

Školenie aplikácie EcoSun PAM

LEGISLATÍVNE ZMENY OD 1.1.2022

Šulanová Alena

SUNSOFT PLUS SPOL S.R.O. | DOLNÝ KUBÍN

mail | sulanova@sunsoft.sk

tel. | 043-583-1100

mobil | 0905-315-675

web | www.sunsoft.sk

Obsah

MZDOVÉ VELIČINY 2022	3
Minimálna mzda	3
Nezdaniteľná časť na daňovníka	3
Sadzba dane - § 5, závislá činnosť	3
Daňový bonus na dieťa	4
Maximálny vymeriavací základ	4
Odvodová odpočítateľná položka - zdravotné poistenie	4
Príspevok do II. Piliera	4
Životné minimum	4
Príspevok na rekreáciu	4
Príspevok na športovú činnosť dieťaťa	4
NEPOSTIHNUTEĽNÉ SUMY PRE ZRÁŽKY OD 1.1.2022	5
PRÍPLATKY V ROKU 2022	5
Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu v roku 2022	5
Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu v roku 2022	5
Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu v roku 2022	6
Pracovná pohotovosť v roku 2022	6
Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce v roku 2022	6
Zvýšenie odmeny za prácu vo sviatok pri práci na dohodu v roku 2022	6
Nastavenie príplatkov EcoSun PAM	7
Príjmy zamestnanca oslobodené od dane	8
Nový výpovedný dôvod (účinnosť od 1.1.2022)	8
Výpovedná doba a odstupné	8
Stravovanie zamestnancov	9
Komu môže zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie (teplé jedlo, gastrolístok)	9
POISTNÉ NA FINANCOVANIE PODPORY V ČASE SKRÁTENEJ PRÁCE	10
Sadzba poistného a vymeriavací základ	10
Vylúčená doba	11
HROMADNÉ OZNÁMENIA NA ZP OD 1.10.2021	11
Nemoc od 01.10.2021	11
Materská dovolenka od 01.10.2021	11
Rodičovská dovolenka od 01.10.2021	12
Zamestnanec s odvodovou úľavou pre dlhodobu nezamestnaných od 01.10.2021 ..	12
ZÁKON O PODPORE V ČASE SKRÁTENEJ PRÁCE (KURZARBEIT)	12
Podmienky, ktoré musí spĺňať zamestnanec, na ktorého sa čerpá podpora	13
SUMA PODPORY	13
Náhrada mzdy pri prekážkach na strane zamestnávateľa	14
Zrážky zo mzdy	14
Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce	14
ZMENY V ZÁKONE O DANI Z PRÍJMOV	16
Podpora v čase skrátenej práce je oslobodená od dane	16

Ročné zúčtovanie dane rok 2021	16
Nezdaniteľná časť na daňovníka	16
Nezdaniteľná časť na manželku (manžela)	17
Sadzba dane - závislá činnosť	17
Nezdaniteľná časť - príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie	17
Daňový bonus na zaplatené úroky	17

Legislatívne zmeny od 1.1.2022

MZDOVÉ VELIČINY 2022

Minimálna mzda

- **646 €** za mesiac pre zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou.
- **3,713 €** za hodinu pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou pri **40 h/t + dohody**.
- **3,833 €** za hodinu pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou pri **38,75 h/t**.
- **3,961 €** za hodinu pre zamestnanca odmeňovaného hodinovou mzdou pri **37,50 h/t**.

STUPEŇ NÁROČNOSTI	MESAČNÁ MZDA	HODINOVÁ MZDA 40 H/T	HODINOVÁ MZDA 38,75 H/T	HODINOVÁ MZDA 37,5 H/T
1.	646	3,713	3,833	3,961
2.	762	4,379	4,520	4,671
3.	878	5,046	5,209	5,382
4.	994	5,713	5,897	6,094
5.	1110	6,379	6,585	6,804
6.	1226	7,046	7,273	7,516

Nezdaniteľná časť na daňovníka

Nezdaniteľná časť na daňovníka (na mesiac) pri výpočte preddavkov na daň je **381,61 €**.

V ročnom zúčtovaní/daňovom priznaní za rok 2022:

Ak daňovník dosiahne základ dane do **20235,97 €** (92,8-násobok životného minima), tak nezdaniteľná časť na daňovníka za rok 2022 je **4579,26 €** (21-násobok životného minima).

Sadzba dane - § 5, závislá činnosť

- **19 %** zo základu dane do výšky 176,8-násobku sumy platného životného minima vrátane, čiže do **38553 €**.
- **25 %** zo základu dane presahujúceho 176,8-násobok platného životného minima, čiže presahujúceho **38553 €**.

Pri výpočte preddavkov na daň zo závislej činnosti je hranica základu dane pre sadzbu 19 % suma **3212,75 €**.

Daňový bonus na dieťa

- **47,14 €** na dieťa vo veku **do 6 rokov**
- **43,60 €** na dieťa vo veku **od 6 rokov do 15 rokov**
- **23,57 €** na dieťa vo veku **od 15 rokov**

Maximálny vymeriavací základ

Maximálny vymeriavací základ na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, poistenie v nezamestnanosti, garančné poistenie a do rezervného fondu je **7931 €** (7 x 1133 €).

Odvodová odpočítateľná položka - zdravotné poistenie

Je naďalej max. **380 €** mesačne. Pri príjme nad 380 € mesačne sa znižuje o dvojnásobok rozdielu príjmu a sumy 380 €. Pri príjme od 570 € je OOP nulová.

Príspevok do II. Piliera

- 5,5%

Životné minimum

Životné minimum platné od 1.7.2021 do 31.12.2021

- plnoletá fyzická osoba: **218,06 €**,
- ďalšia spoločne posudzovaná plnoletá fyzická osoba: 151,12 €,
- dieťa: 99,56 €.

Príspevok na rekreáciu

- Je povinný pre zamestnávateľov nad 49 zamestnancov (povinný je pre zamestnávateľov zamestnávajúcich od 49,1 zamestnanca). Pre zamestnávateľov do 49 zamestnancov je dobrovoľný.
- Príspevok je vo výške 55% preukázaných výdavkov, najviac suma 275 € za rok 2022 pri plnom úväzku. Pri čiastočnom úväzku sa maximálna možná suma príspevku alikvotne kráti.

Príspevok na športovú činnosť dieťaťa

- Je pre zamestnávateľov nepovinný, zamestnávateľia ho môžu poskytnúť zamestnancom dobrovoľne bez ohľadu na počet zamestnancov.
- Príspevok je vo výške 55% preukázaných výdavkov, najviac suma 275 € za rok 2022 pri plnom úväzku. Pri čiastočnom úväzku sa maximálna možná suma príspevku alikvotne kráti.

NEPOSTIHNUTEĽNÉ SUMY PRE ZRÁŽKY OD 1.1.2022

- **Pre neprednostné pohľadávky :**
 - na povinného : 140 % ŽM = 305,28 €
 - na vyživovanú osobu : 25 % zo sumy na povinného = 76,32 € alebo
 - na vyživovanú osobu : 50 % zo sumy na povinného, ak povinný je poberateľom dôchodku = 152,64 €
- **Pre prednostné pohľadávky** okrem výživného na maloleté dieťa (bez zmeny) :
 - na povinného : 100 % ŽM = 218,06 €
 - na vyživovanú osobu : 25 % zo sumy na povinného = 54,51 € alebo
 - na vyživovanú osobu : 50 % zo sumy na povinného, ak povinný je poberateľom dôchodku = 109,03 €
- **Pre pohľadávky výživného na maloleté dieťa :**
 - na povinného : 70 % zo 60 % ŽM = 91,58 €
 - na vyživovanú osobu : 70 % z 25 % ŽM = 38,16 € alebo
 - na vyživovanú osobu : 70 % z 50 % ŽM, ak povinný je poberateľom dôchodku = 76,32 €
- Pri pokutách za priestupky (nariadenie výkonu rozhodnutia), pri ktorých je možné zrážku vykonať aj dávok (v hmotnej núdzi) - ide o prednostné pohľadávky
 - na povinného : 50 % ŽM = 109,03 €
 - na vyživovanú osobu : 25 % ŽM = 54,51 €
- Suma, nad ktorú sa zvyšok čistej mzdy zráža celý je 3-násobok nepostihnuteľnej sumy na povinného pri neprednostnej pohľadávke, t.j. 915,54 €

PRÍPLATKY V ROKU 2022

Príplatky už nie sú naviazané na sumu minimálnej hodinovej mzdy ale sú dané pevnými sumami, tak ako v roku 2021.

Mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu v roku 2022

Za každú hodinu práce v sobotu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **1,79 €**.

U zamestnávateľa, u ktorého prevádzka vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v sobotu, možno v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31.12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov, dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však vo výške **1,61 €**.

$$\text{ODCHÝLKA} = 10311 / \text{hodiny a pevná sadzba} /$$

Mzdové zvýhodnenie za prácu v nedeľu v roku 2022

Za každú hodinu práce v nedeľu patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **3,58 €**.

U zamestnávateľa, u ktorého prevádzka vyžaduje, aby sa práca pravidelne vykonávala v nedeľu, možno v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31.12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov, dohodnúť nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však vo výške **3,22 €**.

ODCHÝLKA = 11311/ hodiny a pevná sadzba/**Mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu v roku 2022**

Nočná práca je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou.

Za každú hodinu nočnej práce patrí zamestnancovi popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **1,43 €**.

Ak ide o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, za každú hodinu nočnej práce mu patrí popri dosiahnutej mzde mzdové zvýhodnenie najmenej vo výške **1,79 €**.

U zamestnávateľa, u ktorého prevádzka vyžaduje, aby sa prevažná časť práce vykonávala ako nočná práca, možno v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve, ak ide o zamestnávateľa, u ktorého nepôsobí odborová organizácia a ktorý k 31.12. predchádzajúceho roka zamestnával menej ako 20 zamestnancov, dohodnúť, ak nejde o zamestnanca vykonávajúceho rizikovú prácu, nižšiu sumu mzdového zvýhodnenia, najmenej však vo výške **1,25 €**.

ODCHÝLKA = 1038 /hodiny a pevná sadzba /**Pracovná pohotovosť v roku 2022**

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti na pracovisku patrí zamestnancovi mzda vo výške pomernej časti základnej zložky mzdy, najmenej však vo výške minimálnej mzdy v eurách za hodinu, čo znamená najmenej **3,713 €**.

Za každú hodinu neaktívnej časti pracovnej pohotovosti mimo pracoviska patrí zamestnancovi náhrada najmenej **0,72 €**.

ODCHÝLKA 20321 /hodiny a pevná sadzba /**Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce v roku 2022**

Mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce podľa § 124 ZP je najmenej **0,72 €**.

ODCHÝLKA = 1043 / hodiny a pevná sadzba /**Zvýšenie odmeny za prácu vo sviatok pri práci na dohodu v roku 2022**

Pri práci na dohodu je za prácu vo sviatok nárok na zvýšenie odmeny najmenej o sumu **3,58 €**.

ODCHÝLKA = 1036 / hodiny a pevná sadzba /

Zmeny v systémovom nastavení PAM:

Nastavenie príplatkov EcoSun PAM

Pre zjednodušenie nahrávania do programu príplatkov za sobotu, nedeľu a pohotovosť si do systému nastavíte hodnoty príplatkov / hodinu a následne nahrávate zamestnancom len hodiny.

Príplatky nastavíte cez **SYSTÉM- NASTAVENIE APLIKÁCIE-PAM-NASTAVENIE PAM**

Následujúce označené položky sa nevyskytujú s nautasovými hodnotami :

<input type="checkbox"/> Príplatok za vedenie (M808)	<input type="checkbox"/> Iné príplatky (M802)		
<input type="checkbox"/> Príplatok za nepodnikanie (M809)	<input type="checkbox"/> Prémie (M803)		
<input type="checkbox"/> Osobitný príplatok (M810)	<input type="checkbox"/> Osobné ohodnotenie (M801)		
<input type="checkbox"/> Príplatok triedneho učiteľa (M1_009)	<input type="checkbox"/> Príplatok uvádz. PZ a OZ (M1_011)		
<input type="checkbox"/> Príplatok kreditový (M1_012)			
Príplatok za pohotovosť	0,0000	Príplatok za 2. smenu (Eur)	0,0000
Príplatok sťažené prostredie	0,0000	Príplatok za nočnú smenu (Eur)	0,5000
Doplatok za stravný lístok (Eur)	1,8600	Príplatok za sobotu	0,0000
Príspevok zamestnávateľa na stravu	0,0000	Príplatok za nedeľu	0,0000
Príspevok na stravu zo SF	0,0000	Príplatok za prácu vo sviatok (%)	0,0000
Deň určený na výplatu	31		
<input type="checkbox"/> Neplatí garančný fond pri prisp. a rozp. org.		<input type="checkbox"/> Náhradu príjmu započítať do VZ pre odbory	
<input type="checkbox"/> Mzdy podľa zahraničia započítať do priemeru na PPU		<input type="checkbox"/> Preplácať sviatok náhradou u mesač. odmeňovan.	

Obrázok 1 Nastavenie príplatkov

Odchýlky pri nadstavení príplatkov:

1291 – Príplatok za sťažený výkon práce

1142 – Príplatok za 2. smenu

1138 – Príplatok za nočnú prácu

1135 – Príplatok za prácu vo sviatok

Nové odchýlky- hodinové:

10322 – Príplatok za pohotovosť- hod.

2031 – Príplatok za sobotu -hod.

2131 – Príplatok za nedeľu -hod.

Príjmy zamestnanca oslobodené od dane

S účinnosťou od 1. januára 2022 sa medzi príjmy zo závislej činnosti oslobodené od dane zaraďuje aj novinka určená podľa **§ 5 ods. 7 písm. o)** zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov.

Podľa tohto nového ustanovenia sú od dane oslobodené aj príjmy poskytnuté ako **nepeňažné plnenie** poskytnuté zamestnancovi v úhrnnej sume **najviac 500 €** za kalendárny rok od všetkých zamestnávateľov.

Pričom na strane zamestnávateľa sa nepeňažné plnenie poskytnuté zamestnancovi posudzuje ako **nedaňový výdavok**.

Odchýlka 4188 – Nepeňažné plnenie / max. 500€/

Nový výpovedný dôvod (účinnosť od 1.1.2022)

Novela Zákonníka práce ustanovuje nový druh výpovedného dôvodu - dovŕšenie veku 65 rokov a vek určený na nárok na starobný dôchodok. Obe podmienky výpovedného dôvodu musia byť splnené súčasne. Zamestnanec, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer z tohto dôvodu, bude mať nárok na odstupné. Uvedené vyplýva z ust. §63 ods. 1 písm. f) novely: "Zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď iba z dôvodov, pod písm. f) ak zamestnanec dovŕšil 65 rokov veku a vek určený na nárok na starobný dôchodok." Zamestnávateľ môže dať tomuto zamestnancovi výpoveď, ak

- zamestnávateľ nemá možnosť zamestnanca ďalej zamestnávať, a to ani na kratší pracovný čas v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce,
- zamestnanec nie je ochotný prejsť na inú pre neho vhodnú prácu, ktorú mu zamestnávateľ ponúkol v mieste, ktoré bolo dohodnuté ako miesto výkonu práce alebo sa podrobiť predchádzajúcej príprave na túto inú prácu.

Výpovedná doba a odstupné

Zamestnancovi, s ktorým zamestnávateľ skončí pracovný pomer **výpoveďou** z dôvodu, že zamestnanec dovŕšil vek 65 rokov, patrí pri skončení pracovného pomeru odstupné podľa § 76. Zároveň sa uplatní výpovedná doba podľa § 62 nasledovne:

Trvanie pracovného pomeru	Výpovedná doba	Odstupné
Menej ako 1 rok	1 mesiac	Nie je nárok
Najmenej 1 a menej ako 2 roky	2 mesiace	Nie je nárok
Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	2 mesiace	Najmenej 1 mes. zárobok
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	2 mesiace	Najmenej 2 mes. zárobky
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	2 mesiace	Najmenej 3 mes. zárobky
20 a viac rokov	2 mesiace	Najmenej 4 mes. zárobky

Pri skončení pracovného pomeru **dohodou**, kde dôvodom skončenia pracovného pomeru je dovŕšenie veku 65 rokov, patrí zamestnancovi pri skončení pracovného pomeru odstupné:

Trvanie pracovného pomeru	Odstupné
Menej ako 2 roky	Najmenej 1 mes. zárobok

Najmenej 2 a menej ako 5 rokov	Najmenej 2 mes. zárobky
Najmenej 5 a menej ako 10 rokov	Najmenej 3 mes. zárobky
Najmenej 10 a menej ako 20 rokov	Najmenej 4 mes. zárobky
20 a viac rokov	Najmenej 5 mes. zárobkov

Stravovanie zamestnancov

- príspevok zamestnávateľa na jedlo,
- príspevok zamestnávateľa na gastrolístok,
- finančný príspevok na stravovanie,

a to **najviac vo výške 55 % sumy stravného**, ktoré sa poskytuje pri pracovnej ceste v trvaní 5 až 12 hodín podľa zákona o cestovných náhradách (čo je v súčasnosti suma 5,10 €), to znamená oslobodenie od dane do výšky príspevku **2,81 €**.

Odchýlka 4328- Stravný lístok zdaniteľný / čiastka/

Odchýlka 43282- Stravný lístok zdaniteľný / / počet + sadzba /

Komu môže zamestnávateľ zabezpečiť stravovanie (teplé jedlo, gastrolístok)

Podľa **§ 152 ods. 9 písm. c)** Zákonníka práce môže zamestnávateľ rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým **zabezpečí stravovanie** (teplé jedlo alebo gastrolístok) a ktorým bude prispievať na stravovanie (na teplé jedlo alebo na gastrolístok).

- zamestnancovi, ktorý v rámci pracovnej zmeny vykonáva prácu menej ako štyri hodiny alebo presne štyri hodiny (teda majú polovičné a kratšie úväzky a pod.),
- osobám, ktoré nie sú v pracovnom pomere, napríklad "dohodárom", konateľom a ďalším členom štatutárnych orgánov a pod. Aj tu platí, že ak u zamestnávateľa pôsobia zástupcovia zamestnancov, zamestnávateľ môže podľa § 152 ods. 9 písm. c) rozšíriť okruh fyzických osôb, ktorým zabezpečí stravovanie, len **po prerokovaní so zástupcami zamestnancov**. Ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, rozhodne zamestnávateľ **samostatne** (§ 12 ods. 2 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ sa môže individuálne s "dohodármi" **dohodnúť** na podmienkach, pri ktorých im **poskytne stravovanie**. Môže im zabezpečiť stravovanie formou teplého hlavného jedla alebo formou gastrolístka. Môže im poskytovať aj finančný príspevok na stravovanie. Nie však výhodnejšie ako voči zamestnancom v pracovnom pomere. Konkrétne podmienky treba zapísať do textu dohody.

POISTNÉ NA FINANCOVANIE PODPORY V ČASE SKRÁTENEJ PRÁCE

Od 01.03.2022 je **povinnosť platiť poistné** na financovanie podpory v čase skrátenej práce **pre zamestnávateľa**, ktorý zamestnáva **zamestnanca v pracovnom pomere** a v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.

Sadzba poistného a vymeriavací základ

Podľa nového § 136a **sadzba poistného na financovanie podpory** (PFP) pre zamestnávateľa je **0,5%** z vymeriavacieho základu.

Vymeriavací základ zamestnávateľa je vymeriavací základ jeho zamestnanca aj na účely výpočtu poistného na financovanie podpory.

Podľa § 138 ods. 9 **maximálny vymeriavací základ** zamestnávateľa na platenie poistného na financovanie podpory je 7-násobok priemernej mzdy zistenej v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa platí poistné. Teda rovnako, ako pri platení poistného do ďalších fondov, okrem úrazového poistenia, pri ktorom maximálny vymeriavací základ stanovený nie je.

Podľa § 129 ods. 2 sa jednotlivé sumy poistného na financovanie podpory **zaokrúhľujú** na najbližší eurocent nadol.

Podľa § 136 písm. b) sadzba poistného **na poistenie v nezamestnanosti** pre **zamestnávateľa** je:

- **0,5%** z vymeriavacieho základu, ak zamestnávateľ **platí** poistné na financovanie podpory
- **1%** z vymeriavacieho základu, ak zamestnávateľ **neplatí** poistné na financovanie podpory.

Inými slovami to znamená, že ak zamestnávateľ platí poistné na financovanie podpory, sadzba poistného je 0,5% z vymeriavacieho základu (jeho zamestnanca v pracovnom pomere) a súčasne sa zamestnávateľovi znižuje sadzba poistného na poistenie v nezamestnanosti na 0,5% z vymeriavacieho základu.

Treba zdôrazniť, že každá suma poistného sa z vymeriavacieho základu vypočítava osobitne a osobitne sa zaokrúhľuje. V mesačných výkazoch poistného a vo výkazoch poistného (nepravidelný príjem) dôjde od marca 2022 k zmene, pretože sa musí vo výkazoch osobitne vyčíslit nové poistné na financovanie podpory (PFP).

Ak zamestnávateľ neplatí poistné na financovanie podpory, sadzba poistného na poistenie v nezamestnanosti zostáva 1% z vymeriavacieho základu.

Vo výsledku sa tak zdá, že zamestnávateľ platí rovnaké poistné ako pred 1.3.2022 a nedochádza k zvýšeniu jeho odvodového zaťaženia. Nie je to však celkom pravda.

Špeciálne treba upozorniť na zamestnancov, na ktorých sa nevzťahuje poistenie v nezamestnanosti.

Podľa § 19 ods. 3 písm. b) zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení sa **poistenie v nezamestnanosti nevzťahuje** na fyzickú osobu, ktorej bol priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok z dôvodu poklesu schopnosti vykonávať zárobkovú činnosť o viac ako 70 % a fyzickú osobu, ktorá má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek.

Pokiaľ má takáto fyzická osoba pracovný pomer, na účely zákona o podpore v čase skrátenej práce sa považuje za zamestnanca, zamestnávateľ môže pri splnení ďalších podmienok na takúto osobu **poberať podporu** a podľa zákona o sociálnom poistení za takúto osobu zamestnávateľ **platí poistné na financovanie podpory**.

To znamená, že ak ide napr. o **zamestnanca v pracovnom pomere**, ktorému bol **priznaný starobný dôchodok**, on sám neplatí poistné 1% na poistenie v nezamestnanosti, **zamestnávateľ platí poistné 0,5% na financovanie podpory** a neplatí poistné 0,5% na poistenie v nezamestnanosti.

U tejto pomerne malej skupiny zamestnancov dochádza na strane zamestnávateľa k zvýšeniu odvodového zaťaženia - od 1.3.2022 zamestnávateľ platí "nových" 0,5% na financovanie podpory.

Vylúčená doba

Dodajme, že podľa § 140 ods. 6 za tzv. **vylúčené doby** zamestnávateľ **nie je povinný platiť** ani poistné **na financovanie podpory**.

HROMADNÉ OZNÁMENIA NA ZP OD 1.10.2021

Nemoc od 01.10.2021

Začiatok PN HOZ na ZP **vždy Kód 10 Z**

Koniec PN HOZ na ZP sa dáva len vtedy ak:

- PN trvala len 10 kalendárnych dní, čiže doba, kedy mu bola vyplácaná náhrada príjmu.
- PN trvá aj dlhšie, ale len u zamestnancov, ktorí sú evidovaní s úľavou pre dlhodobu **nezamestnanosť typ RLFO číslo 14,15,16,17**.
- PN, ktorá vznikla pred 1.10.2021 a trvá maximálne 10 kalendárnych dní ukončenie sa posiela.
- PN od 22.9.2021 do 01.10.2021 PN trvá 140 dní a vypláca sa náhrada príjmu - **posiela sa HOZ aj začiatok 10 Z 022.9.2021 a aj koniec 10 K 01.10.2021**.
- PN od 22.9.2021 do 10.10.2021 trvá viac ako 10 kalendárnych dní **posiela sa HOZ začiatok 10 Z 22.9.2021 koniec sa neposiela**.
- PN od 22.9.2021 do 10.10.2021 trvá viac ako 10 kalen. dní, ale pracovný pomer skončil 05.10.2021 **posiela sa začiatok 10 Z 22.9.2021, koniec PN sa neposiela, posiela sa len skončenie PP 2K 05.10.2021**.
- PN od 22.9.2021 do 01.10.2021 a koniec pracovného pomeru 01.10.2021, **posiela sa začiatok PN 10 Z 22.9.2021, koniec PN 10 K 01.10.2021 a koniec PP 2 K 01.10.2021**.
- **Od 01.10.2021 PN / covid/ Neprítomnosť Nemoc bez náhrady príjmu - túto PN celú platí sociálna poisťovňa, takže od 01.10.2021 sa HOZ ani začiatok a ani koniec PN neposiela.**

Materská dovolenka od 01.10.2021

Materská dovolenka od 01.10.2021 sa na ZP oznamuje, čiže HOZ sa nevytvára.

- Zamestnankyňa nastupuje na materskú dovolenku **od 15.10.2021**, má nárok na materské. Zamestnávateľ túto skutočnosť do ZP **nijako neoznamuje**.

- **Zamestnanec (otec)** nastupuje na rodičovskú dovolenku a bude poberať materské od **15.10.2021**. Zamestnávateľ túto skutočnosť do ZP **nijako neoznamuje**.

Rodičovská dovolenka od 01.10.2021

- Zamestnankyňa končí materskú dovolenku a poberanie materského do **14.10.2021, od 15.10.2021** nastupuje na rodičovskú dovolenku. Zamestnávateľ do ZP oznámi len začiatok rodičovskej dovolenky, ktorý sa **oznamuje kódom 2 K 14.10.2021**.
- Zamestnankyňa **končí rodičovskú dovolenku 20.10.2021** a nastupuje do práce. Zamestnávateľ do ZP oznámi koniec rodičovskej dovolenky, ktorý oznamuje **kódom 2 Z 20.10.2021**.

Zamestnanec s odvodovou úľavou pre dlhodobozamestnaných od 01.10.2021

- Zamestnanec s odvodovou úľavou pre dlhodobozamestnaných **má PN od 20.10.2021 do 01.02.2022**. Zamestnávateľ posieľa HOZ na ZP aj začiatok **kódom 10 Z 20.10.2021 a aj koniec kódom 10 K 01.02.2022, pri týchto zamestnancoch sa nič nemení**.
- Je pravdepodobné, že medzitým bude potrebné oznámiť ukončenie odvodovej úľavy pre dlhodobozamestnaných **kódom 1W K 31.12.2021**, napriek tomu, že odvodová úľava končí zo zákona pre všetkých.

ZÁKON O PODPORE V ČASE SKRÁTENEJ PRÁCE (KURZARBEIT)

Podpora v čase skrátenej práce má slúžiť na čiastočnú úhradu nákladov zamestnávateľa na náhradu mzdy zamestnanca v čase trvania vonkajšieho faktora, vplyvom ktorého došlo k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa. Zákon v tejto súvislosti upravuje aj Zákonník práce a ďalšie zákony.

Zákon sa vzťahuje len na zamestnancov v pracovnom pomere a v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu.

Podpora na základe tohto zákona sa nevzťahuje na dohodárov, štatutárov a iné právne vzťahy.

Podpora sa zamestnávateľovi poskytuje, len ak došlo k obmedzeniu činnosti zamestnávateľa vplyvom vonkajšieho faktora alebo z dôvodu mimoriadnej okolnosti.

Vonkajší faktor

Vonkajším faktorom je faktor:

- ktorý má **dočasný charakter**,
- zamestnávateľ ho **nemohol ovplyvniť** alebo mu **nemohol predísť** a
- ktorý má **negatívny vplyv na pridelovanie práce** zamestnancom zamestnávateľom.

Vonkajším faktorom je najmä:

- **mimoriadna situácia**, výnimočný stav alebo núdzový stav,

- **mimoriadna okolnosť** alebo **okolnosti vyššej moci**.

Za vonkajší faktor sa nepovažuje:

- čas vojny a vojnového stavu,
- sezónnosť vykonávanej činnosti,
- reštrukturalizácia, plánovaná odstávka alebo rekonštrukcia.

Obmedzením činnosti zamestnávateľa sa rozumie prekážka v práci na strane zamestnávateľa v takom rozsahu, že zamestnávateľ nemôže najmenej jednej tretine zamestnancov zamestnávateľa alebo časti zamestnávateľa (organizačná zložka alebo prevádzka) pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času.

Časom skrátenej práce je čas od začatia obmedzenia činnosti zamestnávateľa vplyvom vonkajšieho faktora do skončenia obmedzenia činnosti zamestnávateľa.

Podmienky, ktoré musí spĺňať zamestnanec, na ktorého sa čerpá podpora

Podpora sa podľa § 5 ods. 2 zákona poskytuje na zamestnanca, ktorý bol v príslušnom období (v príslušnom mesiaci) **na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa** v rozsahu **najmenej 10% fondu pracovného času** v príslušnom období (v príslušnom mesiaci). Ide pritom o fond pracovného času určený na základe ustanoveného týždenného pracovného času.

Podporu je možné čerpať len na zamestnancov **v pracovnom pomere** alebo v právnom vzťahu na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu, u ktorých pracovný pomer resp. právny vzťah na základe zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu **ku dňu podania žiadosti** o poskytnutie podpory **trval najmenej jeden mesiac**.
Podmienka udržania pracovného miesta.

Podporu je možné čerpať len na zamestnanca, ktorému **ku dňu podania žiadosti** o poskytnutie podpory **neplynie výpovedná doba** podľa § 62 Zákonníka práce, resp. v prípade profišportovca mu neplynie výpovedná lehota podľa § 41 zákona o športe. Súčasne je podľa § 8 zákona zamestnávateľ povinný **zachovať pracovné miesto**, na ktoré mu bola poskytnutá podpora, **najmenej dva mesiace** po skončení kalendárneho mesiaca, za ktorý bola poskytnutá podpora. To sa **netýka** prípadov, kedy došlo ku skončeniu pracovného vzťahu **z dôvodov na strane zamestnanca**. Podľa dôvodovej správy sa to **netýka** ani prípadov skončenia pracovného pomeru **z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny**.

Podpora sa poskytuje na zamestnanca, ktorému zamestnávateľ nemôže pridelovať prácu v rozsahu najmenej 10 % ustanoveného týždenného pracovného času a ku dňu podania žiadosti o poskytnutie podpory

- jeho pracovný vzťah trval najmenej jeden mesiac,
- neplynie mu výpovedná doba (pri pracovných pomeroch) alebo výpovedná lehota (pri zmluvách o profesionálnom vykonávaní športu),
- má vyčerpanú dovolenku za predchádzajúci kalendárny rok a vyčerpaný kladný účet konta pracovného času, ak je u zamestnávateľa zavedené konto pracovného času, a zamestnávateľ ho nemôže preradiť na inú prácu v rámci dohodnutého druhu práce, ktorá nie je dotknutá obmedzením činnosti zamestnávateľa.

Suma podpory

Podpora sa podľa § 5 ods. 1 zákona poskytuje na čiastočnú úhradu nákladov

zamestnávateľa na náhradu mzdy zamestnanca, vyplatenej za prekážky v práci na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa.

Suma podpory na jedného zamestnanca je vo výške **60 % priemerného hodinového zárobku** zamestnanca, krát **počet hodín prekážok v práci** na strane zamestnávateľa z dôvodu obmedzenia činnosti zamestnávateľa.

Suma podpory za jednu hodinu na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa je pritom **najviac** suma 60 % z 1/174 dvojnásobku priemernej mzdy zamestnanca v hospodárstve Slovenskej republiky zverejnenej Štatistickým úradom Slovenskej republiky za kalendárny rok, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom sa podpora poskytuje.

Pre rok 2022 to znamená, že **suma podpory za jednu hodinu** na prekážkach v práci na strane zamestnávateľa je **najviac** suma:

$60 \% \text{ z } 1/174 \times 2 \times 1133 \text{ €} = 60 \% \text{ z } 13,0230 \text{ €} = \mathbf{7,8138 \text{ €}}$.

Alebo inak povedané, v roku 2022 sa podpora vypočíta z priemerného hodinového zárobku najviac vo výške **13,0230 €**.

Náhrada mzdy pri prekážkach na strane zamestnávateľa

V § 142 Prekážky na strane zamestnávateľa, sa dopĺňa nové ustanovenie **§ 142 ods. 5**. Podľa § 142 ods. 5, ak **po dohode** so zástupcami zamestnancov, a ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom, zamestnávateľ **žiada o podporu** v čase skrátenej práce, patrí zamestnancovi za čas trvania prekážky v práci náhrada mzdy v sume **najmenej 80 % jeho priemerného zárobku**.

Ustanovenia § 142 ods. 1 až 4 a § 250b ods. 8 o sume náhrady mzdy sa neuplatnia. Ak však úrad práce, resp. Ústredie práce zamestnávateľovi **neposkytne podporu** v čase skrátenej práce na pracovné miesto zamestnanca, patrí zamestnancovi za čas trvania prekážky v práci na strane zamestnávateľa náhrada mzdy v sume podľa odsekov 1 až 4 alebo § 250b ods. 8.

NEPRÍTOMNOSŤ : Prekážky v práci 80% / kuzarbeit /

NEPRÍTOMNOSŤ Prekážky v práci 80-100% / kurzarbeit /

Zrážky zo mzdy

Dopĺňa sa nové ustanovenie § 131 ods. 2 písm. h), podľa ktorého môže zamestnávateľ zo mzdy zamestnanca zraziť aj náhradu mzdy podľa § 142 ods. 5 alebo jej časť, na ktorú zamestnancovi nevznikol nárok.

Ide o prípady, ak by zamestnanec dostal podľa nového § 142 ods. 5 Zákonníka práce vyššiu náhradu mzdy ako mu inak patrila.

To sa môže stať napríklad vtedy, ak zamestnávateľ vo viere, že bude úspešná jeho žiadosť o podporu v čase skrátenej práce, vyplatil zamestnancovi náhradu mzdy vo výške 80% priemerného zárobku. Avšak úrad práce zamestnávateľovi podporu neposkytne. Ak potom zamestnávateľ postupuje podľa § 142 ods. 4 Zákonníka práce, pričom podľa tohto ustanovenia a podľa dohody so zástupcami zamestnancov má zamestnanec nárok na náhradu mzdy v rozmedzí 60% až 79% priemerného zárobku, môže zamestnávateľ zraziť zo mzdy sumu náhrady mzdy, na ktorú napokon zamestnanec nemá nárok.

Spor o podanie žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce

Dopĺňa sa nové ustanovenie § 142a.

V prípade nedohody na podaní žiadosti o poskytnutie podpory v čase skrátenej práce medzi zamestnávateľom a zástupcami zamestnancov, resp. zamestnancom, rieši takto

vzniknutý spor rozhodca.

ZMENY V ZÁKONE O DANI Z PRÍJMOV

Podpora v čase skrátenej práce je oslobodená od dane

Medzi príjmy fyzickej osoby, oslobodené od dane, sa podľa nového § 9 ods. 2 písm. af) zaraďuje podpora v čase skrátenej práce.

SZČO, ktorá je zamestnávateľom, tak nebude vo svojom daňovom priznaní fyzickej osoby uvádzať podporu v čase skrátenej práce, ktorú jej vyplatil úrad práce.

Obdobne, medzi príjmy právnickej osoby, oslobodené od dane, sa podľa nového § 13 ods. 2 písm. l) zaraďuje podpora v čase skrátenej práce.

Zamestnávateľ (právnická osoba) nebude vo svojom daňovom priznaní uvádzať podporu v čase skrátenej práce, ktorú jej vyplatil úrad práce.

Pozor na daňové výdavky!

Pozor, v prípade subjektov účtujúcich v podvojnóm alebo v jednoduchom účtovníctve na definíciu daňového výdavku podľa § 2 písm. i) zákona o dani z príjmov = za daňový výdavok sa považuje výdavok (náklad) na dosiahnutie, zabezpečenie a udržanie zdaniteľných príjmov.

Preto sa musia z daňových výdavkov **vylúčiť výdavky** vynaložené na príjmy oslobodené od dane, teda i časť výdavkov zamestnávateľa na náhrady miezd vyplatené zamestnancom, kryté prijatou podporou v čase skrátenej práce.

Ročné zúčtovanie dane rok 2021

Výpočet RZD vychádza z úhrnu všetkých zdaniteľných príjmov, ktoré do výpočtu vstupujú.

Ak mal daňovník príjem u viacerých zamestnávateľov, započítajú sa všetky zdaniteľné príjmy.

Vyčísli sa **základ dane**, ktorý je rozdiel úhrn u všetkých zdaniteľných príjmov a úhrn všetkých zrazených a uhradených preddavkov na zdravotné poistenie a poistné na sociálne poistenie.

Vyčísli sa **čiastkový základ dane** tým, že základ dane ponížime o nezdaniteľné časti základu dane.

Nezdaniteľná časť na daňovníka

V ročnom zúčtovaní/daňovom priznaní za rok 2021:

1. Ak daňovník dosiahne základ dane **$\leq 19936,22 \text{ €}$** (92,8-násobok životného minima), tak nezdaniteľná časť na daňovníka za rok 2021 je **4511,43 € (21-násobok** životného minima, ktoré je k 1.1.2021 vo výške **214,83 €**).

2. Ak daňovník dosiahne základ dane **je > ako 19936,22 €**, tak nezdaniteľná časť na daňovníka sa vypočíta nasledovne:

9495,49 € – (základ dane : 4), kde suma 9495,49 € = 44,2-násobok životného minima. Výsledok sa zaokrúhľuje na eurocenty matematicky.

3. Ak daňovník dosiahne základ dane **=> ako 37981,94 €**, tak nezdaniteľná časť na daňovníka je **nula**.

Nezdaniteľná časť na manželku (manžela)

1. Ak daňovník dosiahne základ dane \leq **37981,94 €** (176,8-násobok životného minima), tak nezdaniteľná časť na manželku je daná podľa vzorca:

4124,74 € - vlastný príjem manželky, kde suma 4124,74 € = 19,2-násobok životného minima

2. Ak daňovník dosiahne základ dane $>$ ako **37981,94 €**, tak nezdaniteľná časť na manželku je daná výpočtom:

13620,22 € - (základ dane : 4) - vlastný príjem manželky, kde suma 13620,22 € = 63,4-násobok životného minima. Výsledok sa zaokrúhľuje na eurocenty matematicky.

3. Ak daňovník dosiahne základ dane $>$ ako **54480,88 €**, tak nezdaniteľná časť na manželku je **nula**, a to bez ohľadu na výšku jej vlastných príjmov.

Sadzba dane - závislá činnosť

- **19%** zo základu dane do výšky 176,8-násobku sumy platného životného minima vrátane, čiže **do 37981,94 €**.
- **25%** zo základu dane presahujúceho 176,8-násobok platného životného minima, čiže **presahujúceho 37981,94 €**.

Nezdaniteľná časť - príspevky na doplnkové dôchodkové sporenie

Nezdaniteľná časť je daná ako suma preukázateľne zaplatených príspevkov daňovníka na doplnkové dôchodkové sporenie, a to najviac do výšky **180 €**.

Daňový bonus na zaplatené úroky

Uplatňuje sa rovnako ako za roky 2018 až 2020. Suma daňového bonusu je daná ako **50% zo zaplatených úrokov** pri úveroch na bývanie v príslušnom roku, **najviac 400 €** ročne, pričom výška úrokov musí byť vypočítaná z poskytnutého úveru, **najviac zo sumy 50000 €** na jednu nehnuteľnosť.

DAŇOVÝ BONUS NA DIEŤA

Od 1.1.2021 do 31.12.2021:

557,28 € na dieťa vo veku do 6 rokov

376,1€ na dieťa vo veku od 6 rokov do 15 rokov

278,64 € mesačne na nezaopatrené dieťa vo veku od 15 rokov

Hranica príjmu pre priznanie nároku je 6-násobok minimálnej mzdy = $6 \times 623 \text{ €} = \mathbf{3738 \text{ €}}$.