

Vážime si vaše súkromie

Súbory cookies sú potrebné pre správne fungovanie webu, ako aj pre účely analýzy prevádzky a návštevnosti. Cookies nám neposkytujú prístup k Vášmu počítaču alebo akýmkoľvek informáciám o Vás. Webovým stránkam umožňujú zapamätať si informácie o Vašej návšteve, napríklad na ukládanie predvolieb bezpečného vyhľadávania, na zjednodušenie registrácie do nových služieb a na ochranu osobných údajov. Výberom „Prijať všetko“ udeľujete súhlas so spracovaním cookies pre uvedené účely. Kliknutím na „Odmietnuť všetko“ môžete používanie voliteľných cookies blokať. [Podrobnosti o používaní súborov cookies.](#)

[Akceptovať](#) [Odmietnuť všetko](#)

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

[Úvod](#) > [Ministerstvo](#) > [Poskytovanie dotácií](#)

Dotácia na stabilizačný príspevok

POKYN K VRÁTENIU ČASTI DOTÁCIE NA STABILIZAČNÝ PRÍSPEVOK (na základe vrátenia pomernej časti stabilizačného príspevku zo strany zamestnanca)

Ak po riadnom zúčtovaní dotácie na stabilizačný príspevok vznikne prijímateľovi dotácie povinnosť vrátiť časť dotácie ministerstvu za zamestnanca, ktorý vrátil zamestnávateľovi pomernú časť stabilizačného príspevku (ukončenie pracovného pomeru, odchod do dôchodku a pod.), je prijímateľ povinný nevyčerpanú časť dotácie vrátiť nasledovne:

POZOR – ZMENA ČÍSLA ÚČTU

- v termíne **od 1.1.2024**, na číslo účtu: **SK71 8180 0000 0070 0010 6720** a zaslať ministerstvu avízo: [avízo o vratke podľa tohto vzoru od 1.1.2024](#)

Avízo je potrebné zaslať:

- **do elektronickej schránky ministerstva,**

alebo

- **poštovým podnikom** na adresu:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR,

Oddelenie financovania sociálnych služieb,

Špitálska 4, 6, 8,

816 43 Bratislava

Usmernenie k poskytnutiu jednorazovej dotácie na úhradu stabilizačného príspevku pre zamestnancov v sociálnych službách a zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately (úprava k 9.1.2023)

- **Zúčtovanie poskytnutej dotácie** podľa § 3o ods. 1 NV SR č. 131/2022 Z. z. v znení v znení NV SR č. 524/2022 Z. z. – "dotácia na stabilizačný príspevok" - **sociálne služby** do 31.5.2023 - úprava 15.5.2023 ([vo formáte .docx](#) , [vo formáte .odt](#))
- **Zúčtovanie poskytnutej dotácie** podľa § 3o NV SR č. 131/2022 Z. z. v znení v znení NV SR č. 524/2022 Z. z. – "dotácia na stabilizačný príspevok" - **zariadenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately** do 31.5.2023 - úprava 15.5.2023 ([vo formáte .docx](#) , [vo formáte .odt](#))
- **Zoznam schválených žiadostí o poskytnutie dotácie na stabilizačný príspevok - poskytovateľ sociálnej služby k 24.03.2023** (vo formáte [.pdf](#))
- **Doplnený zoznam schválených žiadostí o poskytnutie dotácie na stabilizačný príspevok - poskytovateľ sociálnej služby k 10.03.2023** (vo formáte [.pdf](#))
- **Zoznam schválených žiadostí o poskytnutie dotácie na stabilizačný príspevok - SPODaSK k 20.03.2023** (vo formáte [.pdf](#))

Zoznamy schválených žiadostí budú pravidelne **aktualizované a dopĺňané**. V zoznamoch je možné vyhľadávanie cez funkciu CTRL+F.

Často kladené otázky:

- 1. Možno stabilizačný príspevok poskytnúť zamestnankyni na materskej dovolenke? Ak áno, odkedy jej začne plynúť záväzok zotrvať u zamestnávateľa počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov?**

Písomnú dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku môže so zamestnávateľom uzatvoriť (najneskôr do 20. januára 2023) aj zamestnankyňa na materskej dovolenke. Do trojročnej doby zotrvania u zamestnávateľa v pracovnom pomere na dohodnutej pracovnej pozícii v dohodnutom rozsahu pracovného času, ktorá plynie odo dňa podpisu tejto dohody, sa však nezapočítava zvyšný čas čerpania materskej dovolenky u tejto zamestnankyne ku dňu podpisu tejto dohody - teda čas jej reálnej neprítomnosti v práci z tohto dôvodu. To znamená, že táto trojročná doba zotrvania zamestnankyne u zamestnávateľa sa predlžuje o čas čerpania materskej dovolenky pretrvávajúcej po podpise tejto písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku. **Uvedené sa rovnako vzťahuje na zamestnanca na rodičovskej dovolenke a otcovskej dovolenke, prípadne PN.**

- 2. Je možné vyplatiť stabilizačný príspevok zamestnancovi, ktorý je poberateľom starobného dôchodku? Napr. ak sa zaviazal zotrvať v pracovnom pomere na kratšiu dobu ako 3 roky (napr. len na dobu dvoch rokov).**

Písomnú dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku môže so zamestnávateľom uzatvoriť aj zamestnanec v pracovnom pomere, ktorému v priebehu trvania trojročného záväzku zotrvania u zamestnávateľa v pracovnom pomere na dohodnutej pracovnej pozícii v dohodnutom rozsahu pracovného času vznikne nárok na starobný dôchodok alebo je poberateľom starobného dôchodku. Tento zamestnanec však tiež musí splniť podmienku zotrvania u zamestnávateľa počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov. V písomnej dohode nemôže byť dohodnutá kratšia doba zotrvania než sú tri po sebe nasledujúce roky, ktoré začínajú plynúť po podpise tejto dohody zamestnancom a zamestnávateľom.

Ak by sa tento zamestnanec následne po uzatvorení tejto písomnej dohody rozhodol napr. po dvoch rokoch ukončiť pracovný pomer u zamestnávateľa, je povinný vrátiť zamestnávateľovi (a ten následne bezodkladne ministerstvu, ako poskytovateľovi dotácie na úhradu tohto stabilizačného príspevku) alikvotnú (pomernú) časť poskytnutého stabilizačného príspevku, ktorá zodpovedá časti nesplneného záväzku zamestnanca, a to spôsobom uvedeným v otázke č. 24.

- 3. Ak sa stabilizačný príspevok poskytne zamestnancovi, ktorý ešte nepožiadal o starobný dôchodok, ani nedoručil žiadosť o ukončenie pracovného**

pomeru z d ō vodu odchodu na starobn ý d ō chodok, aj ke d' nárok už naň má a v čase trvania trojročného záväzku pôjde na starobný dôchodok, nemusí pomernú časť vr á tiť?

Podľa aktuálne platnej a účinnej právnej úpravy dosiahnutie veku rozhodného pre priznanie starobného dôchodku nie je samo o sebe dôvodom na možnosť ukončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom. Ak sa zamestnanec rozhodne podať výpoveď a nejde o dôvody tejto výpovede podľa aktuálneho Zákonníka práce taxatívne ustanovené v § 30 ods. 3 nariadenia vlády (za splnenia ktorých nevznikne zamestnancovi povinnosť vrátiť pomernú časť vyplateného stabilizačného príspevku aj ak nedodrží svoj záväzok zotrvať u zamestnávateľa po dobu najmenej troch rokov a v pracovnom pomere vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v dohodnutom rozsahu pracovného úväzku), tak bez ohľadu na vek tejto zamestnankyne jej vznikne povinnosť vrátiť pomernú časť vyplateného stabilizačného príspevku v rozsahu nesplnenia tohto záväzku.

4. 4. Opatrovateľky, sestry a praktické sestry majú v zmysle Kolektívnej zmluvy vyššieho stupňa skrátenú pracovnú dobu na 37 hod. týždenne, v 3 - zmennej pracovnej dobe, alebo ustanovený týždenný pracovný čas napr. 35 hod. týždenne. Má sa im krátiť alikvótno v tom prípade aj stabilizačný príspevok?

Nie, ak majú zamestnanci ustanovený týždenný pracovný čas v tomto rozsahu, tomu zodpovedá aj „plná“ výška stabilizačného príspevku určená v nariadení, ktorá zodpovedá príslušnej pracovnej pozícii. T.j. ak má zamestnanec (napr. opatrovateľ v ZSS) ustanovený týždenný pracovný čas 37,5 hodiny a jeho rozsah pracovného vzťahu je 37,5 hodiny patrí mu príspevok vo výške 3 000 €. Rovnako ak má zamestnanec (napr. opatrovateľ v ZSS) ustanovený týždenný pracovný čas 35 hodín a jeho rozsah pracovného vzťahu je 35 hodín patrí mu príspevok vo výške 3 000 €. Rozhodujúci je pomer rozsahu jeho pracovného vzťahu k ustanovenému týždennému pracovnému času u konkrétneho zamestnávateľa a na konkrétnej pracovnej činnosti.

5. 5. Patrí stabilizačný príspevok opatrovateľke, ktorá neabsolvovala opatrovateľský kurz (výnimka v čase mimoriadnej situácie) a zaučala sa pod dohľadom opatrovateľky spĺňajúcej kvalifikačné požiadavky vzdelania? Uvedená opatrovateľka (výnimka) je prihlásená na akreditovaný kurz opatrovania v rozsahu 220 hodín, ktorý má byť v blízkom čase otvorený. V IS SoS je vedená ako opatrovateľka.

Zamestnávateľ môže s touto zamestnankyňou uzatvoriť dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku. Riziko spočíva v tom, že pokiaľ bude zrušená „mimoriadna situácia“ a nebude mať ešte ukončený akreditovaný kurz opatrovania, musí ju zamestnávateľ buď preradiť na inú prácu alebo rozviazať s ňou pracovný pomer z dôvodu neplnenia kvalifikačných požiadaviek vzdelania. V týchto prípadoch musí zamestnankyňa vrátiť pomernú časť stabilizačného príspevku.

1. 6. Otázka : Možno poskytnúť stabilizačný príspevok zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú, z rôznych dôvodov? Napr.: zamestnanec je cudzinec s udeleným povolením na prechodný pobyt prostredníctvom cudzineckej polície, nie odídenec (nemá dočasné útočisko, v SR pracoval už pred vypuknutím konfliktu) Pracovnú zmluvu má uzatvorenú na dobu určitú na 1 rok. Každý rok musí žiadať o povolenie na predĺženie pobytu na cudzineckej polícii; zamestnanec má uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú počas zastupovania MD a RD; alebo napr. ako „prevencia“ proti riziku, že po uzatvorení pracovného pomeru na dobu neurčitú zamestnanec „negatívne“ zmení svoje pracovné návyky – neosvedčí sa uplynutím času.

V čase uzatvárania písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku, musia byť v obsahu pracovnej zmluvy preukázané a existovať reálne predpoklady a podmienky na to, aby zamestnanec mohol objektívne splniť záväzok, zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v rozsahu dohodnutého pracovného času ku dňu podpisu tejto písomnej dohody oboma zmluvnými stranami, a to počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov, čo pri dohodnutom pracovnom pomere na dobu určitú (napr. na 1 rok) nie je možné, a preto tomuto zamestnancovi teda nie je možné poskytnúť stabilizačný príspevok.

Rozhodujúcim kritériom je, že zamestnanec zjednodušene povedané odpracuje pre zamestnávateľa na príslušnej pracovnej pozícii v príslušnom rozsahu jeho pracovného úväzku najmenej tri po sebe idúce roky. Za určitých okolností (napr. že mu bude prechodný pobyt opätovne obnovený) je teda možné, že zamestnanec splní túto podmienku, ale zamestnanec si musí byť vedomý toho, že ak nie, musí alikvótnu časť príspevku vrátiť a to nezávisle na tom, že dôvodom bolo uplynutie doby na ktorú mu bol povolený prechodný pobyt na území SR, či neobnovenie prechodného pobytu. Odporúčame tiež zvážiť, či nie je možné a vhodné zmeniť vzájomnou dohodou v dodatku k pracovnej zmluve medzi zamestnávateľom a zamestnancom pracovný pomer na dobu neurčitú k 20. 01. 2023, ak tomu nebráni okolnosť mimo vôle zamestnanca a zamestnávateľa. Ak tomu bráni okolnosť mimo vôle zamestnanca a zamestnávateľa (napr. právne podmienky zamestnávania cudzincov) odporúčame zvážiť v dodatku k pracovnej zmluve na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo vzťahu k poskytnutiu stabilizačného príspevku obsiahnuť záväzok zamestnávateľa a zamestnanca zmeniť dobu pracovný pomer po uplynutí doby určitej, a to na dobu neurčitú alebo na dobu, ktorá umožní realizáciu zmluvného záväzku zotrvania u zamestnávateľa na príslušnej pracovnej pozícii najmenej tri roky, ak sa odstráni objektívna prekážka mimo vôle zamestnanca a zamestnávateľa v čase uzatvárania tohto dodatku (samozrejme s plným vedomím oboch zmluvných strán, že tento záväzok sa nenaplní, ak sa táto objektívna prekážka neodstráni, napr. nebude zamestnanec plniť podmienky pobytu na území SR a v tomto prípade aj s následkom povinnosti vrátiť alikvótnu časť stabilizačného príspevku). Obdobný postup, pokiaľ ide o možné zmeny a doplnky obsahu pracovnej zmluvy možno uplatniť na zamestnanca „zastupujúceho“ iného zamestnanca na materskej alebo rodičovskej dovolenke alebo iného zamestnanca, s uzatvoreným pracovným pomerom na dobu určitú.

Súčasne vzhľadom na poukázanie na prax „neosvedčenia sa zamestnanca“ uplynutím času je potrebné uviesť, že uzatvorená písomná dohoda o poskytnutí stabilizačného príspevku neznamená nemožnosť uplatnenia skončenia pracovného pomeru výpoveďou danou zamestnávateľom, a to po naplnení príslušného právneho dôvodu tejto výpovede predpokladaného príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. V zásade nariadenie vlády predpokladá povinnosť vrátenia pomernej časti stabilizačného príspevku zo strany zamestnanca aj v prípade, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru zamestnávateľom zo subjektívneho dôvodu - v zásade zavinením zamestnanca podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce (napr. okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom z dôvodu podľa ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce).

1. 7. Možno stabilizačný príspevok poskytnúť zamestnancovi, ktorý má uzatvorený pracovný pomer na dobu určitú počas zastupovania zamestnanca materskej alebo rodičovskej dovolenke a súčasne aj ním zastupovanému zamestnancovi na materskej alebo rodičovskej dovolenke?

Ako je uvedené v odpovedi na otázku č. 6., čase uzatvárania písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku, musia byť v obsahu pracovnej zmluvy preukázané a existovať reálne predpoklady a podmienky na to, aby zamestnanec mohol objektívne splniť záväzok, zotrvať u zamestnávateľa počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov, čo pri dohodnutom pracovný pomer na dobu určitú (napr. na 1 rok, na dobu zastupovania) nie je možné, a preto tomuto zamestnancovi teda nie je možné poskytnúť stabilizačný príspevok. So zastupovaným zamestnancom na RD, resp. MD dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku možno uzatvoriť.

Za predpokladu, že v dodatku k pracovnej zmluve v písomnej dohode uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo vzťahu k poskytnutiu stabilizačného príspevku bude obsiahnutý záväzok zmeniť dobu pracovného pomeru po uplynutí doby určitej, a to na dobu neurčitú alebo na dobu, ktorá umožní realizáciu zmluvného záväzku zotrvania u zamestnávateľa na príslušnej pracovnej pozícii najmenej tri roky (samozrejme s plným vedomím oboch zmluvných strán, že môže nastať situácia, pri ktorej tento záväzok nebude možné naplniť, aj s následkom povinnosti vrátiť alikvótnu časť stabilizačného príspevku zo strany zamestnanca), možno stabilizačný príspevok „zastupujúcemu“ zamestnancovi poskytnúť.

1. 8. Na pracovnej pozícii opatrovateľka je zamestnaná zamestnankyňa, ktorá je už poberateľkou starobného dôchodku. Zamestnávateľ s ňou nechce podpísať dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku. Je povinný to urobiť?

Zamestnávateľ nemusí uzatvoriť písomnú dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku so zamestnancom, ide o slobodný prejav vôle oboch zúčastnených strán, napr. aj z dôvodu, že zamestnávateľ zastáva názor, že uvedený zamestnanec nemôže garantovať podmienku, zotrvať u zamestnávateľa počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov. Tomuto zamestnancovi teda nie je povinnosť poskytnúť stabilizačný príspevok.

2. 9. Ak práve u poskytovateľa prebieha výberové konanie na obsadenie pracovnej pozície (napr. sociálny pracovník) s termínom prijatia do pracovného pomeru 15.1. alebo 1.2.2023 a spolu s pracovnou zmluvou by podpísal aj dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku, môže mu byť tento vyplatený?

Najneskôr k poslednému možnému termínu uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku, ktorým je 20. január 2023, musí mať zamestnanec právne postavenie zamestnanca v pracovnom pomere na príslušnej pracovnej pozícii. T.j. najneskôr 20. januára 2023 musí byť uzatvorená (podpísaná zamestnancom aj zamestnávateľom) pracovná zmluva zakladajúca vznik pracovného pomeru od tohto dňa na príslušnej pracovnej pozícii a zároveň aj dohoda o poskytnutí stabilizačného príspevku na túto pracovnú pozíciu. Ak je zamestnanec prijatý na príslušnú pracovnú pozíciu do pracovného pomeru od 1.2.2023 uzatvorenie písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku s týmto zamestnancom nie je možné. Vyššie uvedené stabilizačný príspevok je však len jeden z možných motivačných nástrojov v oblasti riadenia, získania a udržateľnosti ľudských zdrojov (napríklad aj formou mzdového ohodnotenia a iných benefitov). Motivačné nástroje, ktoré má zamestnávateľ, môže využiť nezávisle na aktuálnom podporovanom stabilizačnom opatrení v rezorte jednorazovou účelovou dotáciou.

3. 10. Ak zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť (napr. sociálneho pracovníka) časťou úväzku v aj zariadení/službe, ktorá nie je v nariadení uvedená (napr. v útulku), je potrebné mu príspevok o rozsah tohto úväzku krátiť (napr. aj o 2,5 hod. týždenne)?

Rozhodujúca je zamestnancom vykonávaná pracovná činnosť u oprávneného zamestnávateľa podľa § 3p ods.1 nariadenia vlády a jeho dohodnutý rozsah pracovného času v rámci ustanoveného týždenného pracovného času u tohto konkrétneho oprávneného zamestnávateľa na konkrétnej sociálnej službe, ktorá je v zmysle nariadenia oprávnenou.

Ak napr. zamestnanec u poskytovateľa pracuje na pozícii sociálneho pracovníka pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodiny pracuje v rozsahu úväzku 35 hodín v domove sociálnych služieb a 2,5 hodiny v útulku, príspevok sa o tieto 2,5 hodiny kráti, t.j. suma príspevku sa poskytne na 35 hodín vo výške 1 866,70 €. Rovnako je to napr. v prípade sestry, ktorá pri ustanovenom týždennom pracovnom čase 37,5 hodín v rozsahu 35 hodín v domove sociálnych služieb a 2,5 hodiny v dennom stacionári (v ktorom nie je podľa zákona možné poskytovať ošetrovateľskú starostlivosť), príspevok sa o tieto 2,5 hodiny kráti, t.j. suma príspevku sa poskytne na 35 hodín vo výške 3 733,3 €.

Obdobný princíp je potrebné aplikovať ak zamestnanec u zamestnávateľa vykonáva kumulovane viac pracovných činností, z ktorých nie každú je možné podporiť príspevkom, t. j. poskytne sa príspevok na rozsah úväzku len na tú pracovnú činnosť, ktorú je možné podporiť.

4. 11. Ak sú v zariadení iné týždenné pracovné úväzky (KZ vyššieho stupňa 37,5/36,25 a 35 hod. týždenný pracovný čas) ako sú uvedené v pomocnej tabuľke na webovom sídle MPSVR SR (40/38,75/37,5), ako to ovplyvní výšku stabilizačného príspevku?

Využitie pomocnej tabuľky pre výpočet výšky stabilizačného príspevku je dobrovoľné, t.j. žiadateľ ju použiť nemusí. Bola vytvorená len pre ustanovené týždenné pracovné časy 40 hod, 38 a 3/4, a 37 1/2 hod. Ak má zamestnávateľ ustanovený týždenný pracovný čas v inom rozsahu (napr. 36 a 1/2 hod), pre určenie výšky príspevku nepoužije pomocnú tabuľku, ale jeho výšku určí matematickým výpočtom v závislosti od rozsahu pracovného vzťahu jednotlivých zamestnancov vo vzťahu k ustanovenému týždennému pracovnému času platnému u tohto zamestnávateľa

Súčasnne bola upravená pomocná tabuľka pre výpočet výšky príspevku pre konkrétneho zamestnanca v závislosti od ustanoveného týždenného pracovného času aj o prepočet pri 35 hodinový týždenný pracovný čas. Pripomíname, že ide „len“ o pomocnú tabuľku pre výpočet výšky príspevku, ktorá nie je prílohou k žiadosti a žiadateľ ju na určenie výšky príspevku použiť nemusí. Vzhľadom na to, že v zmysle kolektívnych zmlúv, môže byť v rôznych poskytovateľov stanovený aj iný rozsah ustanoveného týždenného pracovného času (napr. 36 a 1/2 a pod.) a v pomocnej tabuľke nemožno upraviť všetky tieto možnosti, v takomto prípade žiadateľ nepoužije pomocnú tabuľku, ale výšku príspevku stanoví matematicky sám v závislosti od rozsahu pracovného vzťahu jednotlivých zamestnancov vo vzťahu k ustanovenému týždennému pracovnému času platnému u tohto zamestnávateľa. T.j. ak je u zamestnávateľa ustanovený týždenný pracovný čas 36 a 1/2 hod./týždenne a rozsah pracovného vzťahu zamestnanca je 36 a 1/2 týždenne, patrí mu plná suma príspevku.

5. 12. Ako ovplyvní uzatvorenú dohodu zmena v rozsahu pracovného času, ktorý je dohodnutý v pracovnej zmluve ku dnu nadobudnutia platnosti? Napr. pri nástupe pracuje opatrovateľka v dvojzmennej prevádzke (má 36,25 hod. týždenný prac. úväzok). Po uplynutí skúšobnej doby začne robiť aj nočné a týždenný prac. úväzok sa jej zníži na 35 hodín. Má toto vplyv na stabilizačný príspevok, ktorý jej bol medzitým vyplatený? Alebo sa stáva, že sestra/opatrovateľka pracuje v trojzmennej prevádzke (má 35 hod. týždenný pracovný úväzok) a prechodne (napr. po operácii, na 1/2 roka) ma obmedzenie robiť nočné, ale len na dobu určitú (a na niekoľko mesiacov prejde na 36,25 hod. týždenný pracovný úväzok).

Rozhodujúcim je pre posudzovanie plnenia písomnej dohody o poskytovaní stabilizačného príspevku v každom čase plnenia tejto zmluvy dodržanie záväzku dohodnutého rozsahu pracovného času ku dnu platnosti tejto dohody z ustanoveného týždenného pracovného času v tomto čase, a to z hľadiska dodržania ich vzájomného pomeru v každom čase plnenia tejto zmluvy. V každom čase plnenia písomnej dohody o poskytovaní stabilizačného príspevku zamestnávateľom ustanovenému týždennému pracovnému času teda rovnako zodpovedá aj „plná“ výška stabilizačného príspevku určená v nariadení, ktorá zodpovedá príslušnej pracovnej pozícii, ktorá vykonáva pracovnú činnosť v tomto celom časovom rozsahu.

6. 13. Je možné do dohody (dotatku k pracovnej zmluve) o poskytnutí stabilizačného príspevku doplniť bod, ktorý by konkretizoval deň platnosti a účinnosti predmetného dodatku? Od kedy bude písomná dohoda so zamestnancom účinná? Odo dňa podpisu dohody – napr. 20.1.2023 alebo dňom vyplatenia – deň výplaty alebo nasledovný začiatok mesiaca?

Deň nadobudnutia platnosti a účinnosti zmluvy je podstatnou obsahovou náležitosťou uzatvárania akejkoľvek zmluvy, teda aj akéhokoľvek dodatku k existujúcej pracovnej zmluve tak, aby bolo zrejmé, kedy nadobudne záväznosť pre účastníkov tejto zmluvy- zmluvné strany. Odporúčame uviesť napr. v znení: „Tento dodatok k pracovnej zmluve nadobúda platnosť a účinnosť dňom jeho podpisu zamestnávateľom a zamestnancom.“

Vzhľadom na mechanizmus poskytnutia dotácie na úhradu stabilizačného príspevku a právne podmienky jej poskytnutia odporúčame v súlade so zverejneným odporúčením ministerstva na znenie ustanovení v rámci dodatku k pracovnej zmluve o písomnej dohode o poskytnutí stabilizačného príspevku výslovne ustanoviť rozväzovací podmienku tejto zmluvy, a to napr. v nasledujúcom znení: „Zmluvné strany sa dohodli, že v prípade, ak nedôjde k poskytnutiu dotácie na úhradu stabilizačného príspevku pre zamestnanca žiadateľovi o dotáciu, v súlade s § 3o a nasledujúcimi nariadenia, zo strany Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, v súlade s nariadením, platnosť a účinnosť dodatku č.... k pracovnej zmluve zaniká.“

7. 14. Suma stabilizačného príspevku, sa počíta ako celková cena práce a tak zamestnanec na výplatu dostane stabilizačný príspevok očistený od odvodov, daní a pod., ktoré zamestnávateľ z celkového príspevku musí odviesť ako zamestnávateľ a aj ako zamestnanec? Tzn. príspevok je celková cena práce na zamestnanca a tak k výplate dostane očistenú túto sumu?

Zo stabilizačného príspevku nevzniká povinnosť platiť odvody na poisťňu na povinné sociálne poistenie a na príspevky na starobné dôchodkové sporenie, a to tak ani odvody na poisťňu na povinné verejné zdravotné poistenie, a to tak ani na strane zamestnanca, ako ani na strane zamestnávateľa. Má však povahu hrubej mzdy i keď bez jej zníženia odvodmi, nakoľko reálne vyplatený stabilizačný príspevok sa zníži o reálny vplyv jeho vyplatenia na daň z príjmu, ktorý sa prejaví v ročnom zúčtovaní, resp. už pri jeho výplate v prípade, že zamestnanec platí preddavky na daň.

8. 15. Môže zamestnávateľ ukončiť pracovný pomer so zamestnancom (aj so zamestnancom v skúšobnej dobe) po uzatvorení dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku (napr. ak si nevykonáva prácu zodpovedne)?

Nie je ustanovená povinnosť uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku, a to ani zamestnávateľovi ani zamestnancom - ide o slobodný prejav vôle oboch zúčastnených strán - ich spoločný záujem uzatvoriť túto písomnú dohodu, ktorá zabezpečuje poskytnutím stabilizačného príspevku trojročnú dobu zotrvania konkrétneho zamestnanca u konkrétneho zamestnávateľa v pracovnom pomere na dohodnutej pracovnej pozícii v dohodnutom rozsahu pracovného času, ktorá plynie odo dňa podpisu tejto dohody. Táto uzatvorená písomná dohoda o poskytnutí stabilizačného príspevku však neznamená nemožnosť uplatnenia skončenia pracovného pomeru výpovedou danou zamestnávateľom, a to po naplnení príslušného právneho dôvodu tejto výpovede predpokladaného príslušnými ustanoveniami Zákonníka práce. Nariadenie vlády predpokladá povinnosť vrátenia pomernej časti stabilizačného príspevku zo strany zamestnanca aj v prípade, ak dôjde ku skončeniu pracovného pomeru zamestnávateľom zo subjektívneho dôvodu - v zásade zavinením zamestnanca podľa príslušných ustanovení Zákonníka práce (napr. okamžité skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom z dôvodu podľa ustanovenia § 68 ods. 1 Zákonníka práce).

9. 16. V prípade, že by bolo nutné pristúpiť k vráteniu stabilizačného príspevku, akým spôsobom by sa vymáhal a kde by sa vrátil/vyplatil? Poskytovateľovi do pokladne? Ide o poskytovateľa, za ktorého žiadateľom je vyšší územný celok. Takže priamo na VUC resp. ministerstvu?

V prípade vzniku povinnosti vrátenia pomernej časti poskytnutého stabilizačného príspevku zo strany zamestnanca odporúčame v súlade so zverejneným odporúčením ministerstva na znenie ustanovení v rámci dodatku k pracovnej zmluve o písomnej dohode o poskytnutí stabilizačného príspevku výslovne ustanoviť, že „Zamestnanec v prípade vzniku jeho povinnosti vrátenia pomernej časti poskytnutého stabilizačného príspevku sa zaväzuje uhradiť zamestnávateľovi pomernú časť poskytnutého stabilizačného príspevku v lehote do.....dní odo dňa doručenia písomnej výzvy zamestnávateľa na vrátenie pomernej časti poskytnutého stabilizačného príspevku.“ Spôsob realizácie vrátenia pomernej časti stabilizačného príspevku si zamestnávateľ môže rovnako dohodnúť so zamestnancom v tejto dohode o poskytnutí stabilizačného príspevku, napr. záväzkom zamestnanca súhlasiť so zrážkami zo mzdy na tento účel (v prípade ak nepôjde o ukončenie pracovného pomeru, ale zníženie rozsahu pracovného vzťahu alebo zmenu pracovnej činnosti).

V § 3r ods. 1 písm. b) nariadenia vlády je obsiahnutý mechanizmus na zabezpečenie vrátenia z takéhoto záväzku vzniknutej pomernej časti poskytnutej dotácie na stabilizačný príspevok zo strany žiadateľa (v konkrétnom prípade VUC) ministerstvu, ako poskytovateľovi tejto dotácie, a to vzhľadom na účel dotácie na úhradu stabilizačného príspevku,

ktorý je naplňaný v zásade aj plnením záväzkov z konkrétnych uzatvorených písomných dohôd o poskytnutí stabilizačného príspevku, počas plnenia týchto písomných dohôd, a to vrátane záväzku vrátenia pomernej časti poskytnutého stabilizačného príspevku podľa § 3o ods. 1 druhého bodu tohto nariadenia,

Nariadenie ustanovuje žiadateľovi vrátenie časti poskytnutej dotácie, ktorá zodpovedá časti vyplateného stabilizačného príspevku ministerstvu (v prípade VUC ako žiadateľa v súčinnosti s verejnými poskytovateľmi, za ktorých bol žiadateľom) vždy bezprostredne po splnení zmluvného záväzku z konkrétnej uzatvorenej písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku - vrátenia časti vyplateného stabilizačného príspevku zamestnávateľovi zamestnancom (a to buď na základe jeho dobrovoľného splnenia tohto záväzku, alebo na základe splnenia tohto záväzku zamestnancom vymožením tohto plnenia v exekučnom konaní).

Ak si zamestnanec tento záväzok nespĺnil a nejde o na základe záverov exekučného konania o nevyhnutnú pohľadávku, tak v § 3r ods. 1 písm. b) druhom bode je v postavení povinného vrátiť ministerstvu časť poskytnutej dotácie, ktorá zodpovedá časti vyplateného stabilizačného príspevku, ktorý zamestnanec nevrátil zamestnávateľovi, žiadateľ, a to najneskôr do šiestich mesiacov od uplynutia doby obsiahnutej v záväzku zotrvania zamestnanca v pracovnom pomere na dohodnutej pracovnej pozícii. Tejto povinnosti vrátenia tejto časti poskytnutej dotácie sa žiadateľ zbaví len za podmienky, že preukáže, že sa príslušný zamestnávateľ domáha voči konkrétnemu zamestnancom plnenia tohto záväzku z dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku, a to pri jeho neplnení zo strany tohto zamestnanca, podaním návrhu na vymoženie vzniknutej pohľadávky na príslušný súd (podaná žaloba s návrhom na vydanie platobného rozkazu; platobný rozkaz, proti ktorému nebol podaný odpor s odôvodnením, má účinky právoplatného rozsudku a môže slúžiť ako exekučný titul, na základe ktorého si oprávnená osoba vymáha dlžnú sumu od povinného prostredníctvom súdneho vykonávateľa alebo exekútora).

1. 17. Z akého dôvodu nie je možné poskytnúť SP iným zamestnancom – riadiaci zamestnanci/vedúci úsekov/obslužný personál?

Nakoľko aj v odvetvovej pôsobnosti Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR hrozí reálny odliv zdravotníckych pracovníkov a iných profesií zo zariadení podmienených odkázanosťou a domácej opatrovateľskej služby, je nevyhnutné vytvoriť podmienky na stabilizáciu tak zdravotníckych pracovníkov, ako aj iných nedostatkových profesií. Účelom poskytnutia a vyplatenia stabilizačného príspevku zo strany zamestnávateľa zamestnancom je predísť, resp. zmierniť fluktuáciu zamestnancov sociálnych služieb podmienených odkázanosťou a podporiť takto zotrvanie zamestnancov v pracovnom pomere počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov. Ide o podporu zotrvania zamestnancov vykonávajúcich pracovné činnosti zdravotníckeho pracovníka, resp. pracovnej činnosti opatrovateľa a iného odborného pracovníka, ktorý v rámci rozsahu poskytovaných odborných činností ich vykonáva spravidla v priamom kontakte s prijímateľom sociálnej služby. Vzhľadom na limit stanovených finančných prostriedkov v rozpočtovej kapitole MPSVR SR, nebolo možné poskytnúť stabilizačný príspevok všetkým zamestnancom zariadení podmienených odkázanosťou, ale z vyššie uvedených dôvodov, len tým, ktorí sú v bezprostrednom styku s prijímateľom sociálnej služby, zabezpečujú mu odborné činnosti a jeho vitálne funkcie. Z prakticky rovnakých dôvodov nebolo možné vytvoriť podmienky pre poskytnutie stabilizačného príspevku všetkým zamestnancom centier pre deti a rodiny.

1. 18. Môže sa stabilizačný príspevok poskytnúť zamestnancom, ktorý je v IS SoS zaevidovaný na pracovnú činnosť, ktorá nie je v zmysle nariadenia oprávnenou (napr. Odborný pracovník v oblasti sociálnej starostlivosti, Iný odborný riadiaci pracovník), ale v zmysle opisu svojej pracovnej činnosti upravenou zmluvou vykonáva pracovnú činnosť ktorá je v zmysle nariadenia oprávnenou (napr. sociálny pracovník, sestra)?

Rozhodujúci je v tomto prípade opis ním vykonávaných pracovných činností, resp. každej z ním vykonávaných pracovných činností v pracovnej zmluve, a to najneskôr v znení pracovnej zmluvy ku dňu uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku. To znamená že pracovná zmluva musí najneskôr ku dňu uzatvorenia jej dodatku (dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku), vo svojom znení obsahovať, v akom časovom rozsahu vykonáva pracovnú činnosť /každú z ním reálne vykonávaných kumulovaných pracovných činností (môže byť popri dohode o poskytnutí stabilizačného príspevku ďalšou obsahovou náležitosťou tohto dodatku k pracovnej zmluve). V prípade ak zamestnanec v súlade s obsahom pracovnej zmluvy vykonáva činnosti, ktoré zodpovedajú pracovným činnostiam upravených nariadením a v súlade s tým bude uzatvorená aj písomná dohoda o poskytnutí stabilizačného príspevku, tento príspevok mu je možné poskytnúť v rozsahu pracovného času, v ktorom túto (stabilizačným príspevkom podporovanú) pracovnú činnosť vykonáva. Podotýkame, že v prípade, že zamestnanec vykonáva kumulované odborné pracovné činnosti, na rozsah takto vykonávaných pracovných činností, by mal byť v IS SoS osobitne aj zaevidovaný.

1. 19. Do doby troch rokov sa nezapočítava čas ospravedlnenej neprítomnosti v práci z dôvodu prekážky v práci na strane zamestnanca, z dôvodu dlhodobého uvoľnenia na výkon verejnej funkcie alebo na výkon odborovej funkcie. Ak ide o odborových zamestnancov, ktorí nie sú dlhodobou uvoľnení na výkon odborovej funkcie, ale v kolektívnej zmluve má poskytovateľ/zamestnávateľ uvedené, že im poskytne pracovné voľno s náhradou platu v rozsahu 10 hodín mesačne na plnenie úloh spojených s výkonom odborovej funkcie a účasť na odborových schôdzkach, konferenciách, zjazdoch a akciách. Je toto prekážka v práci, ktorá sa nezapočítava do troch rokov?

Nie, tento čas sa do doby troch rokov započítava.

1. 20. Má zamestnávateľ právo zahrnúť do dohody o jednorazovom stabilizačnom príspevku klauzulu, že v prípade úmrtia zamestnanca si bude alikvotnú časť vymáhať v dedičskom konaní ?

Prístup zamestnávateľa v tejto veci (zámer zahrnúť do dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku klauzulu, že v prípade úmrtia zamestnanca si bude alikvotnú časť vymáhať v dedičskom konaní) nepovažujeme za správny. Smrť zamestnanca nie je obsiahnutá (a nebolo potrebné ju ani obsiahnuť) v nariadení vlády v taxatívne uvedených objektívnych dôvodoch (vzniknutých v zásade bez priameho zavinenia zamestnancom), po naplnení ktorých zaniká zamestnancom povinnosť vrátiť pomernú časť vyplateného stabilizačného príspevku, a to v rozsahu nesplnenia záväzku zotvať u zamestnávateľa po dobu najmenej troch rokov a v pracovnom pomere vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v dohodnutom rozsahu pracovného úväzku. Ide však o nespornú objektívnu skutočnosť, pri naplnení ktorej zamestnanec stráca postavenie subjektu práv a povinností (okamihom smrti stráca spôsobilosť mať práva a povinnosti). Právne významnou skutočnosťou totiž je, že písomná dohoda o poskytnutí stabilizačného príspevku je uzatváraná medzi zamestnávateľom a zamestnancom v rámci pracovnoprávneho vzťahu (pracovného pomeru), a to vrátane súvisiaceho záväzku zamestnanca za ustanovených podmienok vrátiť zamestnávateľovi pomernú časť vyplateného stabilizačného príspevku, ktorý má zamestnanec, ako povinnosť vyplývajúcu vo svojich dôsledkoch z pracovnoprávných predpisov, vykonať osobne. Zastávame názor, že záväzky z pracovnoprávneho vzťahu sa vo všeobecnosti svojím charakterom viažu výlučne na osobu zamestnanca, a zanikajú smrťou zamestnanca a neprechádzajú na dedičov (nevstupujú ako záväzky do dedičského konania po zamestnancom, ako poručiteľovi).

1. 21. Ak zamestnanec pracuje napr. na pozícii inštruktor sociálnej rehabilitácie (ISR) na polovičný úväzok a na pozícii fyzioterapeut na polovičný úväzok – možno mu stabilizačný príspevok poskytnúť alikvotne iba na 1 úväzok?

Je to možné, modelové príklady nižšie:

- 50% pracovného úväzku fyzioterapeut a 50% inštruktor sociálnej rehabilitácie - Výška stabilizačného príspevku: 3 000 eur (inštruktor sociálnej rehabilitácie 2 000 eur : 2 = 1 000 eur/ fyzioterapeut 4 000 eur : 2 = 2 000 eur)
- 50% pracovného úväzku fyzioterapeut a 50% sociálny pracovník - Výška stabilizačného príspevku : 3 000 eur (fyzioterapeut 4 000 eur : 2 = 2 000 eur/ sociálny pracovník 2 000 eur : 2 = 1 000 eur)
- 50% pracovného úväzku riaditeľ a 50% sociálny pracovník - Výška stabilizačného príspevku : 1 000 eur (riaditeľ 0 eur/ sociálny pracovník 2 000 eur : 2 = 1 000 eur)
- 70% pracovného úväzku sestra a 30% opatrovateľka Výška stabilizačného príspevku 3 700 eur (sestra 4 000 eur : 100 x 70% = 2 800 eur/ opatrovateľka v zariadení 3 000 eur : 100 x 30% = 900 eur)
- 20% pracovného úväzku sestra - Výška stabilizačného príspevku 800 eur (4 000 eur : 100 x 20% = 800 eur)
- Sestra pracuje 10 hodín v dennom stacionári a 30 hod v špecializovanom zariadení :

1. 40 hodín je 100% pracovného úväzku
2. 10 hodín je 25% pracovného úväzku
3. 30 hodín je 75% pracovného úväzku

Výška stabilizačného príspevku 3 000 eur (10 hodín v dennom stacionári 0 eur/ 30 hodín v špecial. zariadení 4 000 eur : 100 x 75% = 3 000 eur)

1. 22. Je možné poskytnúť stabilizačný príspevok okrem fyzioterapeutov aj napr. rehabilitačnému pracovníkovi?

Platí odpoveď na otázku č. 18. V NV SR č. 354/2008 Z. z je uvedené, že pracovná činnosť je vykonávaná fyzioterapeutom. Ide o nasledovné pracovné činnosti :

15. Práca a sociálne veci, 4. platová trieda - 15.04.02 Samostatná rehabilitačná práca na úseku liečebnej telesnej výchovy individuálne a v skupinách na úseku fyzikálnej

terapie a asistencia pri odborných liečebných výkonoch v zariadení sociálnych služieb alebo v zariadení sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately vykonávaná fyzioterapeutom.

5. platová trieda - 15.05.01 - Koordinovanie a vykonávanie individuálneho rekondičného rehabilitačného plánu občana v zariadení na pracovnú rehabilitáciu občanov so zmenenou pracovnou schopnosťou, v zariadení sociálnych služieb fyzioterapeutom po získaní špecializácie v príslušnom odbore.

Čo sa týka fyzioterapeuta, katalóg sa odvoláva na § 19 NV SR č. 296/2010 Z. z. o odbornej spôsobilosti na výkon zdravotníckeho povolania, spôsobe ďalšieho vzdelávania zdravotníckych pracovníkov, sústave špecializačných odborov a sústave certifikovaných pracovných činností.

Zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov ustanovuje v § 27 kategórie zdravotníckych pracovníkov, ktorým je podľa písm. i) fyzioterapeut.

Z uvedeného jednoznačne vyplýva, že ide o pracovnú činnosť fyzioterapeut a nie rehabilitačný pracovník (túto pracovnú činnosť uvedené právne predpisy v gestorstve MZ SR neupravujú).

1. 23. Ako postupovať v prípade, ak napr.

- **zamestnanec si v priebehu 3-ročného stabilizačného obdobia zvýši kvalifikáciu - napr. asistent sociálnej práce dokončí Mgr. vzdelanie a bude preradený na pozíciu sociálny pracovník (výška stabilizačného príspevku je u oboch pracovných pozícií rovnaká t. j. 2 000 eur) alebo**
- **Praktická sestra so stredoškolským vzdelaním dokončí Bc. ošetrovateľstvo a bude preradená na pozíciu sestra (vzniká rozdiel medzi poskytnutým príspevkom 1 000 eur). Podľa návrhu dodatku k pracovnej zmluve by zamestnanci, ktorí si zvýšia kvalifikáciu mali vrátiť pomernú časť stabilizačného príspevku.**

Nie je podstatné, či výška stabilizačného príspevku je u oboch pracovných pozícií rovnaká alebo odlišná. Rozhodujúcim faktorom je obsah zmluvných záväzkov v konkrétnej pracovnej zmluve, vrátane záväzkov v konkrétnej dohode o poskytnutí stabilizačného príspevku, ktorá je jej súčasťou, a to ku dňu nadobudnutia platnosti písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku a zároveň rešpektovanie právnej skutočnosti, že zmluva nesmie byť v rozpore so zákonom a ani ho obchádzať.

Účelom právnej úpravy stabilizačného príspevku obsiahnutej v nariadení vlády SR č. 131/2022 Z. z. v znení NV SR č. 524/2022 Z. z. (ďalej len „nariadenie“) je stabilizácia konkrétnych zamestnancov v pracovnom pomere s konkrétnym zamestnávateľom pri vykonávaní pracovných činností podľa § 3p ods. 2 nariadenia v tomto pracovnom pomere (tieto pracovné činnosti sú explicitne uvedené v znení nariadenia, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je poskytovateľom sociálnej služby, resp. explicitne uvedené v príslušnej právnej úprave, na ktorú nariadenie odkazuje, ak ide o zamestnávateľa, ktorý je zariadenie sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately). Uvedenému účelu zodpovedá aj znenie § 3o ods. 1 písm. a) prvého bodu a súvisiacich ustanovení nariadenia, t. j. interpretácia týchto ustanovení metódou gramatického (jazykového) výkladu práva.

Zastávame preto názor, že je možné uzatvoriť písomnú dohodu o poskytnutí stabilizačného príspevku medzi zamestnávateľom a zamestnancom v rámci pracovného pomeru, najneskôr do 20. januára 2023, ktorá bude reagovať aj, **na v čase uzatvárania tejto dohody preukázateľne realizovaný spoločný záujem zamestnanca a zamestnávateľa**, na zvýšení kvalifikácie tohto zamestnanca a jeho preradenie na inú pracovnú pozíciu podporovanú stabilizačným príspevkom podľa nariadenia, a to počas doby trvania záväzku tohto zamestnanca zotrvať v pracovnom pomere u tohto zamestnávateľa. Predpokladom na realizáciu tohto spoločného záujmu zamestnanca a zamestnávateľa je preto **najneskôr do 20. januára 2023, ako súčasť dodatku k pracovnej zmluve, uzatváraného na základe písomnej dohody uzatvorenej medzi zamestnávateľom a zamestnancom vo vzťahu k poskytnutiu stabilizačného príspevku, obsiahnuť**

1. záväzok zamestnávateľa a zamestnanca zmeniť dohodnutú pracovnú činnosť, vykonávanú zamestnancom v pracovnom pomere v rozsahu pracovného času dohodnutého ku dňu nadobudnutia platnosti tejto dohody, **ku konkrétnemu určenému dňu v rámci trvania záväzku** zotrvania u zamestnávateľa v pracovnom pomere, a to **na inú konkretizovanú pracovnú činnosť**, vykonávanú zamestnancom v pracovnom pomere v konkrétnom rozsahu pracovného času, ktorá je u tohto zamestnávateľa tiež vo vecnom rozsahu možných podporovaných pracovných činností stabilizačným príspevkom podľa nariadenia, a to preukázateľnom splnení kvalifikačných predpokladov potrebných na vykonávanie tejto inej konkretizovanej pracovnej činnosti zamestnancom a to na dobu, ktorá umožní realizáciu zmluvného záväzku zotrvania u zamestnávateľa na príslušnej pracovnej pozícii (vrátane zotrvania na tejto inej pracovnej pozícii) najmenej tri po sebe nasledujúce roky odo dňa nadobudnutia platnosti tejto dohody,
2. záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi stabilizačný príspevok **v pomernej výške** z výšky určenej pre zamestnanca podľa § 3p ods. 3 nariadenia pre dohodnutú pracovnú činnosť, vykonávanú zamestnancom v pracovnom pomere a v rozsahu pracovného času ku dňu nadobudnutia platnosti tejto dohody, **a to v rozsahu zodpovedajúcom dobe odo dňa nadobudnutia platnosti tejto dohody do konkrétneho dňa realizácie záväzku** zmeny dohodnutej pracovnej činnosti podľa prvého bodu,
3. záväzok zamestnávateľa poskytnúť zamestnancovi stabilizačný príspevok **v pomernej výške** z výšky určenej pre zamestnanca podľa § 3p ods. 3 nariadenia pre inú konkretizovanú pracovnú činnosť, vykonávanú zamestnancom v pracovnom pomere v konkrétnom rozsahu pracovného času ku konkrétnemu určenému dňu podľa prvého bodu, a to v rozsahu **zodpovedajúcom dobe od konkrétneho dňa realizácie záväzku zmeny dohodnutej pracovnej činnosti podľa prvého bodu do dňa, ktorý umožní realizáciu zmluvného záväzku zotrvania u zamestnávateľa na príslušnej pracovnej pozícii (vrátane zotrvania na tejto inej pracovnej pozícii) najmenej tri po sebe nasledujúce roky odo dňa nadobudnutia platnosti tejto dohody,**
4. záväzok zamestnanca zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu pracovného času dohodnutého ku dňu nadobudnutia platnosti tejto dohody do konkrétneho dňa realizácie záväzku zmeny dohodnutej pracovnej činnosti podľa prvého bodu,
5. záväzok zamestnanca zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať inú konkretizovanú pracovnú činnosť v rozsahu pracovného času od konkrétneho dňa realizácie záväzku zmeny dohodnutej pracovnej činnosti podľa prvého bodu do dňa, ktorý umožní realizáciu zmluvného záväzku zotrvania u zamestnávateľa na príslušnej pracovnej pozícii (vrátane zotrvania na tejto inej konkretizovanej pracovnej pozícii) najmenej tri po sebe nasledujúce roky odo dňa nadobudnutia platnosti tejto dohody,
6. záväzok zamestnanca zotrvať u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať pracovnú činnosť v rozsahu pracovného času dohodnutého ku dňu nadobudnutia platnosti tejto dohody počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov, ak nedôjde k zmene dohodnutej pracovnej činnosti podľa prvého bodu pre nesplnenie kvalifikačných predpokladov u zamestnanca potrebných na vykonávanie tejto inej konkretizovanej pracovnej činnosti,
7. záväzok zamestnanca vrátiť zamestnávateľovi pomernú časť stabilizačného príspevku, ak nedôjde k zmene dohodnutej pracovnej činnosti podľa prvého bodu pre nesplnenie kvalifikačných predpokladov u zamestnanca potrebných na vykonávanie tejto inej konkretizovanej pracovnej činnosti, a to v rozsahu, ktorý zodpovedá dôsledkom nerealizácie tejto zmeny dohodnutej pracovnej činnosti a rozsahu pracovného času jej vykonávania na výšku poskytnutého stabilizačného príspevku na základe tejto dohody
8. (prichádza do úvahy v zásade len ak je pre túto inú konkretizovanú pracovnú činnosť v nariadení vlády určená vyššia výška stabilizačného príspevku než na vykonávanú pracovnú činnosť ku dňu uzatvorenia písomnej dohody o poskytnutí stabilizačného príspevku alebo ak je dohodnutý časový rozsah vykonávanej inej konkretizovanej pracovnej činnosti iný ako u pracovnej činnosti vykonávanej ku dňu platnosti tejto dohody).
- 9.

24. Zamestnanec vracia zamestnávateľovi pomernú časť poskytnutého stabilizačného príspevku so zohľadnením zaplatenej dane, alebo bez jej zohľadnenia?

Ak vznikne zamestnancovi povinnosť vrátiť zamestnávateľovi pomernú časť stabilizačného príspevku v rozsahu zodpovedajúcom časti nesplneného záväzku zotrvania u zamestnávateľa v pracovnom pomere a vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v rozsahu dohodnutého pracovného času počas doby najmenej troch po sebe nasledujúcich rokov (§ 3o ods. 1 písm. a) prvý bod nariadenia vlády), pri určení výšky tejto vracanej pomernej časti poskytnutého stabilizačného príspevku podľa § 3o ods. 1 písm. a) druhého bodu nariadenia vlády sa vychádza:

- z alikvotnej výšky poskytnutého stabilizačného príspevku zodpovedajúcej rozsahu nesplneného záväzku,
- ktorá sa však znižuje o vysporiadanú (zaplatenú) daňovú povinnosť zamestnanca, a to v rozsahu, ktorý sa vzťahuje k tejto alikvotnej výške vráteného stabilizačného príspevku.

To znamená, že zamestnanec je povinný vrátiť zamestnávateľovi takto určenú pomernú časť stabilizačného príspevku, ktorá vychádza „z čistej sumy“ poskytnutého stabilizačného príspevku, teda po znížení jeho výšky o daň z príjmu zo závislej činnosti zo stabilizačného príspevku.

Na účely zákona o dani z príjmov je príjem zo stabilizačného príspevku príjmom z pracovnoprávneho vzťahu, teda príjem zo závislej činnosti a zdaňuje sa rovnako ako mzda. Táto daňová povinnosť je vysporiadaná spravidla daňou z príjmu zo stabilizačného príspevku vybratou zamestnávateľom v rámci preddavku na daň z príjmu zo závislej činnosti podľa § 35 zákona o dani z príjmov alebo daňovou povinnosťou z príjmu zo stabilizačného príspevku vysporiadanou zamestnancom prostredníctvom podania daňového priznania. Preddavok na daň (zrazený daň) zodpovedajúci alikvotnej časti vráteného stabilizačného príspevku vypočíta zamestnávateľ ako rozdiel medzi

- sumou zrazeného a odvedeného preddavku na daň z príjmu zamestnanca za mesiac, v ktorom bol stabilizačný príspevok v plnej sume vyplatený a
- sumou nanovo vypočítaného preddavku na daň z príjmu za mesiac, v ktorom bol stabilizačný príspevok v plnej sume vyplatený, avšak z upravenej zdaniteľnej mzdy, pri ktorej v úhrne zdaniteľných príjmov bude zahrnutá len časť stabilizačného príspevku, na ktorú má zamestnanec nárok do posledného dňa dodržania v rámci pracovného pomeru dohodnutých podmienok o poskytnutí stabilizačného príspevku medzi zamestnávateľom a zamestnancom.

Príklad 1: Stabilizačný príspevok bol poskytnutý podľa § 3p ods. 3 písm. a) druhého bodu nariadenia vlády (napr. praktická sestra- asistent) vo výške 3 000 €. Daň z príjmu zo stabilizačného príspevku vybratá zamestnávateľom v rámci preddavku na daň je 19% z 3 000 € = 570 €. V „čistom“ tak zamestnanec dostane vyplatený poskytnutý stabilizačný príspevok vo výške 2 430 € (3 000 – 570). Zamestnanec má povinnosť zotrvať v pracovnom pomere a vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v dohodnutom rozsahu týždenného pracovného času na 3 roky, čo je 1 096 dní. Na deň záväzku zotrvania z čistého vyplateného stabilizačného tak prípadne 2,217 €, (2 430 : 1096).

V prípade že zamestnanec odpracuje v pracovnom pomere na tejto pracovnej pozícii len 300 dní, musí za zvyšných 796 dní pomernú časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku vrátiť.

- 300 dní x 2,217 €/deň = 665,1 €, zaokrúhlene 665 € - takáto pomerná časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku prináleží zamestnancom.
- 796 dní x 2,217 €/deň = 1 764,73 €, zaokrúhlene 1765 € - takúto pomernú časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi.

Príklad 2: Stabilizačný príspevok podľa § 3p ods. 3 písm. a) druhého bodu nariadenia vlády (napr. sestra pracujúca na plný pracovný úväzok) bol poskytnutý vo výške 4 000 €.

V súlade so zákona č. 595/ 2003 Z .z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov daň z príjmu vo výške 25 % zaplatia v roku 2023 osoby, ktorých ročný základ dane prekročí 41 445, 46 €, čo je mesačne 3 453, 78€. Vyššiu daň z príjmu zaplatia len zo zárobku, ktorý prekročí túto hranicu. Z uvedeného vyplýva, že ak takémuto zamestnanecovi bol poskytnutý stabilizačný príspevok vo výške 4 000 €, avšak jeho ročný základ dane neprekročil 41 445, 46€, daň z príjmu zo stabilizačného príspevku vybratá zamestnávateľom v rámci preddavku na daň a daň z príjmu zo závislej činnosti podľa § 35 zákona o dani z príjmov je 19 % zo sumy 4 000€ = 760€.

Zamestnanec má povinnosť zotrvať v pracovnom pomere a vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v dohodnutom rozsahu týždenného pracovného času na 3 roky, čo je 1 096 dní. Na deň záväzku zotrvania z čistého vyplateného stabilizačného tak prípadne 2,956 €, (3 240: 1096). V prípade že zamestnanec odpracuje v pracovnom pomere na tejto pracovnej pozícii len 300 dní, musí za zvyšných 796 dní pomernú časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku vrátiť.

- 300 dní x 2,956 €/deň = 887,8 €, zaokrúhlene 887 € - takáto pomerná časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku prináleží zamestnancom.
- 796 dní x 2,956 €/deň = 2 352,9 €, zaokrúhlene 2 353 - takúto pomernú časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi.

Príklad 3: Stabilizačný príspevok podľa § 3p ods. 3 písm. a) druhého bodu nariadenia vlády (napr. sestra pracujúca na plný pracovný úväzok) bol poskytnutý vo výške 4 000 €.

V súlade so zákona č. 595/ 2003 Z .z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov daň z príjmu vo výške 25 % zaplatia v roku 2023 osoby, ktorých ročný základ dane prekročí 41 445, 46€, čo je mesačne 3 453, 7€. Vyššiu daň z príjmu zaplatia len zo zárobku, ktorý prekročí túto hranicu.

V prípade, že ročný základ dane zamestnanca prekročil 41 445, 46€, (predpokladáme, že pôjde o ojedinelé prípady) daň z príjmu zo stabilizačného príspevku vybratá zamestnávateľom v rámci preddavku na daň a daň z príjmu zo závislej činnosti podľa § 35 zákona o dani z príjmov je 19 % zo sumy 3 453,78 a 25 % zo sumy 546,22 € (lebo 4 000 €- 3453,78 € = 546,22 €). V „čistom“ tak zamestnanec dostane vyplatený poskytnutý stabilizačný príspevok vo výške 3 207,24 € (4 000€ – 666,21€ -136,55€ =3 207,24 €).

Zamestnanec má povinnosť zotrvať v pracovnom pomere a vykonávať dohodnutú pracovnú činnosť v dohodnutom rozsahu týždenného pracovného času na 3 roky, čo je 1 096 dní. Na deň záväzku zotrvania z čistého vyplateného stabilizačného tak prípadne 2,926 €, (3 207,24 : 1096). V prípade že zamestnanec odpracuje v pracovnom pomere na tejto pracovnej pozícii len 300 dní, musí za zvyšných 796 dní pomernú časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku vrátiť.

- 300 dní x 2,926 €/deň = 877,8 €, zaokrúhlene 878 € - takáto pomerná časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku prináleží zamestnancom.
- 796 dní x 2,926 €/deň = 2 329 €, - takúto pomernú časť z čistého vyplateného stabilizačného príspevku je zamestnanec povinný vrátiť zamestnávateľovi.

25. Ako je potrebné riešiť medzi zamestnávateľom a správcom dane sumu zrazených a odvedených preddavkov na daň z príjmu vzťahujúcu sa k alikvotnej časti zamestnancom vráteného stabilizačného príspevku v prípade, že zamestnanecovi vznikne povinnosť vrátiť zamestnávateľovi pomernú časť poskytnutého stabilizačného príspevku? Vracia sa táto suma Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny ako poskytovateľovi dotácie na úhradu stabilizačného príspevku?

Zamestnávateľ na základe so správcom dane vysporiadanej sumy zrazených a odvedených preddavkov na daň z príjmu, vzťahujúcu sa k alikvotnej časti vráteného stabilizačného príspevku, alikvótnu časť dane z príjmu zo závislej činnosti z vrátenej časti stabilizačného príspevku odvedie alebo zabezpečí jej odvedenie prostredníctvom žiadateľa, ktorému bola poskytnutá dotácia v rozpočtovom roku 2023 na úhradu stabilizačného príspevku podľa nariadenia vlády, Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR, ako poskytovateľovi tejto dotácie.

Na účtovanie stabilizačného príspevku zamestnancom sociálnych služieb sa vzťahuje Metodické usmernenie Ministerstva financií SR č. MF/013098/2023-36 o účtovaní stabilizačného príspevku zdravotníckych zamestnancov v znení dodatku č. 2 zo dňa 21.11.2023; pri účtovaní zúčtovanej a vrátenej alikvotnej časti dane z príjmu z vrátenej časti stabilizačného príspevku sa postupuje rovnako ako je uvedené v časti „Poskytnutie dotácie na stabilizačné príspevky zdravotníckych zamestnancov“ tohto metodického usmernenia.

1.