



Príspevok na rekreáciu podľa novely Zákonníka práce

Dňa 23.10.2018 bola schválená novela zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov (ďalej len "novela zákona o podpore cestovného ruchu"), ktorou sa novelizoval aj Zákonník práce, Zákon o dani z príjmov, Zákon o sociálnom фонде a ďalšie predpisy. Cieľom prijatých zmien je dosiahnutie vyššej podpory domáceho cestovného ruchu prostredníctvom zavedenia nových nástrojov financovania rozvoja cestovného ruchu, ku ktorým patria rekreačný poukaz, podpora rozvoja cykloturistiky a poskytovanie investičnej pomoci pre oblasť cestovného ruchu.

Príspevok na rekreáciu od 1.1.2019

Do Zákonníka práce sa zavádza nový inštitút – **príspevok na rekreáciu zamestnancov**. V súlade s § 152a ods. 1 Zákonníka práce: "Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor."

Z uvedeného vyplýva, že povinnosť poskytovať príspevok na rekreáciu sa vzťahuje len na zamestnávateľov, ktorí zamestnávajú viac ako 49 zamestnancov. Ten zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov, sa môže rozhodnúť, že ho bude poskytovať dobrovoľne.

Zamestnávateľ má:

- * viac ako 49 zamestnancov = povinnosť poskytovať príspevok na rekreáciu (ak ho o to zamestnanec požiada)
- * menej ako 50 zamestnancov = nemá túto povinnosť a príspevok môže poskytovať dobrovoľne

Príklad: Zamestnávateľ zamestnával za rok 2018 spolu 52 zamestnancov. Z tohto 2 zamestnanci vykonávali zárobkovú činnosť na základe dohody o pracovnej činnosti a 1 na základe dohody o brigádnickej práci študentov. Je zamestnávateľ povinný poskytovať zamestnancom príspevok na rekreáciu?

Počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Napriek tomu, že ZP neupravuje spôsob výpočtu počtu týchto zamestnancov, som toho názoru, že pri ich výpočte sa vychádza z priemerného evidenčného počtu zamestnancov vo fyzických osobách za kalendárny rok (výpočet podľa metodiky k výkazu „Práca 2-04“). U zamestnávateľa síce pracuje viac ako 49 zamestnancov, ale zamestnanci, ktorí u zamestnávateľa vykonávajú zárobkovú činnosť na základe jednej z dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti a dohoda o brigádnickej práci študentov), sa do celkového počtu zamestnancov na tento účel nezapočítavajú. Vzhľadom na to, že zamestnávateľ zamestnáva len 49 zamestnancov (52 - 3), zamestnávateľ povinnosť poskytovať príspevok na rekreáciu nemá, ale môže ho zamestnancom poskytovať na dobrovoľnej báze.

Rozsah a podmienky poskytovania príspevku na rekreáciu

Rozsah a podmienky, za akých je zamestnávateľ povinný na žiadosť zamestnanca poskytnúť príspevok na rekreáciu, je uvedený v § 152a ods. 1 ZP. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje **ku dňu začatia rekreácie** a k podmienkam patria:

1.) príspevok na rekreáciu sa poskytuje zamestnancom, ktorí vykonávajú u zamestnávateľa zárobkovú činnosť len v pracovnom pomere, t.j. nevzťahuje sa na dohodárov (dohoda o vykonaní práce, dohoda o pracovnej činnosti, dohoda o brigádnickej práci študentov). Príspevok na rekreáciu zamestnancov sa vzťahuje aj na zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme podľa zákona č. 553/2003 Z. z., na zamestnancov, na ktorých sa vzťahuje zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe, zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže a Železničnej polície; zákon č. 200/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov, zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore, zákon č. 281/2015 Z. z. o štátnej službe profesionálnych vojakov).

2.) pracovný pomer zamestnanca ku dňu začatia rekreácie trvá u zamestnávateľa nepretržite najmenej 24 mesiacov

3.) príspevok na rekreáciu sa poskytuje na žiadosť zamestnanca

4.) zamestnanec môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa

5.) príspevok na rekreáciu sa poskytuje najviac v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok [Poznámka: Čo možno chápať pod oprávneným výdavkami, je ustanovené v § 152a ods. 4 až 6 ZP - čítaj ďalej]

6.) u zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času, napr. ak boli oprávnené výdavky na rekreáciu 500 eur, pre zamestnanca s pracovným časom 40 hodín týždenne (čo je ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa) sa poskytne príspevok na rekreáciu najviac vo výške 55 % z oprávnených výdavkov, t.j. 275 eur a pre zamestnanca u toho istého zamestnávateľa, ale s kratším pracovným časom 20 hodín týždenne, sa príspevok poskytne najviac vo výške 137,50 eur [275 eur x (20:40)].

7.) oprávnené výdavky na rekreáciu je zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie a to predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca (uvedené platí len v prípade, ak príspevok na rekreáciu nebol poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu)

8.) zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak (takže pripúšťa sa možnosť dohody aj na inom termíne).

Oprávnené výdavky na rekreáciu

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. To znamená, že ak zamestnanec vynaloží na rekreáciu 500 eur a viac ročne, zamestnávateľ zamestnancovi na túto rekreáciu prispeje maximálnou sumou 275 eur ročne. V prípade, ak zamestnanec na rekreáciu vynaloží menej ako 500 eur ročne, napr. 300 eur, zamestnávateľ zamestnancovi prispeje nižšou sumou, ktorú bude predstavovať príslušný príspevok vo výške 55% oprávnených výdavkov zamestnanca vynaložených na rekreáciu, t.j. 55% z 300 eur, čomu zodpovedá suma 165 eur. Oprávnenými výdavkami sú len tie výdavky, ktoré zamestnanec zamestnávateľovi preukáže (napr. voucher

vystavený na jeho meno, doklad o zaplatení ubytovania a iných služieb v hoteli). Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky na:

- * **služby cestovného ruchu** spojené s ubytovaním najmenej na 2 prenocovania na území Slovenskej republiky [Poznámka: V súlade s ust. § 2 písmeno d) zákona o podpore cestovného ruchu pod pojmom prenocovanie sa rozumie prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviezol obci miestnu daň za ubytovanie.]
- * **pobytový balík** obsahujúci ubytovanie najmenej na 2 prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- * **ubytovanie najmenej na 2 prenocovania** na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- * **organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin** na území Slovenskej republiky (ide o najmä o denné prázdninové tábory, kde rodičia svoje deti ráno privezu a po práci si ich zase vyzdvihnú) pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Oprávnené výdavky na rekreáciu je zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie a to predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Oprávnenými výdavkami na rekreáciu sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii. Predpokladom oprávnenosti výdavkov zamestnanca na takéhoto rodinného príslušníka je tiež skutočnosť, že rodinný príslušník sa zúčastňuje rekreácie spolu so zamestnancom a zamestnanec priamo znáša tieto oprávnené výdavky na rekreáciu rodinného príslušníka - čo musí preukázať. Účtovné doklady zamestnávateľ musí uschovať pre svoje účtovné a daňové potreby podľa osobitných právnych predpisov (podľa zákona o účtovníctve najmenej 10 rokov).

Formy príspevku na rekreáciu

Zamestnanec môže (t.z. aj nemusí) za kalendárny rok požiadať o **príspevok na rekreáciu** len u jedného zamestnávateľa. Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní so zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada (napr. odňať mu iný typ odmeny, príp. znížiť osobný príplatok). Ak o takýto príspevok požiada, v súlade s § 152a ods. 6 ZP je zamestnanec povinný preukázať zamestnávateľovi oprávnené výdavky na rekreáciu (výdavky podľa § 152a ods. 4 a 5 ZP) najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak. Príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite

trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, sa bude považovať, na žiadosť zamestnanca, za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

Zamestnávateľ v súlade s § 152a ods. 2 ZP môže (nie je to jeho povinnosť) rozhodnúť, že príspevok na rekreáciu poskytne zamestnancovi prostredníctvom rekreačného poukazu (vhodné je to upraviť v internej smernici). Rekreačný poukaz je osobitný platobný prostriedok alebo obdobný technický prostriedok uchovávaný majetkovú hodnotu elektronicky, vydávaný limitovaným poskytovateľom podľa osobitného predpisu, ktorým je zákon 492/2009 Z. z. o platobných službách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Ide o systém, ktorý je riešený podobným spôsobom, akým je riešený systém podpory stravovania prostredníctvom stravovacích poukazov. Rekreačný poukaz slúži výlučne na úhradu oprávnených výdavkov na rekreáciu a:

- * je platný do konca kalendárneho roka, v ktorom bol vydaný, t.j. má obmedzenú platnosť,
- * je ho možné vydávať jedine v elektronickej forme,
- * vydáva sa pre fyzickú osobu a je neprenosný,
- * je ho možné použiť výlučne v Slovenskej republike,
- * je ho možné použiť u poskytovateľov služieb, ktorí majú zmluvný vzťah s limitovaným poskytovateľom podľa § 97a zákona 492/2009 Z. z. o platobných službách, vydávajúcim rekreačný poukaz.

Príspevok na rekreáciu z pohľadu daní a odvodov

Príspevok na rekreáciu poskytnutý podľa § 152a ZP je oslobodený od dane z príjmov a nebude podliehať ani odvodom na zdravotné a sociálne poistenie (zároveň ide o daňový uznaný náklad zamestnávateľa). V súlade 5 ods. 7 písm. b) zákona o dani z príjmov: "Okrem príjmov oslobodených od dane podľa § 9 zákona sú od dane oslobodené aj príjmy poskytnuté ako hodnota stravy poskytovanej zamestnávateľom zamestnancovi na spotrebu na pracovisku alebo v rámci stravovania zabezpečovaného prostredníctvom iných subjektov a finančný príspevok na stravovanie poskytovaný ak zamestnanec na základe lekárskeho potvrdenia od špecializovaného lekára zo zdravotných dôvodov nemôže využiť žiadny zo spôsobov stravovania zamestnancov zabezpečených zamestnávateľom a **od 1.1.2019 aj suma príspevku na rekreáciu poskytnutého zamestnávateľom zamestnancovi podľa § 152a Zákonníka práce.**" Podľa prechodného ustanovenia sa to vzťahuje na rekreácie, ktoré začínajú po 31. decembri 2018.

V súlade s § 11 ods. 14 zákona o dani z príjmov: „Nezdaniteľnou časťou základu dane nie sú úhrady súvisiace s kúpeľnou starostlivosťou a s ňou spojenými službami, pri ktorých sa uplatnil postup podľa § 152a ZP alebo postup podľa § 19 ods. 2 písm. w).“ To znamená, že ak bol na výdavky na rekreáciu poskytnutý príspevok podľa Zákonníka práce (oslobodený od dane), a išlo o "pobyt v kúpeľoch", nie je možné si výdavky na tieto úhrady uplatniť aj ako nezdaniteľnú časť základu dane.

Od 1.1.2019 je účinná aj novela zákona č. 152/1994 Z. z. o sociálnom fonde, v zmysle ktorej bude môcť zamestnávateľ v rámci realizácie svojej sociálnej politiky poskytovať zamestnancom zo sociálneho fondu aj príspevok na rekreácie zamestnancov nad rozsah ustanovený inými osobitnými predpismi.

Autor článku: Iveta Matlovičová