

PM
a

Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

Živnosť - prerušenie



Práca vo sviatok - príplatky



Inšpekcia práce

Absolventská prax

Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy

Hmotná zodpovednosť zamestnanca

Spracovávanie životopisov - GDPR

Verejná správa

Súkromné VŠ • Príčlenenie obce

Konanie o dodatočnom povolení stavby

Odmeňovanie starostov obce

7-8/2019
XIV. ročník

Vážení čitatelia!

Určite sa začínate pripravovať na dovolenku. Skôr ako si vychutnáte zaslúžený odpočinok, vám prinášame aktuálne informácie. Oboznámte sa s novými zmenami v oblasti odmeňovania a personalistiky.

V rámci postupu zamestnávateľa pred vznikom pracovnoprávneho vzťahu dochádza k spracováaniu osobných údajov uchádzačov o zamestnanie. Viac k tejto téme v príspevku **Spracovávanie životopisov**.

Aká je povolená minimálna a maximálna doba prerušenia živnosti? Aké sú dopady prerušenia živnosti z pohľadu účtovníctva? Poradíme vám v rubrike aktuálne **Živnosť, pozastavenie a obnovenie**.

Čerpanie dovolenky je významným právnym a skutkovým inštitútom zabezpečujúcim regeneráciu pracovnej sily a tým jej stabilný pracovný výkon. Má zamestnávateľ možnosť pridať zamestnancovi výmeru dovolenky nad Zákonníkom práce ustanovený rozsah? Dočítate sa v príspevku **Osobitná úprava dovolenky**.

Ďalšie zaujímavé témy nájdete v mesačníkoch. Poradca 13-14 obsahuje **Zákon o odpadoch** s komentárom, **v platnom znení od 1. 7. 2019**. Upozorňujeme vás, že **mesačník PORADCA** vstupuje do jubilejného **25. ročníka**. Už v auguste vyjde prvé číslo a bude obsahovať **Zákon o sociálnom poistení** s komentárom. Ak ste si ešte nepredplatili jubilejný 25. ročník, môžete tak urobiť prostredníctvom e-mailu alebo telefonicky na našom zákazníckom oddelení, kde vás pracovníci ochotne poinformujú o **predplatiteľských výhodách**.

V mesačníku DUO je hlavnou témou **Overenie účtovnej závierky audítorom** a v mesačníku 1000 Riešení sa venujeme témam **Daňový poriadok a zmeny v Obchodnom zákonníku**.

Práve vyšli nové odborné publikácie **Optimalizácia dane, 100 otázok ZP a BOZP a Ústava SR** po ostatnej novele. Môžete si ich objednať prostredníctvom www.poradca.sk alebo telefonicky na našom zákazníckom oddelení.

Pripravujeme aj tematické balíčky. Tento mesiac sú to **Dane, odvody, mzdy, Balíček manažéra, Inšpekcia práce po novele a zamestnávateľa, Optimalizácia základu dane**.

Toto je len zlomok toho, čo všetko pre vás pripravujeme v našej redakčnej kuchyni. Budeme radi, ak nám aj naďalej zachováte priazeň a my vám budeme môcť, aj na základe vašich námetov a pripomienok, prinášať pre vás dôležité informácie.

redakcia



PORADCA 25 ROKOV RADÍ PODNIKATEĽOM A ŽIVNOSTNÍKOM



Objednávajte telefonicky: **041/56 62 871, 879, 0915 033 300**
mailom: **abos@poradca.sk, www.poradca.sk**

OBSAH 7-8 / 2019

AKTUÁLNA TÉMA		A	
<i>Práca vo sviatok príplatky pre zamestnancov (3)</i>	3		<i>Dohoda o hmotnej zodpovednosti za hodnoty zverené na vyúčtovanie (1) (§ 182 a nasl. ZP)</i> 62
Ing. Iveta Matlovičová			
<i>Živnosť – pozastavenie a obnovenie</i>	7		<i>Odstúpenie od dohody o hmotnej zodpovednosti (§ 183 ods. 1 ZP)</i> 63
Ing. Ján Mintál			
PRACOVNÉ PRÁVO		PP	
<i>Spracovávanie životopisov</i>	13		<i>Dohoda o hmotnej zodpovednosti za hodnoty zverené na vyúčtovanie (2) (§ 182 a nasl. ZP)</i> 64
JUDr. Jana Žuľová, PhD.			
<i>Inšpekcia práce</i>	16		BEZPEČNOSŤ NA PRACOVISKU B
JUDr. Sandra Mrukviová-Tomiová			<i>Dokumentácia ochrany pred požiarmi</i> 65
<i>Závislá práca a pracovné právo – aktuálny stav</i>	21		<i>Hygienické požiadavky na pracovisko</i> 68
JUDr. Lucia Petříková, PhD.			
<i>Čerpanie dovolenky – platné pravidlá</i>	26		<i>Lekárska zdravotná prehliadka vo vzťahu k práci</i> 71
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.			
MZDY A ODVODY		MO	
<i>Dovolenka – osobitná právna úprava</i>	31		<i>Organizácia pracovného času v cestnej doprave</i> 76
JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová			PhDr. Petra Martončíková
<i>Absolventská prax</i>	36		VEREJNÁ SPRÁVA VS
Ing. Ján Jaško			<i>Proces pričlenenia obce, aktuálna právna úprava</i> 80
<i>Letný plat – zmeny pri výplate</i>	39		Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.
Ing. Iveta Matlovičová			<i>Odmeňovanie starostov obcí a poslancov obecného zastupiteľstva</i> 84
<i>Úradné doklady zamestnanca – kopírovanie a skenovanie</i>	42		Ing. Iveta Matlovičová
JUDr. Jana Žuľová, PhD.			<i>Súkromné vysoké školy</i> 88
<i>Daňová exekúcia zrážkami zo mzdy a z iných príjmov</i>	44		JUDr. Miroslav Tichý
Ing. Ján Mintál			
CHYBY, OMYLY, POKUTY		CH	
<i>Hmotná zodpovednosť zamestnanca</i>	49		<i>Postavenie poslancov obecného zastupiteľstva v mzdovej učtárni</i> 92
JUDr. Sandra Mrukviová Tomiová			Ing. Iveta Matlovičová
<i>Činnosť inšpektorátov práce - vplyv na pracovné prostredie</i>	53		<i>Dodatočné povolenie stavby</i> 96
Mgr. Mariana Matulková			JUDr. Lucia Boráková
<i>Vrátenie daňového preplatku</i>	56		VEDÚCÍ PRACOVNÍK VP
Ing. Marta Boráková			<i>Polyfenolové prírodné látky a ich účinky</i> 99
<i>Vysporiadanie preplatku a nedoplatku z ročného zúčtovania</i>	58		MUDr. Matej Fulop
Ing. Marta Boráková			<i>Grafológia a personalistika (1.)</i> 100
VZORY		VZ	
<i>Vykonanie inštrukcie o bezpečnosti pri práci (§ 146 ZP)</i>	60		<i>Lietat', či nelietat'</i> 103
			MUDr. Pavel Malovič
<i>Dohoda o spoločnej hmotnej zodpovednosti (§ 182 a nasl. ZP)</i>	61		<i>Riadenie kariéry zamestnancov podniku</i> 105
			Ing. Viera Šukalová, EUR ING, PhD.

Práca vo sviatok príplatky pre zamestnancov (3)

Dni sviatkov ustanovuje zákon o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a o pamätných dňoch. Tento zákon rozlišuje štátne sviatky, ostatné sviatky a pamätné dni. Z hľadiska mzdových nárokov sa za prácu vo sviatok považuje práca počas štátnych a ostatných sviatkov, kedy ide o 15 dní v kalendárnom roku. V roku 2018 išlo výnimočne o 16 dní v kalendárnom roku, nakoľko sa deň 30. október – výročie Deklarácie slovenského národa považoval v roku 2018 za štátny sviatok.

SVIATKY SÚ OSOBITNÉ DNI PRACOVNÉHO POKOJA, ktoré nemožno zamieňať s kalendárnymi nedeľami.

Napríklad Veľkonočná nedeľa sa síce považuje za cirkevný sviatok, ale nie za štátny sviatok, preto za prácu v tento deň zamestnancovi právny nárok na príplatok za prácu vo sviatok nevzniká a tento deň sa na pracovnoprávne účely za sviatok nepovažuje.

Sviatok sa považuje za deň pracovného pokoja, a teda zamestnanec by počas neho pracovať nemal. Niektoré práce si však vyžadujú výkon práce aj počas týchto dní. V súlade s § 94 ods. 2 a 4 Zákonníka práce (ďalej aj „ZP“) prácu v **dňoch pracovného pokoja** (ide o dni nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni a sviatky) možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov. V súlade s § 12 ZP zamestnávateľ, u ktorého zástupcovia zamestnancov nepôsobia, môže konať samostatne, t.j. nariadiť výkon práce vo sviatok jednostranne. Zamestnancovi možno nariadiť v deň nepretržitého odpočinku v týždni **len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch**, a ktoré sú vymedzené v ust. § 94 ods. 3 ZP:

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie a vykladacie práce,
- inventúrne a uzávierkové práce,
- práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život,

zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,

- práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zakladaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

Dohodnúť v tento deň možno všetky práce. Obmedzenie sa týka len nariadených prác.

Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len:

- práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni (§ 94 ods. 3 ZP),
- práce v nepretržitej prevádzke,
- práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

Príklad

Schválením novely Zákonníka práce sa s platnosťou od 1. 6. 2017 obmedzil maloobchodný predaj počas sviatkov.

Môže mať počas sviatkov otvorenú prevádzku zamestnávateľ, pričom by v prevádzke poskytovali služby len rodinní príslušníci zamestnávateľa (živnostníka)? Je správne tvrdenie, že zamestnanci počas

týchto sviatkov môžu v otvorenej prevádzke len nalievať nápoje, obsluhovať hostí, no nemôžu vykonávať predaj tovaru spotrebiteľom (maloobchod)?

V súlade s § 94 ods. 5 ZP v dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“) okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a ZP; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.

Uvedený zákaz sa vzťahuje iba na zamestnanecké vzťahy, t.j. pracovnoprávne vzťahy upravené Zákonníkom práce. To znamená, že na podnikateľov – fyzické osoby, ktorí si predaj tovaru zabezpečujú sami, príp. prostredníctvom rodinných príslušníkov (ktorí sú už dôchodkovo poistení), t.j. bez využitia zamestnancov, môžu vykonávať prácu aj v tieto dni sviatku. Najčastejšie ide v praxi o malé prevádzky vedené živnostníkmi. Zákazu maloobchodného predaja počas sviatkov by mali živnostníci venovať pozornosť len vtedy, ak v rámci prevádzky svojho obchodu zamestnávajú ďalšie osoby ako zamestnancov, s ktorými majú uzatvorené pracovné zmluvy, príp. dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.

Pre úplnosť uvádzame, že zákaz predaja počas sviatkov sa uplatňuje iba na predaj tovaru. Ak teda podnikateľ ponúka služby (napr. služby v pohostinstve, reštauračné služby, cestovné kancelárie, požičovne, kozmetické salóny), v spomínaných dňoch je možné zamestnancom nariadiť alebo si s nimi dohodnúť výkon práce vo sviatok a prevádzky zatvorené byť nemusia.

AK ZAMESTNANEC VYKONÁVA PRÁCU VO SVIATOK, ktorý je inak jeho obvyklým pracovným dňom, má nárok na mzdu a zároveň na mzdové zvýhodnenie **najmenej vo výške 100% jeho priemerného zárobku**. Ak by zamestnanec pracoval v deň sviatku, ktorý:

- nie je inak jeho obvyklým pracovným dňom, napr. v sobotu, ktorá je dňom jeho nepretržitého odpočinku v týždni, a súčasne sviatkom, alebo
- pripadol na obvyklý pracovný deň dlhšie, než by mu pripadalo v tento deň odpracovať v riadnej pracovnej zmene, patrilo by mu nielen mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ale aj mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas a mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu.

Náhradné voľno za prácu vo sviatok (obdobne ako za prácu nadčas) môže zamestnanec čerpať, len ak sa na tomto postupe dohodol so zamestnávateľom. Rozsah doby čerpania náhradného voľna zodpovedá rozsahu doby vykonávanej práce, t. j. **za 1 hodinu výkonu práce vo sviatok môže zamestnanec čerpať 1 hodinu náhradného voľna**. Čerpaním náhradného voľna za prácu vo sviatok zamestnanec stratí nárok na mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, ale nárok na mzdu za dobu práce vo sviatok zostáva zamestnancovi zachovaný. Na rozdiel od nárokov pri čerpaní náhradného voľna za prácu nadčas má zamestnanec za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok právny nárok na peňažné plnenie vo forme:

- **náhrady mzdy vo výške 100% priemerného hodinového zárobku**, alebo

- **nekrátenej (pomernej) mesačnej mzdy**, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou. V kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že aj tomuto zamest-

vatela oprávnení určovať a ukladať podriadeným zamestnancom zamestnávateľa pracovné úlohy, organizovať, riadiť a kontrolovať ich prácu a dávať im na ten účel záväzné pokyny.

Zamestnancovi možno nariadiť v deň nepretržitého odpočinku v týždni len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch.

nancovi sa bude za čas čerpania náhradného voľna za prácu vo sviatok poskytovať náhrada mzdy v sume 100% priemerného hodinového zárobku.

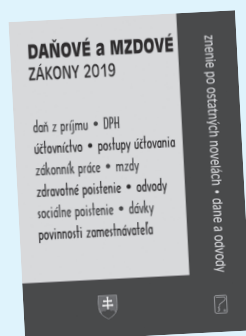
Od 1. 5. 2018 platí, že ak zamestnávateľ neposkytne zamestnancovi náhradné voľno v dohodnutom termíne, najneskôr však do uplynutia troch kalendárnych mesiacov nasledujúcich po mesiaci, v ktorom bola práca vo sviatok vykonaná, patrí zamestnancovi „zadržané“ mzdové zvýhodnenie za prácu za sviatok.

Aj naďalej platí, že **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. Vedúci zamestnanci zamestnávateľa sú zamestnanci, ktorí sú na jednotlivých stupňoch riadenia zamestná-

Ak zamestnanec nepracuje preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, považuje sa tento za odpracovaný a zamestnancovi patrí za tento deň:

- **náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku**, ak mu mzda ušla pre sviatok,
- **mzda, ak ide o zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou** (v kolektívnej zmluve alebo v pracovnej zmluve možno dohodnúť, že namiesto mzdy sa mu poskytne náhrada mzdy).

Pod pojmom „obvyklý pracovný deň“ sa rozumie deň, v ktorý by zamestnanec pracoval, keby na tento deň nepripadol sviatok. V prípade zamestnancov s rovnomerne rozvrhnutým pracovným časom, napr. od pondelka do piatka, je obvyklým pracovným dňom každý z týchto dní. U zamestnancov s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je obvyklým pracovným dňom ten deň, v ktorý mal zamestnanec podľa zmenového harmonogramu pracovať.



DAŇOVÉ A MZDOVÉ ZÁKONY 2019 úplné znenie právnych predpisov pre mzdárov, mzdových účtovníkov a personalistov

- daň z príjmu
- daň z pridanej hodnoty
- účtovníctvo a postupy účtovania
- Zákonník práce, mzdy, odvody zdravotné poistenie

Objednávajte telefonicky: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, mailom: abos@poradca.sk, www.poradca.sk

**Príklad**

Zamestnankyňa pracuje ako predavačka v obchodnom centre v predajni s obuvou. Zamestnanci tu pracujú podľa zmenového harmonogramu. Na štvrtok – 1. novembra 2018 pripadol sviatok a predavačka, ktorá mala v tento deň pracovať (na tento deň jej pripadla pracovná zmena), z dôvodu sviatku nepracovala, nakoľko súčasné znenie Zákonníka práce z maloobchodný predaj v tento deň sviatku zakazuje. Predajňa bola preto zatvorená.

Ako bude zamestnávateľ postupovať pri odmeňovaní zamestnankyne v tomto prípade?

V súlade s § 122 ods. 3 ZP zamestnancovi, ktorý nepracoval preto, že sviatok pripadol na jeho obvyklý pracovný deň, patrí náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku, príp. ak by bola zamestnankyňa odmeňovaná mesačnou mzdou, sa sviatok, ktorý pripadne na jej obvyklý pracovný deň, považuje za odpracovaný deň, za ktorý jej patrí mzda. Pre úplnosť uvádzame, že zamestnancom, ktorí v tento deň nemali pracovať, napr. preto, že podľa zmenového harmonogramu nemali na tento deň naplánovanú pracovnú zmenu, nárok na mzdu, resp. nárok na náhradu mzdy za sviatok nevznikne, nakoľko dôvodom ich neprítomnosti nebol/nebude sviatok, ale skutočnosť, že tento deň bol dňom ich zmenového voľna.

ZAMESTNANCOVI NEPATRÍ MZDA, resp. náhrada mzdy za sviatok, v súlade s § 122 ods. 4 ZP ak neospravedlnene neodpracuje pracovnú zmenu:

- bezprostredne predchádzajúcu sviatku,
- bezprostredne nasledujúcu po sviatku,
- nariadenú zamestnávateľom na sviatok, prípadne
- len časť niektorej z týchto zmien.

**Príklad**

Zamestnanec pracuje v rovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase od pondelka do piatka. Jeho ustanovený pracovný čas je 40 hodín týždenne a je odmeňovaný mesačnou mzdou, ktorú tvorí základná mesač-

ná mzda vo výške 850 €. Zamestnanec 30. 4. 2018 bez akéhokoľvek ospravedlnenia nenastúpi do práce. V uvedený deň má zameškanú pracovnú zmenu.

Aký to bude mať dopad na výšku jeho príjmu?

Nakoľko zamestnanec neospravedlnene zameškal pracovnú zmenu bezprostredne predchádzajúcu sviatku (1. 5. 2018 – Sviatok práce), nepatrí mu mzda za deň sviatku, ktorý pripadol na jeho obvyklý pracovný deň (kedy by zamestnanec nepracoval), a zároveň nemá nárok na mzdu za deň, kedy má neospravedlnenú absenciu.

V súlade s § 95 ZP sa na **pracoviskách s nočnými zmenami** začína deň pracovného pokoja (t. j. aj sviatok) hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ran-

Má nárok na príplatok za prácu vo sviatok? Ak áno, v akom rozsahu?

Aby bolo možné určiť, komu bude patriť mzdové zvýhodnenie (príplatok) za prácu vo sviatok, je potrebné určiť, kedy začína a kedy končí deň sviatku. Uvedené závisí od toho, ktorá ranná pracovná zmena je v príslušnom pracovnom týždni (od 22. 4. do 28. 4.) považovaná za prvú rannú zmenu. Ak je prvá ranná zmena v pondelok 22. 4. 2019 od 8:00 hod. do 20:00 hod. a na ňu nadväzuje ďalšia pracovná zmena od 20:00 hod. do 8:00 hod., tak nárok na príplatok vo sviatok má:

- zamestnanec, ktorý nastupuje na svoju zmenu v kalendárny deň sviatku, t. j. 22. 4. 2019 o 8:00 hod. a ktorá končí 22. 4. 2019 o 20:00 hod.; príplatok za sviatok sa poskytne za 11,5 hodiny (nakoľko 0,5 hodiny pripadne na prestávku na obed),

Náhradné voľno za prácu vo sviatok môže zamestnanec čerpať, len ak sa na tomto postupe dohodol so zamestnávateľom.

ná zmena. Z uvedeného vyplýva, že začiatok sviatku sa na účely posudzovania nárokov zamestnancov na príplatok za prácu vo sviatok (príp. náhrady mzdy ušlej pre sviatok) nepočíta od nultej hodiny, **ale vždy od hodiny zodpovedajúcej nástupu pracovnej zmeny**, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena. Ak by napr. prvá ranná zmena na pracovisku nepretržite prevádzky nastupovala do práce o 7:00 hod., pracovný deň sviatku by na tomto pracovisku začínal v kalendárny deň sviatku o 7:00 hod. a končil by o 7:00 hod. kalendárneho dňa, ktorý nasleduje po dni sviatku.

**Príklad**

Zamestnanec nastupuje na svoju zmenu 21. 4. 2019 (Veľkonočná nedeľa) o 20:00 hod., ktorá končí v deň sviatku 22. 4. 2019 (Veľkonočný pondelok) ráno o 8:00 hod.

- zamestnanec, ktorý nastupuje na svoju zmenu v kalendárny deň sviatku, t. j. 22. 4. 2019 o 20:00 h a ktorá končí 23. 4. 2019 ráno o 8:00 h; príplatok za sviatok sa poskytne za 11,5 hodiny (nakoľko 0,5 hodiny pripadne na prestávku na obed).

Nakoľko pracovný deň sviatku sa na tomto pracovisku začína v kalendárny deň sviatku, t. j. dňa 22. 4. 2019 o 8:00 hodine, zamestnancovi, ktorý nastúpil na prácu dňa 21. 4. 2019 o 20:00 hod. (Veľkonočná nedeľa), t. j. v deň predchádzajúci dňu sviatku, nárok na príplatok za prácu vo sviatok nevznikne. Uvedené platí napriek tomu, že časť pracovnej zmeny pripadla na čas medzi nultou a 8. hodinou v kalendárny deň sviatku. Z hľadiska priznania príplatku za sviatok nie je v tomto prípade rozhodujúce určenie kalendárnym dňom (0:00 – 24:00), ale rozvrhom pracovných zmien.

Prehľad o štátnych sviatkoch, dňoch pracovného pokoja a o pamätných dňoch v roku 2018

Štátne sviatky (dni pracovného pokoja):

1. január	Deň vzniku Slovenskej republiky
5. júl	Sviatok svätého Cyrila a svätého Metoda
29. august	Výročie Slovenského národného povstania
1. september	Deň Ústavy Slovenskej republiky
30. október 2018	Výročie Deklarácie slovenského národa (jednorázový sviatok v roku 2018)
17. november	Deň boja za slobodu a demokraciu

Ostatné sviatky (dni pracovného pokoja):

6. január	Zjavenie Pána Veľký piatok Veľkonočný pondelok
1. máj	Sviatok práce
8. máj	Deň víťazstva nad fašizmom
15. september	Sedembolestná Panna Mária
1. november	Sviatok všetkých svätých
24. december	Štedrý deň
25. december	Prvý sviatok vianočný
26. december	Druhý sviatok vianočný

Pamätným dňami Slovenskej republiky sú:

25. marec	Deň zápasu za ľudské práva
13. apríl	Deň nespravodlivo stíhaných
1. máj	Deň pristúpenia Slovenskej republiky k Európskej únii
4. máj	Výročie úmrtia M.R.Štefánika
7. jún	Výročie Memoranda národa slovenského
5. júl	Deň zahraničných Slovákov
17. júl	Výročie Deklarácie zvrchovanosti Slovenskej republiky
4. august	Deň Matice Slovenskej
10. august	Deň obetí banských nešťastí
9. september	Deň obetí holokaustu a rasového násillia
19. september	Deň vzniku Slovenskej národnej rady
6. október	Deň obetí Dukly
27. október	Deň černovskej tragédie
28. október	Deň vzniku samostatného česko-slovenského štátu
29. október	Deň narodenia Ľudovíta Štúra
30. október	Výročie Deklarácie slovenského národa
31. október	Deň reformácie
30. december	Deň vyhlásenia Slovenska za samostatnú cirkevnú provinciu

Podľa ustanovenia § 94 ods. 5 ZP v dňoch **1. januára, vo Veľkonočnú nedeľu, 24. decembra** po 12:00 hodine a **25. decembra** a od **1. 6. 2017 aj 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 26. decembra** nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác s **výnimkou** maloobchodného predaja podľa

prílohy č. 1a ZP, t.j. **maloobchodný predaj na čerpacích staniciach s palivami a mazivami, maloobchodný predaj a výdaj liekov v lekárňach, maloobchodný predaj na letiskách, v prístavoch, v ostatných zariadeniach verejnej hromadnej dopravy a v nemocniciach, predaj cestovných lístkov, predaj suvenírov, a od 1. 6. 2017 aj predaj kvetov 8. mája a 1. septembra, a predaj kvetov a predmetov určených na výzdobu hrobového miesta 1. novembra.**

Ing. Iveta Matlovičová

§ 94 zákona č. 311/2001 Z. z.

(2) Prácu v dňoch pracovného pokoja možno nariadiť len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

(3) V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno zamestnancovi nariadiť len tieto nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch:

- naliehavé opravárske práce,
- nakladacie a vykladacie práce,
- inventúrne a uzávierkové práce,
- práce vykonávané v nepretržitej prevádzke za zamestnanca, ktorý sa nedostavil na zmenu,
- práce na odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život, zdravie alebo pri mimoriadnych udalostiach,
- práce nevyhnutné so zreteľom na uspokojovanie životných, zdravotných a kultúrnych potrieb obyvateľstva,
- kŕmenie a ošetrovanie hospodárskych zvierat,
- naliehavé práce v poľnohospodárstve v rastlinnej výrobe pri zisťovaní, ošetrovaní a zbere pestovaných plodín a pri spracovaní potravinárskych surovín.

(4) Vo sviatok možno zamestnancovi nariadiť len práce, ktoré možno nariadiť v dňoch nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni, práce v nepretržitej prevádzke a práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

(5) V dňoch 1. januára, 6. januára, vo Veľký piatok, vo Veľkonočnú nedeľu, vo Veľkonočný pondelok, 1. mája, 8. mája, 5. júla, 29. augusta, 1. septembra, 15. septembra, 1. novembra, 17. novembra, 24. decembra po 12.00 hodine, 25. decembra a 26. decembra nemožno zamestnancovi nariadiť ani s ním dohodnúť prácu, ktorou je predaj tovaru konečnému spotrebiteľovi vrátane s ním súvisiacich prác (ďalej len „maloobchodný predaj“) okrem maloobchodného predaja podľa prílohy č. 1a; ustanovenia odseku 3 písm. f) a odseku 4 sa v týchto prípadoch nepoužijú.

Živnosť

– pozastavenie a obnovenie

V podnikateľskej praxi sa často možnosť stretnúť s prípadmi, kedy sa podnikatelia rozhodujú medzi ukončením alebo pozastavením svojej podnikateľskej činnosti. Pozastavenie a zánik živnostenského oprávnenia upravujú § 57 a § 58 zákona č. 455/1991 Z.z. o živnostenskom podnikaní. Aká je dovolená minimálna a maximálna doba prerušenia živnosti?

Akt pozastavenia prevádzkovania živnosti samotným podnikateľom

je ustanovený v zmysle ustanovení § 57 ods. 4 až 6 živnostenského zákona. Vychádzajúc z ich znenia platí, že podnikateľ môže oznámiť miestne príslušnému živnostenskému úradu (t.z. jednotnému kontaktnému miestu podľa miesta trvalého bydliska resp. sídla spoločnosti) pozastavenie prevádzkovania živnosti. Dôvod pozastavenia živnosti sa pritom neuvádza. Účinky pozastavenia živnostenského oprávnenia nastávajú dňom doručenia oznámenia o pozastavení prevádzkovania živnosti živnostenskému úradu. Ak by podnikateľ v oznámení uviedol neskorší deň, potom účinky pozastavenia živnostenského oprávnenia nastávajú práve týmto dňom. K následnému obnoveniu živnosti po pozastavení prevádzkovania živnosti dochádza u podnikateľa uplynutím doby pozastavenia prevádzkovania živnosti alebo dňom uvedeným v oznámení o zmene doby pozastavenia prevádzkovania živnosti.

O prerušení resp. pozastavení živnostenského oprávnenia teda už nerozhoduje živnostenský úrad tak, ako tomu bolo v minulosti, ale rozhodovanie živnostenského úradu o pozastavení prevádzkovania živnosti je v súčasnosti nahradené jednoduchým oznámením podnikateľa o pozastavení prevádzkovania živnosti. To zname-

ná, že uvedený úkon je vykonaný na počkanie, podnikateľ tak nečaká na žiadne rozhodnutie o pozastavení.

Dôležitou skutočnosťou je limitovanie doby trvania pozastavenia živnosti hornou hranicou – t.j. pozastavenie živnosti nemôže trvať dlhšie ako tri roky. **Živnostenský úrad teda na základe oznámenia podnikateľa pozastaví prevádzkovanie živnosti na obdobie najmenej 6 mesiacov a najviac troch rokov.** Maximálna doba prerušenia živnosti na tri roky znamená, že prerušenie živnosti nemožno po troch rokoch ďalej predlžovať, podnikateľ sa musí rozhodnúť či živnosť bude prevádzkovať alebo ju úplne zruší. Samozrejme po opätovnom obnovení živnosti a nasledujúcej podnikateľskej činnosti sa dá živnosť opäť prerušiť na tri roky. Toto opatrenie živnostenský zákon ustanovuje z toho dôvodu, aby sa nestávalo, že podnikatelia prerušili svoju živnosť aj na mnoho rokov a boli tak zbytočne vedení v živnostenskom registri.

Pozastavením prevádzkovania živnosti

nezaniká podnikateľovi právo podnikáť, len ho nemôže počas lehoty pozastavenia vykonávať. Ak by počas tejto lehoty podnikal, išlo by o nedovolené podnikanie. Po uplynutí určenej lehoty môže podnikateľ pokračovať v prevádzkovaní živnosti. Touto možnosťou je riešený aj ústavný princíp práva

a nie povinnosti podnikáť, ktorý je najčastejšie využívaný podnikateľmi prevádzkujúcimi živnosti, ktoré majú sezónny charakter. Ak má podnikateľ viacero živností, môže v oznámení požiadať o pozastavenie buď všetkých alebo len niektorých živností.

Oznámenie pozastavenia živnosti podlieha správne poplatku

vo výške 4€ (pozri Položka 148 písm. g) Prílohy zákona č. 145/1995 Z.z. o správnych poplatkoch v z.n.p.). **Pozastaviť živnosť je možné aj opakovane, živnostenský zákon neustanovuje v tomto smere žiadne obmedzenia.** O predĺženie pozastavenia treba opätovne požiadať a zaplatiť nový správny poplatok 4 eurá. Takisto je možné čas prerušenia, ktorý je dlhší ako polrok, predčasne zrušiť podaním oznámenia a po zaplatení 4-eurového kolku. Ale pri 6-mesačnej lehote nemôže podnikateľ požiadať o obnovenie živnosti napríklad už po 3 mesiacoch, lebo minimálna doba pozastavenia prevádzkovania živnosti je práve 6 mesiacov.

Živnosť sa obnovuje automaticky na druhý deň po uplynutí lehoty pozastavenia živnosti uvedenej v oznámení. V takých prípadoch o znovuobnovenie živnosti netreba opätovne žiadať respektíve ho úradu oznamovať. Ak má ale podnikateľ pozastavenú živnosť nepretržite viac ako 6 mesiacov a chce obnoviť podnikanie skôr ako uviedol v oznámení, musí o to živnostenský úrad

požiadať. O obnovení živnosti informuje jednotné kontaktné miesto daňový úrad a príslušnú zdravotnú

poistovňu. Sociálnu poisťovňu neinformuje, to musí urobiť podnikateľ sám.

Oznámenie o pozastavení prevádzkovania živnosti

Obchodné meno:

Identifikačné číslo (IČO):

Rodné číslo (iba u FO):

Fyzická osoba (podnikateľ) označí obchodné meno zdravotnej poisťovne, v ktorej je prihlásená na povinné zdravotné poistenie:

Všeobecná zdravotná poisťovňa, a. s. Dôvera zdravotná poisťovňa, a. s.

Union zdravotná poisťovňa, a. s. Zdravotná poisťovňa mimo SR

Podľa § 57 ods. 4 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov oznamujem:

I. o pozastavení prevádzkovania živnosti

od:

do:

vo všetkých predmetoch podnikania uvedených na doklade o živnostenskom oprávnení: ¹⁾

vydané pod číslom:

dňa

Okresným
úradom*

iba u nasledovných predmetov podnikania uvedených na doklade o živnostenskom oprávnení: ¹⁾

vydané pod číslom:

dňa

Okresným
úradom*

predmet podnikania:

Poznámka:

Doba pozastavenia nemôže trvať kratšie ako šesť mesiacov a dlhšie ako tri roky.

Účinky pozastavenia živnostenského oprávnenia nastávajú dňom doručenia oznámenia o pozastavení prevádzkovania živnosti živnostenskému úradu, alebo ak je v oznámení uvedený neskorší deň, týmto dňom.

II. o zmene obdobia pozastavenia prevádzkovania živnosti na obdobie:

od:

do:

Právnická osoba označí, či žiada príslušné zmeny oznámiť správcovi dane: Áno
Nie

Dátum.....

_____ podpis oprávnenej osoby

Správny poplatok

Podľa zákona č. 145/1995 Z.z. o správnych poplatkoch v znení neskorších predpisov – položka 148 písm. g) je správny poplatok 4,- eurá.

Poznámka

Ak sa úkon a konania vykonávajú na základe návrhu podaného elektronickými prostriedkami a podpísané elektronickým podpisom podľa osobitného zákona (zákon č. 215/2002 Z.z. o elektronickom podpise a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov) sadzba správneho poplatku je 50 % zo sadzby poplatku.

1) živnostenskom liste, koncesnej listine, osvedčení o živnostenskom oprávnení.

* alebo obvodným úradom

Pozastavenie prevádzkovania živnosti živnostenským úradom

Na základe ustanovenia § 58 ods. 2 písm. a) živnostenského zákona platí, že živnostenský úrad miestne príslušný podľa sídla právnickej osoby alebo bydliska fyzickej osoby môže z vlastného podnetu alebo iného podnetu prevádzkovanie živnosti pozastaviť prípadne pozastaviť prevádzkovanie živnosti v prevádzkarni, ktorá je v jeho územnej pôsobnosti, ak podnikateľ závažným spôsobom porušuje podmienky ustanovené živnostenským zákonom alebo inými osobitnými predpismi.

Tiež platí, že živnostenský úrad miestne príslušný podľa sídla právnickej osoby alebo bydliska fyzickej osoby môže z vlastného alebo iného podnetu živnostenské oprávnenie na jednu živnosť alebo viac živností zrušiť, ak podnikateľ nezačal prevádzkovať živnosť v lehote dlhšej ako dva roky od vzniku živnostenského oprávnenia, alebo ak bez pozastavenia prevádzkovania živnosti prestane prevádzkovať živnosť na dobu dlhšiu ako dva roky.

V oboch prípadoch teda živnostenský úrad pozastaviť živnosť môže, čo znamená, že v týchto prípadoch má živnostenský úrad právo voľby na základe konkrétnych okolností jednotlivých prípadov. Živnostenský

úrad tak môže konať na základe vlastného rozhodnutia alebo z iného podnetu, ktorý môže urobiť ktokoľvek.

Čo sa týka možnosti pozastavenia živnosti živnostenským úradom, touto nedisponuje len živnostenský úrad miestne príslušný podľa bydliska fyzickej osoby – podnikateľa resp. podľa sídla právnickej osoby. Podľa § 58 ods. 3 živnostenského zákona totiž platí, že ak je prevádzkareň v obvo- de iného živnostenského úradu, pre- vádzkovanie živnosti môže pozastaviť živnostenský úrad, v ktorého územnej pôsobnosti sa prevádzkareň nachádza. O pozastavení živnosti v takomto prípade upovedomí ten živnostenský úrad, ktorý osvedčenie o živnostenskom oprávnení vydal. V tomto prípade teda môže živnostenský úrad pre- vádzkovanie živnosti pozastaviť len v prevádzkarni, ktorá je v jeho územnej pôsobnosti, keď na možné po- zastavenie prevádzkovania živnosti vo všetkých prevádzkarniach podnikateľa nie je primeraný a ani opodstatnený dôvod.

Vo všetkých spomínaných prípadoch má teda živnostenský úrad právo voľ- by na základe konkrétnych okolnos- tí jednotlivých prípadov, t.j. pozasta- viť živnosť nie je so zákona povinný. Aj v prípade pozastavenia živnosti živnostenským úradom si treba uve- domiť, že rozhodnutím o pozastave- ní živnosti však nezaniká podnikate- ľovi právo podnikáť, len ho nemôže počas lehoty ustanovenej živnosten- ským úradom vykonávať. Ak by počas tejto lehoty podnikal, išlo by o nedo- volené podnikanie. Po uplynutí urč- nej lehoty môže podnikateľ pokračo- vať v prevádzkovaní živnosti.

Príklad:
Podnikateľ Baltazár disponu- je živnostenským oprávnením na nákup a predaj tovarov v roz- sahu voľnej živnosti. Je povinný zo zákona túto živnosť zrušiť, ak už však viac ako rok nevyvíja žiadne podnikateľské aktivity?

V otázke spomínanú povinnosť živ- nostenský zákon neukladá. Prísluš- ný živnostenský úrad je oprávnený podľa § 58 ods. 2 písm. b) živnos- tenského zákona z vlastného alebo iného podnetu živnostenské opráv-

nenie na jednu alebo viac živností zrušiť, ale iba vtedy, ak podnikateľ nezačal prevádzkovať živnosť v le- hote dlhšej ako dva roky od vydania živnostenského listu alebo ak by bez pozastavenia prevádzkovania živ- nosti prestal prevádzkovať živnosť na dobu dlhšiu ako dva roky. Ak by došlo k prípadu, že napriek uvede- nímu by živnostenský úrad aj z vlast- ného alebo iného podnetu živnos- tenské oprávnenie na jednu alebo viac živností zrušil po jednom roku nevykonávania živnosti a podnika- teľ by s takýmto rozhodnutím živ- nostenského úradu nesúhlasil, mo- hol by sa voči rozhodnutiu o zrušení živnostenského oprávnenia v zák- onej lehote odvolať, nakoľko zrušenie živnostenského oprávnenia je roz- hodnutím vydaným v správnom ko- naní podľa zákona č. 71/1967 Zb..

Pozastavenie prevádzkovania živ- nosti a účtovníctvo

Vychádzajúc z ustanovenia § 16 ods. 6 zákona č. 431/2002 Z. z. o úč- tovníctve v z. n. p. platí, že účtovná jednotka, ktorá je fyzickou osobou, uzavrie účtovné knihy vždy

- a) k poslednému dňu účtovného obdobia,
- b) ku dňu skončenia podnikania alebo inej zárobkovej činnosti,
- c) ku dňu predchádzajúcemu deň účinnosti vyhlásenia konkurzu.

Podobne, v zmysle § 16 ods. 4 spo- mínaného zákona platí, že účtovná jednotka, ktorá je právnickou oso- bou, uzavrie účtovné knihy vždy

- a) ku dňu zániku v prípadoch, ktoré ustanovuje osobitný predpis,

- b) k poslednému dňu účtovného obdobia,
- c) ku dňu predchádzajúcemu roz- hodnému dňu,
- d) ku dňu predchádzajúcemu deň vstupu do likvidácie alebo deň účinnosti vyhlásenia konkurzu,
- e) ku dňu predchádzajúcemu dňu zmeny právnej formy na právnu formu s inou rámcovou účtovou osnovou.

V uvedenej súvislosti je potrebné tiež uviesť, že účtovným obdobím je vo väčšine prípadov kalendárny rok, ale môže ním byť aj hospodársky rok. Hospodárskym rokom je pritom obdobie nepretržite po sebe idúcich 12 kalendárnych mesiacov, ktoré nie je zhodné s kalendárnym rokom. Z doteraz uvedeného je tak zrejmé, že zákon o účtovníctve neustanovu- je povinnosť uzavrieť účtovné knihy ku dňu predchádzajúcemu dňu po- zastavenia živnosti. Podnikateľ teda aj po pozastavení živnosti je naďalej účtovnou jednotkou.

Z pohľadu problematiky zákona o dani z príjmov však platí, že ak daňovník živnostenské oprávnenie neobnoví do lehoty na podanie da- ňového priznania za zdaňovacie ob- dobie, ku dňu pozastavenie živnos- ti, dochádza v podstate k skončeniu podnikania podľa § 17 ods. 9 záko- na o dani z príjmov. Ku dňu skon- čenia podnikania (ku dňu pozasta- venia živnosti) by mal podľa zákona o účtovníctve uzatvoriť účtovné kni- hy a vykonať mimoriadnu účtovnú závierku.

ŽIVNOSTENSKÝ ZÁKON S KOMENTÁROM

- prevádzkovanie živnosti
- druhy živností
- rozsah živnostenského oprávnenia
- živnostenská kontrola a pokuty
- živnostenské úrady
- živnostenský register
- neoprávnené podnikanie



Objednávajte telefonicky: 041/56 52 871, 879, 0915 033 300, mailom: abos@poradca.sk, www.poradca.sk

Pozastavenie prevádzkovania živnosti v kontexte ZDP

Zákon č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z.n.p. (ďalej iba „zákon o dani z príjmov“) spomína pojem „prerušenie resp. pozastavenie živnosti“ v súvislosti s úpravou základu dane z príjmov, a to konkrétne v rámci ustanovenia § 17 ods. 9, na základe ktorého okrem iného platí, že na účely zistenia základu dane podľa § 17 odseku 8 daňovníka, ktorý je fyzickou osobou, skončením podnikania, inej samostatnej zárobkovej činnosti alebo prenájmu je aj prerušenie alebo pozastavenie a neobnovenie podnikania do lehoty na podanie daňového priznania s výnimkou sezónnych činností.

V zmysle spomínaného ustanovenia totiž okrem iného platí, že základ dane v zdaňovacom období, v ktorom došlo k uvedenej skutočnosti (t.j. k prerušeniu alebo pozastaveniu a neobnoveniu podnikania do lehoty na podanie daňového priznania s výnimkou sezónnych činností) upraví daňovník, ktorý

a) účtuje v sústave jednoduchého účtovníctva alebo ktorý vedie evidenciu podľa § 6 ods. 11 zákona o dani z príjmov, o cenu nespotrebovaných zásob, zostatky vytvorených rezerv podľa § 20 ods. 9 písm. b), d) a e) spomínaného právneho predpisu a opravných položiek k nadobudnutému majetku, výšku záväzkov, ktorých úhrada sa považuje za daňový výdavok podľa § 19 zákona o dani z príjmov, a výšku pohľadávok, ktorých inkaso sa považuje za zdaniteľný príjem, okrem pohľadávok uvedených v § 19 ods. 2 písm. h) prvom až piatom bode a písm. i) zákona o dani z príjmov a o pomernú výšku nájomného, ktorá pripadá na príslušné zdaňovacie obdobie alebo jeho časť; pri ďalšom predaji nespotrebovaných zásob sa zahrnie do základu dane iba rozdiel, o ktorý prevyšuje cena, za ktorú boli nespotrebované zásoby predané, cenu nespotrebovaných zásob už zahrnutých do základu dane,

b) účtuje v sústave podvojného účtovníctva, o zostatky vytvorených rezerv a opravných položiek, príjmov budúcich období, výnosov budúcich období, výdavkov budúcich období a nákladov budúcich období s výnimkou tých, ktoré preukázateľne súvisia s obdobím likvidácie alebo konkurzu,

c) uplatňuje výdavky podľa § 6 ods. 10 zákona o dani z príjmov, o cenu nespotrebovaných zásob a o výšku pohľadávok s výnimkou pohľadávok uvedených v § 19 ods. 2 písm. h) zákona o dani z príjmov.

Príklad:
Živnostníčka si pozastavila živnosť na 12 mesiacov. Posledný deň podnikania bol 7. 1. 2018. Za rok 2018 podala v marci 2019 riadne daňové priznanie. Ak by živnosť obnovila napr. k 1. 1. 2020 – za rok 2019 bude podávať riadne daňové priznanie alebo upravené tak, ako pri ukončení živnosti a musí si zrušiť podnikateľský účet počas pozastavenia živnosti? Ak by živnosť do 31. 3. 2020 neobnovila, musí za rok 2019 podávať daňové priznanie upravené tak, ako pri ukončení živnosti a kedy musí zrušiť podnikateľský účet? Počas pozastavenia živnosti je povinnosť prihlásiť sa na Úrad práce, ak nemá nárok a teda nebude poberať podporu v nezamestnanosti a nikde sa nezamestná?

Podľa § 17 ods. 9 zákona o dani z príjmov platí, že na účely zistenia základu dane podľa § 17 ods. 8 zákona o dani z príjmov daňovník, ktorý je fyzickou osobou, skončením podnikania, inej samostatnej zárobkovej činnosti alebo prenájmu sa rozumie nielen zánik oprávnenia, osvedčenia alebo iného rozhodnutia na výkon činnosti ale aj prerušenie alebo pozastavenie a neobnovenie podnikania do lehoty na podanie daňového priznania s výnimkou sezónnych činností. To znamená, že ak živnostníčka pozastavila živnosť na obdobie 8. 1. 2018 až 7. 1. 2019, za rok 2018 správne podala daňové

priznanie bez úpravy základu dane z príjmov podľa § 17 ods. 8 zákona o dani z príjmov. Ak by však živnosť obnovila až 1. januára 2020, potom k 31. marcu 2019 došlo k neobnoveniu podnikania do lehoty na podanie daňového priznania za rok 2018 a malo dôjsť k úprave základu dane z príjmov podľa § 17 ods. 8 zákona o dani z príjmov.

Pozastavenie výkonu živnosti v žiadnom prípade nezakladá povinnosť zrušiť podnikateľský účet – či už došlo k neobnoveniu podnikania do lehoty na podanie daňového priznania alebo nie. Pozastavenie výkonu živnosti rovnako nezakladá povinnosť prihlásiť sa na príslušnom úrade práce so žiadosťou o zaradenie do evidencie uchádzačov o zamestnanie.

V prípade, ak daňovník fyzická osoba pozastaví živnostenské oprávnenie v priebehu zdaňovacieho obdobia, ktoré obnoví do lehoty na podanie daňového priznania za príslušné zdaňovacie obdobie, pre účely zistenia základu dane nedochádza k skončeniu podnikania a podnikateľ neuzatvára účtovné knihy a nemá povinnosť úpravy základu dane podľa § 17 ods. 8 zákona o dani z príjmov. Obdobie pozastavenia živnostenského oprávnenia bude súčasťou bežného účtovného a zdaňovacieho obdobia.

Na druhej strane v prípade, ak daňovník pozastaví živnostenské oprávnenie v priebehu zdaňovacieho obdobia, ktoré neobnoví do lehoty na podanie daňového priznania za príslušné zdaňovacie obdobie, pre účely zistenia základu dane dochádza k skončeniu podnikania a daňovník uzatvára ku dňu pozastavenia živnosti účtovné knihy a má povinnosť upraviť základ dane v súlade s § 17 ods. 8 zákona o dani z príjmov.

Príklad:
Daňovník vo februári 2018 pozastavil živnostenské oprávnenie do januára 2019. Má daňovník povinnosť upraviť zák-