METODICKÉ USMERNENIE TÝKAJÚCE SA MODULU M02 MZDY

ČÍSLO 2/2025

ZJEDNOTENIE PRÍSTUPU K DPN

Súvisiace predpisy

- Zákon č. 215/2019 Z. z. o zaručenej elektronickej fakturácii a centrálnom ekonomickom systéme a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov.
- Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.
- Interný riadiaci akt MF SR č. 9/2009 Smernica o tvorbe, aktualizácii a vydávaní interných riadiacich aktov Ministerstva financií Slovenskej republiky v znení neskorších dodatkov.

Úvodné ustanovenia

V záujme zabezpečenia jednotného vykonávania vnútorných riadiacich a organizačných procesov a činností, ktoré budú aplikovať používatelia **Centrálneho ekonomického systému** (ďalej len ako „CES“) prostredníctvom ekonomického informačného systému CES, vydáva Ministerstvo financií Slovenskej republiky (ďalej len ako „MF SR“) v súlade s § 7 zákona č. 215/2019 Z. z. o zaručenej elektronickej fakturácii a centrálnom ekonomickom systéme a o doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „zákon č. 215/2019 Z. z.“), toto Metodické usmernenie.

Predmet úpravy

Predmetom tohto Metodického usmernenia je úprava a zabezpečenie zjednotenia prístupu k stanoveniu zvýšenia náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca. Podmienky náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti (ďalej len „DPN“), ktorú vypláca zamestnávateľ zamestnancovi, legislatívne upravuje zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 462/2003 Z. z.“).

Účel metodického usmernenia

Toto metodické usmernenie sa vydáva za účelom zabezpečenia jednotného vykonávania vnútorných procesov a činností používateľov CES v oblasti miezd pri postupe zvýšenia náhrady príjmu pri DPN

a) štátnych zamestnancov podľa zákona č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 55/2017 Z. z.“),
b) zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme a odmeňovaných podľa zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon č. 553/2003 Z. z.“),
c) zamestnancov vykonávajúcich prácu vo verejnom záujme, na ktorých odmeňovanie sa nevzťahuje zákon č. 553/2003 Z. z., ale vzťahuje sa naň zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“),
d) zamestnancov podľa Zákonníka práce.

Účelom tohto metodického usmernenia je zjednotenie a konkretizovanie postupov pri spracovaní DPN pre všetkých zamestnancov organizácií zapojených do CES a zároveň ponecháva voľnosť organizáciám navýšiť v kolektívnej zmluve alebo internom predpise vyššiu sadzbu náhrad príjmu pri DPN za bližšie stanovených pravidiel.

Nárok na poskytovanie náhrady príjmu pri DPN

Zamestnanec môže byť z dôvodu choroby, úrazu alebo nariadeného karanténneho opatrenia alebo izolácie, uznaný lekárom za dočasne práceneschopného (DPN) na výkon zárobkovej činnosti. Podmienky nároku a poskytovanie náhrady príjmu pri DPN zamestnanca upravuje Zákon č. 462/2003 Z. z. o náhrade príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca v znení neskorších predpisov.

Zamestnávateľ poskytuje náhradu príjmu pri DPN iba počas vzťahu, z ktorého vyplýva, že zamestnanec je nemocensky poistený (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení).

Nárok na náhradu príjmu nemá (zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení):

a) fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti alebo dohody o vykonaní práce s nepravidelným príjmom,
b) fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o brigádnickej práci študenta,
c) fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o pracovnej činnosti a dohody o vykonaní práce, ktorá má priznaný starobný dôchodok, predčasný starobný dôchodok, invalidný dôchodok, výsluhový dôchodok ak dovŕšila dôchodkový vek, invalidný výsluhový dôchodok,
d) žiak strednej školy v právnom vzťahu, na základe ktorého vykonáva praktické vyučovanie,
e) študent vysokej školy v právnom vzťahu, na základe ktorého vykonáva praktickú výučbu alebo odbornú prax,
f) fyzická osoba v právnom vzťahu na základe dohody o zaradení do aktívnych záloh,
g) zamestnanec odvádzajúci sociálne aj zdravotné poistenie mimo Slovenskej republiky, napr. v Českej republike.

Skutočnosti vylučujúce nárok na náhradu príjmu pri DPN:

a) nárok na nemocenské a materské podľa Zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení,
b) nárok na rodičovský príspevok, to neplatí ak zamestnanec počas poberania rodičovského príspevku súčasne vykonáva zárobkovú činnosť podľa zákona č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku,
c) vznik DPN v dôsledku úmyselného trestného činu, za ktorý bol dočasne pracovne neschopnému zamestnancovi uložený trest odňatia slobody,
d) porušenie liečebného režimu určeného lekárom podľa zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti,
e) ak sa zamestnanec nezdržiava na mieste určenom počas dočasnej pracovnej neschopnosti bez súhlasu lekára, odo dňa zistenia tejto skutočnosti,
f) ak pre DPN nevykonáva funkciu sudcu Ústavného súdu Slovenskej republiky a patria mu náhrady na úrovni platu vrátane ostatných náležitostí podľa osobitného predpisu (zákon č. 314/2018 Z .z. o ústavnom súde SR).

Náhradu príjmu poskytuje zamestnávateľ za kalendárne dni od prvého dňa trvania DPN do skončenia DPN, najdlhšie do štrnásteho dňa (vrátane) trvania DPN bez ohľadu na rozvrhnutie pracovného času. Od 15. dňa má nárok na nemocenské (55 % denného vymeriavacieho základu), ktoré vypláca Sociálna Poisťovňa najdlhšie do 52. týždňa. (zákon č. 462/2003 Z. z.).

V skutočnosti môže ísť o prípady, kedy:

a) DPN trvá menej ako 14 kalendárnych dní. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu len za tie dni, ktoré je dočasne uznaný práceneschopným (PN). Ak je zamestnanec PN od 12. - 15.1.2026, vyplatí zamestnávateľ zamestnancovi náhradu príjmu za 4 kalendárne dni.
b) DPN trvá viac ako 14 kalendárnych dní. Zamestnávateľ vyplatí zamestnancovi náhradu príjmu za 14 kalendárnych dní a od 15. dňa vyplatí zamestnancovi Sociálna poisťovňa nemocenské.
c) Zamestnanec odpracuje 12.1.2026 časť dňa, napr. 3 hodiny. Necíti sa dobre a odíde k lekárovi, ktorý ho uzná za dočasne práceneschopného s dátumom od 12.1.2026. Za tento deň mu nepatrí náhrada príjmu pri DPN, ale mzda. Zamestnanec je povinný ospravedlniť svoju neprítomnosť v práci potvrdením o prekážke v práci z dôvodu vyšetrenia a ošetrenia zamestnanca. Uvedený deň sa však ráta do celkového počtu 14 kalendárnych dní, počas ktorých má zamestnanec nárok na náhradu DPN. Náhrada príjmu zamestnancovi patrí až od 13.1.2026 do 25.1.2026 vrátane, t. j. 13 kalendárnych dní, ak DPN neskončí skôr.
d) Ak je zamestnanec určený za DPN a má súčasne uzatvorený pracovný pomer a dohodu na pravidelný príjem, z ktorého je nemocensky poistený u toho istého zamestnávateľa, má nárok na náhradu príjmu pri DPN z oboch uvedených vzťahov. Musí ale zamestnávateľovi predložiť tlačivo o DPN v dvoch vyhotoveniach.

Nárok na náhradu príjmu sa uplatňuje u zamestnávateľa predložením potvrdenia o DPN, ak bola DPN zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva v elektronickej podobe, za uplatnenie nároku na náhradu príjmu sa považuje oznámenie Sociálnej poisťovne o vzniku DPN zamestnanca zamestnávateľovi.

Zamestnanec je pri DPN, ktorá nebola zaznamenaná v systéme elektronického zdravotníctva v elektronickej podobe, povinný preukázať zamestnávateľovi skutočnosti rozhodujúce na vznik, trvanie, výšku a zánik nároku na náhradu príjmu (*elektronická PN povinná od 1.6.2023).*

Výška náhrady príjmu

Výška náhrady príjmu pri DPN je podľa Zákona č. 462/2003 Z. z. v období:

a) od prvého dňa DPN do tretieho dňa DPN 25 % denného vymeriavacieho základu zamestnanca (ďalej len DVZ),
b) od štvrtého dňa DPN do štrnásteho dňa DPN 55 % DVZ.

V kolektívnej zmluve alebo internom predpise možno dohodnúť dennú výšku náhrady príjmu pri DPN vo vyššej percentuálne sadzbe, najviac však vo výške 80 % DVZ.

Ak bol zamestnanec uznaný za dočasne práceneschopného v dôsledku stavu, ktorý si privodil sám, požitím alkoholu alebo v dôsledku užitia iných návykových látok, má nárok na náhradu príjmu vo výške polovice náhrady príjmu (podľa odseku 1 od prvého dňa) najdlhšie do štrnásteho dňa DPN.

Rozhodujúce obdobie na určenie denného vymeriavacieho základu zamestnanca, ktorého obdobie nemocenského poistenia, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, pred vznikom DPN trvalo najmenej 90 dní, je rozhodujúce obdobie podľa osobitného predpisu. Rozhodujúce obdobie na určenie denného vymeriavacieho základu zamestnanca, ktorého obdobie nemocenského poistenia, za ktoré sa platí poistné na nemocenské poistenie, pred vznikom DPN trvalo menej ako 90 dní, je obdobie od vzniku nemocenského poistenia, okrem vzniku nemocenského poistenia z dôvodu zániku prerušenia nemocenského poistenia, do dňa predchádzajúceho dňu, v ktorom vznikla DPN.

Denný vymeriavací základ zamestnanca je podiel súčtu vymeriavacích základov na platenie poistného na nemocenské poistenie dosiahnutých v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

Denný vymeriavací základ zamestnanca, ktorý v rozhodujúcom období určenom podľa odseku 4 nemá vymeriavací základ na platenie poistného na nemocenské poistenie, je denný vymeriavací základ, z ktorého by sa platilo poistné na nemocenské poistenie v kalendárnom mesiaci, v ktorom vznikla DPN.

Denný vymeriavací základ určený podľa odsekov 5 a 6, nesmie byť vyšší, ako denný vymeriavací základ určený z 2-násobku všeobecného vymeriavacieho základu (§ 11 Zákona č. 461/2003 Z. z. v znení zákona č. 721/2004 Z. z.) platného v kalendárnom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku, v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie náhrady príjmu (Zákon č. 462/2003 Z. z.).

Denný vymeriavací základ sa zaokrúhľuje na štyri desatinné miesta nadol.

Náhrada príjmu sa vypláca vo výplatných termínoch, ktoré sú určené na výplatu mzdy, platu, odmeny za prácu alebo služobného príjmu, najneskôr do konca kalendárneho mesiaca nasledujúceho po kalendárnom mesiaci, v ktorom si zamestnanec uplatnil nárok na náhradu príjmu.

Náhrada príjmu počas DPN v CES

V prípade DPN sa vypočítava náhrada príjmu za prvých 14 kalendárnych dní DPN. Jednotlivé organizácie a jednotlivé skupiny zamestnancov môžu mať rozdielne stanovené vyššie % DVZ pre prvé 3 kalendárne dni a ďalších 11 kalendárnych dní, maximálne do výšky 80 % denného vymeriavacieho základu.

Rozdelenie náhrady príjmu DPN na 3 kalendárne dni a 11 kalendárnych dní a dohodnutá výška % DVZ je záväzná pre všetky neprítomnosti ocenené náhradou príjmu pri DPN, pre všetky organizácie a pre všetkých zamestnancov počas platnosti kolektívnej zmluvy alebo interného predpisu. To znamená, že nie je napríklad možné, aby prvá DPN bola ocenená inými % DVZ, ako druhá DPN a podobne.

V prípade, že zamestnávateľ nebude postupovať podľa tohto odporúčania a má prostredníctvom kolektívnej zmluvy alebo vnútorného predpisu:

a) stanovené vyššie % DVZ rozdelené na iný pomer kalendárnych dní, napríklad rozdelenie štrnástich kalendárnych dní DPN na 7 kalendárnych dní a 7 kalendárnych dní,

b) stanovené rozdielne % DVZ pri náhrade príjmu pri DPN je potrebné, manuálne mimo systém vypočítať náhradu príjmu. DVZ sa vypočíta, ale % nebudú správne. Je nutné previesť manuálne výpočty DVZ v závislosti od konkrétnych prípadov podľa zákona č. 462/2003 Z. z. a následne ich zadať do CES, nakoľko nebude funkcionalita CES vedieť zabezpečiť správny výpočet automatizovane,
c) stanovené rozdielne % DVZ na prvú, druhú a nasledujúce DPN zamestnanca, je potrebné manuálnym vstupom upraviť rozdielne ocenenie náhrady príjmu na príslušnú DPN,
d) stanovené rozdielne % DVZ na prvých napríklad 20 dní DPN v roku, táto možnosť nie je v CES technicky realizovateľná.

V prípade zachovania odporúčania týkajúceho sa rozdelenia vyššieho % DPN na 3 a 11 dní u všetkých zamestnancov počas celej doby trvania platnosti kolektívnej zmluvy alebo interného predpisu, výpočet prebehne automaticky na základe zadaných vstupných dát do CES, napr. zadanie dátumu začiatku a konca trvania DPN.

Záverečné ustanovenia

Jedným z hlavných cieľov CES je zjednocovanie a unifikovanie spôsobov realizácie základných procesov a ekonomických operácií v oblasti štátneho sektora, ktorých výsledkom budú spoločné pravidlá pre organizácie v CES, účinné od 1. januára 2023.

Špecifickú skupinu faktorov, ktoré do týchto procesov vstupujú, predstavuje množina prvkov schvaľovaných na úrovni kolektívneho vyjednávania príslušnej organizácie, vychádzajúceho z kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa v znení dodatkov na príslušné obdobie, ktorého výsledok je ukotvený v kolektívnej zmluve príslušnej organizácie. Z hľadiska udržateľnosti nie je možné zohľadniť všetky špecifiká u tak veľkého množstva organizácií, ktoré do CES vstupujú. Aj preto sa pristúpilo k **Zjednoteniu prístupu k stanoveniu zvýšenia náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti**, ktorá je častým predmetom kolektívnych zmlúv alebo aj ďalších iných interných predpisov.

Predložené metodické usmernenie má odporúčací charakter, s cieľom zefektívniť prácu a plne využiť technologické možnosti automatizovaného procesu, ktorý CES ponúka a zredukovať tak manuálne vstupy vynaložené napríklad do korektúr cez príslušné opravné mzdové druhy, ktoré môže vybraná skupina zamestnancov sústrediť prioritne na zefektívnenie agendy príslušného pracoviska.

Z uvedeného preto odporúčame zamestnávateľom na úrovni organizácií vstupujúcich do CES, zohľadniť pri tvorbe najbližšej Kolektívnej zmluvy, príp. iných interných predpisov, ktorých predmetom je stanovenie výšky a ďalších podmienok týkajúcich sa stanovenia zvýšenia náhrady príjmu pri DPN postup, ktorý je popísaný v tomto metodickom usmernení.

Ako postupovať pri požiadavke na úpravu výšky náhrady príjmu pri DPN v CES a ďalších podmienok s tým spojených, približuje **Metodické usmernenie MF SR CES č. 5/2025 Nahlasovanie zmien vychádzajúcich z kolektívneho vyjednávania podľa zákona 2/1991 Z. z. o kolektívnom vyjednávaní** v znení neskorších predpisov a v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa a jej dodatkov na príslušné obdobie v Centrálnom ekonomickom systéme.

V Bratislave dňa 11.12.2025