

## 3.2.6

# Ročné zúčtovanie poistného a vykazovanie poistného

V nadväznosti na inštitút platenia preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, ZZP zaviedol inštitút ročného zúčtovania poistného (ďalej len „ročné zúčtovanie poistného“ alebo len „RZZP“).

Dňa 1.6.2013 nadobudla účinnosť vyhláška MZ SR č. 126/2013 Z. z. (ďalej len „novela vyhlášky“), ktorou sa mení a dopĺňa vyhláška č. 130/2012 Z. z. o podrobnostiach o vykazovaní preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, o platení preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie, preplatiek a nedoplatkov, o ročnom zúčtovaní poistného a povinnostiach pri ročnom zúčtovaní poistného a o vzore ročného zúčtovania poistného na verejné zdravotné poistenie v znení vyhlášky č. 23/2013 Z. z.

Novela vyhlášky ustanovuje postup, podľa ktorého už druhý rok, vzniká podľa § 19 ZZP povinnosť príslušným zdravotným poisťovniam vykonať RZZP za ich poistencov.

**RZZP za rok 2012  
podľa novely  
vyhlášky**

Novela vyhlášky zmenila na účely vykonania RZZP za rok 2012 znenie § 4, § 5, § 9, obsah prílohy č. 6 a doplnila ustanovenia § 15b a prílohu č. 10. Na základe týchto zmien a doplnení sa:

- rozšíril okruh osôb, ktorým zdravotná poisťovňa vykoná RZZP za rok 2012,
- zmenil termín pre oznámenie príjmov z dividend (vyplatených podielov na zisku),
- spresnil výpočet vymeriavacích základov a preddavkov na poistné pre samostatne zárobkovo činné osoby (ďalej len „SZČO“),
- ustanovil termín a upresnil postup pre RZZP za rok 2012,
- ustanovili údaje v prílohe č. 6 pre výpočet preddavku na poistné u aktívnej SZČO na obdobie od 1. januára do 31. decembra roka nasledujúceho dva roky po roku, za ktorý sa RZZP vykonáva,
- ustanovili údaje potrebné na výpočet RZZP za rok 2012 podľa § 19 ZZZP.

V rámci vykonania RZZP za rok 2012 **nevzniká zamestnávateľom povinnosť predložiť** výkaz preddavkov na poistné na verejné zdravotné poistenie pre účely RZZP, **tzv. súhrnný výkaz**. Táto povinnosť sa na RZZP za rok 2012 nevzťahuje (súhrnný výkaz bol potrebný iba pre vykonanie RZZP za rok 2011). Príslušná zdravotná poisťovňa vykoná RZZP za rok 2012 na základe údajov, ktoré zamestnávatelia predkladali priebežne počas roka 2012, teda na základe mesačných výkazov za rok 2012.

Príslušná zdravotná poisťovňa je povinná podľa novelizovaného ustanovenia § 4 vyhlášky, **vykonať RZZP za rok 2012 všetkým SZČO**. V porovnaní s RZZP za rok 2011 už nebude povinnosť vykonať RZZP u SZČO v závislosti na výške ich vymeriavacieho základu a výške preddavkov na poistné, RZZP bude vykonané všetkým SZČO.

V § 5 ods. 10 upravuje novela vyhlášky postup v rámci RZZP tak, že u SZČO sa uvádzajú preddavky na poistné SZČO na obdobie od 1. januára do 31. decembra roka nasledujúceho dva roky po roku, za ktorý sa RZZP vykonáva, ktoré sa vypočítajú vo výške určenej sadzbou poistného [podľa § 12 ods. 1 písm. c) ZZZP] z podielu pomernej časti základu dane dosiahnutého v kalendárnom roku, za ktorý sa RZZP vykonáva, a **koeficientu 1,486**.

**Pomernou časťou základu dane** sa rozumie časť základu dane z príjmov fyzických osôb podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZDP“), ktorý **nie je znížený o zaplatené povinné poistné a príspevky**:

- poistné na verejné zdravotné poistenie,
- poistné na nemocenské poistenie, poistné na dôchodkové poistenie,
- povinný príspevok na starobné dôchodkové sporenie,
- poistné do rezervného fondu solidarity,
- poistné na poistenie v nezamestnanosti,

pripadajúca **na jeden kalendárny mesiac** prevádzkovania samostatnej zárobkovej činnosti v rozhodujúcom období (kalendárnom roku). Na kalendárny mesiac, v ktorého priebehu sa začala vykonávať samostatná zárobková činnosť po prvom dni v tomto mesiaci, **sa neprihliada**.

Podľa novelizovaného ustanovenia § 9 platí:

- ak rozdiel sumy poistného za platiteľa poistného /ide o všetkých platiteľov podľa § 11 ods. 1 písm. a) až c) a ods. 2 ZZP/ vypočítaný v RZZP a úhrnu preddavkov na poistné platiteľa poistného je **záporný, ide o preplatok**.
- ak rozdiel sumy poistného za platiteľa poistného vypočítaný v RZZP a úhrnu preddavkov na poistné platiteľa poistného je **kladný, ide o nedoplatok**.
- v RZZP sa do úhrnu preddavkov na poistné platiteľa poistného za zamestnanca a zamestnávateľa **započítavajú preddavky na poistné vypočítané** podľa § 16 ZZP a vykázané podľa § 20 ZZP za rozhodujúce obdobie.
- v RZZP sa do úhrnu preddavkov na poistné SZČO a samoplatiteľa /platiteľa poistného podľa § 11 ods. 1 písm. b) a ods. 2 ZZP/ **započítavajú preddavky na poistné za rozhodujúce obdobie zaplatené najneskôr do dňa vykonania RZZP**.

Pre RZZP za rok 2012 platia podľa doplneného ustanovenia § 15b tieto zásady:

- termín pre vykonanie RZZP za rok 2012 **je od 1.6.2013**,

## 6.3.5 Pracovný čas a doba odpočinku

### 6.3.5.1 Rozsah pracovného času

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou.

Doba odpočinku je akákoľvek doba, ktorá nie je pracovným časom.

Rozsah pracovného času upravuje § 85 a 85a ZP. Rozsah pracovného času zamestnanca sa odvodzuje od týždenného pracovného času, ktorý si zamestnanec dohodne so zamestnávateľom v pracovnej zmluve. Zamestnávateľ v pracovnej zmluve uvedie okrem náležitostí podľa § 43 odseku 1 ZP (podstatné náležitosti pracovnej zmluvy) aj ďalšie pracovné podmienky, a to ... pracovný čas, ... (§ 43 ods. 2 ZP). Postačí aj odkaz na príslušné ustanovenie Zákonníka práce (viď. § 43 ods. 3 ZP). Rozsah pracovného času môže byť upravený aj v kolektívnej zmluve. V takomto prípade stačí aj odkaz na ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré upravujú napr. týždennú dĺžku pracovného času.

#### **Rozsah pracovného času**

Pracovný čas je upravený tak, že je ustanovený jeho maximálny týždenný rozsah, ktorý sa nemôže v priemere za dohodnuté obdobie, resp. rozvrhové obdobie prekročiť. Pracovný čas zamestnanca je najviac **48 hodín týždenne** vrátane práce nadčas. Bez práce nadčas môže byť pracovný čas zamestnanca v priemere najviac 40 hodín týždenne (prvá veta § 85 ods. 5 ZP). Zamestnanec, ktorý má pracovný čas rozvrhnutý tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo v oboch zmenách v dvojzmennej prevádzke, má pracovný čas 38 a  $\frac{3}{4}$  hodiny týždenne. Ak má zamestnanec rozvrhnutý pracovný čas tak, že pravidelne vykonáva prácu striedavo vo všetkých zmenách v trojzmennej prevádzke alebo v nepretržitej prevádzke, má pracovný čas najviac 37 a  $\frac{1}{2}$  hodiny týždenne – druhá veta § 85 ods. 5 ZP. Najvyšší celkový možný rozsah týždenného pracovného času zamestnanca vrátane práce nadčas je v priemere najviac 48 hodín.

### **Rozsah pracovného času zdravotníckych zamestnancov**

V dôsledku skutočnosti, že v súlade s európskou legislatívou sa do celkového rozsahu pracovného času zarátava aj pracovná pohotovosť vykonávaná na pracovisku sa ustanovila výnimka rozsahu týždenného pracovného času (§ 85a ZP). Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas môže prekročiť 48 hodín za obdobie štyroch mesiacov po sebe nasledujúcich v prípade, ak ide o zdravotníckeho zamestnanca podľa osobitného predpisu (zákon č. 578/2004 Z. z.), ak zamestnanec s takým rozsahom pracovného času súhlasí.

Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca podľa prvej vety vrátane práce nadčas nesmie presiahnuť 56 hodín.

Zamestnávateľ je povinný pri dohodnutí pracovného času uvedeného pracovného času:

- a) upovedomiť o tejto skutočnosti príslušný inšpektorát práce alebo príslušný orgán dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o to požiadajú,
- b) viesť aktuálne záznamy o zamestnancoch, ktorých pracovný čas je takto dohodnutý, a predložiť tieto záznamy príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ak o ne požiadajú.

Zamestnanec nesmie byť zo strany zamestnávateľa prenasledovaný alebo inak postihovaný za to, že nesúhlasí s rozsahom pracovného času nad 48 hodín týždenne v priemere.

Zamestnanec má právo odvolať súhlas, ktorý dal pre takýto pracovný čas; odvolanie súhlasu je účinné uplynutím jedného mesiaca od jeho doručenia zamestnávateľovi.

Odlišne je ustanovený rozsah pracovného času pre niektoré kategórie zamestnancov. Pracovný čas zamestnanca, ktorý pracuje s dokázaným chemickým karcinogénom alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorý vykonáva činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, je (z hľadiska ochrany ich zdravia) najviac 33 a ½ hodiny týždenne (§ 85 ods. 6 ZP).

### **Pracovný čas osobitných kategórií zamestnancov**

Aj mladiství zamestnanci mladší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 30 hodín týždenne, aj keď pracuje pre viacerých zamestnávateľov. Mladiství zamestnanci starší ako 16 rokov majú pracovný čas najviac 37 a ½ hodiny týždenne, aj keď pracujú pre viacerých zamestnávateľov – § 85 ods. 7 ZP. Aj v prípade mladistvých zamestnancov a zamestnancov, ktorí pracujú s dokázanými chemickými karcinogénmi alebo pri pracovných procesoch s rizikom chemickej karcinogenity alebo ktorí vykonávajú činnosti vedúce k ožiareniu ako zamestnanec kategórie A v kontrolovanom pásme so zdrojom ionizujúceho žiarenia okrem kontrolovaného pásma v jadrovej elektrárni, môže zamestnávateľ skrátiť rozsah pracovného času napr. v kolektívnej zmluve.

Okrem uvedeného skrátenia týždenného pracovného času sa ustanovuje obmedzenie, že pracovný čas mladistvého zamestnanca nesmie v priebehu 24 hodín presiahnuť 8 hodín. Toto obmedzenie platí aj pre ostatných zamestnancov, avšak s určitými výnimkami.

### **Skrátený pracovný čas a kratší pracovný čas**

**Skrátený pracovný čas** je pracovný čas, ktorý ustanovil zamestnávateľ na základe kolektívneho vyjednávania – § 231 ZP a to bez zníženia mzdy alebo na základe dohody so zamestnancom v pracovnej zmluve.

**Kratší pracovný čas** (§ 49 ZP) dohodne zamestnanec a zamestnávateľ spravidla v pracovnej zmluve z dôvodov spočívajúcich predovšetkým na strane zamestnanca. Môže to byť aj požiadavka zamestnávateľa. Rozsah týždenného úväzku je kratší, to sa týka aj mzdy, ktorá patrí v rozsahu zodpovedajúcom dohodnutému úväzku.

## 6.3.9 Pracovné podmienky žien, mužov a mladistvých

S ohľadom na fyziologické predpoklady, materské poslanie a povinnosti pri výchove, starostlivosti o deti sa zabezpečujú niektorým ženám osobitné pracovné podmienky. Presnejší okruh prác, ktoré sú pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu obsahujú zoznamy prác a pracovísk uvedené nariadení vlády č. 272/2004 Z. z.

**Pracovné  
podmienky žien  
niektorých skupín**

Tehotné ženy nesmú byť zamestnávané prácami, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú ich tehotenstvo. Nemôžu byť zamestnávané ani prácami, ktoré sú pre tehotné ženy, matky do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiace ženy fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu. Ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo (rovnaké práva má aj matka do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiaca žena), je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok.

**Dočasná úprava  
pracovných  
podmienok**

Ak to nie je možné, preradí ju dočasne na inú prácu, ktorá je pre ňu vhodná tak, aby dosahovala rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci. Pokiaľ to nie je možné, preradí po dohode s ňou na prácu iného druhu.

Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola prera- dená bez svojho zavinenia nižší zárobok ako pri doterajšej práci, vypláca sa jej vyrovnávací príspevok v tehotenstve a materstve podľa osobitného predpisu (zákon č. 461/2003 Z. z.).

Ak nie je možné zaradiť tehotnú ženu na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ jej poskytne pracovné voľno s náhradou mzdy.

Ak sa ženy alebo muži starajú o dieťa počas materskej alebo rodičovskej dovolenky, požívajú ochranu pred skončením pracovného pomeru (podmienky upravuje § 64 ZP ods. 1 písm. c) – zákaz výpovede). Ochrana sa požíva v čase, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky.

Výnimku upravuje § 64 ods. 3 ZP. Do 31. decembra 2012 sa zákaz výpovede nevzťahoval na celý výpovedný dôvod podľa § 64. Od 1. januára 2013 sa výnimka vzťahuje na celý bod 1 v písmene a) (t.j. zamestnávateľ alebo časť sa zrušuje). V prípade

bod 2 (zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa sa premiestňuje) sa ochrana poskytuje všetkým zamestnancom vymenovaným v § 64 ods. 1 okrem zamestnancov v dobe, keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky, a v dobe, keď je zamestnanec pracujúci v noci uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu.

V ustanovení § 64 sa nachádzajú dve skupiny osôb:

1. prvá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, nepracuje z dôvodu prekážky v práci (napr. materská dovolenka, rodičovská dovolenka a podobne) a
2. druhá skupina, ktorá v čase, keď zamestnávateľ zisťuje, či sa zamestnanec premiestni alebo nie, vykonáva prácu (napr. osamelý zamestnanec, ktorý sa stará o dieťa do troch rokov veku).

Prvej skupiny sa zamestnávateľ v čase prekážky v práci ani nemôže spýtať, či súhlasia alebo nesúhlasia s premiestnením a túto otázku môže riešiť až po ich návrate do práce.

V prípade druhej skupiny, keďže zamestnanci spravidla naďalej vykonávajú prácu, táto možnosť existuje.

V prípade osamelej zamestnankyne alebo osamelého zamestnanca, ktorí sa starajú o dieťa mladšie ako tri roky a zamestnanca, ktorý pracuje v noci

a je uznaný na základe lekárskeho posudku dočasne nespôsobilým na nočnú prácu, zamestnávateľ môže uplatniť výpovedný dôvod podľa § 63 ods. 1 písm. a) druhého bodu, podľa ktorého zamestnávateľ môže dať zamestnancovi výpoveď, ak sa zamestnávateľ alebo časť zamestnávateľa premiestňuje a zamestnanec nesúhlasí so zmenou miesta výkonu práce.

V prípade tehotnej zamestnankyne sa poskytne ochrana ako v prípade prvej skupiny hoci zamestnankyňa naďalej pracuje [v tomto prípade sa teda vzťahuje zákaz výpovede aj v prípade § 63 ods. 1 písm. a) bod 1].

So zamestnankyňou, ktorá je na materskej dovolenke a so zamestnancom, ktorý na rodičovskej dovolenke podľa § 166 ods. 1 ZP možno skončiť pracovný pomer podľa § 63 ods. 1 písm. a) bod 1 ZP. Nemožno s nimi skončiť pracovný pomer okamžite, a to ani výpoveďou z dôvodov, pre ktoré by inak bolo možné skončiť pracovný pomer okamžite. Ak ide o zamestnanca na rodičovskej dovolenke, skončenie z uvedeného dôvodu výpoveďou je možné.

Zamestnávateľ nemôže okamžite skončiť pracovný pomer s tehotnou zamestnankyňou, so zamestnankyňou na materskej dovolenke alebo so zamestnankyňou a zamestnancom na rodičovskej dovolenke, s osamelou zamestnankyňou alebo s osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky, alebo so zamestnancom, ktorý sa osobne stará o blízku osobu, ktorá je osobou s ťažkým zdravotným postihnutím.