

PM  
a

# Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále®

Ročné zúčtovanie poistného

Prihlášky a odhlášky dohodárov

Uzávierka v mzdovej učtárni

Predmet inšpekcie práce

Zaplatené úroky a daňový bonus

Priemerný a pravdepodobný zárobok

Zmena pracovných podmienok

Pracovná pohotovosť

## Verejná správa

Vyrubenie miestnej dane obcou

Zmeny podmienok štúdia na SŠ

Postavenie finančnej kontroly

Matričný úrad - práva a povinnosti

11-12/2024  
XIX. ročník

# Práce a Mzdy

bez chýb, pokút a penále

č. 11-12/2024 • mesačník • ročník XIX.



**PORADCA, s. r. o.**  
Pri Celulóžke 40, 010 01 Žilina  
IČO: 36 371 271  
www.poradca.sk

## ZODPOVEDNÁ REDAKTORKA

Zuzana Brezaniová

## SPOLUPRACOVNÍCI

Ing. Ján Mintál, JUDr. Jozef Jaško,  
Ing. Iveta Matlovičová, JUDr. Miroslav  
Tichý, Ing. Zuzana Cingelová,  
Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.

## ZÁKAZNÍCKY SERVIS

PO-PIA – 9:00-15:00 hod.

☎ 0915 033 300, 0911 193 135

☎ 041/565 28 71, 565 28 77, 565 28 79

✉ abos@poradca.sk

🌐 www.poradca.sk – E-SHOP

## SADZBA / TLAČ

Tvorivec, s.r.o., Martin / október 2024

Doporučená cena výtlačku 11,20 €

Za správnosť údajov v príspevkoch

zodpovedajú autori

ISSN

1337-060X (tlačová verzia)

EV 3904/09EV 3904/09

Vážení čitatelia!

Povinnosť vykonať **ročné zúčtovanie** majú zdravotné poisťovne najneskôr do 30. septembra, resp. do 31. októbra 2024. Koho sa vykonanie ročného zúčtovania zdravotného poistenia týka, kedy vzniká preplatok, či nedoplatok?

Fyzické osoby, ktoré vykonávajú u zamestnávateľa práce **na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** sú v zmysle zákona o zdravotnom poistení považované za zamestnancov. Aké má povinnosti zamestnávateľ?

Kalendárny rok sa v mzdovej účtárni považuje aj za zdaňovacie obdobie, ktoré je potrebné uzavrieť a otvoriť nové obdobie so zohľadnením výstupov z predchádzajúceho kalendárneho roka. **Aké úkony smerujúce k príprave ročnej mzdovej uzávierky treba vykonať?**

**Pri zabezpečovaní bezpečnosti práce** má zamestnanec možnosť kontaktovať príslušný inšpektorát práce. Inšpektori práce majú možnosť vykonávať u zamestnávateľa inšpekciu práce len v rozsahu danom platnou právnou úpravou.

Uplatnenie **nezdaniteľných častí základu dane** znamená pre daňovníka daňové zvýhodnenie v zákonom stanovenej výške, o ktoré si môže znížiť svoj základ dane z príjmov po splnení stanovených podmienok. Čo pre daňovníka znamená zníženie základu dane?

Čo sa predmetu darovania týka, tým môže byť všetko čo môže byť predmetom občianskoprávných vzťahov. **Čo všetko je teda považované za dar?** Dozvieme sa v rubrike Chyby a omyly.

**Jednotlivé obce vykonávajú správu miestnych daní danú právnou úpravou.** Právnou povinnosť uhradiť miestnu daň, môže obec daňovému subjektu uložiť výlučne rozhodnutím. Čo musí obsahovať rozhodnutie obce popri sume vyrubenej miestnej dane?

Mnohé zaujímavé témy nájdete aj v ďalších mesačníkoch nášho vydavateľstva.

V mesačníku Poradca 4 je uverejnený **nový Zákon o ochrane spotrebiteľa s komentárom**. DUO 11-12/2024 sa venuje téme **Nevýčerpaná dovolenka a Faktoring**, v 1000 riešeniach sú **Mzdové vnútropodnikové smernice**.

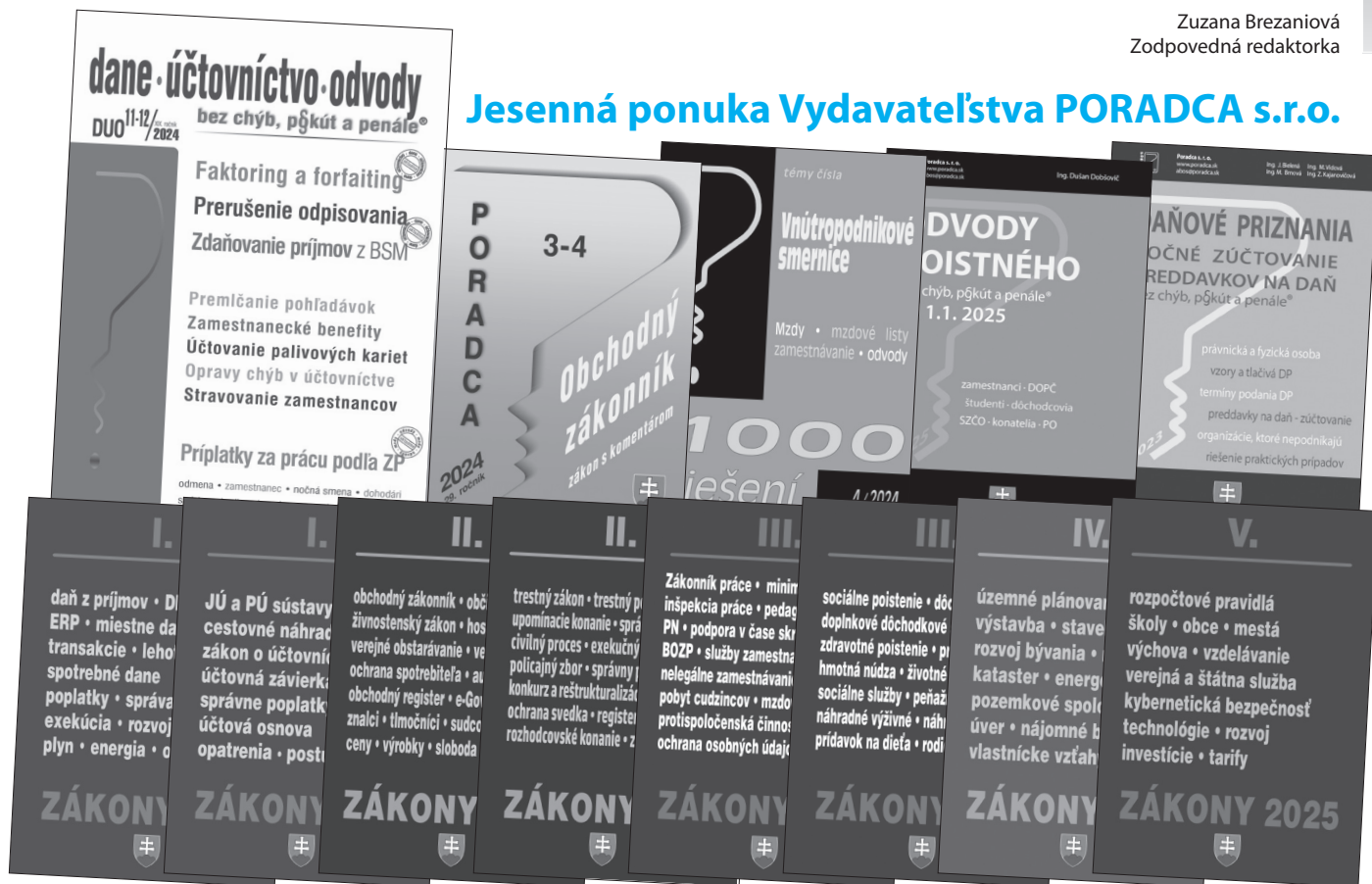
Naše odborné publikácie, ktoré sa týkajú najmä ukončenia účtovného roka, už pre Vás pripravujeme: **Účtovnú závierku podnikateľov za rok 2024, Daňové priznania za rok 2024 a Odvody poistného k 1. 1. 2025.** U čitateľov obľúbené **Zákony I – V / 2025** začneme expedovať v prvej polovici januára 2025. Objednať si ich môžete už teraz v našom zákazníckom centre alebo **na eshope** za zvýhodnené ceny a doručíme Vám ich poštou alebo kuriérom. Aktuálnu ponuku všetkých našich produktov nájdete na **www.poradca.sk**.

Budúci mesiac vyjde **prvé číslo jubilejného 20. ročníka mesačníka PaM**. Ak ste si ešte nestihli predplatiť mesačník, môžete tak urobiť uhradením zálohovej faktúry alebo prostredníctvom nášho zákazníckeho centra. Pracovníci Vám poskytnú všetky potrebné informácie.

Tento mesiac sme pripravili tematické balíčky **Koniec roka v mzdovej účtárni, Koniec roka v účtovníctve, Zákon o DPH, Účtovná závierka**.

Zuzana Brezaniová  
Zodpovedná redaktorka

## Jesenná ponuka Vydavateľstva PORADCA s.r.o.



rubriky

A

PP

MO

CH

VS

## OBSAH 11-12 / 2024

|                                                                      |           |                                                                  |            |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>AKTUÁLNA TÉMA</b>                                                 | <b>A</b>  | <b>Nezdaniteľné časti základu dane v roku 2025</b>               | <b>62</b>  |
| <i>Ročné zúčtovanie poistného na zdravotné poistenie</i>             | <b>3</b>  | Ing. Ivana Valterová                                             |            |
| Ing. Iveta Matlovičová                                               |           | <i>Pracovné právo – príklady z praxe</i>                         | <b>65</b>  |
| <i>Prihlášky a odhlášky dohodárov do zdravotnej poisťovne</i>        | <b>6</b>  | <i>Výdavky na osobnú potrebu</i>                                 | <b>66</b>  |
| Ing. Zuzana Cingelová                                                |           | Ing. Ján Mintál                                                  |            |
| <i>Povinnosti pri ročnej uzávierke v mzdovej účtárni za rok 2024</i> | <b>8</b>  | <b>CHYBY, OMYLY, POKUTY</b>                                      | <b>CH</b>  |
| Ing. Iveta Matlovičová                                               |           | <i>Inventarizácia majetku na konci roka – z kontrolnej praxe</i> | <b>69</b>  |
| <i>Otázky a odpovede k Ukončeniu roka v mzdovej účtárni</i>          | <b>14</b> | Dr. Jozef Sýkora, MBA, DSc.                                      |            |
| <b>PRACOVNÉ PRÁVO</b>                                                | <b>PP</b> | <i>Podnikateľské zručnosti vo vzdelávaní</i>                     | <b>72</b>  |
| <i>Pracovné a životné podmienky zamestnancov</i>                     | <b>16</b> | Doc. Ing. Dagmar Hrašková, PhD.                                  |            |
| Ing. Ján Mintál                                                      |           | <i>Dary a darovacia zmluva</i>                                   | <b>76</b>  |
| <i>Predmet inšpekcie práce</i>                                       | <b>21</b> | Ing. Ján Mintál                                                  |            |
| Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.                                    |           | <i>Zákaz zneužitia práva v pracovnoprávných vzťahoch</i>         | <b>80</b>  |
| <i>Pracovná pohotovosť – neaktívna a aktívna</i>                     | <b>26</b> | JUDr. Lucia Petříková, PhD.                                      |            |
| JUDr. Sandra Mrukviová-Tomiová                                       |           | <i>Realizácia zmien pracovných podmienok</i>                     | <b>83</b>  |
| <i>Daňový bonus na zaplatené úroky</i>                               | <b>29</b> | JUDr. Miroslav Tichý                                             |            |
| Ing. Iveta Matlovičová                                               |           | <i>Zodpovednosť za škodu</i>                                     | <b>89</b>  |
| <i>Zamestnávanie občanov so zdravotným postihnutím</i>               | <b>34</b> | Ing. Juraj Zachar                                                |            |
| JUDr. Miroslav Tichý                                                 |           | <b>VEREJNÁ SPRÁVA</b>                                            | <b>VS</b>  |
| <i>Možnosti vysporiadania príjmov zo závislej činnosti</i>           | <b>39</b> | <i>Vyrubenie miestnej dane obcou</i>                             |            |
| Ing. Ivana Valterová                                                 |           | <i>– obsahové súčasti rozhodnutia</i>                            | <b>93</b>  |
| <i>Nelegálna práca a nelegálne zamestnávanie</i>                     | <b>42</b> | Ing. JUDr. Ladislav Hrtánek, PhD.                                |            |
| doc. JUDr. Jana Žulová, PhD.                                         |           | <i>Zmeny podmienok štúdia na strednej škole</i>                  | <b>97</b>  |
| Právnická fakulta, UPJŠ                                              |           | JUDr. Miroslav Tichý                                             |            |
| <b>MZDY A ODVODY</b>                                                 | <b>MO</b> | <i>Postavenie finančnej kontroly</i>                             |            |
| <i>Priemerný a pravdepodobný zárobok</i>                             | <b>45</b> | <i>– vnútorný kontrolný systém</i>                               | <b>102</b> |
| Ing. Ján Mintál                                                      |           | Dr. Jozef Sýkora, MBA, DSc.                                      |            |
| <i>Pôžičky od zamestnávateľa</i>                                     | <b>49</b> | <i>Zadávanie nadlimitných zákaziek obstarávateľom</i>            | <b>104</b> |
| JUDr. Jozef Jaško                                                    |           | Ing. Juraj Zachar                                                |            |
| <i>Spoločné príjmy manželov - zdaňovanie</i>                         | <b>52</b> | <i>Matričný úrad, jeho práva a povinnosti</i>                    | <b>109</b> |
| Ing. Anton Kolumbus                                                  |           | JUDr. Ján Kašiar                                                 |            |
| <i>Príklady z praxe – spoločné príjmy manželov - zdaňovanie</i>      | <b>56</b> |                                                                  |            |
| <i>Nemocenské dávky</i>                                              | <b>58</b> |                                                                  |            |
| JUDr. Sandra Mrukviová-Tomiová                                       |           |                                                                  |            |

# Ročné zúčtovanie poistného na zdravotné poistenie

**Vykonanie ročného zúčtovania zdravotného poistenia upravuje zákon č. 580/2004 Z.z. o zdravotnom poistení (ďalej len „zákon o zdravotnom poistení“). Povinnosť vykonať ročné zúčtovanie majú zdravotné poisťovne najneskôr do 30. septembra, resp. do 31. októbra 2024. Koho sa vykonanie ročného zúčtovania zdravotného poistenia týka, kedy vzniká preplatok, či nedoplatok?**

Pri výpočte ročného zúčtovania zdravotného poistenia za rok 2023 vychádza zdravotná poisťovňa z výšky vymeriavacieho základu určeného zo skutočného príjmu poistenca dosiahnutého za rok 2023, pričom do vymeriavacieho základu sa zahrňujú tieto druhy príjmov:

- príjmy zo závislej činnosti, napr. príjmy z pracovného pomeru, príjmy plynúce na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru
- príjmy z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti, napr. príjmy zo živnosti,
- kapitálové príjmy, napr. príjem z predaja cenných papierov
- ostatné príjmy, napr. príjmy z predaja nehnuteľnosti (ak neboli oslobodené od dane), príjmy plynúce na základe zmluvy o dielo, na základe príkaznej zmluvy, príjmy vo forme nepreťažnej výhry (ak neboli oslobodené od dane)
- príjmy vo forme podielov na zisku, ak boli vyplatené v roku 2023 zo zisku dosiahnutého za účtovné obdobia 2011 až 2016.

**Povinnosť platiť poistné na zdravotné poistenie z podielov na zisku** bola zavedená počnúc rokom 2011. Pri platbe poistného v roku z podielov na zisku, ktorý bol dosiahnutý:

- v účtovnom období **od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2012** sa uplat-

ní sadzba pre odvod poistného vo výške 10 % (resp. 5 % pre osoby so zdravotným postihnutím) a pri výpočte poistného sa zohľadní maximálny vymeriavací základ, ktorý je platný v čase vyplatenia podielov na zisku, najviac vymeriavací základ vo výške 60-násobku priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov

- v účtovnom období **od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016** sa uplatní sadzba 14 % a pri výpočte preddavkov na poistné sa zohľadní maximálny vymeriavací základ (platný v čase vyplatenia podielov na zisku), najviac vymeriavací základ, ktorý je platný v čase vyplatenia podielov na zisku, najviac vymeriavací základ vo výške 60-násobku priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov,
- v účtovnom období **od 1. 1. 2017 a neskôr** sa odvody na zdravotné poistenie neplatia, s výnimkou podielov na zisku vyplatených zamestnancom bez účasti na základnom imaní a

podielov na zisku vyplatených konateľovi bez účasti na základnom imaní, ktoré sa po 1. 1. 2017 nepovažujú na účely platby poistného na zdravotné poistenie za príjem zo zárobkovej činnosti podľa § 10b ods. 1 písm. e) zákona o zdravotnom poistení za dividendy), ale za príjem zo závislej činnosti plynúci zo zárobkovej

činnosti podľa § 10b ods. 1 písm. a) o zdravotnom poistení.

**Pri vyplatení podielov na zisku dosiahnutého za účtovné obdobie roku 2013 až 2016** sa pri platení poistného na zdravotné poistenie **uplatňuje dvojaký spôsob:**

1. ak budú podiely na zisku vyplatené právnickou osobou so sídlom na území SR, výpočet preddavkov na poistné je v mesiaci vyplatenia dividend a vykoná ho zamestnávateľ, tzv. **preddavkový spôsob**, alebo
2. ak budú podiely na zisku vyplatené právnickou osobou so sídlom mimo územia SR, **výpočet poistného sa vykoná až v ročnom zúčtovaní poistného** a vykoná ho zdravotná poisťovňa na základe oznámenia zamestnanca; zdravotná poisťovňa vykoná ročné zúčtovanie v roku, ktorý nasleduje po roku, v ktorom boli dividendy fyzickej osobe, ktorá je poistencom SR, vyplatené. Do vymeriavacieho základu na výpočet preddavku, ale i v ročnom zúčtovaní sa započíta celá suma vyplatených podielov na zisku (už od 0,01 €) a percentuálna sadzba poistného je vo výške 14 %; táto sadzba sa uplatní v rovnakej výške aj pre osobu so zdravotným postihnutím. Maximálny ročný vymeriavací základ predstavuje 60-násobok priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov.

DIVIDENDY VYPLATENÉ V ROKU 2023/ PMM za rok 2021 vo výške 1 211 €

| Dividendy zo zisku dosiahnutého v účtovnom období od 1.1.2011 do 31.12.2012 |          |                   |                   | Dividendy zo zisku dosiahnutého v účtovnom období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2016 |        |                   |                                                      |        |                   |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------|------------------------------------------------------|--------|-------------------|
|                                                                             |          |                   |                   | vyplatené právnickou osobou so sídlom na území SR                               |        |                   | vyplatené právnickou osobou so sídlom mimo územia SR |        |                   |
| Odvod                                                                       | Sadzba   | VZ <sub>min</sub> | VZ <sub>max</sub> | Odvod                                                                           | Sadzba | VZ <sub>max</sub> | Odvod                                                | Sadzba | VZ <sub>max</sub> |
| Ročné zúčtovanie                                                            | 5 %/10 % | 605,50 €          | 72 660 €          | Mesačne                                                                         | 14 %   | 72 660 €          | Ročné zúčtovanie                                     | 14 %   | 72 660 €          |

Okrem vyššie uvedených príjmov potrebujú mať zdravotné poisťovne aj informáciu o sume zaplatených preddavkov na poistné na zdravotné poistenie za rok 2023 (vrátane prípadného nedoplatku z ročného zúčtovania, ktorý bol uhradený v roku 2023) a informáciu o sume poistného na sociálne poistenie, ktoré bolo uhradené poisťovňou v roku 2023.

Tieto údaje získavajú zdravotné poisťovne z mesačných výkazov preddavkov na poistné, ktoré zasielajú do zdravotnej poisťovne zamestnávateľa ako platitelia poistného a z podaných daňových priznaní, kedy údaje sprístupňuje zdravotným poisťovňám Finančná správa SR. Ďalšie údaje majú zdravotné poisťovne na základe Oznámení poisťencov, napr. ak ide o informáciu o výške podielov na zisku vyplatených v roku 2023.

V prípade, že bol poistenec zamestnaný, zdravotné poisťovne vykonávajú ročné zúčtovanie poistného nielen za zamestnanca, ale aj za jeho zamestnávateľa. Za rok 2023 vykonávajú zdravotné poistenie ročné zúčtovanie zdravotného poistenia poisťencovi alebo platiteľovi, ktorým je:

- **zamestnanec**, ak pracoval v pracovnom pomere, štátno-zamestnaneckom pomere alebo obdobnom pracovnom vzťahu, a jeho vymeriavací základ zo závislej činnosti;
- bol nižší ako 6 840 € a aspoň v jednom mesiaci si neuplatnil odpočítateľnú položku,
- bol vyšší ako 6 840 € a aspoň v jednom mesiaci si uplatnil odpočítateľnú položku,

- bol nižší ako 6 840 €, a zároveň bol zamestnaný u viacerých zamestnávateľov, alebo bol zamestnaný u jedného zamestnávateľa, ale nie počas celého roka, alebo
- sa považoval za platiteľa poistného z dôvodu účasti na štrajku (podľa § 11 ods. 2 zákona o zdravotnom poistení)
- **samostatne zárobkovo činná osoba (SZČO)**, pričom zdravotné poisťovne vykonávajú ročné zúčtovanie všetkým tým SZČO, ktoré boli v roku 2023 považované za samostatne zárobkovo činné osoby aspoň 1 deň
- **samoplatiteľ zdravotného poistenia** (podľa § 11 ods. 2 zákona o zdravotnom poistení), ak príjem samoplatiteľa z kapitálového majetku alebo ostatný príjem bol vyšší ako minimálny vymeriavací základ, t.j. suma 605,50 € mesačne [Poznámka: Minimálny vymeriavací základ za rok 2023 predstavuje ½ priemernej mesačnej mzdy v hospodárstve SR za rok 2021], alebo ak jeho príjem z vyplatených dividend bol vyšší ako 0 €
- **poistenec štátu**, ktorého príjem z kapitálového majetku alebo ostatný príjem je vyšší ako 0 €; za poistenca štátu sa považuje napr. študent vysokej školy do 30 rokov veku/resp. do získania vysokoškolského vzdelania druhého alebo tretieho stupňa (denná forma štúdia), fyzická osoba, ktorá poberá rodičovský dôchodok, ďalej aj fyzická osoba, ktorej nevznikol nárok na dôchodok. Zdravotná poisťovňa vykoná ročné zúčtovanie za poistenca štátu aj v prípade, ak mal vyplatený príjem zo zárobkovej činnosti a splnil aspoň jednu z vyššie uvedených podmienok na vykonanie ročného zúčtovania.

nosti a splnil aspoň jednu z vyššie uvedených podmienok na vykonanie ročného zúčtovania.

- **iná fyzická osoba (poistenec), ktorá:**
- bola časť roka zdravotne poistená v cudzine a časť roka na území SR a poberala príjmy zo zárobkovej činnosti, a zároveň splnila aspoň jednu z vyššie uvedených podmienok na vykonanie ročného zúčtovania
- sa počas kaledárneho roka stala osobou so zdravotným postihnutím, a zároveň splnila aspoň jednu z vyššie uvedených podmienok na vykonanie ročného zúčtovania
- mala príjem z viacerých zárobkových činností (súbeh), napr. poberala príjem zo zamestnania, a súčasne mala príjem aj ako samostatne zárobkovo činná osoba.

#### Vykonanie ročného zúčtovania zdravotného poistenia

Zdravotná poisťovňa vykoná ročné zúčtovanie poistného do 30. septembra nasledujúceho kalendárneho roka, t.j. za rok 2023 do 30. 9. 2024, alebo 31. októbra nasledujúceho kalendárneho roka, ak mal platiteľ poistného predĺženú lehotu na podanie daňového priznania, t.j. za rok 2023 do 31. 10. 2024.

#### Zdravotná poisťovňa vypočíta v ročnom zúčtovaní výšku ročného poistného, ktorú je poistenec povinný zaplatiť z dosiahnutého ročného vymeriavacieho základu, t.j. zo skutočne dosiahnutých príjmov za rok 2023. Takto vypočítanú sumu ročného poistného porovná s výškou preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, ktoré

boli zaplatené v roku 2023. Výsledkom ročného zúčtovania poistného môže byť:

- **preplatok na poistnom**, ak poistenec v roku 2023 zaplatil vyššiu sumu preddavkov na poistné než je ročná suma poistného vypočítaná zo skutočne dosiahnutých príjmov za rok 2023,
- **nedoplatok na poistnom**, ak poistenec v roku 2023 zaplatil nižšiu sumu preddavkov na zdravotné poistenie, ako je ročná suma poistného vypočítaná zo skutočne dosiahnutých príjmov za rok 2023,

**Ak je výsledkom ročného zúčtovania zdravotného poistenia preplatok** na poistnom, zdravotná poisťovňa zašle **písomné oznámenie o výsledku ročného zúčtovania poistného**, ktoré bude obsahovať nasledovné údaje:

- výška preplatku na poistnom
- výška dosiahnutého vymeriavacieho základu
- výška zaplatených preddavkov na poistné, ktoré boli uhradené poistencom (prípadne ktoré boli uhradené aj zamestnávateľom, ak sa poistenec považoval za zamestnanca)
- výška preddavku na poistné, ktoré je poistenec povinný odvádzať na základe výsledku ročného zúčtovania v nasledujúcom období (od 1. 1. 2025), ak ide o samostatne zárobkovú činnú osobu.

**V prípade, že výsledkom ročného zúčtovania zdravotného poistenia bude nedoplatok** na poistnom, zdravotná poisťovňa vydá tzv. výkaz nedoplatkov, ktorý obsahuje nasledovné údaje:

- výška nedoplatku na poistnom a lehotu, v ktorej je potrebné tento nedoplatok uhradiť
- výška dosiahnutého vymeriavacieho základu
- výška zaplatených preddavkov na poistné, ktoré boli uhradené poistencom (prípadne ktoré boli uhradené aj zamestnávateľom, ak sa poistenec považoval za zamestnanca)

- výška preddavku na poistné, ktoré je poistenec povinný odvádzať na základe výsledku ročného zúčtovania v nasledujúcom období (od 1. 1. 2025), ak ide o samostatne zárobkovú činnú osobu.

Oznámenie o výsledku ročného zúčtovania poistného a výkaz nedoplatkov obsahujú okrem vyššie uvedených údajov aj informáciu o možnosti podať nesúhlasné stanovisko, resp. možnosť podať námietku proti výkazu nedoplatkov, a to do 15 dní odo dňa doručenia tohto oznámenia alebo výkazu nedoplatkov.

Zdravotná poisťovňa zašle výsledok ročného zúčtovania v **papierovej** (listinnej) podobe a to poštou, doporučené na adresu trvalého pobytu poistenca alebo sídla podnikania, alebo v **elektronickej** podobe do e-pobočky dostupnej v mobilnej aplikácii alebo na webovej stránke príslušnej zdravotnej poisťovne, resp. do e-schránky dostupnej na internetovej stránke [www.slovensko.sk](http://www.slovensko.sk), ju má platiteľ poistného aktívnu.

#### **Zúčtovanie výsledku ročného zúčtovania poistného**

Preplatok na poistnom z ročného zúčtovania poistného v sume viac ako 5 € (vrátane) je zdravotná poisťovňa povinná vrátiť poistencovi, resp. platiteľovi poistného v lehote do 45 dní odo dňa márneho uplynutia lehoty na podanie nesúhlasného stanoviska k oznámeniu alebo od doručenia nového oznámenia. Uvedené znamená, že ak do 15 dní odo dňa prijatia oznámenia nepodá platiteľ poistného nesúhlasné stanovisko, poisťovňa vráti preplatok na poistnom najneskôr do 60 dní odo dňa jeho doručenia. Preplatok na poistnom bude uhradený na bankový účet alebo poštovým poukazom. Preplatky na poistnom do výšky 4,99 € zdravotné poisťovne nepreplácajú.

Zdravotná poisťovňa nevráti poistencovi celú sumu preplatku na

poistnom v prípade, ak nastane jedna z nižšie uvedených situácií:

- z vypočítaného preplatku na poistnom je zdravotná poisťovňa povinná zraziť daň vyberanú zrážkou (podľa zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov v z.n.p.); to znamená, že zdravotná poisťovňa vyplatí poistencovi preplatok na poistnom už znížený o zrazenú daň, čím sa považuje tento príjem za daňovo vysporiadaný,
- ak poistencovi od doby zaslania výsledku ročného zúčtovania poistného vznikli nedoplatky na preddavkoch na poistnom, kedy zdravotná poisťovňa vráti poistencovi preplatok na poistnom znížený o sumy týchto nedoplatkov na poistnom.

Ak je výsledkom ročného zúčtovania poistného nedoplatok na poistnom, ktorého výška je 5 € a viac, platiteľ poistného je povinný uhradiť tento nedoplatok najneskôr v lehote do 45 dní odo dňa nadobudnutia právoplatnosti výkazu nedoplatkov. Aj v tomto prípade má platiteľ poistného možnosť podať námietku voči výkazu nedoplatkov a to do 15 dní odo dňa jeho doručenia.

#### **Ak platiteľ poistného námietku voči výkazu nedoplatkov nepodá**

, lehota na úhradu nedoplatku je 60 dní odo dňa doručenia výkazu nedoplatkov. Nedoplatok na poistnom z ročného zúčtovania poistného uhradí platiteľ poistného na účet zdravotnej poisťovne, ktorý je uvedený vo výkaze nedoplatkov. Ak sa poistenec považuje za zamestnanca, úhradu nedoplatku na poistnom vykoná zamestnávateľ. Ak výška nedoplatku na poistnom nepresahuje sumu 4,99 € (vrátane), povinnosť na úhradu nevzniká a zdravotná poisťovňa v takomto prípade výsledok ročného zúčtovania zdravotného poistenia za rok 2023 oznámi poistencom a platiteľom v lehote do 31. 12. 2024.

Ing. Iveta Matlovičová

# Prihlášky a odhlášky dohodárov do zdravotnej poisťovne

*Fyzické osoby, ktoré vykonávajú u zamestnávateľa práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú v zmysle § 11 ods. 3 zákona č. 580/2004 Z. z. o zdravotnom poistení považované za zamestnancov. Zamestnávateľ má povinnosť prihlásiť ich do príslušnej zdravotnej poisťovne ako zamestnancov, vypočítať, platiť a odvádzať za nich preddavok na poistné na zdravotné poistenie, a po skončení výkonu práce odhlásiť ich z príslušnej zdravotnej poisťovne.*

**Z kategórie zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru** na účely zdravotného poistenia neplatia preddavky na poistné a zamestnávateľ ich preto do zdravotnej poisťovne neprihlasuje:

- študenti pracujúci na základe dohody o brigádnickej práci študentov,
- poberatelia starobného dôchodku a predčasného starobného dôchodku, pracujúci na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti,
- poberatelia výsluhového dôchodku z výsluhového zabezpečenia policajtov a vojakov, ak dovŕšili dôchodkový vek, pracujúci na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti,
- poberatelia invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku pracujúci na základe dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti.

**Zamestnávateľ je povinný elektronicky prihlásiť do príslušnej zdravotnej poisťovne alebo odhlásiť z príslušnej zdravotnej poisťovne fyzickú osobu pracujúcu na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce, ktorá má postavenie zamestnanca do ôsmich pracovných dní** od vzniku alebo skončenia dohody v súlade s § 24 ods. 1 písm. c) zákona o zdravotnom poistení. Prihlásenie a odhlásenie zamest-

návateľ vykonáva prostredníctvom elektronického formulára **Oznámenie zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie**.

**Pri prihlasovaní a odhlasovaní zamestnancov** zamestnávateľ postupuje podľa **Metodického usmernenia Úradu pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou č. 12/11/2014 – Spôsob oznámenia platiteľa poistného o vzniku, zmene a zániku platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie voči zdravotnej poisťovni**, ktoré nadobudlo účinnosť od 1. 3. 2022.

V zmysle uvedeného metodického usmernenia sa pri prihlasovaní zamestnancov vykonávajúcich práce na základe dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru uplatňujú nasledovné zásady:

1. Z titulu **zamestnávania fyzickej osoby na základe dohôd o vykonaní práce a dohôd o pracovnej činnosti sa použije osobitný kód 2D**, v ktorom 2 znamená, že ide o zamestnanca a D, že zamestnanec má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce alebo dohodu o pracovnej činnosti. U fyzických osôb pracujúcich na základe dohôd sa kódy 2N a 2Y nepoužívajú.
2. Zamestnávateľ nahlasuje kódom 2D zamestnanca pracujúceho na dohodu **len na tie dni, ktoré reálne odpracuje** (za ktoré má právo na príjem zo závislej činnos-

ti). Poistenec (dohodár) za dni, keď nevykonáva práce na dohodu (a teda nemá právo na príjem zo závislej činnosti) a nemá iného platiteľa poistného, je povinný prihlásiť sa vo svojej zdravotnej poisťovni ako samoplatiteľ.

3. Ak zamestnávateľ **nedokáže určiť presný dátum výkonu práce, prihlasuje a odhlasuje zamestnanca kódom 2D na posledný deň kalendárneho mesiaca**, ktorý predchádza mesiacu, v ktorom mu zamestnávateľ príjem vyplatil.
4. Ak je fyzická osoba evidovaná ako **zamestnanec z titulu pracovného pomeru a zároveň u toho istého zamestnávateľa aj na základe uzatvorenej dohody** o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, zamestnávateľ ju **prihlasuje a odhlasuje ako zamestnanca iba raz a použije kód 2**. Vymeriavacím základom na určenie poistného je u takejto osoby súčet finančného plnenia poskytnutého zamestnávateľom z titulu pracovného pomeru a z titulu dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.
5. Ak je osoba u toho istého zamestnávateľa zamestnancom a zároveň má uňho aj príjem z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a **zamestnanie ukončí, pričom dohoda trvá**, zamestnávateľ nahlási ukončenie zamestnávania kódom 2 a nasledujúci deň ju prihlási ako zamestnanca na dohodu kódom 2D.

6. Ak je osoba evidovaná ako **zamestnanec z titulu dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru a v čase trvania dohody sa stane aj zamestnancom z titulu pracovného pomeru**, zamestnávateľ ju odhlási ako zamestnanca na dohodu kódom 2D a nasledujúci deň prihlási ako zamestnanca kódom 2.
7. V prípade, že u zamestnávateľa ide o jeho prvého zamestnanca, musí sa tento **zamestnávateľ ako platiteľ poistného prihlásiť do registra platiteľov príslušnej zdravotnej poisťovne**. Prihlásenie vykoná prostredníctvom formulára v elektronickej pobočke príslušnej zdravotnej poisťovne. Zamestnávateľ prihlásenie do registra platiteľov môže oznámiť aj prostredníctvom formulára umiestneného na webovom sídle príslušnej zdravotnej poisťovne.

V praxi nebolo možné vždy úplne jednoznačne určiť, počas akého obdobia má byť zamestnanec pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru v zdravotnej poisťovni evidovaný. Preto Úrad pre dohľad nad zdravotnou starostlivosťou v metodickom usmernení uvádza, že evidencia osoby (prihlásenie a odhlásenie) vykonávajúcej činnosť na základe dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru sa realizuje iba v dňoch, kedy sa práce skutočne vykonávajú.

**Na dni, kedy nie je vykonávaná závislá činnosť, sa nahliada ako na dni, kedy osoba nie je zamestnancom. Výnimkou z tohto pravidla sú nasledovné dni:**

- **dni, kedy činnosť nie je vykonávaná z titulu čerpania nepretržitého odpočinku v týždni** (§ 93 Zákonníka práce). Za tieto dni sa pokladajú presne 2 dni zo 7 dní v súlade s ustanovením Zákonníka práce, podľa ktorého má zamestnanec nárok raz za týždeň na dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku. Ak osoba vykonávajúca činnosť na základe dohody počas ucelených 7 dní

nasledujúcich po sebe nevykonáva činnosť 2 po sebe nasledujúce dni, tieto dni sa pokladajú za obdobie zamestnania.

- **dni práceneschopnosti, ošetrovania člena rodiny, materskej**, kedy sa osoba pracujúca na dohodu a zúčastnená na nemocenskom poistení pokladá za zamestnanca.

**Zamestnávateľ v zmysle metodického usmernenia prihlasuje a odhlasuje dohodára** s kódom 2D ako zamestnanca na dni, ktoré odpracoval, resp. na dni, v ktorých sa pokladá za zamestnanca. Metodické usmernenie však neustanovuje **termíny na prihlasovanie a odhlasovanie**, preto pri rešpektovaní § 24 ods. 1 písm. c) zákona o zdravotnom poistení môže zamestnávateľ postupovať nasledovne:

1. Ak v prvý deň trvania dohody dohodár prácu vykonáva, zamestnávateľ ho prihlási do 8 pracovných dní odo dňa vzniku dohody kódom 2D. Ak v priebehu mesiaca počas trvania dohody dohodár niektoré dni nepracuje (okrem dní, za ktoré sa považuje za zamestnanca), v týchto dňoch sa v súlade s § 11 ods. 3 druhej vety zákona za zamestnanca nepovažuje a zamestnávateľ takto neodpracované dni nahlasuje zdravotnej poisťovni do konca nasledujúceho mesiaca vždy s kódom 2D. Ak dohodár v posledný deň trvania dohody prácu vykonáva, zamestnávateľ ho odhlási do 8 pracovných dní od skončenia dohody s kódom 2D.
2. Ak v prvý deň trvania dohody dohodár prácu nevykonáva, zamestnávateľ ho na dni, v ktoré prácu vykonáva a za ktoré sa považuje za zamestnanca, nahlasuje a odhlasuje do konca nasledujúceho kalendárneho mesiaca vždy s kódom 2D.

Ustanovenie § 93 Zákonníka práce o nepretržitom odpočinku v týždni sa vzťahuje aj na fyzické osoby pracujúce na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aj dohodár, ktorý pracuje

5 dní v týždni, má nárok na dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré zvyčajne pripadajú na sobotu a nedeľu. Ak to však povaha dohodnutej práce neumožňuje, zamestnávateľ je povinný poskytnúť dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku v týždni pripadajúce na iné dni v týždni.

Z uvedeného vyplýva, že ak dohodár vykonáva prácu 5 dní v týždni, má nárok na odpočinok na 2 po sebe nasledujúce dni a počas týchto dní odpočinku sa považuje za zamestnanca (rovnako ako zamestnanec na základe pracovnej zmluvy). **Ak dohodár vykonáva prácu menej ako 5 dní v týždni, za zamestnanca sa považuje len v dňoch, v ktorých prácu vykonáva.**

**Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva zamestnancov na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru**, má za nich voči zdravotnej poisťovni oznamovaciu povinnosť, t. j. ak sa zamestnanec počas trvania dohody stane osobou:

- ktorá poberá náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, nemocenské, ošetrovné alebo materské,
  - ktorej zanikol nárok na nemocenské po uplynutí podporného obdobia a ktorej trvá dočasná pracovná neschopnosť,
  - ktorej zanikol nárok na ošetrovné po uplynutí príslušného (14. alebo 90.) dňa potreby ošetrovania alebo starostlivosti a ktorej potreba ošetrovania alebo starostlivosti trvá aj po tomto dni,
- zamestnávateľ ho prihlási ako zamestnanca s kódom 2D a zároveň ako osobu, za ktorú platí poistné štát podľa § 11 ods. 7 písm. m) zákona s kódom 10. Ak však dohodár prácu nevykonáva z dôvodu práceneschopnosti alebo ošetrovania člena rodiny, ale nárok na náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti, nemocenské a ošetrovné mu nevznikne, v týchto dňoch sa za zamestnanca nepovažuje a musí byť odhlásený ako dohodár s kódom 2D.

Ing. Zuzana Cingelová

# Povinnosti pri ročnej uzávierke v mzdovej účtárni za rok 2024

*Kalendárny rok sa v mzdovej účtárni považuje aj za zdaňovacie obdobie, ktoré je potrebné uzatvoriť a otvoriť nové obdobie so zohľadnením výstupov z predchádzajúceho kalendárneho roka. V tejto súvislosti majú zamestnanci ako daňovníci s príjmami zo závislej činnosti a zamestnávateľia ako platitelia týchto príjmov povinnosť sa daňovo vysporiadať s predchádzajúcim zdaňovacím obdobím a pripraviť sa na nové zdaňovacie obdobie.*

**Pri uzatváraní kalendárneho roka je zamestnávateľ povinný v oblasti mzdového účtovníctva** každoročne vykonať **úkony smerujúce k príprave ročnej mzdovej uzávierky** a k príprave ročného zúčtovania preddavkov na daň z príjmov zo závislej činnosti. Ide predovšetkým o doplnenie zákonom predpísaných evidencií a zabezpečenie archivácie dokumentov a vystavenie potvrdení pre zamestnancov, ktoré obsahujú údaje o poskytnutom príjme zo závislej činnosti, o zrazených preddavkoch na daň z príjmov a o ďalších skutočnostiach potrebných pre vysporiadanie ich celoročnej daňovej povinnosti. Medzi základné úkony ročnej uzávierky patria:

1. Kontrola údajov na mzdových listoch a ich uzatvorenie
2. Uzatvorenie evidencie dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
3. Kontrola evidencie stavu dovolenky a preplatenie nevyčerpanej dovolenky
4. Otvorenie nového zdaňovacieho obdobia a kontrola mzdových parametrov
5. Zaevidovanie zmeny zdravotnej poisťovne zamestnanca k 1. 1. 2025
6. Preukázanie plnenia povinného podielu počtu zamestnancov so ZP
7. Vykonanie ročného zúčtovania prostriedkov sociálneho fondu
8. Archivácia dokumentov personálnej a mzdovej agendy

## Kontrola údajov na mzdových listoch a ich uzatvorenie

**Mzdový list** predstavuje prehľadnú evidenciu zamestnávateľa o jeho zamestnancovi. Povinnosť evidovať mzdový list a jeho náležitosti upravuje § 39 zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov (ďalej len „zákon o dani z príjmov alebo ZDP“). Povinnosť evidovať mzdový list vzniká zamestnávateľovi za fyzickú osobu, s ktorou má uzatvorený akýkoľvek pracovnoprávny vzťah, na základe ktorého má nárok na príjem zo závislej činnosti podľa § 5 ZDP.

Povinnosť **viest mzdový list nevzniká len v prípade**, ak zamestnanec **poberá len nepeňažné príjmy** (napr. nepeňažný príjem v sume 1 % zo vstupnej ceny motorového vozidla zamestnávateľa poskytnutého zamestnancovi aj na súkromné účely alebo cena, či výhra prijatá zamestnancom, ktorý sa zúčastnil súťaže vyhlásenej zamestnávateľom). Ak týmto zamestnancom nevedie zamestnávateľ mzdové listy, je povinný viesť **mzdovú evidenciu** (zoznam) obsahujúcu meno a priezvisko zamestnanca, a to aj predchádzajúce, jeho rodné číslo, adresu trvalého pobytu, údaj o trvaní pracovnej činnosti a úhrn nepeňažných príjmov.

**Náležitosti mzdového listu** sa v nadväznosti na ustanovenie § 39 ods. 2 novely č. 309/2023 Z.z.

zákona o dani z príjmov od 1. 1. 2024 upravili. Novou náležitosťou je nepeňažné plnenie oslobodené od dane [§ 5 ods. 7 písm. q) ZDP], t.j. **zamestnanecká akcia** ocenená v jej nominálnej hodnote alebo **obchodný podiel na spoločnosti** s ručením obmedzeným oceneného v hodnote vkladu, ktorý je oslobodený od dane.

Zamestnávateľ je povinný viesť pre zamestnancov mzdové listy a výplatné listiny vrátane ich rekapitulácie za každý kalendárny mesiac a aj za celé zdaňovacie obdobie. Za správnosť údajov uvedených na mzdovom liste zodpovedá zamestnávateľ. Mzdový list musí na daňové účely obsahovať

- a. meno a priezvisko zamestnanca, a to aj predchádzajúce,
- b. rodné číslo zamestnanca a u daňovníka s trvalým pobytom v členskom štáte Európskej únie identifikačné číslo na daňové účely, ak mu bolo pridelené,
- c. adresu trvalého pobytu zamestnanca,
- d. mená, priezviská a rodné čísla osôb, na ktoré zamestnanec uplatňuje nezdaniiteľnú časť základu dane a daňový bonus,
- e. výšku jednotlivých nezdaniiteľných častí základu dane s uvedením dôvodu ich priznania,
- f. za každý kalendárny mesiac:
  1. počet dní výkonu prác,
  2. úhrn vyplatených zdaniteľných miezd (peňažné aj nepeňažné plnenia),

3. sumy oslobodené od dane **okrem sumy uvedenej v de-  
viatom bode**,
4. sumy poistného a príspev-  
kov, ktoré je povinný platiť  
zamestnanec,
5. základ dane, nezdaniteľné  
časti základu dane, zdaniteľ-  
ná mzda, preddavky na daň,
6. suma priznaného daňového  
bonusu,
7. suma dobrovoľného príspev-  
ku na starobné dôchodkové  
sporenie (II. pilier), ktoré od-  
vádza zamestnávateľ,
8. suma na doplnkové dôchod-  
kové sporenie (III. pilier), kto-  
ré za zamestnanca odvádza  
zamestnávateľ,
9. nepeňažné plnenie oslo-  
bodené od dane podľa § 5  
ods. 7 písm. q).

V nadväznosti na zavedenie nepe-  
ňažného plnenia oslobodeného od  
dane podľa § 5 ods. 7 písm. q) ZDP  
dochádza k doplneniu ustanove-  
nia § 39 ZDP a následne aj k úprave  
daňových tlačív, ktorých povinnou  
náležitosťou je aj suma nepeňažné-  
ho plnenia podľa § 5 ods. 7 písm. q)  
ZDP. Podľa § 39 ods. 9 písm. b) ZDP  
bude zamestnávateľ, ktorý je pla-  
titelom dane, uvádzať údaje o vy-  
braných príjmoch oslobodených  
od dane v Ročnom hlásení o dani,  
prvýkrát pri podaní Ročného hlá-  
senie o dani za zdaňovacie obdo-  
bie roku 2024.

### Len úhrn zúčtovaných a vyplate- ných zdaniteľných príjmov

Do mzdového listu a do daňových  
potvrdení sa uvádza **úhrn zúčto-  
vaných a vyplatených zdaniteľ-  
ných príjmov** zo závislej činnosti,  
ktoré v súlade s § 4 ods. 3 ZDP ply-  
nuli daňovníkovi najdlhšie do 31.  
1. po skončení zdaňovacieho ob-  
dobia, za ktoré sa dosiahli, a ktoré  
sú súčasťou základu dane za toto  
zdaňovacie obdobie. To znamená,  
že príjmy, ktoré zamestnancovi do  
tohto dátumu „neplynuli“, t.j. ne-  
boli mu v skutočnosti vyplatené,  
nemožno zahrnúť do zdaniteľných  
príjmov zamestnanca za prechá-  
dzajúci rok.

### Uzatvorenie evidencie dohôd vy- konávaných mimo pracovného pomeru

Podľa § 224 ods. 2 písm. d) ZP: „Na  
základe uzatvorených dohôd podľa  
§ 223 je zamestnávateľ povinný viesť  
evidenciu uzatvorených dohôd o prá-  
cach vykonávaných mimo pracov-  
ného pomeru v poradí, v akom boli  
uzatvorené.“ Zamestnávateľ má po-  
vinnosť:

- viesť **evidenciu uzatváraných  
dohôd** o prácach vykonávaných  
mimo pracovného pomeru v po-  
radí, v akom boli uzatvorené
- viesť **evidenciu pracovného ča-  
su dohodárov**, t.j. zamestnan-  
cov, ktorí vykonávajú prácu na  
základe dohody o pracovnej čin-  
nosti a dohody o brigádnickej  
práci študentov tak, aby bol za-  
znamenaný začiatok a koniec ča-  
sového úseku, v ktorom zamest-  
nanec vykonával prácu
- viesť **evidenciu vykonanej prá-  
ce u dohodárov**, t.j. zamestnan-  
cov, ktorí vykonávajú prácu na

zamestnanca, ktorý obsahuje po-  
čet dní nároku na dovolenku, počet  
dní čerpanej dovolenky, počet dní  
nevyčerpanej dovolenky a počet  
dní krátenej dovolenky. Na základe  
týchto údajov zamestnávateľ určí:

- **rozsah prenesenej dovolenky  
do roku 2025**, ktorá sa z dôvo-  
du jej nevyčerpania prenesie do  
nasledujúceho kalendárneho ro-  
ka; po vykonaní ročnej mzdovej  
uzávierky za rok 2024 prenesie  
zamestnávateľ nevyčerpanú do-  
volenku z predchádzajúceho ro-  
ka/rokov, ak:
- zamestnanec dovolenku z roku  
2024 nemohol vyčerpať v kalen-  
dárnom roku preto, že zamestná-  
vateľ neurčil jej čerpanie, alebo
- zamestnanec dovolenku z roku  
2024 nemohol vyčerpať v kalen-  
dárnom roku pre prekážky v prá-  
ci na strane zamestnanca, alebo
- nevyčerpanú dovolenku z pred-  
chádzajúcich rokov (z roku 2023,  
2022 a zo starších rokov) si za-  
mestnanec nemohol vyčerpať

A

## Do mzdového listu a do daňových potvrdení sa uvádza úhrn zúčtovaných a vyplatených zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti.

základe dohody o vykonaní prá-  
ce tak, aby v jednotlivých dňoch  
bola zaznamenaná dĺžka časo-  
vého úseku, v ktorom sa práca  
vykonávala.

Táto povinnosť evidencie sa vzťa-  
huje na všetky druhy dohôd o prá-  
cach vykonávaných mimo pracov-  
ného pomeru: dohoda o vykonaní  
práce, dohoda o pracovnej činnosti  
a v rámci nej od 1. 1. 2023 aj doho-  
da o pracovnej činnosti na výkon  
sezónnej práce, dohoda o brigád-  
nickej práci študentov.

### Uzatvorenie evidencie o stave do- volenky a jej preplatenie

V súvislosti s vykonaním ročnej  
mzdovej uzávierky zamestnávateľ  
na základe údajov zo mzdového lis-  
tu vypracuje ročný prehľad o náro-  
ku a čerpaní dovolenky za každého

pre čerpanie materskej, otcov-  
skej alebo rodičovskej dovolen-  
ky alebo preto, že bol uznaný za  
dočasne pracovne neschopné-  
ho pre chorobu alebo úraz alebo  
pretože bol dlhodobo uvoľnený  
na výkon verejnej funkcie/odbo-  
rovej funkcie.

- **preplatenie dovolenky**, t.j. za-  
mestnávateľ v súlade s § 116  
ods. 2 ZP za časť dovolenky, kto-  
rá presahuje štyri týždne zák-  
ladnej výmery dovolenky, ktorú  
zamestnanec nemohol vyčer-  
pať ani do konca nasledujúce-  
ho kalendárneho roka, poskytne  
zamestnancovi náhradu mzdy  
v sume jeho priemerného zá-  
robku:

Podľa § 111 ods. 1 ZP (tretia veta) je  
zamestnávateľ „... povinný určiť za-

mestnancovi čerpanie aspoň štyroch týždňov dovolenky v kalendárnom roku, ak má na ne nárok, a ak určenie čerpania dovolenky nebráni prekážky v práci na strane zamestnanca“, a súčasne podľa § 113 ods. 2 Zákonníka práce „...zamestnávateľ je povinný poskytnúť zamestnancovi dovolenku tak, aby sa skončila najneskôr do konca nasledujúceho kalendárneho roka.“ Aby nedochádzalo k obchádzaniu hlavného účelu dovolenky a bola v príslušnom kalendárnom roku čerpaná **aspoň základná výmera dovolenky (4 týždne)**, zamestnávateľ má povinnosť určiť čerpanie dovolenky v základnom rozsahu (4 týždne):

- v aktuálnom roku,
- najneskôr však do konca nasledujúceho roka.

Ak čerpaniu základnej výmery dovolenky (4 týždne) za príslušný rok nedôjde v aktuálnom roku a ani do konca nasledujúceho roka, **zamestnancovi časť dovolenky „prepadne“**. V tejto súvislosti dávam do pozornosti ustanovenie § 116 ods. 2 ZP: „Za časť dovolenky, ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky, ktorú zamestnanec nemohol vyčerpať ani do konca nasledujúceho kalendárneho roka, patrí zamestnancovi náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku.“ Právna úprava v Zákonníku práce tak garantuje každému zamestnancovi nárok na minimálnu platenú ročnú dovolenku v rozsahu štyroch týždňov, pričom namiesto tejto dovolenky nemôže byť vyplatená peňažná náhrada (s výnimkou prípadov skončenia pracovného pomeru). Dopady vyzierajú v praxi tak, že ak zamestnanec nevyčerpá minuloročnú dovolenku vo výmere aspoň 4 týždne, napr. dovolenku za rok 2023 nevyčerpá najneskôr do konca roka 2024, zamestnancovi dovolenka za rok 2023 vo výmere 4 týždne „prepadne“ a preplatí sa **len nevyčerpaná dovolenka z r. 2023 presahujúca 4 týždne (20 dní)**.

Z uvedeného vyplýva, že po vykonaní ročnej mzdovej uzávierky

za rok 2024 je zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi náhradu mzdy len za tú časť nevyčerpanej dovolenky (z roku 2023), ktorá presahuje štyri týždne základnej výmery dovolenky. Náhradu mzdy za túto časť dovolenky je zamestnávateľ povinný vyplatiť zamestnancovi pri spracovaní výplat za mesiac december 2024 (bez žiadosti zamestnanca!).

Ak by sa preukázalo, že čerpanie dovolenky zamestnávateľ zamestnancovi neurčil (*poznámka: právo určovať čerpanie dovolenky má zamestnávateľ*), zamestnávateľ porušil povinnosť, ktorá mu vyplýva z pracovnoprávných predpisov. Poškodený (zamestnanec) by sa v takomto prípade mohol dožadovať náhrady škody súdnou cestou, nakoľko spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávných vzťahov prejednávajú a rozhodujú súdy (§ 14 Zákonníka práce).

- **tvorba rezervy na nevyčerpané dni dovolenky.** Rezervy na nevyčerpané dovolenky tvoria zamestnávatelia, ktorí ku koncu účtovného obdobia evidujú nevyčerpané dovolenky svojich zamestnancov. Ak zamestnanec dovolenku, na ktorú mu vznikol nárok v príslušnom kalendárnom roku, napr. v roku 2024, nevyčerpá, môže si ju (jej „celý“ zostatok) „preniesť“ do nasledujúceho kalendárneho roka, t.j. do roku 2025. Na tento účel má zamestnávateľ ako účtovná jednotka povinnosť tvoriť rezervu na nevyčerpanú dovolenku a to na konci príslušného kalendárneho roka. Pri výpočte rezervy na nevyčerpané dovolenky (ako aj napr. pri výpočte rezervy na vyplatenie odstupného, odchodného) sa postupuje v súlade s Opatrením MF SR č. 23054/2002-92; rezervy na nevyčerpané dovolenky sa oceňujú odhadom, nakoľko zamestnávateľ vo väčšine prípadov nevie presne určiť, kedy budú jeho zamestnanci dovolenku čerpať a v akej výške bu-

de náhrada ich mzdy. V praxi sa zvykne na výpočet odhadu rezervy na nevyčerpané dovolenky používať priemerný zárobok za posledný kalendárny štvrtrok (ak je účtovným obdobím kalendárny rok). Odhad je však možné počítať aj s inou hodnotou, ktorá nie je v rozpore s účtovnými zásadami.

### Otvorenie nového zdaňovacieho obdobia a kontrola parametrov

Po vykonaní ročnej mzdovej uzávierky sa v mzdovej účtárni otvorí nové mzdové obdobie so zohľadnením výstupov z predchádzajúceho kalendárneho roka (napr. s prevodom nevyčerpanej dovolenky z minulého roka). Je vhodné, ak zamestnávateľ pred spracovaním výplat za mesiac január preverí správnosť nastavenia mzdových parametrov platných od 1. 1. 2025; ide predovšetkým o tieto údaje:

- uplatňovanie nároku na mesačnú daňovú úľavu na daňovníka a daňový bonus na dieťa
- minimálna mzda, minimálne mzdové nároky a minimálna výška odmeny dohodára od 1. 1. 2025
- minimálna výška odmeny pri výkone odbornej praxe od 1. 1. 2025
- zákonom garantovaná výška mzdových príplatkov od 1. 1. 2025
- prepočítanie výšky priemerného hodinového zárobku na pracovnoprávne účely
- prepočítanie výšky denného vymeriavacieho základu na účely výpočtu náhrady pri DPN
- prepočítanie výšky nepeňažného príjmu v súvislosti s používaním motorového vozidla zamestnávateľa
- zmena zdravotnej poisťovne u zamestnanca
- výber príslušnej alternatívy stravovania, ak rozhodným obdobím je kalendárny rok

Ak zamestnanec používa motorové vozidlo zamestnávateľa na služobné a súkromné účely, ide o nepeňažný príjem zamestnanca, pri