

IČO: 47 632 470, IČDPH: SK2024011484, Zápis: Okresný súd Trenčín, oddiel Sro, číslo 29998/R

www.pragmasys.sk ,



education@pragmasys.sk ,



0905 652 031

DOHODY O PRÁCACH MIMO PRACOVNÉHO POMERU

Obsah:

- charakteristika jednotlivých typov dohôd
- zákonník práce platný pre dohodárov
- pracovný čas
- dochádzka
- mzda a príplatky
- sociálne poistenie
- registrácia dohôd
- pravidelný, nepravidelný príjem
- typy odvodov
- výpočet odvodov
- zdravotné poistenie
- registrácia dohôd
- výpočet odvodov
- kombinácia s pracovnou zmluvou
- daň
- cestovné náhrady

Zamestnávateľ môže na plnenie svojich úloh alebo na zabezpečenie svojich potrieb **výnimočne** uzatvárať s fyzickými osobami dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, ale len v prípade ak ide:

- o prácu, ktorá je vymedzená výsledkom
- ide o príležitostnú činnosť vymedzenú druhom práce.

Zamestnávateľ môže **využiť 3 typy dohôd** o prácach mimo pracovného pomeru:

- dohoda o vykonaní práce
- dohoda o pracovnej činnosti
- dohoda o brigádnickej práci študentov
- dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnych prác

Dohoda o vykonaní práce

Dohoda o vykonaní práce sa využíva práve **na prácu, ktorá je obmedzená výsledkom**. Zadaním by mala byť práca, ktorej výstup bude odovzdaný zamestnávateľovi. Môže to byť napríklad nejaký projekt, alebo zavedenie nejakého systému a podobne.

Zamestnávateľ môže uzatvoriť s fyzickou osobou dohodu o vykonaní práce, ak rozsah práce (pracovnej úlohy), na ktorý sa táto dohoda uzatvára, **nepresahuje 350 hodín v kalendárnom roku**.

Do rozsahu práce sa započítavajú aj práce vykonávané zamestnancom pre zamestnávateľa na základe iných dohôd o vykonaní práce v rámci kalendárneho roka. Jedná sa však výlučne o dohody o vykonaní práce u jedného a toho istého zamestnávateľa. Prípadné hodiny práce vykonávané na základe dohôd o vykonaní práce u iných zamestnávateľov sa vzájomne nesledujú.

V dohode o vykonaní práce musí byť dohodnutá:

- vymedzená pracovná úloha,
- dohodnutá odmena za jej vykonanie,
- doba, v ktorej sa má pracovná úloha vykonať,
- rozsah práce, ak jej rozsah nevyplýva priamo z vymedzenia pracovnej úlohy.

Zamestnávateľ môže od dohody odstúpiť v prípade, že zamestnanec nevykoná pracovnú úlohu v dohodnutej dobe. Zamestnanec môže od dohody odstúpiť, ak nemôže pracovnú úlohu vykonať preto, že mu zamestnávateľ nevytvoril dohodnuté pracovné podmienky. Zamestnávateľ je povinný nahradiť škodu, ktorá mu tým vznikla.

Veľmi dôležitým je dojednanie o odmene za vykonanie pracovnej úlohy. V zásade je odmena splatná po dokončení a odovzdaní práce. Medzi účastníkmi však možno dohodnúť, že časť odmeny bude splatná už po vykonaní určitej časti pracovnej úlohy.

Ak zamestnanec zomrie pred splnením pracovnej úlohy a zamestnávateľ, môže jej výsledky **použiť, právo na odmenu primeranú vykonanej práci nezaniká, a stáva sa súčasťou dedičstva**.

Dohoda o pracovnej činnosti

Dohoda o pracovnej činnosti sa využíva na **prácu, ktorá je príležitostná** a je **vymedzená druhom práce**. Dohoda o pracovnej činnosti môže byť využívaná nielen na jednorazovú aktivitu, ale aj na opakované činnosti. V tomto sa odlišuje od dohody o vykonaní práce.

Na základe dohody o pracovnej činnosti možno vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu **najviac 10 hodín týždenne**.

V dohode o pracovnej činnosti musí byť uvedená:

- dohodnutá práca
- dohodnutá odmena za vykonávanú prácu
- dohodnutý rozsah pracovného času
- doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

S účinnosťou od 1.7.2014 je odmena pri **dohode o pracovnej činnosti** splatná **najneskôr do konca mesiaca**, nasledujúceho po mesiaci v ktorom sa vykonala práca.

Pokiaľ je dohoda o pracovnej činnosti uzatvorená **na dobu určitú**, potom dohoda končí uplynutím dohodnutej doby.

Dohodu možno skončiť aj:

- **dohodou** účastníkov k dohodnutému dňu,
- jednostranne (to znamená, že tak urobí zamestnane alebo zamestnávateľ) len **výpoveďou bez uvedenia dôvodu**. **Výpovedná doba** v tomto prípade je 15 dní. Výpoveď musí byť písomná. Výpovedná doba sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.

Dohoda o brigádnickej práci študentov

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ ho využiť **na prácu, ktorá je obmedzená výsledkom**, ako aj na **prácu, ktorá je príležitostná** a je **vymedzená druhom práce**.

Dohodu o brigádnickej práci študentov môže zamestnávateľ uzatvoriť s fyzickou osobou, ktorá má štatút:

- žiaka strednej školy,
- študenta vysokoškolského štúdia.

Štúdium musí mať dennú formu a študent je osobou, ktorá nedovršila 26 rokov veku. **Pri uzatváraní dohody** o brigádnickej práci študenta prinesie študent potvrdenie o návšteve školy, z ktorého je zrejmé, že ide o denné (prezenčná forma) štúdium.

Potvrdenie o návšteve školy sa nepredkladá, ak sa dohoda uzatvára v období:

- od skončenia štúdia na strednej škole alebo
- od skončenia letného semestra na vysokej škole najneskôr do konca októbra toho istého kalendárneho roka.

Prácu na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať najneskôr do konca kalendárneho roka, v ktorom fyzická osoba dovŕši 26 rokov veku. Pri uzatváraní dohody je teda limitujúcim faktorom dátum narodenia .

Na základe dohody o brigádnickej práci študentov možno vykonávať prácu v **rozsahu najviac 20 hodín týždenne v priemere**. Priemer najviac prípustného rozsahu pracovného času sa posudzuje za celú dobu, na ktorú bola dohoda uzatvorená, najdlhšie však za 12 mesiacov.

V dohode musí byť uvedené:

- dohodnutá práca,
- dohodnutá odmena za vykonanú prácu,
- dohodnutý rozsah pracovného času a doba, na ktorú sa dohoda uzatvára.

S účinnosťou od 1.7.2014 je odmena pri **dohode o brigádnickej práci študentov** splatná **najneskôr do konca mesiaca**, nasledujúceho po mesiaci v ktorom sa vykonala práca.

Pokiaľ je dohoda o brigádnickej práci študentov uzatvorená **na dobu určitú**, potom dohoda končí uplynutím dohodnutej doby.

Okrem uplynutia doby určitej možno dohodu skončiť

- **vzájomnou dohodou** účastníkov k dohodnutému dňu,
- jednostranne (to znamená, že tak urobí alebo zamestnanec alebo zamestnávateľ) len **výpoveďou bez uvedenia dôvodu**. **Výpovedná doba** v tomto prípade je 15 dní. Výpoveď musí byť písomná. Výpovedná doba sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť aj klasický pracovný pomer.

Dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Od 1.1.2023 sa v Zákonníku práce zavádza dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnych prác.

Pod pojmom sezónna práca sa rozumie výkon pracovnej činnosti, ktorá je :

- závislá od striedania ročných období,
- každý rok sa opakuje
- a nepresahuje 8 mesiacov v kalendárnom roku.

Druhy sezónnej práce vykonávané v sektore poľnohospodárstva, v sektore cestovného ruchu, v potravinárstve a v lesnom hospodárstve, na základe ktorých bude môcť zamestnanec vykonávať zárobkovú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, sú taxatívne vymenované v prílohe č. 1b Zákonníka práce.

Príloha č. 1b
k zákonu č. 311/2001 Z. z.
SEZÓNNE PRÁCE

Sezónnou prácou na účely dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce podľa § 228a ods. 1 písm. b) je pracovná činnosť, ktorá je závislá od striedania ročných období, každý rok sa opakuje a nepresahuje osem mesiacov v kalendárnom roku, v

a)

poľnohospodárstve pri pestovaní, zbere, triedení a skladovaní

1.

vybraných druhov ovocia, najmä jahôd, liesky obyčajnej, bazy čiernej, egrešov, malín, ríbezlí, ruže jabĺčkovej, broskýň, čerešní, marhúľ, nektáriniek, ringlôt, sliviek, jablík, hrušiek a višní,

2.

viniča,

3.

vybraných druhov zeleniny, najmä šalátu, špenátu, cibule, cesnaku, póru, kapusty, kelu, karfiolu, kalerábu, ružičkového kelu, cvikly, mrkvy, reďkvi a reďkovky, petržlenu, špargle, baklažánu, cukety, dyne, kukurice cukrovej, melónu, papriky, tekvice okrem tekvice určenej pre produkciu semien na konzum a lisovanie, uhorky nakladačky, uhorky šalátovej a rajčiakov,

4.

zemiakov,

5.

chmeľu,

6.

osivovej kukurice určenej na kastráciu,

7.

rastlinného množiteľského materiálu uvedeného v prvom až šiestom bode,

b)

cestovnom ruchu pri

1.

preprave osôb po riekach, kanáloch, jazerách alebo iných vnútrozemských vodných cestách vrátane vodných ciest vo vnútri prístavov alebo lodeníc,

2.

prenájme a lízingu rekreačných potrieb alebo športových potrieb,

3.

prevádzkovaní táborov,

4.

prevádzke umelých vodných plôch,

5.

prevádzke lanoviek, pozemných lanoviek, lyžiarskych vlekov,

6.

prevádzke reštaurácií a pohostinstiev, ak potreba výkonu pracovnej činnosti je priamo závislá od prevádzkovania činností uvedených v prvom bode až piatom bode,

7.

prevádzke ubytovacích zariadení, ak potreba výkonu pracovnej činnosti je priamo závislá od prevádzkovania činností uvedených v prvom bode až piatom bode,

c)

potravinárstve pri spracovaní poľnohospodárskych produktov uvedených v písmene a),

d)

lesnom hospodárstve pri

1.

produkcii lesného reprodukčného materiálu,

2.

zakladaní, obnove a výchove lesa s cieľom zabezpečiť trvalé plnenie funkcií lesa.

Základné charakteristiky DPČ na výkon sezónnej práce :

- zamestnávateľ má povinnosť uzatvoriť dohodu písomne, inak je neplatná, dohoda musí byť označená ako dohoda o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce
- rozsah prác nesmie presiahnuť 520 hodín v kalendárnom roku
- výkon sezónnej práce v hodinách pre toho istého zamestnávateľa sa bude spočítavať
- dohodu možno uzatvoriť najviac na 8 mesiacov
- priemerný týždenný pracovný čas za dobu trvania dohody, najviac však za štyri mesiace, nesmie presiahnuť 40 hodín

Jedno vyhotovenie dohody o pracovnej činnosti je zamestnávateľ povinný vydať zamestnancovi.

V dohode o pracovnej činnosti musia byť uvedené povinné náležitosti, ku ktorým patrí:

- dohodnutá práca
- dohodnutá odmena za vykonanú prácu, splatná a musí byť vyplatená najneskôr do konca kalendárneho mesiaca, ktorý nasleduje po mesiaci, v ktorom sa práca vykonala,
- dohodnutý rozsah pracovného času

V dohode možno dohodnúť spôsob jej skončenia.

Okamžité skončenie dohody možno dohodnúť len na prípady, v ktorých možno okamžite skončiť pracovný pomer.

Ak spôsob skončenia nevyplýva priamo z uzatvorenej dohody, možno ju skončiť dohodou účastníkov k dohodnutému dňu a jednostranne len výpoveďou bez uvedenia dôvodu s 15-dennou výpovednou dobou, ktorá sa začína dňom, v ktorom sa písomná výpoveď doručila.

Zamestnanec, ktorý bude vykonávať pracovnú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce, bude od vzniku tohto právneho vzťahu povinne poistený na všetky poistenia zamestnanca a, bude sa považovať aj za zamestnanca na účely poskytovania náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca.

Od 1. mája 2017 sa výrazne zmenili podmienky zamestnávania na dohody osôb evidovaných na Úrade práce.

Evidovaný uchádzač o zamestnanie bude môcť pracovať len na základe dohody o pracovnej činnosti alebo o vykonaní práce.

Na úrade práce nebudú môcť byť evidované osoby, ktoré:

- pracujú v pracovnom pomere alebo na iný typ zmlúv v zmysle Obchodného alebo Občianskeho zákonníka bez ohľadu na výšku príjmu
- pracujú na dohodu u zamestnávateľa, u ktorého pracovali na základe pracovnej zmluvy bezprostredne pred zaradením do evidencie uchádzačov o zamestnanie,
- pracujú na dohodu u zamestnávateľa, ktorý ich v predchádzajúcich 6 mesiacoch pred vznikom dohody odmietol prijať do zamestnania sprostredkovaného Úradom práce.

Trvanie práce na dohodu nesmie presiahnuť 40 dní v kalendárnom roku.

Ak sa uchádzač o zamestnanie zamestná na dohodu, musí úradu práce predložiť kópiu dohody najneskôr jeden deň pred začatím plynutia dohody. Ak takúto dohodu má uzatvorenú už v čase, kedy sa ide evidovať na Úradu práce, musí túto dohodu predložiť už pri evidencii. Uchádzač o zamestnanie nesmie mať uzatvorených súčasne viacero dohôd a to ani s rovnakým zamestnávateľom, ale ani s viacerými zamestnávateľmi.

Zákonník práce

Na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru platí **definícia závislej práce** ako práce, ktorá je:

- vykonávaná vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca,
- osobne zamestnancom pre zamestnávateľa,
- podľa pokynov zamestnávateľa,
- v jeho mene,
- v pracovnom čase určenom zamestnávateľom,
- za mzdu alebo odmenu.

Vznik pracovnoprávneho vzťahu je najskôr od uzatvorenia dohody o práci vykonávanej mimo pracovného pomeru .

V pracovnoprávných **vzťahoch možno upraviť podmienky** zamestnania a pracovné podmienky zamestnanca výhodnejšie ako to upravuje Zákonník práce, ak to Zákonník práce alebo iný pracovnoprávny predpis výslovne nezakazuje.

Zákonník práce – povinnosti zamestnávateľa

1.Paragraf 11 Zákonníka práce

Spôsobilosť fyzickej osoby:

- mať v pracovnoprávných vzťahoch práva a povinnosti ako zamestnanec,
- vlastnými právnymi úkonmi nadobúdať tieto práva,
- brať na seba tieto povinnosti,

vzniká dňom, keď fyzická osoba **dovŕši 15 rokov** veku.

Zákon dovoľuje dohodnúť ako deň nástupu do práce deň, ktorý je dňom, keď fyzická osoba skončí povinnú školskú dochádzku.

Osoby vo veku do 15 rokov alebo aj staršie ako 15 rokov, pokiaľ neskončia povinnú školskú dochádzku môžu vykonávať len ľahké práce, ktoré ohrozujú ich zdravie, bezpečnosť, ich ďalší vývoj alebo školskú dochádzku len **pri**:

- a) účinkovaní alebo spoluúčinkovaní na kultúrnych predstaveniach a umeleckých predstaveniach,
- b) športových podujatiach,
- c) reklamných činnostiach.

Na výkon týchto ľahkých prác je potrebné povolenie príslušného inšpektorátu práce. Inšpektorát práce vydá povolenie len po dohode s príslušným orgánom štátnej správy na úseku verejného zdravotníctva. V povolení sa určí počet hodín a podmienky, za ktorých sa ľahké práce môžu vykonávať.

2. Rovnako ako pri klasickom pracovnom pomere, aj na dohody o prácach mimo pracovného pomeru **platia ustanovenia o**:

- **zákaze diskriminácie,**
- **zákaze narušenia súkromia zamestnanca,**
- **právných úkonoch a ich neplatnosti,**
- **zmluvných vzťahoch,**
- **riešení sporov a sporných nárokov,**
- **zabezpečení práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov,**
- **prechodu práv a povinností,**
- **smrti zamestnanca,**
- **doručovaní.**

3. Paragraf 85 ods. 1 a 2 Zákonníka práce – pracovný čas a doba odpočinku

Pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec k dispozícii zamestnávateľovi, vykonáva prácu a plní povinnosti v súlade s pracovnou zmluvou, v tomto prípade dohodou o práci mimo pracovný pomer.

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

4. Paragraf 90 ods. 10 Zákonníka práce

Tak ako pri klasickom pracovnom pomere, aj v prípade dohody o prácach mimo pracovného pomeru môže zamestnávateľ (po dohode so zástupcami zamestnancov) určiť **čas potrebný na osobnú očistu** po skončení práce, ktorý sa **zamestnancovi započíta do pracovného času**.

5. Paragraf 91 Zákonníka práce – prestávky v práci

Zamestnávateľ je povinný poskytnúť prestávku na odpočinok a jedenie v trvaní 30 minút:

- zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako šesť hodín,
- mladistvému zamestnancovi, ktorého pracovná zmena je dlhšia ako štyri a 1/2 hodiny
- zamestnancovi sa musí aj bez prerušenia prevádzky alebo práce zabezpečiť primeraný čas na odpočinok a jedenie aj ak vykonáva práce, ktoré sa nemôžu prerušiť,
- prestávky na odpočinok a jedenie sa neposkytujú na začiatku a konci zmeny,
- prestávky na odpočinok a jedenie sa nezapočítavajú do pracovného času (výnimkou je prestávka na odpočinok a jedenie, pri ktorej sa zabezpečuje primeraný čas na odpočinok a jedenie bez prerušenia práce zamestnancom).

6. Paragraf 92 Zákonníka práce – nepretržitý denný odpočinok

Zamestnávateľ je povinný rozvrhnúť pracovný čas tak, aby zamestnanec mal medzi koncom jednej a začiatkom druhej zmeny:

- minimálny odpočinok v trvaní 12 po sebe nasledujúcich hodín v priebehu 24 hodín,
- a mladistvý zamestnanec aspoň 14 hodín v priebehu 24 hodín.

Zákon dovoľuje tento odpočinok skrátiť a to až na osem hodín ale len za určitých podmienok. Skrátenie môže byť len pri zamestnancovi, ktorý je starší ako 18 rokov.

Skrátenie odpočinku môže byť len:

- v nepretržitých prevádzkach,
- pri turnusovej práci,
- pri naliehavých poľnohospodárskych prácach,
- pri poskytovaní univerzálnej poštovej služby,
- pri naliehavých opravárskych prácach, ak ide o odvrátenie nebezpečenstva ohrozujúceho život alebo zdravie zamestnancov,
- pri mimoriadnych udalostiach.

Skrátenie musí zamestnávateľ zamestnancom „vyrovnať“ a to tak že dodatočne poskytne zamestnancovi do 30 dní rovnocenný nepretržitý náhradný odpočinok.

7 Paragraf 93 Zákonníka práce - nepretržitý odpočinok v týždni

Pre dohody o prácach mimo pracovného pomeru platia všetky ustanovenia o povinnosti zamestnávateľa rozvrhnúť pracovný čas tak, aby „dohodár“ mal:

- raz za týždeň dva po sebe nasledujúce dni nepretržitého odpočinku, ktoré musia pripadať na **sobotu a nedeľu** alebo na **nedeľu a pondelok**,

- **alebo** ak nie je možné poskytnúť voľno v sobotu a nedeľu, aby zamestnanec starší ako 18 rokov mal poskytnuté voľno **dva po sebe nasledujúce dni** nepretržitého odpočinku v týždni v iných dňoch týždňa,
- **alebo** zamestnanec, ktorý je starší ako 18 rokov (pozor toto je možné určiť len po dohode so zástupcami zamestnancov alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom) **raz za týždeň najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v nedeľu**, s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do ôsmich mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni,
- **alebo** zamestnanec, starší ako 18 rokov (tiež až po dohode so zástupcami zamestnancov alebo, ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom) **raz za týždeň najmenej 35 hodín nepretržitého odpočinku v nedeľu a časť soboty alebo pondelka**,
- **alebo** zamestnanec, starší ako 18 rokov (tiež až po dohode so zástupcami zamestnancov, alebo ak u zamestnávateľa nepôsobia zástupcovia zamestnancov, po dohode so zamestnancom) **raz za dva týždne najmenej 24 hodín nepretržitého odpočinku v nedeľu** s tým, že zamestnávateľ je povinný dodatočne poskytnúť zamestnancovi náhradný nepretržitý odpočinok v týždni do štyroch mesiacov odo dňa, keď mal byť poskytnutý nepretržitý odpočinok v týždni.

8. Paragraf 94 Zákonníka práce – dni pracovného pokoja

V deň nepretržitého odpočinku zamestnanca v týždni možno nariadiť len nevyhnutné práce, ktoré sa nemôžu vykonať v pracovných dňoch a to:

- 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,
- práce v nepretržitej prevádzke,
- práce potrebné pri strážení objektov zamestnávateľa.

Nariadiť prácu v dňoch pracovného pokoja možno len výnimočne, a to po prerokovaní so zástupcami zamestnancov.

9. Paragraf 95 Zákonníka práce

Na pracoviskách s nočnými zmenami sa začína deň pracovného pokoja hodinou zodpovedajúcou nástupu pracovnej zmeny, ktorá v pracovnom týždni nastupuje podľa rozvrhu zmien ako prvá ranná zmena.

10. Paragraf 98 Zákonníka práce – nočná práca

Zamestnanec pracujúci na základe dohody o prácach mimo pracovného pomeru môže podliehať režimu nočnej práce, pokiaľ

- je práca vykonávaná v čase medzi 22. hodinou a 6. hodinou,
- vykonáva práce, ktoré vyžadujú, aby sa pravidelne vykonávali v noci v rozsahu najmenej troch hodín po sebe nasledujúcich, alebo
- pravdepodobne odpracuje v noci najmenej 500 hodín za rok.

Pokiaľ zamestnávateľ zaradí zamestnanca pracujúceho na dohodu o prácach mimo pracovného pomeru na nočnú prácu, je povinný dodržiavať všetky ďalšie opatrenia súvisiace s výkonom takejto práce, ako napríklad zabezpečenie **posúdenia** zdravotnej **spôsobilosti** na prácu v noci, znášať **náklady na posúdenie zdravotnej spôsobilosti**, zaistiť bezpečnosť a **ochranu zdravia** pri práci v noci, vrátane zabezpečenia zákonného rozvrhnutia týždenného pracovného času.

11. Ochrana práce

Zamestnávateľia sú povinní zabezpečovať ochranu práce a všetky plnenia z nej vyplývajúce aj u zamestnancov, ktorí pracujú na základe dohôd o prácach mimo pracovného pomeru.

Okrem toho, že sa dohôd týkajú tieto vyššie uvedené konkrétne paragrafy v súvislosti s pracovným časom a prítomnosťou alebo neprítomnosťou na pracovisku, platí ešte aj nasledovné:

- pracovný čas zamestnancov, ktorí vykonávajú prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, v priebehu 24 hodín **nesmie presiahnuť 12 hodín**,
- u mladistvého zamestnanca v priebehu 24 hodín **nesmie presiahnuť 8 hodín**,
- **nemožno** im nariadiť ani s nimi dohodnúť **pracovnú pohotovosť a prácu nadčas**.

12. Zamestnávateľ je povinný ospravedlniť nasledovné dôvody neprítomnosti zamestnanca pracujúceho na základe dohody o prácach mimo pracovného pomeru v práci:

- dočasná pracovná neschopnosť pre chorobu alebo úraz,
- materská dovolenka,
- rodičovská dovolenka,
- karanténa,
- ošetrovania chorého člena rodiny,
- starostlivosť o dieťa mladšie ako desať rokov, ktoré nemôže byť z vážnych dôvodov v starostlivosti detského výchovného zariadenia alebo školy, v ktorých starostlivosť dieťa inak je, alebo ak osoba, ktorá sa inak stará o dieťaťa, ochorela alebo sa jej nariadila karanténa (karanténne opatrenie), prípadne sa podrobila vyšetreniu alebo ošetrovaniu v zdravotníckom zariadení, ktoré nebolo možné zabezpečiť mimo pracovného času zamestnanca,
- vyšetrenie alebo ošetrovanie zamestnanca v zdravotníckom zariadení,
- narodenie dieťaťa zamestnancovi - nevyhnutne potrebný čas na prevoz matky dieťaťa do zdravotníckeho zariadenia a späť,
- sprevádzanie rodinného príslušníka do zdravotníckeho zariadenia na vyšetrenie alebo ošetrovanie pri náhlom ochorení alebo úraze a na vopred určené vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie,

- sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,
- úmrtie rodinného príslušníka,
- vlastná svadba,
- účasť na svadbe dieťaťa a rodiča zamestnanca,
- znemožnenie cesty do zamestnania z poveternostných dôvodov individuálnym dopravným prostriedkom, ktorý používa zamestnanec so zdravotným postihnutím,
- nepredvídané prerušenie premávky alebo meškanie pravidelnej verejnej dopravy, ak nemohol zamestnanec dosiahnuť miesto pracoviska iným primeraným spôsobom

Za tento čas zamestnancovi zamestnanému na základe dohody o práci mimo pracovný pomer náhrada odmeny nepatrí.

Dochádzka

Pri dohodách o brigádnickej práci študentov a dohodách o pracovnej činnosti, má zamestnávateľ povinnosť viesť evidenciu pracovného času zamestnancov, tak, aby bol zaznamenaný **začiatok a koniec časového úseku**, v ktorom zamestnanec vykonával prácu.

Pri dohodách o vykonaní práce má zamestnávateľ povinnosť viesť evidenciu pracovného času zamestnancov tak, aby bola zaznamenaná v jednotlivých dňoch **dĺžka časového úseku, v ktorom sa práca vykonávala**.

Mzda pri dohodách

Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená osobitným predpisom .

Minimálnou mzdou ustanovenou osobitným predpisom je myslené nariadenie vlády, ktorým sa ustanovuje výška mesačnej a hodinovej minimálnej mzdy.

Zákonník práce – dohody o prácach mimo pracovného pomeru

Príplatky ku odmene dohodára – paragraf 223 ods.2

- za prácu vo sviatok mu patrí odmena navýšená najmenej o sumu minimálnej mzdy
- mzdové zvýhodnenie za sobotu
- mzdové zvýhodnenie za nedeľu
- mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu
- kompenzácia za sťažené prostredie

Sociálna poisťovňa

Dohoda s nepravidelným príjmom je:

- dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov a dohoda o vykonaní práce uzatvorená na menej ako jeden kalendárny mesiac, alebo na jeden kalendárny mesiac

- dohoda o vykonaní práce , ktorá je uzatvorená na dlhšie obdobie ako jeden kalendárny mesiac (napríklad na obdobie pol roka), ale so zamestnancom sa dohodneme, že bude vyplácaná nie každý mesiac, ale napríklad raz za dva mesiace,
- dohoda o vykonaní práce , ktorá je uzatvorená na dlhšie obdobie ako jeden kalendárny mesiac a so zamestnancom sa dohodneme, že bude vyplatená až po skončení a odovzdaní práce.

Dohoda s pravidelným príjmom je:

- dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov , ktorá je uzatvorená na dlhšie obdobie ako jeden kalendárny mesiac
- dohoda o vykonaní práce, ktorá je uzatvorená na dlhšie obdobie ako jeden kalendárny mesiac, ak je dohodnuté, že bude vyplácaná každý mesiac.

Registrácia

Zamestnanca pracujúceho na základe dohody o práci mimo pracovný pomer je zamestnávateľ povinný prihlásiť prostredníctvom registračného listu FO najneskôr **pred začatím výkonu činnosti zamestnanca.**

Registrácia prvého zamestnanca sa robí osobne v Sociálnej poisťovni, ďalších zamestnancov je možné registrovať výhradne elektronicky.

Nová odvodová odpočítateľná položka DPČ na výkon sezónnej práce

Od 1.1.2023 je zavedený nový typ výnimky z platenia poistného z príjmu plynúceho z dohody o pracovnej činnosti na výkon sezónnej práce.

Uplatňuje sa najviac vo výške 50% jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu pred dvoch rokov [§ 138b zákona - výnimka z platenia poistného na starobné poistenie a na poistenie v nezamestnanosti].

V roku 2023 si tak bude môcť zamestnanec, ako aj jeho zamestnávateľ pracujúci na dohodu o pracovnej činnosti na výkon sezónnych prác, ponížiť príjem pre odvody o sumu **605,50 eur.**

Zmena v odvodovej odpočítateľnej položke pri DBPŠ a dohôd dôchodcov

Od. 1.1.2013 sa zavádza odvodová odpočítateľná položka, ktorá nahrádza doterajšiu odvodovú výnimku u študentov a u dôchodcov .

Bude sa uplatňovať najviac vo výške 200 € platenia poistného na :

- starobné
- invalidné poistenie
- poistného do rezervného fondu solidarity.

Študenti a dôchodcovia (pracujúci na dohodu o brigádnickej práci študentov, a dôchodcovia pracujúci na dohodu o vykonaní práce alebo dohody o pracovnej činnosti) budú z dohody, v rámci ktorej si uplatnia odvodovú odpočítateľnú položku, dôchodkovo poistení nepretržite, nielen ak prekročia príjem 200,00, eur mesačne.

Ak dohodár si chce uplatňovať právo na odvodovú odpočítateľnú položku od 1.1.2023 (na už existujúcu dohodu pred 1.1.2023), je potrebné, aby si uplatnil tento nárok znovu do 31.12.2022.

Z tohto dôvodu je zamestnávateľ povinný od 1.1.2023 prihlásiť do registra poistencov na dôchodkové poistenie už aj dohodárov s uplatnenou výnimkou .

Na prihlásenie zamestnávateľ použije kódy :

- 7 a 8 pri DBPŠ,
- 3 a 4 pri DVP
- 5 a 6 pri DPČ .

Od 1.1.2023 už zamestnávateľ nebude sledovať prekročenie hraničnej sumy príjmu vo výške 200 € za kalendárny mesiac a podávať tak prihlášku alebo odhlášku z dôvodu vzniku, alebo zániku dôchodkového poistenia.

Všetky dohody, budú mať pri vykazovaní poistného za obdobie po 31.12.2022 vykázané dôchodkové poistenie .

Od 1.1.2023 tak kódy 33, 44, 55, 66, 9, 10, 11, 12, 13, 19, 20, 21, 22 strácajú svoju platnosť; ich použitie zostane zachované len pre prípady, keď bude zamestnancovi zúčtovaný príjem za obdobie pred 1.1.2023 a pre dodatočné splnenie oznamovacích povinností za obdobie do 31.12.2022.

Zmena oproti stavu platného do 31.12.2022 spočíva v tom, že dohodár nebude mať už povinnosť predložiť zamestnávateľovi písomné čestné vyhlásenie, že si chce úľavu uplatniť, nakoľko zamestnávateľia si budú sledovať uplatnenie úľavy v registri, ktorý je Sociálna poisťovňa povinná viesť.

Zamestnávateľ má povinnosť oznámiť sociálnej poisťovni začiatok a koniec uplatňovania úľavy na RLFO-zmena.

Oznamovaciu povinnosť musí zamestnávateľ splniť najneskôr v prvý pracovný deň bezprostredne nasledujúci po dni, v ktorom dohodár písomne informoval zamestnávateľa o uplatnení/ukončení uplatňovania úľavy.

Zamestnávateľ plní i túto povinnosť na tlačive RLFO, ktoré sa dopĺňa o dve nové políčka: "Dátum oznámenia uplatnenia OOP dohodárom" a "Dátum oznámenia ukončenia uplatnenia OOP dohodárom".

Príklad : dohodár nastupuje 1.2.2023 , neuplatňuje odvodovú odpočítateľnú položku

vyplníme RLFO typ prihlásenie

- dátum vzniku právneho vzťahu - 01.02.2023
- dátum vzniku poistenia - 01.02.2023

podať musíme pred začiatkom vzniku právneho vzťahu.

Príklad : dohodár nastupuje 1.2.2023 , uplatňuje odvodovú odpočítateľnú položku

Oznámenie a vyhlásenie na OOP musí byť podpísané najneskôr dátumom 01.02.2023

vyplníme RLFO typ prihlásenie

- dátum vzniku právneho vzťahu - 01.02.2023
- dátum vzniku poistenia - 01.02.2023
- dátum oznámenia uplatnenia OOP - 01.02.2023

podať musíme pred začiatkom vzniku právneho vzťahu , najneskôr deň po začiatku uplatnenia OOP.

Príklad : dohodár nastúpil 1.2.2023 , neuplatňoval odvodovú odpočítateľnú položku , požiadala o ňu od mája .

Oznámenie a vyhlásenie na OOP musí byť podpísané aprílovým dátumom

vyplníme RLFO typ zmena k už existujúcej dohode

- dátum vzniku právneho vzťahu - 01.02.2023
- dátum vzniku poistenia - 01.02.2023
- dátum oznámenia uplatnenia OOP - 30.04.2023

podať musíme najneskôr deň po začiatku uplatnenia OOP, takže 01.05.2023.

Príklad : dohodár nastúpil 1.2.2023 , uplatňoval odvodovú odpočítateľnú položku , požiadala o jej skončenie k 30.04.

Oznámenie a vyhlásenie na OOP musí byť podpísané aprílovým dátumom

vyplníme RLFO typ zmena k už existujúcej dohode

- dátum vzniku právneho vzťahu - 01.02.2023
- dátum vzniku poistenia - 01.02.2023
- dátum oznámenia ukončenia uplatňovania OOP - 30.04.2023

podať musíme najneskôr deň po začiatku uplatnenia OOP, takže 01.05.2023.

Sociálna poisťovňa je povinná viesť evidenciu uplatňovaných odvodových odpočítateľných položiek na základe údajov zasielaných zamestnávateľom prostredníctvom tlačiva RLFO.

Registračný list fyzickej osoby - odhlásenie

Odhlášku zamestnanca je zamestnávateľ povinný zaslať po skočení pracovného pomeru prostredníctvom registračného listu FO.

Odhlášku zamestnanca realizujeme elektronicky. V prípade, že by sme odhlasovali posledného zamestnanca v sociálnej poisťovni, musíme odhlásiť aj zamestnávateľa.

Dohoda s pravidelným príjmom – typy odvodov

Z „pravidelnej“ dohody o vykonaní práce a pracovnej činnosti sa odvádzajú nasledovné odvody:

- nemocenské poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- starobné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- invalidné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- poistenie v nezamestnanosti zamestnanec a zamestnávateľ,
- garančné poistenie zamestnávateľ,
- úrazové poistenie zamestnávateľ,
- rezervný fond solidarity zamestnávateľ.

Pokiaľ by zamestnanec vykonávajúci prácu na dohodu o vykonaní práce a pracovnej činnosti bol:

- **starobný dôchodca** – **nebude** mať odvod na **nemocenské** poistenie (zamestnanec ani zamestnávateľ) **invalidné** poistenie (zamestnanec ani zamestnávateľ) a **poistenie v nezamestnanosti** (taktiež ani zamestnanec ani zamestnávateľ),
- invalidný dôchodca, ktorý má pokles činnosť o viac ako 70 % alebo fyzická osoba, ktorá má priznaný invalidný dôchodok a dovŕšila dôchodkový vek – **nebude** mať odvod na **nemocenské** poistenie (zamestnanec ani zamestnávateľ) a odvod na **poistenie v nezamestnanosti** (ani zamestnanec ani zamestnávateľ).

Dohoda s pravidelným príjmom – vymeriavací základ

Mesačný vymeriavací základ je výška odmeny na dohodu o vykonaní práce.

Dohoda s pravidelným príjmom – percento odvodov

Zamestnanec a zamestnávateľ platia nasledovné percento z vymeriavacieho základu na:

Odvody	zamestnanec	zamestnávateľ
nemocenské poistenie	1,4%	1,4%
starobné poistenie	4,0%	14,0%
invalidné poistenie	3,0%	3,0%
poistenie v nezamestnanosti	1,0%	1,0%
garančné poistenie	-	0,25%
úrazové poistenie	-	0,80%
rezervný fond solidarity	-	4,75%

Príklad:

Zamestnanec na dohodu o vykonaní práce mal vyplatenú odmenu 500,00 €. Zamestnanec nie je ani invalidný ani starobný dôchodca.

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
nemocenské poistenie	500,00 €	7,00 €	7,00 €
starobné poistenie	500,00 €	20,00 €	70,00 €
invalidné poistenie	500,00 €	15,00 €	15,00 €
poistenie v nezamestnanosti	500,00 €	5,00 €	5,00 €
garančné poistenie	500,00 €	-	1,25 €
úrazové poistenie	500,00 €	-	4,00 €
rezervný fond solidarity	500,00 €	-	23,75 €
SPOLU odvody		47,00 €	126,00 €

Príklad:

Zamestnanec na dohodu o vykonaní práce mal vyplatenú odmenu 500,00 €. Zamestnanec je starobný dôchodca.

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	500,00 €	20,00 €	70,00 €
garančné poistenie	500,00 €	-	1,25 €
úrazové poistenie	500,00 €	-	4,00 €
rezervný fond solidarity	500,00 €	-	23,75 €
SPOLU odvody		20,00 €	99,00 €

„Pravidelný dohodár“ vstupuje **do mesačného výkazu poistného a príspevkov**, a vypočítané a odvedené poistenie je **splatné** rovnako ako klasická mzda, teda vo výplatnom termíne spoločnosti.

Dohoda s nepravidelným príjmom - typy odvodov

Z“ nepravidelnej“ dohody o vykonaní práce a dohody o pracovnej činnosti sa odvádzajú nasledovné odvody:

- starobné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- invalidné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- garančné poistenie zamestnávateľ,
- úrazové poistenie zamestnávateľ,
- rezervný fond solidarity zamestnávateľ.

Aj tu platí, že pokiaľ by zamestnanec vykonávajúci práce na dohodu mimo pracovného pomeru bol:

- **starobný dôchodca** – **nebude** mať odvod na **invalidné** poistenie (zamestnanec ani zamestnávateľ).

Dohoda s nepravidelným príjmom – vymeriavací základ

„Nepravidelná dohoda“ má splatné poistné až po skončení právneho vzťahu. Toto ustanovenie zákona o sociálnom poistení spôsobuje, že pri výpočte sa vykazujú vymeriavacie základy tak, že sa rozpočíta odmena vyplatená dohodárovi na jednotlivé mesiace počas ktorých dohoda trvala.

Dohoda s nepravidelným príjmom – percento odvodov

Zamestnanec a zamestnávateľ platia nasledovné percento z vymeriavacieho základu na:

Odvody	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	4,0%	14,0%
invalidné poistenie	3,0%	3,0%
garančné poistenie	-	0,25%
úrazové poistenie	-	0,80%
rezervný fond solidarity	-	4,75%

Príklad:

Zamestnanec má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce na dobu od 1.3. 2023 do 20. 3. 2023. Dohoda je nepravidelná a bude vyplatená jednorázovo vo vyúčtovaní mzdy za mesiac marec. Výška odmeny je 500,00 €. Zamestnanec nie je starobný dôchodca.

Vzhľadom k tomu, že trvanie dohody bude jeden mesiac, tým pádom sa bude rozpočítavať odmena na jedno mesačný vymeriavací základ, odvody budú nasledovné:

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	500,00 €	20,00 €	70,00 €
invalidné poistenie	500,00 €	15,00 €	15,00 €
garančné poistenie	500,00 €		1,25 €
úrazové poistenie	500,00 €		4,00 €
rezervný fond solidarity	500,00 €		23,75 €
SPOLU odvody		35,00 €	114,00 €

Príklad:

Zamestnanec má uzatvorenú dohodu o vykonaní práce na dobu od 1. 1. 2023 do 31. 3. 2023. Dohoda je nepravidelná, a bude vyplatená jednorázovo vo vyúčtovaní mzdy za mesiac marec. Výška odmeny je 3000,00 €. Zamestnanec nie je starobný dôchodca.

Vzhľadom k tomu, že trvanie dohody je 3 mesiace, pri výplate odmeny bude táto rozpočítaná na obdobie január až marec pomernou časťou nasledovne: 3 000,00 € (výška odmeny) / 3 mesiacov trvania dohody = 1 000,00 € vymeriavací základ pre jednotlivé mesiace január až marec.

Odvody za január:

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	1 000,00 €	40,00 €	140,00 €
invalidné poistenie	1 000,00 €	30,00 €	30,00 €
garančné poistenie	1 000,00 €		2,50 €
úrazové poistenie	1 000,00 €		8,00 €
rezervný fond solidarity	1 000,00 €		47,50 €

Odvody za február:

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	1 000,00 €	40,00 €	140,00 €
invalidné poistenie	1 000,00 €	30,00 €	30,00 €
garančné poistenie	1 000,00 €		2,50 €
úrazové poistenie	1 000,00 €		8,00 €
rezervný fond solidarity	1 000,00 €		47,50 €

Odvody za marec:

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	1 000,00 €	40,00 €	140,00 €
invalidné poistenie	1 000,00 €	30,00 €	30,00 €
garančné poistenie	1 000,00 €		2,50 €
úrazové poistenie	1 000,00 €		8,00 €
rezervný fond solidarity	1 000,00 €		47,50 €

SPOLU odvody :

210,00 €

684,00 €

Dohody s nepravidelným príjmom počítame vo mzdách len v tých mesiacoch, kedy sú vyplácané.

„Nepravidelný dohodár „ vstupuje **do výkazu poistného a príspevkov** a vypočítané a odvedené poistenie je **splatné** do ôsmeho dňa kalendárneho mesiaca nasledujúceho po mesiaci, kedy bola odmena vyplatená.

Dohoda o brigádnickej práci študentov - typy odvodov

Ak študent nepodpíše vyhlásenie, z dohody o brigádnickej práci študentov sa odvádzajú nasledovné odvody:

- starobné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- invalidné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- garančné poistenie zamestnávateľ,
- úrazové poistenie zamestnávateľ,
- rezervný fond solidarity zamestnávateľ.

Ak študent podpíše vyhlásenie, z dohody o brigádnickej práci študentov sa odvádzajú nasledovné odvody:

- garančné poistenie zamestnávateľ,
 - úrazové poistenie zamestnávateľ,
- pokiaľ príjem bude mesačne maximálne 200,00 €.

Ak príjem túto hranicu prekročí, potom zo sumy, ktorá je 200,00 € sa platí:

- starobné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- invalidné poistenie zamestnanec a zamestnávateľ,
- garančné poistenie zamestnávateľ,
- úrazové poistenie zamestnávateľ,
- rezervný fond solidarity zamestnávateľ.

Dohoda o brigádnickej práci študentov - typy odvodov

Mesačný vymeriavací základ je výška odmeny na dohodu o brigádnickej práci študentov.

Dodržiavame **maximálny** mesačný vymeriavací základ okrem úrazového poistenia, tento typ poistenia nemá maximum vymeriavacieho základu. To znamená, že vymeriavacím základom pre úrazové poistenie je vždy výška odmeny.

Dohoda o brigádnickej práci študentov - typy odvodov

Zamestnanec a zamestnávateľ platia nasledovné percento z vymeriavacieho základu na:

Odvody	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	4,0%	14,0%
invalidné poistenie	3,0%	3,0%
garančné poistenie		0,25%
úrazové poistenie		0,80%
rezervný fond solidarity		4,75%

Príklad:

Zamestnávateľ uzatvorí dohodu o brigádnickej práci študenta od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023

V mesiaci január bude odmena na dohodu 150,00 €. **Študent podpísal vyhlásenie.**

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
garančné poistenie	150,00 €	-	0,37 €
úrazové poistenie	150,00 €	-	1,20 €
SPOLU odvody		0,00 €	1,57 €

Príklad:

Zamestnávateľ uzatvorí dohodu o brigádnickej práci študenta od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023.

V mesiaci január bude odmena na dohodu 150,00 €. **Študent nepodpísal vyhlásenie.**

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	150,00 €	6,00 €	21,00 €
invalidné poistenie	150,00 €	4,50 €	4,50 €
garančné poistenie	150,00 €		0,37 €
úrazové poistenie	150,00 €		1,20 €
rezervný fond solidarity	150,00 €		7,12 €
SPOLU odvody		10,50 €	34,19 €

Príklad:

Zamestnávateľ uzatvorí dohodu o brigádnickej práci študenta od 1. 1. 2023 do 31. 12. 2023.

V mesiaci január bude odmena na dohodu 250,00 €. **Študent podpísal vyhlásenie.**

Odvody budú zo sumy 200,00 € len na úrazové a garančné poistenie, zo sumy 50,00 € aj na ostatné odvody.

Odvody	vymeriavací základ	zamestnanec	zamestnávateľ
starobné poistenie	50,00 €	2,00 €	7,00 €
invalidné poistenie	50,00 €	1,50 €	1,50 €
garančné poistenie	250,00 €	-	0,62 €
úrazové poistenie	250,00 €	-	2,00 €
rezervný fond solidarity	50,00 €	-	2,37 €
SPOLU odvody		3,50 €	13,49 €

Odvody z dohôd dôchodcov od 1.7.2018

Ustanovenie o práci dôchodcov a ich odvodovej úľave s príjmom do 200 eur mesačne je s účinnosťou od 1. júla 2018 – novinka neplatenie dôchodkového poistenia v prípade že sa jedná o mesačný príjem do 200,00 eur na jednu dohodu , podmienky podobné ako DBPŠ .

Nad 200,00 eur platí odvody na dôchodkové poistenie.

Výnimka sa bude týkať dôchodcu so:

- starobným dôchodkom,
- predčasným starobným dôchodkom,
- invalidným dôchodkom,
- výsluhovým dôchodkom po dovŕšení dôchodkového veku alebo
- invalidným výsluhovým dôchodkom,

Dohodár-dôchodca, ktorý si uplatňuje výnimku je povinný písomne informovať zamestnávateľa o uplatnení výnimky a takisto aj o skončení uplatňovania tejto výnimky a čestne vyhlásiť, že si výnimku súčasne neuplatňuje u iného zamestnávateľa v tom istom kalendárnom mesiaci.

Tlačivo je zverejnené na webovej stránke Sociálnej poisťovne.

Novinkou oproti právnomu stavu účinnému do 30. júna 2018 je skutočnosť, že **na dohodu s uplatnenou výnimkou bude môcť pracovať aj poberateľ predčasného starobného dôchodku** bez toho, aby mu Sociálna poisťovňa zastavila výplatu predčasného starobného dôchodku – **bude teda môcť poberať predčasný starobný dôchodok a zároveň pracovať na dohodu.**

Iba ak jeho príjem z tejto dohody za kalendárny rok **presiahne 2400 eur**, Sociálna poisťovňa zastaví výplatu predčasného starobného dôchodku. V ďalšom kalendárnom roku mu výplatu dôchodku obnoví a zúčtuje. Na to, aby sa poberateľovi predčasného starobného dôchodku s uplatnenou výnimkou dôchodok vyplácal, musí byť súčasne splnená podmienka, že tento poberateľ dôchodku nie je dôchodkovo poistený z inej zárobkovej činnosti.

Sociálne poistenie kombinácia s pracovnou zmluvou

Registrácia

- registrujeme každý pomer osobitne
- použijeme kód poistenca zamestnanec podľa typu príjmu

Odvody

- odvody a percentá zodpovedajúce typu vzťahu
- mesačné maximum sa uplatňuje kumulatívne len pre zamestnanca
- zamestnávateľ si určuje maximum osobitne z každého vzťahu

Splatnosť

- podľa toho, či je to pravidelný alebo nepravidelný príjem

Pozor na maximálne vymeriavacie základy.

Zdravotná poisťovňa

Registrácia

Zákon o zdravotnom poistení stanovuje, že fyzická osoba sa na účely zdravotného poistenia **nepovažuje za zamestnanca**:

1. v dňoch, v ktorých nepoberá príjem zo zárobkovej činnosti
2. a dňoch, v ktorých nie je fyzickou osobou ktorá:
 - poberá náhradu príjmu, nemocenské, ošetrovné alebo materské,
 - ktorej zanikol nárok na nemocenské po uplynutí podporného obdobia,
 - ktorej trvá dočasná pracovná neschopnosť,
 - ktorej zanikol nárok na ošetrovné po uplynutí desiateho dňa potreby ošetrovania alebo starostlivosti a ktorej trvá potreba ošetrovania alebo starostlivosti aj po tomto dni.

V praxi to znamená, že zamestnanec pracujúci na základe dohody o prácach mimo pracovného pomeru je z pohľadu zákona o zdravotnom poistení považovaný za zamestnanca len v dňoch, kedy pracuje.

Dohoda o brigádnickej práci študentov nepodlieha zdravotnému poisteniu.

Preddavok na zdravotné poistenie neplatí:

- poberateľ starobného dôchodku,
- poberateľ výsluhového dôchodku, ak dovŕšil dôchodkový vek,
- poberateľ invalidného dôchodku a invalidného výsluhového dôchodku.

V praxi to znamená, že pri vyššie uvedených z pohľadu zdravotného poistenia neriešime nič. Neregistrujeme ani nepočítame preddavky na poistné na verejné zdravotné poistenie.

Pri zamestnancovi pracujúcom na základe dohody je podstatné, že za zamestnanca je považovaný len v tie dni, ktoré skutočne pracuje. A na tieto dni ho budeme registrovať v príslušnej zdravotnej poisťovni.

Registráciu robíme prostredníctvom Oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie. Každá zdravotná poisťovňa má vlastné tlačivo oznámenia.

Pri prvom zamestnancovi registrujete zároveň aj zamestnávateľa. Registrácia zamestnávateľa a prvého zamestnanca sa robí papierovo (vyplnením príslušných registračných formulárov a ich odoslaním do zdravotnej poisťovne).

Registrácia ďalších zamestnancov môže byť v papierovej forme, pokiaľ platiteľ poistného zamestnáva najviac 2 zamestnancov (nie je podstatný počet poistencov tej ktorej poisťovne, rozhodujúci je celkový počet zamestnancov). Pri počte zamestnancov 3 a viac je registrácia možná len elektronicky.

V oznámení uvádzame rodné číslo poistenca, meno, priezvisko a titul.

- **kód poistenca** v tomto prípade je **2D**
- **prihlásenie má platnosť zmeny Z**
- **odhlásenie má platnosť zmeny K**

Odhlásenie je zamestnávateľ povinný plniť prostredníctvom Oznámenia zamestnávateľa o poistencoch pri zmene platiteľa poistného na verejné zdravotné poistenie.

V prípade, že by sme odhlasovali posledného zamestnanca v príslušnej zdravotnej poisťovni, musíme odhlásiť aj zamestnávateľa.

Lehota na podanie prihlášky a odhlášky je do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, kedy bola práca vykonaná.

Príklad:

Zamestnanec pracujúci na základe dohody o vykonaní práce uzatvoril dohodu na obdobie od 15. 1. 2023 do 31. 1. 2023.

V dochádzke uvedie, že pracoval každý pracovný deň trvania dohody od pondelka do piatku hodinu až dve hodiny na danej úlohe.

Oznámenie za mesiac január bude vyzerat' nasledovne:**Riadok číslo 1:**

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: Z

Dátum: 15. 1. 2023

Riadok číslo 2:

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: K

Dátum: 31. 1. 2023

Príklad:

Zamestnanec pracujúci na základe dohody o vykonaní práce uzatvoril dohodu na obdobie od 15. 1. 2023 do 31. 1. 2023.

V dochádzke uvedie, že pracoval v dňoch 17. 1. 2023, potom od 22. 1. do 27. 1. 2023 každý deň, a naposledy 31. 1. 2023.

Oznámenie za mesiac január bude vyzerat' nasledovne:**Riadok číslo 1:**

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: Z

Dátum: 17. 1. 2023

Riadok číslo 2:

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: K

Dátum: 17. 1. 2023

Riadok číslo 3:

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: Z

Dátum: 22. 1. 2023

Riadok číslo 4:

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: K

Dátum: 27. 1. 2023

Riadok číslo 5:

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: Z

Dátum: 31. 1. 2023

Riadok číslo 6:

Rodné číslo: 1111111111

priezvisko meno titul: priezvisko meno

Kód poistenca: 2D

Platnosť zmeny: K

Dátum: 31. 1. 2023

Zdravotné poistenie kombinácia s pracovnou zmluvou

V prípade, že dohodár bude u jedného zamestnávateľa mať zároveň pracovný pomer, v zdravotnej poisťovni ho registrujeme len jedenkrát a to kódom 2.

Odvodové povinnosti – nakoľko aktuálne pre zdravotné poistenie neexistuje maximálny mesačný vymeriavací základ, príjmy z odmeny dohodára a príjmy z pracovného pomeru sa zrátajú.

Napríklad : Zamestnanec spoločnosti má mesačnú mzdu 4500,00 €. Zároveň má uzatvorenú aj dohodu o pracovnej činnosti vo výške 3 000,00 € . Zamestnanec nie je invalid ani ZŤP

Vymeriavací základ bude 4500,00 € plus 3 000,00 € spolu 7 500,00 € :

- odvod zamestnávateľa bude 10% z VZ – 750,00 €
- odvod zamestnanca bude 4% z VZ – 300,00 €

Splatnosť poisťného je vo výplatnom termíne spoločnosti.

Daň z príjmov zo závislej činnosti

Odmena za prácu vykonávanú na základe dohody o práci mimo pracovného pomeru podlieha dani z príjmov zo závislej činnosti.

Môže si uplatniť nezdaniiteľnú časť základu dane, daňový bonus na deti a požiadať o vykonanie RZD.

Cestovné náhrady

Má nárok ak je to v dohode písomne uvedené.