne príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

Zamestnávateľ môže plniť povinný podiel zamestnávania občanov so zdravotným postihnutím zadaním zákazky vhodnej na zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím.

### **Zamestnávateľ môže zadať zákazku:**

- chránenej dielni, alebo chránenému pracovisku
- občanovi so zdravotným postihnutím, ktorý prevádzkuje alebo vykonáva samostatnú zárobkovú činnosť

Zamestnávateľ na započítanie jedného občana so zdravotným postihnutím zadáva zákazku alebo odoberá výrobky, alebo služby v rozsahu **1185,00 €**.

**O výpočte zamestnávateľ zasiela miestne príslušného úradu práce, sociálnych vecí a rodiny potvrdenie.**