

Rozhodujúce obdobie

Je kalendárny štvrťrok predchádzajúci v štvrťroku, v ktorom sa zisťuje a použíja priemerný zárobok. Priemerný zárobok sa zisťuje vždy k prvému dňu kalendárneho mesiaca nasledujúceho po rozhodujúcom období a používa sa počas celého štvrťroka.

Ak napríklad potrebujeme použiť priemerný hodinový zárobok zamestnanca pri spracovaní výplaty za mesiac august 2014 (napr. pre účely výpočtu náhrady mzdy za dovolenku čerpanej v mesiaci august 2014), tak rozhodujúcim obdobím pre výpočet tohto priemerného zárobku bude druhý štvrťrok 2014.

Priemerný zárobok na pracovnoprávne účely		
platný k:	používa sa v mesiacoch:	vypočítaný z údajov dosiahnutých v:
1. januáru	január, február, marec	4. štvrťroku predchádzajúceho roku (október, november, december)
1. aprílu	apríl, máj, jún	1. štvrťroku (január, február, marec)
1. júlu	júl, august, september	2. štvrťroku (apríl, máj, jún)
1. októbru	október, november, december	3. štvrťroku (júl, august, september)

Ak zamestnanec v rozhodujúcom období neodpracoval aspoň 22 dní alebo 170 hodín, používa sa namiesto priemerného zárobku **pravdepodobný zárobok**. Pravdepodobný zárobok sa zistí zo mzdy, ktorú zamestnanec dosiahol od začiatku rozhodujúceho obdobia, alebo zo mzdy, ktorú by zrejme dosiahol. K takýmto situáciám môže dôjsť napr.:

- pri nástupe zamestnanca do pracovného pomeru alebo
- pri návrate zamestnanca do pracovného procesu (po ukončení dlhodobej práceneschopnosti, pri ukončení čerpania dlhodobého neplateného voľna a pod.), kedy absentuje úhrn hrubej mzdy v rozhodujúcom období.

Príklad č. 31:

Dňa 3. augusta 2014 sa zamestnankyňa Mária, po dovŕšení troch rokov veku svojho dieťaťa, vrátila po skončení rodičovskej dovolenky do zamestnania. Zamestnávateľ ju zaradil na jej pôvodnú prácu a pracovisko s pracovným úväzkom 30 hodín týždenne. Základná mesačná mzda je vo výške 500 €. Zamestnankyňa sa rozhodla čerpať odo

dňa návratu do práce 10 dní dovolenky. Zamestnávateľ jej žiadosti vyhovel a čerpanie dovolenky jej schválil. Pri spracovaní výplaty za mesiac august 2014 zamestnávateľ vyplatí zamestnankyni za čas čerpania dovolenky náhradu mzdy vo výške jej priemerného zárobku. Aký priemerný zárobok použije zamestnávateľ pri výpočte náhrady mzdy za dovolenku?

Pravdepodobný zárobok sa vypočíta ako podiel predpokladanej hrubej mzdy za 2. štvrťrok 2014 (mzda za mesiac apríl až jún v úhrnej výške 1 500 €), ktorú by pani Mária dosiahla, ak by počas 2. štvrťroka (rozhodujúceho obdobia) pracovala, a predpokladaného času (fond pracovného času za mesiac apríl až jún predstavuje v úhrne 390 hodín), ktorý by počas 2. štvrťroka zrejme odpracovala, ak by už v rozhodujúcom období pracovala.

Výpočet pravdepodobného priemerného zárobku je k 1. 7. 2014 podiel predpokladanej dosiahnutej hrubej mzdy a počtu predpokladaných hodín odpracovaných za 2. štvrťrok 2014:

$$\frac{500_{\text{mzda za apríl}} + 500_{\text{mzda za máj}} + 500_{\text{mzda za jún}}}{132_{\text{fond za apríl}} + 138_{\text{fond za máj}} + 120_{\text{fond za jún}}} = 3,8462 \text{ €}$$

Za dobu čerpania dovolenky by zamestnávateľ vyplatil zamestnankyni Márii náhradu mzdy za dovolenku vo výške 230,78 € (10 dní x 6 hodín x 3,8462 €).

Zúčtovaná mzda a odpracované hodiny v rozhodujúcom období

Pod týmto pojmom sa rozumie mzda pred zrazením povinného poistného (zdravotné a sociálne poistenie) a preddavku na daň (resp. dane), tzv. hrubá mzda zamestnanca. Do hrubej mzdy sa na účely zistenia priemerného zárobku nezahŕňajú plnenia zamestnanca, ktoré sa v zmysle ZP nepovažujú za mzdu.

Do zúčtovanej mzdy sa na účely výpočtu priemerného zárobku započítavajú:

- hrubá mzda vyplatená za mesiace, ktoré spadajú do rozhodujúceho obdobia,
- peňažné vyjadrenie naturálnej mzdy vyplatené v rozhodujúcom období,
- alikvotné sumy zložiek mzdy, ktoré sa viažu na dlhšie ako jedno rozhodujúce obdobie a ktoré boli vyplatené počas rozhodujúceho obdobia.

Prehľad 14 Základné vlastnosti dovolenky pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase a kratšom pracovnom čase

<p>Dovolenka pri nerovnomerne rozvrhnutom pracovnom čase</p>	<p>Týždeň dovolenky zamestnanca s nerovnomerne rozvrhnutým pracovným časom je toľko pracovných dní, koľko ich v priemere pripadne na jeho pracovný týždeň, ktorý sa môže určiť podľa vzorca:</p> <p>$X : Y = Z$, a následne $N = Z \cdot V$</p> <p>X = počet pracovných zmien v príslušnom roku podľa zmenového harmonogramu, Y = počet týždňov v kalendárnom roku (52,1785 týždňov*), Z = počet pracovných zmien pripadajúcich v priemere na 1 týždeň, V = výmera dovolenky (4 alebo 5 týždňov podľa veku zamestnanca), N = počet dní prepočítanej dovolenky, na ktorú má zamestnanec nárok.</p>
<p>Dovolenka pri kratšom pracovnom čase</p>	<p>Kratší pracovný čas neovplyvňuje základnú výmeru dovolenky zamestnanca. Zamestnanec má nárok na toľko týždňov dovolenky (v rozsahu 4, resp. 5 kalendárnych týždňov) ako zamestnanec, ktorý pracuje na plný pracovný úväzok. Dĺžka kratšieho pracovného úväzku bude mať vplyv na výšku náhrady mzdy za čerpanú dovolenku.</p>

*) Konštanta 52,1785 je priemerný počet týždňov pripadajúcich na príslušný kalendárny rok, ktorý sa vypočíta ako podiel priemerného počtu kalendárnych dní v roku 365,25 a počtom 7 kalendárnych dní v týždni.

 **Príklad č. 39:**

Zamestnanec (vo veku 30 rokov) nastúpil do pracovného pomeru 15. 1. 2014 a má dohodnutý kratší pracovný čas. Pracovnú činnosť vykonáva len dva pracovné dni v týždni po 3 hodiny. V akej výške vznikne zamestnancovi v roku 2014 nárok dovolenku?

Týždeň dovolenky u tohto zamestnanca predstavujú 2 dni, podľa veku je základná výmera dovolenky najmenej 4 týždne. Ročný nárok na dovolenku je 8 dní (2 dni x 4).

Nakoľko zamestnanec nastúpil do zamestnania 15. 1. 2014, vznikne mu nárok na pomernú časť dovolenky v nasledovnej výške:

8 dní : 12 x 11 = 7,5 dňa dovolenky.

Pri čerpaní jedného dňa dovolenky mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy vo výške jeho priemerného hodinového zárobku za 3 hodiny.

Mechanizmus výpočtu zrážok zo mzdy

Zrážky sa vykonávajú zo zvyšku čistej mzdy, ktorá sa určí z čistej mzdy povinného. Čistá mzda sa podľa *Exekučného poriadku* vypočíta tak, že od hrubej mzdy zamestnanca sa odpočíta:

- preddavok na daň alebo daň z príjmov fyzických osôb,
- preddavky na zdravotné poistenie,
- poistné na sociálne poistenie,
- príspevok na starobné dôchodkové sporenie a poistné na sociálne zabezpečenie.

Do čistej mzdy sa započítavajú zákonom presne definované plnenia, napr. čisté odmeny za vedľajšiu činnosť, náborový príspevok a hodnota naturálií.

Príklad č. 46:

Zamestnanec za mesiac marec 2014 dosiahol čistý príjem vo výške 1 207,99 €. Zamestnávateľovi bol voči tomuto zamestnancovi doručený exekučný príkaz na vymáhanie dlhu. Zamestnávateľ je povinný vykonať zrážku zo zvyšku čistej mzdy, ktorá sa určí z čistej mzdy zamestnanca. Aká je výška čistej mzdy zamestnanca (povinného) v tomto prípade?

Tabuľka výpočtu čistej mzdy a čistého príjmu zamestnanca za príslušný mesiac:

Základná mzda	820,00 €
Prémie	634,00 €
Náhrada za dovolenku	89,00 €
Hrubá mzda	1 543,00 €
Zdravotné poistenie	61,72 €
Sociálne poistenie	145,04 €
Čiastkový základ dane	1 336,24 €
Nezdaniteľné minimum	316,94 €
Zdaniteľná mzda	1 019,30 €
Preddavok na daň	193,66 €
Čistá mzda	1 142,58 €
Daňový bonus	21,41 €
Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti	44,00 €
Čistý príjem	1 207,99 €

Pri výpočte čistej mzdy na účely výpočtu exekučnej zrážky postupujeme nasledovne:

Variant 1

1 142,58 € (čistá mzda) + 44 € (náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti) = **1 186,58 €**

Variant 2

1 142,58 € (čistá mzda) + 44 € (náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti) + 21,41 € = **1 207,99 €**.

***Poznámka:** V praxi dochádza k rozdielnym názorom, či sa má daňový bonus na účely určenia výšky čistej mzdy pre výpočet exekučných zrážok do čistej mzdy započítať alebo nemá. V zmysle § 89 ods. 2 Exekučného poriadku a § 277 ods. 2 Občianskeho súdneho poriadku sa do čistej mzdy nezapočítava len prídavok na dieťa. O daňovom bonuse sa v týchto právnych predpisoch nepojednáva. Daňový bonus sa tak ako prídavok na dieťa poskytuje na vyživované dieťa za účelom zabezpečenia jeho potrieb. Nemal by byť určený na splácanie zrážok zo mzdy povinného. Odborná verejnosť však nie je v tomto smere jednotná a akceptuje obe možnosti. V tejto veci možno použiť ustanovenie § 78 Exekučného poriadku, kedy „Platiteľ mzdy je oprávnený požiadať exekútora o určenie sumy, ktorá sa má v príslušnom výplatnom období zo mzdy povinného zrážať, a v prípade, ak je viac oprávnených, koľko z nej pripadne na každého z nich.“ Zamestnávateľ by mal v tomto prípade požiadať exekútora o jeho písomné vyjadrenie, ktorým sa bude pri výpočte zrážky zo mzdy riadiť.*

Určovanie zvyšku čistej mzdy

Zvyšok čistej mzdy sa určí tak, že od čistej mzdy sa odpočíta základná suma, ktorá sa nesmie zamestnancovi zraziť. Výška základnej sumy závisí od počtu osôb, ktoré povinný vyživuje (deti, manžel/ka), od sumy životného minima, ktorá platí v mesiaci, za ktorý sa zrážky vykonávajú, a od skutočnosti, či je vyháňanou pohľadávkou výživné na maloleté dieťa.

Spôsoby výpočtu základnej sumy sú ustanovené v nariadení vlády č. 268/2006 Z. z. o rozsahu zrážok zo mzdy pri výkone rozhodnutia v znení neskorších predpisov, z ktorého vyplýva, že:

- základná suma na povinného, ktorá sa nesmie zraziť povinnému z jeho mesačnej mzdy, je **60 % zo životného minima** platného v mesiaci, za ktorý sa vykonávajú zrážky, ak ide o povinného (poberateľa dôchodkovej dávky) je vo výške **100 % zo životného minima**,

Príklad č. 62:

Zamestnanec skončil pracovný pomer 15. 5. 2014. V dňoch od 1. 5. 2014 do 5. 5. 2014 bol práceneschopný. Za mesiac máj mal vyplatený príjem 3 200 € (okrem pomernej časti mzdy mal vyplatené odstupné a preplatenú nevyčerpanú dovolenku). Aký je správny postup pri určení vymeriavacieho základu na zdravotné poistenie?

Maximálny vymeriavací základ na zdravotné poistenie je pre rok 2014 vo výške 4 025 €. Nakoľko príjem zamestnanca, z ktorého sa platia preddavky na zdravotné poistenie, nepresiahol maximálny mesačný vymeriavací základ, vymeriavací základ na zdravotné poistenie bude vo výške 3 200 € a z tejto sumy budú vypočítané a odvedené preddavky na zdravotné poistenie.

Poistenec (zdravotne poistený na území SR), ktorému bude vyplatený **príjem z podielov na zisku** dosiahnutý najskôr za účtovné obdobie roku 2013, bude mať povinnosť zaplatiť preddavky na zdravotné poistenie z vymeriavacieho základu najviac vo výške 60-násobku priemernej mesačnej mzdy spred dvoch rokov. Preddavky na zdravotné poistenie za poistenca bude mať povinnosť vykazovať a odvádzať platiteľ dividend.

<i>Rozhodujúce obdobie (kedy boli podiely zo zisku vyplatené):</i>	<i>2013/2014</i>
<i>Priemerná mesačná mzda za rok 2011/2012:</i>	<i>786 €/805 €</i>
<i>Maximálny mesačný vymeriavací základ pre rok 2013:</i>	<i>47 160 € [60 x 786 €]</i>
<i>Maximálny mesačný vymeriavací základ pre rok 2014:</i>	<i>48 300 € [60 x 805 €]</i>
<i>Maximálny mesačný vymeriavací základ pre rok 2015:</i>	<i>49 440 € [60 x 824 €]</i>

Vymeriavací základ pri neplatnom skončení pracovného pomeru

Ak súd rozhodol o nároku na náhradu mzdy z **neplatného skončenia pracovného pomeru** zamestnanca k zamestnávateľovi, príjem plynúci z neplatného skončeného pracovného pomeru sa rozdelil na všetky mesiace neplatne skončeného pracovného pomeru a v týchto mesiacoch sa zahrnul do vymeriavacieho základu zamestnanca. Pri určení skutočnej výšky vymeriavacieho základu sa pritom zohľadnil maximálny vymeriavací základ, ktorý bol v tom čase platný v príslušnom mesiaci. Uvedený stav platil do 31. 12. 2012. Na prípady od

1. 1. 2013 je náhrada mzdy vymeriavacím základom v tom kalendárnom mesiaci, v ktorom bola aj zúčtovaná.

Poznámka: Ak zamestnávateľ odhlásil zamestnanca zo zdravotnej poisťovne, a súd rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, pracovný pomer trvá. Zamestnávateľ má povinnosť na obdobie neplatného skončenia pracovného pomeru takéhoto zamestnanca nanovo zaevidovať do registra príslušnej zdravotnej poisťovne. Vyplatená suma náhrady mzdy z neplatne skončeného pracovného pomeru predstavuje vymeriavací základ zamestnanca v tom kalendárnom mesiaci, v ktorom bola zúčtovaná. Náhrada mzdy bude zároveň predmetom ročného zúčtovania poisťného, ktoré zdravotná poisťovňa vykoná za príslušný kalendárny rok. V prípade mimosúdneho vyrovnania sporu sa postupuje rovnako.

Ustanovenie zákona striktne neuvádza, či sa má príjem plynúci z neplatne skončeného pracovného pomeru rozdeliť aj na tie mesiace trvania neplatne skončeného pracovného pomeru, ktoré boli pred účinnosťou novely zákona, teda pred 1. 1. 2011. V tomto prípade sa treba riadiť výrokom súdu, ktorý rozhodol o neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čo potvrdzuje aj zákon č. 499/2010 Z. z. účinný od 1. 1. 2011.

PREDDAVKY NA POISTNÉ

Preddavok na poistné na zdravotné poistenie z príjmu zo závislej činnosti je povinný platiť zamestnanec aj zamestnávateľ. Preddavok na poistné v každom kalendárnom mesiaci vypočíta, platí a odvádza za zamestnanca zamestnávateľ. Zaokrúhľuje na najbližší eurocent nadol. Poistné na zdravotné poistenie sa teda z príjmu zo zamestnania platí preddavkami na poistné, ktoré sa po uplynutí kalendárneho roka zúčtovávajú v ročnom zúčtovaní poisťného.

Splatnosť preddavkov na poistné za zamestnanca a za zamestnávateľa je v deň, ktorý je určený na výplatu príjmov. Ak je výplata príjmov zamestnancov rozdelená pre jednotlivé organizačné útvary na rôzne dni, splatnosť preddavkov je v deň poslednej výplaty príjmov. Ak nie je určený deň na výplatu príjmov, preddavky sú splatné v posledný deň mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktoré sa platí preddavok na poistné.

Zamestnanec platí preddavky na poistné, a to:

- vo výške 4 % z vymeriavacieho základu zamestnanca,
- vo výške 2 % z vymeriavacieho základu zamestnanca, ak ide na účely zdravotného poistenia o osobu so zdravotným postihnutím,

Plnenie počas materskej a rodičovskej dovolenky

Všeobecnou podmienkou nároku na nemocenskú dávku (ktorou je aj materské) je, že poistenec, resp. poistenkyňa nemá príjem, ktorý sa považuje za vymeriavací základ na povinné nemocenské poistenie **okrem príjmu**, ktorý sa poskytuje z iného dôvodu, **než za vykonanú prácu**, za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie tejto nemocenskej dávky.

Ak bude mať zamestnankyňa vyplatený príjem z právneho vzťahu, z ktorého nastúpila na materskú dovolenku, a plnenie **je poskytované za obdobie**, v ktorom zamestnankyňa nevykonáva činnosť zamestnanca z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa, poskytnutie príjmu bráni splneniu všeobecnej podmienky nároku na túto nemocenskú dávku. Z uvedeného dôvodu bude materské za mesiac, za ktorý bolo zamestnávateľom plnenie poskytnuté, príslušnou pobočkou Sociálnej poisťovne odňaté.

Počnúc 1. 1. 2014 sa upravili všeobecné podmienky nároku na nemocenskú dávku, podľa ktorých sa nemocenské dávky nevyplatia len v prípade, ak príjem vyplatený za mesiac, v ktorom zamestnanec poberá nemocenskú dávku, **má väzbu za vykonanú prácu**, ktorú vykonal v čase, kedy poberal nemocenské, ošetrovné, príp. materské.

Príklad č. 114:

Zamestnankyňa poberá materské. Zamestnávateľ jej počas materskej dovolenky vyplatil plnenie zo sociálneho fondu – príspevok na bývanie. Ide o príjem, ktorý sa započítava do vymeriavacieho základu na povinné nemocenské poistenie zamestnanca. Po 1. 1. 2014 vyplatenie takéhoto príjmu za obdobie poskytovania materského nie je dôvodom na odňatie tejto nemocenskej dávky, pretože nejde o príjem za vykonanú prácu.

Príklad č. 115:

Zamestnávateľ skončil pracovný pomer so zamestnancom dohodou z organizačných dôvodov. V poslednom spracovaní výplat, kedy bol zamestnanec celý mesiac práceneschopný, mu zamestnávateľ vyplatí náhradu mzdy za nevyčerpanú dovolenku a trojmesačné odstupné. Po 1. 1. 2014 vyplatenie takýchto druhov príjmov za obdobie trvania dôvodu na poskytnutie nemocenskej dávky nie je dôvodom na odňatie nemocenského, pretože nejde o príjem za vykonanú prácu.

V období, v ktorom sa poistencovi poskytuje materské, **je vylúčená povinnosť** platiť poistné na povinné poistenie vo všetkých jeho poistných vzťahoch (bez ohľadu na skutočnosť, či ide o jedného alebo viacerých zamestnávateľov). Zamestnávateľ za obdobie vylúčenia povinnosti platiť poistné platí iba poistné na úrazové poistenie, nakoľko na tento druh poistenia sa vylúčenie nevzťahuje. Ak zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi **príjem**, ktorý nemá väzbu za vykonanú prácu, **v období, kedy je na materskej dovolenke a poberá materské** (napr. odmenu za obdobie odpracované pred nástupom na materskú dovolenku), postupuje sa pri platení poistného nasledovne:

- **zamestnanec neplatí** poistné na nemocenské a dôchodkové poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti,
- **zamestnávateľ neplatí** poistné na nemocenské poistenie, dôchodkové poistenie, garančné poistenie, poistné na poistenie v nezamestnanosti a poistné do rezervného fondu, ale platí **len poistné na úrazové poistenie**,
- **zamestnanec a zamestnávateľ platia preddavky na zdravotné poistenie** najviac z maximálneho mesačného vymeriavacieho základu platného pre príslušný kalendárny mesiac (pre rok 2014 vo výške 4 025 €).

Zamestnávateľ, ktorý vyplatí zamestnancovi príjem počas materskej dovolenky, je povinný údaje o vymeriavacom základe a o poistnom vykazovať za ten kalendárny mesiac, za ktorý sa plnenie vyplatilo, vo výkazoch poistného a príspevkov, a to:

- v mesačnom výkaze poistného a príspevkov (odvedené bude poistné len na úrazové poistenie),
- v mesačnom výkaze preddavkov na verejné zdravotné poistenie.

TIP!

Vylúčenie povinnosti platiť poistné na povinné poistenie (okrem úrazového poistenia) vo všetkých poistných vzťahoch fyzickej osoby platí (okrem dôvodu poberania materského) aj v období od prvého dňa osobného a celodenného ošetrovania fyzickej osoby najdlhšie do desiateho dňa (OČR). Pri dočasnej pracovnej neschopnosti platí vylúčenie povinnosti platiť poistné len pre poistný vzťah zamestnanca, z ktorého je zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného.

Ak zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi peňažné plnenie **počas čerpania rodičovskej dovolenky** (podľa § 166 ods. 2 ZP), je postup odlišný. Pri nástupe na rodičovskú dovolenku dochádza **k prerušeniu povinného poistenia** zamestnanca, ktoré sa posudzuje rovnako ako zánik povinného poistenia zamestnanca. Do konca roka 2010 sa z plnenia, ktoré bolo vyplatené počas prerušenia povinného poistenia, tzn. aj počas doby čerpania rodičovskej dovolenky poistné neplatilo ani zamestnancom, ani zamestnávateľom.

Príjem vyplatený počas trvania dôchodkového poistenia

Ak bol zamestnancovi v právnom vzťahu, ktorý mu zakladá právo na nepravidelný príjem, vyplatený príjem zo závislej činnosti počas trvania povinného dôchodkového poistenia, vymeriavací základ **je pomerná časť tohto príjmu na každý kalendárny mesiac trvania tohto poistenia v poslednom kalendárnom roku okrem obdobia**, za ktoré bolo zaplatené poistné na dôchodkové poistenie z maximálneho vymeriavacieho základu. Suma, ktorá sa uvedie do evidenčného listu, sa vypočíta tak, že najskôr sa určí pomerná časť vyplateného príjmu. Zúčtovaný príjem zamestnávateľ rozpočíta na každý kalendárny mesiac trvania poistenia okrem mesiaca, v ktorom zúčtovanie príjmu vykonal.

Príklad č. 144:

Konateľ spoločnosti s. r. o. vykonáva svoju funkciu na základe Zmluvy o výkone funkcie konateľa od 1. 1. 2012 do 30. 6. 2013. V zmysle uzatvorenej zmluvy má nárok na polročnú odmenu vo výške 6 200 €. Z uvedeného vyplýva, že sa považuje za zamestnanca s nepravidelným príjmom. Odmena bola vyplatená v mesiaci júl 2013 (v spracovaní výplat za mesiac jún 2013).

Výška vymeriavacieho základu sa uvedie v evidenčnom liste nasledovne:

Kalendárny rok	Znak poistenia	od	do	VZ	VZ počas vylúč. dób	Kal. dni vylúč. dób	
2013	A	01	01	30	06	6 199,98	

Vymeriavacím základom je pomerná časť vyplatenej odmeny, ktorá pripadá na každý mesiac trvania povinného poistenia **v poslednom kalendárnom roku**. Povinné poistenie trvalo v poslednom roku, ktorým je rok 2013, počas mesiacov január až jún 2013. Odmena sa nerozpočíta ani na jeden mesiac roku 2012, pretože tieto obdobia nie sú hodnotené ako obdobie dôchodkového poistenia – konateľ nedosiahol za tieto obdobia vymeriavací základ a nezaplatil poistné na povinné dôchodkové poistenie.

Pomerná časť príjmu vo výške 1 033,33 € ($1\,033,33 \times 6$ mesiacov) sa vynásobí počtom mesiacov, za ktoré trvalo povinné dôchodkové poistenie v poslednom roku, t. j. v tomto prípade šiestimi mesiacmi roku 2013 a vymeriavací základ sa uvedie do evidenčného listu.

Osobitná sadzba dane

Počnúc rokom 2013 bola zavedená **osobitná sadzba dane vo výške 5 %** pre vybranú skupinu daňovníkov, ktorí poberajú zdaniteľný príjem zo závislej činnosti. Ide o zamestnancov, ktorým plynie príjem podľa zákona č. 120/1993 Z. z. o platových pomeroch ústavných činiteľov v znení neskorších predpisov (napr. prezident SR, poslanci Národnej rady SR, členovia vlády SR, predseda a podpredsa NKÚ SR).

Príjem zo závislej činnosti týchto osôb sa zdaňuje progresívnou sadzbou dane, t. j. 19 %, príp. 25 % a navyše osobitnou sadzbou dane vo výške 5 %. Suma osobitnej dane sa vypočíta zo zdaniteľného príjmu zo závislej činnosti a zaokrúhli sa na eurocenty nadol. Pri určení základu dane na účely výpočtu progresívnej dane suma osobitnej dane neznižuje úhrn zdaniteľných príjmov zo závislej činnosti. Zamestnávateľ je povinný evidovať údaj o sume osobitnej dane na mzdovom liste zamestnanca.

Odvod dane je do 5 dní po dni výplaty, poukázania alebo pripísania zdaniteľnej mzdy zamestnancovi. Vykonaním zrážky a odvodu je osobitná daň vysporiadaná. Zamestnávateľ je povinný oznámiť správcovi dane výšku sumy zrazenej a odvedenej osobitnej dane na predpísanom tlačíve *Oznámenie o výške sumy zrazenej a odvedenej sumy osobitnej dane* najneskôr do konca kalendárneho mesiaca za predchádzajúci kalendárny mesiac.

Príklad č. 167:

Modelový príklad na výpočet osobitnej dane

<i>Hrubý zdaniteľný príjem zamestnanca</i>	3 000,00 €
<i>Osobitná daň (5 % z 3 000 €)</i>	150,00 €
<i>Poistné (13,4 %)</i>	402,00 €
<i>Základ dane</i>	2 598,00 €
<i>Preddavok na daň (19 %)</i>	493,62 €
<i>Čistý príjem</i>	1 954,38 €

Čistý príjem sa vypočíta nasledovne: $3000 - 402 - 493,62 - 150 = 1\,954,38$ €.

Príloha č. 14

ZÁKLADNÉ POVINNOSTI ZAMESTNÁVATEĽA, LEHOTY, TERMÍNY

Druh povinnosti	Termín	Ust.	Predpis
splatnosť (odvod) preddavku na poistné na zdravotné poistenie plateného zamestnancom a zamestnávateľom z príjmov za predchádzajúci kalendárny mesiac	deň určený na výplatu príjmov zamestnancov alebo deň poslednej výplaty príjmov zúčtovných za príslušný mesiac, resp. posledný deň kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, za ktorý za platí preddavok na zdravotné poistenie	§ 17	ZZP
predložiť výkaz preddavkov na poistné na zdravotné poistenie príslušnej zdravotnej poisťovni	do troch dní odo dňa splatnosti preddavkov	Čl. 2	MU UDZS
splatnosť (odvod) preddavku na poistné na zdravotné poistenie platiteľa dividend za poistenca, ktorý má príjem z dividend	do 8. dňa po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom boli dividendy vyplatené	§ 17	ZZP
predložiť výkaz platiteľa dividend , kde je uvedená celková výška vyplatených dividend a preddavky na poistné	do 8. dňa po uplynutí kalendárneho mesiaca, v ktorom boli dividendy vyplatené	§ 20	ZZP
oznamovacia povinnosť poistenca , ak má vyplatené dividendy právnickou osobu, ktorá nemá na území SR sídlo, alebo ak má vyplatené príjmy z výkonu činnosti osobného asistenta podľa zákona č. 447/2008 Z. z.	do 31. 5. kalendárneho roka nasledujúceho po roku, za ktorý sa ročné zúčtovanie vykonáva a v ktorom boli predmetné príjmy vyplatené	§ 23	ZZP
registračný povinnosť zamestnávateľa ako platiteľa poistného vrátane oznamovania zmien, napr. zmena sídla, bankového účtu, dňa určeného na výplatu príjmov	do 8 pracovných dní odo dňa vzniku zmeny	§ 24	ZZP