

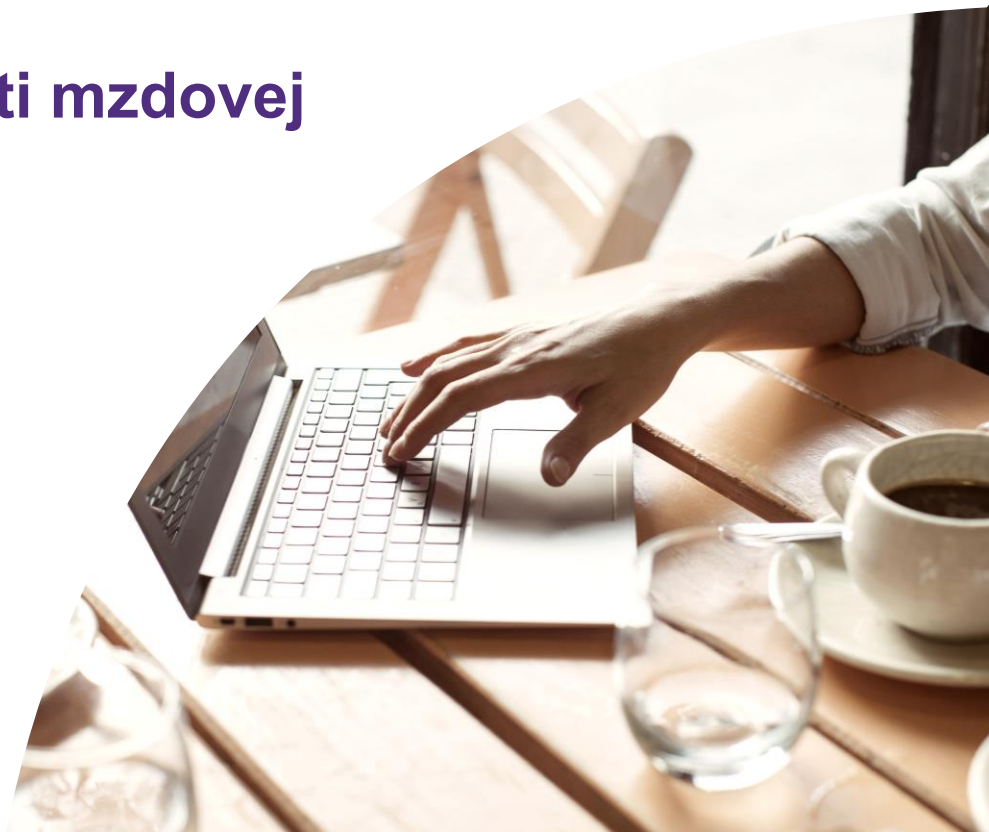
Legislatívne zmeny v oblasti mzdovej problematiky od 1.1.2021

Ing. Jana Kyselová

Ing. Martina Švaňová

Dátum: 15.12.2020

* Upozorňujeme, že tento návrh ešte podlieha kontrole konfliktov. Všetky podmienky našej zákazky budú potvrdené vo formálnom akceptačnom liste.



Aké dopady na zamestnávateľa budú mať legislatívne zmeny v Zákonníku práce, v Zákone o sociálnom poistení, v Zákone o zdravotnom poistení a v Zákone o dani z príjmov ?

Legislatíva

- Zákon č. 311/2001 Z.z. - Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 461/2003 Z.z. – o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 580/2004 Z.z. – o zdravotnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 595/2003 Z.z. – o dani z príjmov v znení neskorších predpisov

Zákonník práce – zmeny od 1.1.2021

- Minimálna mzda a minimálne mzdové nároky
- Mzdové zvýhodnenia a ich sumy

Minimálna mzda od 1.1.2021

(upravená novelou Zákona č. 663/2007 Z.z. o minimálnej mzde; NR SR schválené dňa 20.10.2020)

- **623 €** pre zamestnanca odmeňovaného **mesačnou mzdou**
- **3,580 €** za **každú hodinu** odpracovanú zamestnancom

Minimálne mzdové nároky od 1.1.2021

(upravené novelou Zákona č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce; NR SR schválené dňa 20.10.2020)

➤ **mení sa mechanizmus určovania** minimálnych mzdových nárokov pre príslušný mzdový stupeň a to takto:

1. **Mesačný minimálny mzdový nárok** → **súčet rozdielu mesačnej minimálnej mzdy určenej pre rok 2021 a sumou mesačnej minimálnej mzdy určenej pre rok 2020 a súčinu sumy mesačnej minimálnej mzdy určenej pre rok 2020 a koeficientu minimálnej mzdy príslušného mzd. stupňa**

napr. pre **2. stupeň náročnosti práce** = minimálny mzdový nárok **739 €**
(623 € - 580 € = 43 €) + (580 € x 1,2 = 696 €) = 739 €

2. **Hodinový minimálny mzdový nárok** → **1/174** zo sumy minimálneho mzdového nároku pri mesačnej mzde za každú hodinu odpracovanú zamestnancom pri ustanovenom FPČ 40 hodín/t.

Minimálne mzdové nároky od 1.1.2021

(upravené novelou Zákona č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce; NR SR schválené dňa 20.10.2020)

Prehľad minimálnej mzdy podľa stupňov náročnosti práce v roku 2021:

Stupeň náročnosti práce	Koeficient minimálnej mzdy	Minimálna mesačná mzda v roku 2021	Minimálna hodinová mzda v roku 2021		
			40 hod./t.	38,75 hod./t.	37,5 hod./t.
1.	1,00	623 €	3,580 €	3,695 €	3,819 €
2.	1,20	739 €	4,247 €	4,384 €	4,530 €
3.	1,40	855 €	4,914 €	5,073 €	5,242 €
4.	1,60	971 €	5,580 €	5,760 €	5,952 €
5.	1,80	1 087 €	6,247 €	6,449 €	6,663 €
6.	2,00	1 203 €	6,914 €	7,137 €	7,375 €

Mzdové zvýhodnenia/príplatky a ich sumy od 1.1.2021

(upravené novelou Zákona č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce; NR SR schválené dňa 20.10.2020)

- mení sa mechanizmus určenia výšky mzdových zvýhodnení (príplatkov), ktoré sú naviazané na minimálnu mzdu,
- ich výška sa už nebude určovať percentuálnou výškou z hodinovej minimálnej mzdy, ale bude sa určovať pevnou sumou.

Mzdové zvýhodnenia/príplatky a ich sumy od 1.1.2021

(upravené novelou Zákona č. 311/2001 Z.z. – Zákonník práce; NR SR schválené dňa 20.10.2020)

Minimálna výška mzdových zvýhodnení – príplatkov v roku 2021 stanovená pevnou sumou:

Názov mzdového zvýhodnenia - príplatku	Pevná suma príplatku	Pevná suma zníženého príplatku *
Príplatok za prácu v sobotu	1,79 €	1,61 €
Príplatok za prácu v nedeľu	3,58 €	3,22 €
Príplatok za prácu v noci - nerizikové povolanie	1,43 €	1,25 €
Príplatok za prácu v noci - rizikové povolanie	1,79 €	
Príplatok za prácu vo sviatok (dohoda)	3,58 €	
Príplatok za sťažený výkon práce	0,72 €	
Príplatok za neaktívnu pracovnú pohotovosť	0,72 €	

* Pravidelné vykonávanie prác v sobotu, v nedeľu a v noci - možné dohodnúť nižšiu sumu príplatku

Mzdové zvýhodnenia/príplatky a ich sumy od 1.1.2021 – modelový príklad

Porovnanie výšky mzdových zvýhodnení 2020 s rokom 2021

Zamestnanec má dohodnutý týždenný pracovný čas, ktorý je rozvrhnutý rovnomerne od pondelka do piatku v rozsahu 40 hodín týždenne. Zamestnávateľ sa so zamestnancom dohodol na práci nadčas v sobotu a v nedeľu v počte 3 hodiny každý deň. Zároveň nedeľa bola štátnym sviatkom. Priemerný hodinový zárobok zamestnanca je vo výške 4,1252 EUR/hod.

Pri zúčtovaní mzdy za príslušný mesiac popri dosiahnutej mzde za odpracovaný čas má zamestnanec nárok na vyplatenie mzdových zvýhodnení v nasledovných minimálnych výškach:

Mzdové zvýhodnenia/príplatky a ich sumy od 1.1.2021 – modelový príklad

Mzdové zvýhodnenie	Suma platná do 31.12.2020	Suma platná od 01.01.2021
za prácu v sobotu	5,00 EUR (3 hod. x 3,333 EUR x 50 %)	5,37 EUR (3 hod. x 1,79 EUR)
za prácu v nedeľu	10,00 EUR (3 hod. x 3,333 EUR x 100 %)	10,74 EUR (3 hod. x 3,58 EUR)
za prácu vo sviatok	12,38 EUR (3 hod. x 4,1252 EUR)	12,38 EUR (3 hod. x 4,1252 EUR)
za prácu nadčas	6,19 EUR (6 hod. x 4,1252 EUR x 25 %)	6,19 EUR (6 hod. x 4,1252 EUR x 25 %)
Spolu	33,57 EUR	34,68 EUR

V roku 2021 si zamestnanec v porovnaní s rokom 2020 polepší o 1,11 EUR.

Zákonník práce – zmeny od 1.3.2021

- Zamestnanec trvale starajúci sa o dieťa – zadefinovanie nového pojmu
- Zvýšená výmera základnej dovolenky z dôvodu starostlivosti o dieťa
- Skúšobná doba a jej predĺženie
- Pružný pracovný čas počas pracovnej cesty
- Úprava podmienok domácej práce a telepráce
- Dohoda o brigádnickej práci študenta – štatút žiaka, študenta a jeho preukazovanie
- Pôsobenie odborov na pracovisku

Zamestnanec trvale starajúci sa o dieťa

(upravené v § 40, doplnený ods. 11 Zákonník práce)

- za zamestnanca trvale starajúceho sa o dieťa sa považuje zamestnanec, ktorý sa:
 - osobne stará o **vlastné nepľnoleté** dieťa vrátane striedavej osobnej starostlivosti oboch rodičov,
 - osobne stará o **nepľnoleté** dieťa **zverené** mu do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia príslušného orgánu.

Toto postavenie zamestnancovi **vzniká dňom**, keď zamestnávateľovi **písomne** oznámil, že sa trvale stará o dieťa a **zaniká dňom**, keď sa zamestnanec prestal trvale starať.

Zánik trvalej starostlivosti o dieťa je zamestnanec povinný *písomne* oznámiť zamestnávateľovi **bez zbytočného odkladu**.

Zvýšená výmera základnej dovolenky z dôvodu starostlivosti o dieťa, ak táto začala v priebehu kalendárneho roka

(upravené v § 103 ods. 2 Zákonník práce – účinnosť ustanovenia od 1.1.2022)

- novela prináša spresnenie výpočtu nároku na 5 týždňov dovolenky za kalendárny rok, ak sa zamestnanec **začne/prestane starať o dieťa v priebehu kalendárneho roka**,
- dovolenka sa mu zvýši v **pomernom rozsahu** určenom ako **podiel počtu dní** trvalej starostlivosti o dieťa v príslušnom kalendárnom roku a **počtu dní** kalendárneho roka.

Príklad:

Zamestnancovi sa narodí dieťa 10. júla 2022. V roku 2022 sa trvale stará o dieťa 175 kalendárnych dní.

Podiel počtu dní trvalej starostlivosti o dieťa v roku 2022 a počtu dní kalendárneho roka 2022 je:

$175 / 365 = 0,4795$ týždňa, čo predstavuje 2,40 dňa, po zaokrúhlení na celé číslo 3 dni.

Zamestnancovi vznikne nárok na zvýšenú výmeru dovolenky za rok 2022 v počte 3 dní.

Skúšobná doba a jej predĺženie

(upravené v § 45 ods. 2 Zákonník práce)

- novelou sa dopĺňa príslušné ustanovenie o predĺžení skúšobnej doby
- nové znenie: „*ak zamestnanec počas dohodnutej skúšobnej doby neodpracoval pre prekážku v práci na jeho strane **celú pracovnú zmenu**, skúšobná doba sa predlžuje o jeden deň*“
- z vyššie uvedeného vyplýva, že skúšobná doba sa **nepredĺži**, ak by zamestnanec čerpal prekážku v práci na jeho strane len **časť pracovnej zmeny**, napr. by čerpal pracovné voľno u lekára v počte 3 hodín

Pružný pracovný čas počas pracovnej cesty

(upravené v § 89 ods. 1 Zákonník práce)

- novelou sa príslušné ustanovenie spresňuje (ods. 1) a zároveň sa ustanovujú výnimky (ods. 2)
- staré znenie: „*Pružný pracovný čas sa neuplatní, ak zamestnávateľ vyšle zamestnanca na pracovnú cestu. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.*“
- **nové znenie:**
- ods. 1 „***Pružný pracovný čas sa neuplatní v deň, počas ktorého je zamestnanec na pracovnej ceste. Zamestnávateľ na tento účel určí pevný začiatok a koniec pracovnej zmeny.***“
- ods. 2 „*Ustanovenie odseku 1 sa neuplatní, ak pracovná cesta zasahuje výlučne do základného pracovného času alebo ak sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú inak. Zamestnávateľ môže po dohode so zástupcami zamestnancov určiť ďalšie prípady, v ktorých sa ustanovenie odseku 1 neuplatní.*“

Úprava podmienok domácej práce a telepráce

(upravené v § 52 Zákonník práce)

- cieľom novely tohto ustanovenia je jeho zmodernizovanie, nakoľko sa očakáva nárast domácej práce a telepráce
- domácka práca **je** práca, ktorá sa vykonáva:
 - **pravidelne**
 - **v rozsahu ustanoveného týždenného pracovného času alebo jeho časti**
 - **z domácnosti zamestnanca**
- domácka práca **nie je** práca, ktorú zamestnanec vykonáva **príležitostne alebo za mimoriadnych okolností so súhlasom zamestnávateľa, alebo po dohode s ním z domácnosti zamestnanca, alebo z iného pracovného miesta – “home office”** (napr. z technických príčin na strane zamestnávateľa, z dôvodu mimoriadnej potreby v daný deň starať sa o dieťa a iné)
- úprava „home office“ v pracovnej zmluve, či v internom predpise **nie je nevyhnutná**, avšak žiadúca

Úprava podmienok domácej práce a telepráce

(upravené v § 52 Zákonník práce)

- telepráca **je** práca vykonávaná **pravidelne** z domácnosti zamestnanca s použitím informačných technológií, pri ktorých dochádza pravidelne k elektronickému prenosu dát na diaľku
- **domácnosť zamestnanca** – na účely domácej práce a telepráce sa za domácnosť zamestnanca považuje **dohodnuté miesto výkonu práce mimo pracoviska zamestnávateľa**, môže to byť napr. miesto, kde zamestnanec žije, prípadne iné miesto (miesta) vzájomne dohodnuté
- na výkon domácej práce a/alebo telepráce sa vyžaduje **dohoda medzi zamestnávateľom a zamestnancom** a to priamo v pracovnej zmluve alebo dodatkom k pracovnej zmluve
- v pracovnej zmluve sa dohodne:
 - čo sa považuje na účely domácej práce (telepráce) za domácnosť zamestnanca
 - rozsah pracovného času výkonu práce v domácnosti zamestnanca (možnosť dohodnutia len na niektoré dni)
 - či si bude zamestnanec rozvrhovať pracovný čas sám (ak áno, zároveň treba dohodnúť nároky na mzdové zvýhodnenia, či mu budú alebo nebudú patriť) alebo sa práca bude vykonávať v pružnom pracovnom čase

Úprava podmienok domácej práce a telepráce

(upravené v § 52 Zákonník práce)

- ak sa dohodne, že **zamestnanec si bude rozvrhovať pracovný čas sám**, tak sa neuplatňujú nasledovné ustanovenia zákonníka práce:
 - o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času (§ 86, § 87, § 90, § 91, § 94)
 - o nepretržitom dennom odpočinku (§ 92)
 - o nepretržitom odpočinku v týždni (§ 93)
 - o prestojoch okrem prestojov, za ktoré zodpovedá zamestnávateľ (§ 142)
 - o náhrade mzdy pri dôležitých osobných prekážkach v práci okrem náhrady mzdy podľa § 141 ods. 2 písm. d) – úmrtie rodinného príslušníka

Zamestnanec vykonávajúci domácku prácu (teleprácu) **sa nesmie zvýhodniť** alebo **obmedziť** v porovnaní s porovnateľným zamestnancom s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Úprava podmienok domácej práce a telepráce

(upravené v § 52 Zákonník práce)

Opatrenie prijaté zamestnávateľom

- zabezpečí, nainštaluje a pravidelne udržiava technické vybavenie a programové vybavenie potrebné na výkon telepráce okrem prípadov, keď zamestnanec po dohode so zamestnávateľom používa svoje vlastné technické a programové vybavenie
- zabezpečuje ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci, najmä pokiaľ ide o programové vybavenie
- uhrádza zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domáckej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie
- informuje zamestnanca o všetkých obmedzeniach používania technického vybavenia a programového vybavenia, ako aj o následkoch v prípade porušenia týchto obmedzení
- predchádza izolácii zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu od ostatných zamestnancov a umožní mu vstup na pracovisko zamestnávateľa, ak je to možné, za účelom stretnutia sa s ostatnými zamestnancami

Úprava podmienok domácej práce a telepráce

(upravené v § 52 Zákonník práce)

Opatrenie prijaté zamestnávateľom

- umožňuje zamestnancovi vykonávajúcemu domácku prácu alebo teleprácu prístup k prehľbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku zamestnávateľa.

Súčasne zamestnanec vykonávajúci domácku prácu (teleprácu) je povinný bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia, o nefunkčnosti internetového pripojenia alebo o iných podobných príčinách, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

Úprava podmienok domácej práce a telepráce

(upravené v § 52 Zákonník práce)

Špecifické práva zamestnanca pri domácej práci (telepráci)

- novela zamestnancovi zabezpečuje tzv. **právo na odpojenie sa, t.j. aby výkon práce z domácnosti nezasahoval do súkromného života zamestnanca**
- ide o právo zamestnanca nevykonávať prácu mimo pracovného času ak nejde o prácu nadčas alebo pracovnú pohotovosť
- zamestnanec tak nemusí pracovať po skončení pracovnej doby počas:
 - nepretržitého odpočinku v týždni
 - dovolenky
 - sviatku
 - prekážky v práci

Zamestnávateľ to nesmie posúdiť ako porušenie pracovnej disciplíny !

Dohoda o brigádnickej práci študenta – štatút žiaka, študenta a jeho preukazovanie

(upravené v § 227 ods. 1 Zákonník práce)

- novelou sa dopĺňa definícia statusu žiaka strednej školy a definícia statusu študenta dennej formy vysokoškolského štúdia a to tak, že sa im ponecháva status žiaka, študenta **do 31. októbra toho istého kalendárneho roka**
- v praxi to znamená, že žiak, študent, ktorý ukončí štúdium a plánuje v ňom pokračovať na ďalšom stupni, bude môcť počas letných prázdnin brigádovať na dohodu o brigádnickej práci študenta
- štatút žiaka strednej školy a štatút študenta dennej formy vysokoškolského štúdia sa preukazuje **dokladom o skončení štúdia**

Pôsobenie odborov na pracovisku

(upravené v § 230 Zákonník práce)

Novelou sa upravujú pravidlá pre pôsobenie odborov u zamestnávateľa a to takto:

1. aby zamestnancov na pracovisku ako odborový orgán zastupovali len osoby, ktoré majú vzťah k zamestnávateľovi
2. všetci členovia odborového orgánu sú v pracovnom pomere so zamestnávateľom

Zároveň však platí, že zamestnávateľ sa môže s odborovou organizáciou dohodnúť aj inak a túto podmienku vyžadovať nebude.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené v § 231 novelou Zákona o sociálnom poistení č. 461/2003)

Zmeny vo vzťahu k zamestnancom

Zrušenie oznamovacích povinností zamestnávateľa (uvedených v § 232 ods. a) až c)):

- **za zamestnancov poistených na účely nemocenského, dôchodkového poistenia a poistenia v nezamestnanosti a za zamestnancov poistených len na účely úrazového a garančného poistenia:** priezvisko, meno, dátum narodenia, stav, miesto trvalého bydliska, údaj o tom či je zamestnanec štatutárnym orgánom zamestnávateľa a má najmenej 50 % účasť na majetku, identifikačné číslo sociálneho zabezpečenia FO, deň vzniku a zániku PP
- **NAĎALEJ PLATÍ - zmena mena a priezviska len u zamestnancov bez pobytu v SR:** oznamovacia povinnosť sa vzťahuje len na zamestnancov bez trvalého alebo prechodného pobytu na území SR
- **za zamestnancov, ktorí sú na materskej a rodičovskej dovolenke** – odpadá povinnosť zamestnávateľa oznamovať začiatok a skončenie MD, RD, **naďalej však platí** povinnosť oznámiť prerušenie NP, DP a PvN.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené v § 226 ods. 6 novelou Zákona o sociálnom poistení č 461/2003)

Zmeny vo vzťahu k zamestnávateľovi

Zrušenie povinnosti zamestnávateľa o ukončení registrácie zamestnávateľa:

- ukončenie registrácie zamestnávateľa nebude zamestnávateľ hlásiť prostredníctvom Registračného listu zamestnávateľa
- sociálna poisťovňa ukončí registráciu zamestnávateľa odhlásením posledného zamestnanca tohto zamestnávateľa **automaticky**.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené v § 235 novelou Zákona o sociálnom poistení č. 461/2003)

Nová povinnosť pre zamestnávateľa – uvádzať identifikačné číslo právneho vzťahu zamestnanca

- zamestnávateľa budú mať od nového roku povinnosť pri komunikácii so Sociálnou poisťovňou uvádzať identifikačné číslo právneho vzťahu (IČPV) zamestnanca, a to od sprístupnenia tohto IČPV Sociálnou poisťovňou
- **IČPV** – jedinečný identifikátor právneho vzťahu, pridelený pri prihlásení zamestnanca na konkrétny poistný vzťah; zamestnávateľ tak bude povinný uvádzať pridelené IČPV napr. pri podávaní „*RLFO*“ ale aj pri podávaní „*Mesačných výkazoch poistného*“ a „*Výkazoch poistného*“.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

- Sociálna poisťovňa bude zamestnávateľom sprístupňovať IČPV zamestnanca prostredníctvom elektronických služieb, ktoré zamestnávatelia využívajú v komunikácii so Sociálnou poisťovňou
- podrobnejšie informácie pre zamestnávateľov o dátume začiatku zobrazovania IČPV v e-Službách, kontrolách, vystavení XSF schém ako aj PDF formulárov budú postupne zverejňované v systéme e-Služieb.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené v § 239 novelou Zákona o sociálnom poistení č . 461/2003)

Zavádza sa tzv. princíp druhej šance pre fyzickú a právnickú osobu

- ktorá načas nesplní svoju povinnosť v lehotách určených jednotlivými ustanoveniami zákona o sociálnom poistení, ale dodatočne ju splní v ďalšej **7- dňovej lehote**.
- ak fyzická a právnická osoba **splní** svoju povinnosť v „**dodatočnej lehote**“, **Sociálna poisťovňa jej neuloží pokutu**.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

Maximálny vymeriavací základ pre platenie odvodov

Maximálny VZ (zamestnávateľ) = 7 644 eur (7-násobok priemernej mzdy = 7 x 1092)

Pre úrazové poistenie nie je stanovený maximálny VZ !

Maximálny denný vymeriavací základ pre výpočet DPN – od 11. kalendárneho dňa vypláca sociálna poisťovňa

Maximálny DVZ pre výpočet nemocenskej dávky = 71,8028 eur

Maximálna výška nemocenskej dávky:

- pri **30-** dňovom kalendárnom mesiaci = **1 184,80 eur**
- pri **31-** dňovom kalendárnom mesiaci = **1 224,30 eur**

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

Maximálny denný vymeriavací základ pre výpočet náhrady príjmu pri DPN – prvých 10 kalendárnych dní vypláca zamestnávateľ

Maximálny DVZ pre výpočet náhrady príjmu pri DPN = 71,8027 eur

Maximálna výška náhrady príjmu pri DPN:

- za 1. – 3. deň (25 % z DVZ) = 53,86 eur
- za 4. – 10. deň (55% z DVZ) = 276,45 eur

Za **prvých 10 kalendárnych dní** trvajúcej DPN tak zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi maximálnu výšku náhrady príjmu pri DPN v sume **330,31 eur**.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

DÔCHODKOVÝ VEK OD 1.1.2021 sa niektorým poistencom znižuje nasledovne:

Rok narodenia	Muž	Žena	Žena 1 dieťa	Žena 2 deti	Žena 3 alebo 4 deti	Žena 5 a viac detí
1943 a skôr	60 rokov	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1944	60 rokov 9 mes.	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1945	61 rokov 6 mes.	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1946	62 rokov	57 rokov	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1947	62 rokov	57 rokov 9 mes.	56 rokov	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1948	62 rokov	58 rokov 6 mes.	56 rokov 9 mes.	55 rokov	54 rokov	53 rokov
1949	62 rokov	59 rokov 3 mes.	57 rokov 6 mes.	55 rokov 9 mes.	54 rokov	53 rokov
1950	62 rokov	60 rokov	58 rokov 3 mes.	56 rokov 6 mes.	54 rokov 9 mes.	53 rokov
1951	62 rokov	60 rokov 9 mes.	59 rokov	57 rokov 3 mes.	55 rokov 6 mes.	53 rokov 9 mes.
1952	62 rokov	61 rokov 6 mes.	59 rokov 9 mes.	58 rokov	56 rokov 3 mes.	54 rokov 6 mes.
1953	62 rokov	62 rokov	60 rokov 6 mes.	58 rokov 9 mes.	57 rokov	55 rokov 3 mes.
1954	62 rokov	62 rokov	61 rokov 3 mes.	59 rokov 6 mes.	57 rokov 9 mes.	56 rokov
1955	62 rokov 76 dní	62 rokov 76 dní	62 rokov 76 dní	60 rokov 3 mes.	58 rokov 6 mes.	56 rokov 9 mes.
1956	62 rokov 139 dní	62 rokov 139 dní	62 rokov 139 dní	61 rokov	59 rokov 3 mes.	57 rokov 6 mes.
1957	62 rokov 6 mes.	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 6 mes.	60 rokov	58 rokov 3 mes.
1958	62 rokov 8 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	61 rokov 8 mes.	60 rokov 9 mes.	59 rokov
1959	62 rokov 10 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	61 rokov 10 mes.	61 rokov 4 mes.	59 rokov 9 mes.
1960	63 rokov	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 6 mes.	60 rokov 6 mes.
1961	63 rokov 2 mes.	63 rokov 2 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	61 rokov 8 mes.	61 rokov 3 mes.
1962	63 rokov 4 mes.	63 rokov 4 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	61 rokov 10 mes.	61 rokov 7 mes.
1963	63 rokov 6 mes.	63 rokov 6 mes.	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 11 mes.
1964	63 rokov 8 mes.	63 rokov 8 mes.	63 rokov 2 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	62 rokov 2 mes.
1965	63 rokov 10 mes.	63 rokov 10 mes.	63 rokov 4 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	62 rokov 4 mes.
1966 a neskôr	64 rokov	64 rokov	63 rokov 6 mes.	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov 6 mes.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.1.2021

Príloha č. 3b k zákonu č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení platná od 1.1.2021:

Rok narodenia	Muž 1 dieťa	Muž 2 deti	Muž 3 a viac detí
1957	62 rokov	61 rokov 6 mes.	61 rokov
1958	62 rokov 2 mes.	61 rokov 8 mes.	61 rokov 2 mes.
1959	62 rokov 4 mes.	61 rokov 10 mes.	61 rokov 4 mes.
1960	62 rokov 6 mes.	62 rokov	61 rokov 6 mes.
1961	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.	61 rokov 8 mes.
1962	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.	61 rokov 10 mes.
1963	63 rokov	62 rokov 6 mes.	62 rokov
1964	63 rokov 2 mes.	62 rokov 8 mes.	62 rokov 2 mes.
1965	63 rokov 4 mes.	62 rokov 10 mes.	62 rokov 4 mes.
1966 a neskôr	63 rokov 6 mes.	63 rokov	62 rokov 6 mes.

Zákon o sociálnom poistení – zmeny od 1.4.2021

(upravené v § 42 - § 43 novelou Zákona o sociálnom poistení č. 461/2003)

Zavádza sa nový druh nemocenskej dávky – dlhodobé ošetrovné

- získať ho budú môcť nemocensky poistené osoby, ktoré ošetrujú v domácom prostredí blízku osobu pre potrebu poskytovania domácej alebo paliatívnej starostlivosti a splnia aj ostatné zákonné podmienky na priznanie a výplatu dávky,
- **výška ošetrovného = 55 % z hrubej mzdy zamestnanca počas 90 dní**
- pri starostlivosti o príbuzného sa môže vystriedať viac poistencov (spravidla po 30 dňoch)

Predlžuje sa bežná OČR z 10 dní na 14 dní

- dávka „bežného ošetrovného“ sa bude vyplácať po dobu **14 kalendárnych dní**

Zákon o zdravotnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené novelou Zákona o zdravotnom poistení č. 580/2004; NR SR schválené dňa 24.11.2020)

Zmena zdravotnej poisťovne od 1.1.2021

- rovnako ako každý rok má zamestnanec možnosť do 30.9.2020 zmeniť svoju aktuálnu zdravotnú poisťovňu s platnosťou od 1.1.2021
- z danej zmeny vyplývajú povinnosti pre zamestnanca aj zamestnávateľa

Povinnosť zamestnanca:

- oznámiť túto skutočnosť svojmu zamestnávateľovi do 8 dní odo dňa zmeny

Povinnosti zamestnávateľa:

- zaevidovať písomné oznámenie o zmene zdravotnej poisťovne
- odhlásiť zamestnanca zo starej zdravotnej poisťovne – od 1.1.2021 už len elektronicky
- prihlásiť zamestnanca do novej zdravotnej poisťovne - od 1.1.2021 už len elektronicky
- zmeny je potrebné nahlásiť najneskôr do 8 pracovných dní do ZP

Zákon o zdravotnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené novelou Zákona o zdravotnom poistení č. 580/2004; NR SR schválené dňa 24.11.2020)

Vykazovanie poistného zamestnávateľom – už len elektronicky

(upravené v § 20 ods. 1)

- zjednocuje sa spôsob predkladania údajov do zdravotnej poisťovne na elektronickú komunikáciu, bez ohľadu na počet zamestnancov zamestnávateľa_so Sociálnou poisťovňou a Finančnou správou
- z vyššie uvedeného teda vyplýva povinnosť zamestnávateľa **zasiaľat' mesačný výkaz zdravotnej poisťovni elektronicky** (doposiaľ táto povinnosť platila pre zamestnávateľa, ktorý mal najmenej 3 zamestnancov)

Oznamovacie a vykazovacie povinnosti zamestnávateľa – už len elektronicky

(upravené v § 24 ods. 1 písm. c), k), l), m), n), o))

- ide o oznamovanie a vykazovanie skutočností ako:

Zákon o zdravotnom poistení – zmeny od 1.1.2021

(upravené v § 20, § 24 Zákona o zdravotnom poistení – schválené 24.11.2020)

- vznik a zánik zamestnávateľa ako platiteľa poistného (registrácia zamestnávateľa)
- vznik a zánik pracovnoprávneho vzťahu zamestnanca
- vznik a zmena platiteľa poistného napr. z dôvodu absencie, neplateného voľna, PN, OČR zamestnanca a pod.
- oprava nesprávne vykázaných údajov v mesačnom výkaze alebo v oznámení zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného

Ruší sa povinnosť oznamovať zmeny platiteľa poistného z dôvodu uvedeného v § 11 ods. 7 písm. c), m) a s) (upravené v § 24 ods. 2) – účinnosť od 1.10.2021 !

- ide o dôvody ako: poberanie rodičovského príspevku, nemocenského, ošetrovného, materského, náhrady služobného platu alebo príjmu), ak bola informácia o tejto zmene už poskytnutá od iného orgánu verejnej moci (napr. zo Sociálnej poisťovne, príslušný Úrad práce a to najmenej raz za 14 dní)

Zmeny v zákone o dani z príjmov pre oblasť dane z príjmov zo závislej činnosti

Stravovacia poukážka verzus finančný príspevok na stravovanie - návrh

(upravené v § 152 Zákonník práce a prechodnom ust. § 252p Zákonníka práce)

- novela prináša zamestnancovi **možnosť výberu** medzi **stravovacou poukážkou a finančným príspevkom na stravovanie**
- právo výberu sa vzťahuje len na zamestnancov zamestnávateľov, ktorí *nezabezpečujú stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa*
- zamestnávateľ má právo určiť zamestnancom podrobnosti výberu v internom predpise:
 - primeranú lehotu na výber zo strany zamestnanca,
 - minimálnu dobu, počas ktorej je zamestnanec viazaný svojim výberom najviac však 12 mesiacov
 - postup v prípade, že zamestnanec neuskutoční svoj výber
- podľa prechodného ustanovenia ZP (§252p) zamestnávateľ, ktorý pred 1. januárom 2022 uzatvoril zmluvu o zabezpečení stravovacích poukážok s PO alebo FO, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby, je povinný umožniť zamestnancom výber medzi stravovacou poukážkou a finančným príspevkom, až **po skončení účinnosti tejto zmluvy, najneskôr však od 1. januára 2022.**

Stravovacia poukážka verzus finančný príspevok na stravovanie - návrh

(upravené v § 152 Zákonník práce a prechodnom ust. § 252p Zákonníka práce)

Príklad:

- Zamestnávateľ má uzatvorenú zmluvu s právnickou osobou, ktorá má oprávnenie sprostredkovať stravovacie služby. Zmluva je účinná od 01.01.2015.
- V marci 2021 sa všetci zamestnanci rozhodnú, že chcú, aby im zamestnávateľ poskytoval stravné len formou finančného príspevku. Platnosť zmluvy o zabezpečení stravovacích poukážok však skončí v máji 2021.
- Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť finančný príspevok zamestnancom až po skončení zmluvy, tzn. od júna 2021.

Povinnosť poskytovať finančný príspevok na stravovanie

(upravené v § 152 Zákonník práce)

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi finančný príspevok na stravovanie v týchto prípadoch (platí už aj teraz):

- povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť zamestnancom stravovanie vylučujú podmienky výkonu práce na pracovisku
- zamestnávateľ nemôže zabezpečiť stravovanie vo vlastnom/prenajatom stravovacom zariadení alebo prostredníctvom stravovacích poukážok
- zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom
- ide o zamestnanca vykonávajúceho domácku prácu alebo teleprácu a zamestnávateľ mu nezabezpečí stravovanie vo vlastnom stravovacom zariadení alebo v stravovacom zariadení iného zamestnávateľa alebo, ak by zabezpečenie stravovania zákonnými formami bolo v rozpore s povahou vykonávanej domáckej práce alebo telepráce

Výška finančného príspevku na stravovanie

(upravené v § 152 Zákonník práce)

- **suma minimálnej hodnoty finančného príspevku:**
 - je suma, ktorou zamestnávateľ prispieva na stravovanie zamestnancom, **najmenej však 55% minimálnej hodnoty stravovacej poukážky**
 - suma finančného príspevku na stravovanie je **najmenej 55 % minimálnej hodnoty stravovacej poukážky** (3,83 €) = **2,11 €**, **najviac však 55 % stravného** poskytovaného pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín (5,10 €) = **2,81 €**
- okrem toho môže zamestnávateľ sumu finančného príspevku **navýšiť zo zdrojov sociálneho fondu**
- **návrh: ! na strane zamestnanca oslobodiť od dane každý zákonný finančný príspevok !**
(§ 5 ods. 7 písm. b)

Zákon o dani z príjmov – 13. a 14. platy

(upravené v § 5 ods. 7n – novela ZDP z 02.12.2020)

13. a 14. platy

- oslobodenie od dane a poistných odvodov (najviac 500 €) je platné poslednýkrát za rok 2020
- **od 1.1.2021** sa tieto platy **budú považovať za príjem zo závislej činnosti** a teda sa z nich bude odvádzať daň a tiež aj zdravotné a sociálne poistenie za zamestnanca aj zamestnávateľa

Príspevky na rekreáciu a na športovú činnosť dieťaťa

- návrh: zrušiť oslobodenie od dane
- stav: **NEBOLO SCHVÁLENÉ!**

Zákon o dani z príjmov – príklad

Daňové a odvodové zaťaženie - POROVNANIE

	Staré pravidlá	Nové pravidlá
14. plat	1 100 €	1 100 €
Zdravotné poistenie:	x	x
<i>a) Zamestnanec (4%)</i>	24 € (zo sumy prevyšujúcej 500 €)	44 €
<i>b) Zamestnávateľ (10%)</i>	60 € (zo sumy prevyšujúcej 500 €)	110 €
Sociálne poistenie:	x	x
<i>c) Zamestnanec (9,4%)</i>	56,40 € (zo sumy prevyšujúcej 500 €)	103,40 €
<i>d) Zamestnávateľ (25,2%)</i>	151,20 € (zo sumy prevyšujúcej 500 €)	277,20 €
Základ dane (plat – a – c – 500 €)	519,60 €	952,60 €
Preddavok na daň (19 %)	98,72 € (po odpočítaní oslobodenia 500 €)	180,99 €
Čistá mzda (plat – a – c – daň)	920,88 €	771,61 € (-149,27 €)
Cena práce (plat + b + d)	1 311,20 €	1 487,20 € (+176 €)

Zákon o dani z príjmov –NČZD kúpeľ.starostlivosť

(upravené v § 11 ods. 12 a prechodné ustanovenie § 52zzi – novela ZDP z 02.12.2020)

Nezdaniteľná časť na daňovníka v roku 2020

- preukázateľné zaplatené úhrady súvisiace s kúpeľnou starostlivosťou a s ňou spojenými službami vynaložené v príslušnom zdaňovacom období v prírodných liečebných kúpeľoch a kúpeľných liečebniach prevádzkovaných na základe povolenia
- max. 50 € ročne na zamestnanca
- max. 50 € ročne na manžela/ku, dieťa
- **!uplatnenie nároku poslednýkrát za rok 2020!** (možnosť uplatniť aj na úhradu kúpeľnej starostlivosti, ktorá je realizovaná v rokoch 2020 a 2021, ak aspoň 1 kalendárny deň pripadol na rok 2020)

Od 01.01.2021

- **nárok na túto nezdaniteľnú časť základu dane zaniká**

Zákon o dani z príjmov – VELIČINY od 1.1.2021

Nezdaniteľná časť na daňovníka v roku 2021

- Nezdaniteľná časť na daňovníka (na mesiac) pri výpočte preddavkov na daň je **375,95 €** (do 31.12.2020: 367,85 €)
- Nezdaniteľná časť na daňovníka na rok je **4 511,43 €** (do 31.12.2020: 4 414,20 €)

Sadzba dane v roku 2021

- **19 %** zo základu dane do výšky 176,8-násobku sumy platného životného minima vrátane, čiže do výšky **37 981,94 € ročne** (do 31.12.2020: 37 163,36 €)
- **25 %** zo základu dane presahujúceho 176,8-násobok platného životného minima, čiže presahujúceho výšku **37 981,94 € ročne** (do 31.12.2020: 37 163,36 €)
- pri výpočte preddavkov na daň zo závislej činnosti je hranica základu dane pre sadzbu 19 % suma **3 165,16 €** (do 31.12.2020: 3 096,95 €)

Zákon o dani z príjmov – VELIČINY od 1.1.2021

(upravené v § 33 a prechodné ustanovenie § 52zzj - novela ZDP z 02.12.2020)

- postupná zmena výšky daňového bonusu na dieťa v roku 2021

Výška daňového bonusu pre obdobie od 01.01.2021 do 30.06.2021

- mesačne **46,44 €** (2x23,22) na dieťa vo veku **do 6 rokov**
- mesačne **23,22 €** na dieťa vo veku **nad 6 rokov**

Výška daňového bonusu pre obdobie od 01.07.2021 do 31.12.2021

- zavádzajú sa tri hraničné pásma podľa veku dieťaťa:
 1. mesačne **46,44 €** (2x23,22) na dieťa vo veku **do 6 rokov**
 2. mesačne **39,47 €** (1,7x23,22) na dieťa vo veku **nad 6 rokov do 15 rokov**; od 01.01.2022 sa bude uplatňovať 1,85-násobok
 3. mesačne **23,22 €** na dieťa vo veku **nad 15 rokov**

Poznámka: suma DB na dieťa do 6 rokov, t. j. v dvojnásobnej výške a suma DB na dieťa od 6 rokov do 15 rokov, t. j. v 1,7 – násobnej výške sa uplatní poslednýkrát v mesiaci, v ktorom dieťa dovŕši 6., resp. 15. rok života (napr. ak dieťa dovŕši 6 rokov v máji 2021, zamestnanec si môže dvojnásobnú sumu DB uplatniť poslednýkrát za máj 2021)

Zákon o dani z príjmov – uplatnenie NČZD, DB

(upravené v § 36 - novela ZDP z 02.12.2020)

Uplatnenie NČZD na daňovníka a daňový bonus

- Prax: po skončení zamestnania, ak zamestnanec podpisom nevyznačí zmenu a neukončí platnosť vyhlásenia, tak vyhlásenie zostáva naďalej v platnosti
- pri skončení pracovného pomeru zamestnanca uplatní zamestnávateľ nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka a daňový bonus poslednýkrát za kalendárny mesiac, v ktorom sa zamestnancovi skončilo zamestnanie, pokiaľ vo vyhlásení zamestnanec neuvedie inak

Zákon o dani z príjmov – RZD

(upravené v § 38 - novela ZDP z 02.12.2020)

Ročné zúčtovanie dane zo závislej činnosti (RZD)

- od roku 2021 bude možné požiadať o ročné zúčtovanie **ktoréhokoľvek zamestnávateľa**, ktorý je platiteľom dane, **a ktorý zamestnancovi počas zdaňovacieho obdobia vyplácal zdaniteľnú mzdu** (nielen u toho posledného v danom roku)
- už teda nebude podstatné, u ktorého zamestnávateľa si uplatnil počas roka nezdaniteľnú časť základu dane na daňovníka a daňový bonus na deti a nebude podstatné ani poradie zamestnávateľov
- **Zmena už bude platiť pri ročnom zúčtovaní dane za rok 2020 !**

Zákon o dani z príjmov – ostatné zmeny

Povinnosti zamestnávateľa

(§ 39 ods. 2 písm. b a § 39 ods. 9 písm. B – novela ZDP z 02.12.2020)

- povinnosť uvádzať **na mzdovom liste a hlásení o vyúčtovaní dane** a úhrne príjmov zo závislej činnosti u zamestnanca s trvalým pobytom v členskom štáte EÚ **aj identifikačné číslo na daňové účely**, ak mu bolo pridelené
- účel: zjednodušenie spracovania prijatých dát v rámci automatickej výmeny informácií na základe zákon o medzinárodnej pomoci a spolupráci pri správe daní

Daň za rok 2021 sa neplatí...

(§ 46a)

- ak za rok 2021 nepresiahne **17** eur alebo
- ak celkové zdaniteľné príjmy daňovníka za rok 2021 nepresiahnu **2 255,72** eura

Ďakujeme za pozornosť!



Kontakt



Jana Kyselová
Head of Global Mobility Services

T + 421 2 59 300 400
M + 421 948 121 766
E jana.kyselova@sk.gt.com



Martina Švaňová
Payroll Manager

T + 421 2 59 300 491
M + 421 948 067 038
E martina.svanova@sk.gt.com





© 2020 Grant Thornton Slovakia. All rights reserved

'Grant Thornton' refers to the brand under which the Grant Thornton member firms provide assurance, tax and advisory services to their clients and/or refers to one or more member firms, as the context requires.

Grant Thornton Slovakia is a member firm of Grant Thornton International Ltd (GTIL). GTIL and the member firms are not a worldwide partnership. GTIL and each member firm is a separate legal entity. Services are delivered by the member firms. GTIL does not provide services to clients. GTIL and its member firms are not agents of, and do not obligate, one another and are not liable for one another's acts or omissions.

www.granthornton.sk

