

Podľa nového § 152a Zákonníka práce s účinnosťou od 1. januára 2019 sa zavádza nová povinnosť zamestnávateľa preplatiť zamestnancovi časť výdavkov na jeho rekreáciu.

PODMIENKY NA POSKYTNUTIE PRÍSPEVKU, KTORÉ MUSÍ SPLNIŤ ZAMESTNANEC

Na poskytnutie príspevku musia byť splnené podmienky:

- Zamestnanec je zamestnaný v pracovnom pomere (pri dohode nárok nie je).
- Pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov.
- Zamestnanec preukáže oprávnené výdavky najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie.

Pracovný pomer

Základná podmienka na priznanie príspevku je pracovný pomer. Môže to byť pracovný pomer na dobu neurčitú alebo na dobu určitú. Môže to byť pracovný pomer na plný pracovný čas alebo na kratší pracovný čas (pozor, v prípade kratšieho pracovného času sa **kráti** maximálna možná výška príspevku).

Nárok na príspevok **nie je** napríklad pri:

- dohodách o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru
- bývalých zamestnancoch

Pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24 mesiacov

Nárok na príspevok je aj vtedy, ak nejde o jednu nepretržite trvajúcu pracovnú zmluvu, ale ak ide na seba **nadväzujúce** pracovné zmluvy, medzi ktorými **nie je prestávka ani jeden deň** a v súčte trvaní zmlúv je to najmenej 24 mesiacov.

V prípade **prechodu práv a povinností** z pracovnoprávných vzťahov (§ 27 a nasl. Zákonníka práce) sa doba trvania pracovného pomeru posudzuje v súčte trvania u aktuálneho a predchádzajúceho zamestnávateľa.

Nárok na príspevok je pri rekreáciách, ktoré **začali** v deň, kedy pracovný pomer **trval**. Ak o príspevok požiada zamestnanec, ktorý v priebehu roka skončil v pracovnom pomere a rekreácia začala až po ukončení pracovného pomeru, nárok nie je.

Zamestnanec musí o príspevok **požiadat'**. Zákon nehovorí o tom, že by žiadosť musel zamestnanec podať písomne avšak z dôvodu jednoznačnosti a preukázania napríklad pri neskoršej kontrole z Inšpektorátu práce alebo pri daňovej kontrole je vhodné, aby zamestnávateľ definoval postup v **internej smernici** a pripravil **formulár**, ktorý zamestnanec vyplní.

V súlade s podmienkami uvedenými vyššie, zamestnanec musí o príspevok **požiadat'** **najneskôr 30 dní po skončení rekreácie**. Požiadať o príspevok môže teoreticky aj pred začatím rekreácie, avšak na vyplatenie príspevku je dôležité, že musí k žiadosti (hneď resp. do 30 dní po skončení rekreácie) doložiť účtovné doklady, na ktorých musí byť uvedené jeho meno a ktorými preukáže, že za rekreáciu skutočne zaplatil a na rekreácii sa osobne zúčastnil. Zároveň zamestnanec **môže o príspevok v priebehu jedného kalendárneho roka požiadať len jedného zamestnávateľa**. Ak by sa stalo, že túto podmienku počas roka poruší, v ročnom zúčtovaní preddavkov na daň, resp. v daňovom priznaní sa musí chyba opraviť a príspevok od druhého zamestnávateľa sa musí "dodaniť". K tomu si všimnite tlačivo "Potvrdenie o príjmoch zo závislej činnosti" platné pre rok 2019 – v ňom je doplnený nový riadok 09, kde sa uvádza príspevok zamestnávateľa na rekreáciu, oslobodený od dane.

Zamestnanca, ktorý požiada o príspevok na rekreáciu nemožno žiadnym spôsobom znevýhodniť v porovnaní s porovnateľným zamestnancom, ktorý o tento príspevok nepožiada. Napríklad ak by sa zamestnávateľ rozhodol zamestnancov, ktorí počas roka nemali príspevok vyplatený, “odškodniť” špeciálnou odmenou, ktorú by naopak nedostali tí zamestnanci, ktorí počas roka príspevok na rekreáciu čerpali – tak poruší (zamestnávateľ) toto ustanovenie Zákonníka práce.

VÝŠKA PRÍSPEVKU A JEHO VÝPLATA

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške **55% oprávnených výdavkov** (viď ďalej), najviac však v sume **275 eur**

Zamestnanec si môže v priebehu roka uplatniť nárok na príspevok **viackrát** – pri viacerých rekreáciách na nižšie sumy. Zamestnávateľ mu bude postupne vyplácať príspevky a sledovať, či sa neprekročí limit 275 eur.

Ak má zamestnanec kratší pracovný čas (pracovný úväzok), maximálna možná ročná suma príspevku sa pomerne **kráti** podľa dohodnutého kratšieho pracovného času zamestnanca. Rozhodujúcim na určenie rozsahu sumy príspevku na rekreáciu je dohodnutý pracovný čas zamestnanca ku dňu začatia rekreácie.

Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok vyšší ako 55% zo sumy oprávnených výdavkov, suma “nad” 55% **nie je oslobodená od dane** – započíta sa do zdaniteľného príjmu zamestnanca a do vymeriavacích základov pre odvody.

Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok nad limit 275 eur, suma nad limit nie je oslobodená od dane – započíta sa do zdaniteľného príjmu zamestnanca a do vymeriavacích základov pre odvody.

Zaokrúhľovanie

Príspevok na rekreáciu sa **zaokrúhľuje** na najbližší eurocent nahor.

Výplata príspevku

Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu po predložení účtovných dokladov **v najbližšom výplatnom termíne** určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy, **ak sa nedohodne so zamestnancom inak.**

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

OPRÁVNENÉ VÝDAVKY ZAMESTNANCA NA REKREÁCIU

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- pobytové balíčky obsahujúce ubytovanie najmenej na dve prenocovania, stravovanie a iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom

alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti (môžu to byť pobytové detské tábory ale aj viacdenné detské tábory, kde rodič ráno odovzdá dieťa a večer si ho prevezme).

O akú rekreáciu môže ísť a čo sú oprávnené výdavky?

Základnou podmienkou je, že musí ísť o rekreáciu spojenú s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky. Podmienkou je, že tieto služby museli byť poskytnuté na území Slovenskej republiky. Nie je možné uznať napríklad dovolenkový pobyt zaplatený v slovenskej cestovnej kancelárii ale realizovaný v zahraničí.

Ubytovanie môže byť v hoteli, penzióne, priváte... alebo aj v kempingu vo vlastnom stane, vo vlastnom alebo prenájatom karavane...

Pod prenocovaním sa myslí v súlade s § 2 písm. d) zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu prenocovanie fyzickej osoby v **zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania**, za ktoré odviezol obci **miestnu daň za ubytovanie**.

Kto je majiteľom zariadenia nie je dôležité. Môže to byť i zahraničný subjekt. Majiteľom zariadenia môže byť samotný zamestnávateľ (pozor, ten však nesmie nútiť zamestnancov, aby rekreáciu absolvovali výlučne v tomto zariadení, resp. podmieňovať vyplatenie príspevku pobytom v tomto zariadení). Majiteľom zariadenia môže byť i samotný zamestnanec alebo jemu blízka osoba.

Pokiaľ zamestnanec preukazuje výdavky účtovným dokladom vystaveným v ubytovacom zariadení, z dokladu musí byť zrejmé, že v tomto zariadení zamestnanec strávil minimálne dve prenocovania.

Zamestnávateľ vypočíta príspevok na základe preukázaných výdavkov, uvedených na účtovnom doklade a to napríklad:

- ubytovanie
- platby za parkovanie resp. garážovanie vozidla, poplatok za domáce zvieratá
- stravovacie služby, konzumácia v reštaurácii ubytovacieho zariadenia, v bare ubytovacieho zariadenia, konzumácia z minibaru...
- ďalšie služby poskytnuté ubytovacím zariadením – platby za wellness, prenájom biliardu, bowlingu, bicyklov a pod.
- výlety a služby cestovného sprievodcu, horského vodcu a pod. zorganizované ubytovacím zariadením
- vstupenky do hradov, zámkov, múzeí, jaskyne, na kúpaliská a pod., sprostredkované ubytovacím zariadením, ak sú uvedené na účtovnom doklade vystavenom ubytovacím zariadením
- skipasy sprostredkované ubytovacím zariadením, ak sú uvedené na účtovnom doklade vystavenom ubytovacím zariadením

Príspevok naopak nie je možné vyplatiť na základe osobitných účtovných dokladov vystavených napríklad pri kúpe vstupeniek alebo skipasov, ak si ich zamestnanec zakúpil osobitne mimo ubytovacieho zariadenia (zariadenie mu nesprostredkovalo ich nákup).

Detské tábory a aktivity

Príspevok na rekreáciu je možné vyplatiť aj za organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia **počas školských prázdnin** na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca.

Môže ísť o aktivity napríklad:

- pobytové viacdenné tábory organizované rôznymi organizáciami, občianskymi združeniami, skautskými oddielmi, športovými klubmi...
- denné tábory (ráno rodič odovzdá dieťa, večer po návrate z práce si dieťa vyzdvihne)
- lyžiarske kurzy organizované napríklad školou v termíne školských prázdnin

Podmienkou je, že ide o dieťa navštevujúce **základnú školu** – 1. až 9. ročník základnej školy, vrátane letných prázdnin na konci jednotlivých ročníkov.

Môže ísť aj o dieťa navštevujúce 1. až 4. ročník štúdia osemročného gymnázia (vrátane letných prázdnin na konci 4. ročníka).

Uvedené sa nevzťahuje na deti navštevujúce jasle, materskú školu, stredné a vysoké školy...

Podmienkou je, že ide o aktivitu **počas školských prázdnin**. Vid' § 150 zákona č. 245/2008 Z. z. školský zákon. Pozor, nielen letných prázdnin, ale všetkých prázdnin, pričom oficiálne termíny školských prázdnin nájdeme na webe ministerstva školstva.

V prípade jarých prázdnin posudzujeme termín prázdnin podľa sídla školy, do ktorej chodí dieťa zamestnanca. Ak má zamestnávateľ sídlo napríklad v Trenčianskom kraji a dieťa zamestnanca chodí do školy v Trnavskom kraji, zaujíma nás termín jarých prázdnin v Trnavskom kraji.

Pokiaľ dieťa chodí do školy v inom štáte (napríklad bratislavské deti navštevujúce základnú školu v Kitsee), posudzujeme termín prázdnin podľa legislatívy tohto štátu.

Pozor, tzv. riaditeľské voľno nie sú školské prázdniny. Rovnako školské prázdniny nie sú uhoľné prázdniny, chrípkové prázdniny.

Pokiaľ sa aktivita dieťaťa koná v termíne napríklad počas jarých prázdnin avšak nie od pondelka do piatku (vid' vyššie termíny jarých prázdnin) ale napríklad od soboty do soboty, je to problém. Tento problém je riešiteľný tak, že organizátor aktivity vydá rodičovi dve faktúry – jednu za dni školských prázdnin (pondelok – piatok) a druhú za zostávajúce dni mimo školských prázdnin. Rodič si následne uplatní príspevok na rekreáciu len z faktúry vystavenej na dni školských prázdnin.

Kto sa môže so zamestnancom zúčastniť na rekreácii?

Oprávnenými výdavkami sú aj preukázané výdavky zamestnanca na ďalšie osoby, ktoré sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii a to na:

- manžela – manželku,
- vlastné dieťa,
- dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení,
- inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti.

Na rekreácii sa tak môžu zúčastniť uvedení rodinní príslušníci a pokiaľ zamestnanec “zaplatí účet” za nich, zamestnávateľ na základe predložených dokladov vypočíta a poskytne príspevok. Na rekreácii sa môžu zúčastniť vlastné deti – bez ohľadu na to, či sú zaopatrené, resp. vyživované. Teda pokiaľ zamestnanec platil aj za svoje dospelé, samostatné, povedzme 30 ročné deti, je to v poriadku.

Iná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti je osoba, ktorá spolu so zamestnancom trvale žije a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby v zmysle § 115 Občianskeho zákonníka. Príkladom môže byť vzťah druh – družka alebo LGBT osoby. Existencia spoločnej domácnosti sa nepreukazuje, zamestnanec ju prehlasuje čestným vyhlásením.

Ak sa na rekreácii spolu so zamestnancom zúčastnili aj ďalšie osoby (napríklad vnuci, nevesta, bratranec, priatelia, kolegovia...), tak zamestnanec si nemôže uplatniť nárok na príspevok na rekreáciu na základe výdavkov, ktoré uhradil za takéto osoby.

Ak zamestnávateľ zistí, že spolu so zamestnancom sa na rekreácii zúčastnili aj osoby, ktoré podľa horeuvedeného nie je možné zohľadniť a zamestnanec platil účet za rekreáciu aj za tieto osoby, mal by odmietnuť poskytnúť príspevok na rekreáciu. V takýchto prípadoch bude

vhodné, aby zamestnanec pri platbe v ubytovacom zariadení požiadal o osobitnú faktúru za oprávnené osoby a osobitne za ďalšie osoby.

Aký doklad?

Zamestnanec preukazuje oprávnené výdavky **predložením účtovných dokladov**, ktorých súčasťou musí byť **označenie zamestnanca**, najneskôr do 30 kalendárnych dní odo dňa skončenia rekreácie.

Účtovný doklad, ktorého súčasťou je označenie (meno) zamestnanca je **faktúra** vystavená na meno zamestnanca v ubytovacom zariadení, resp. v cestovnej agentúre. Iný príklad je pokladničný príjmový doklad s menom zamestnanca.

Vyhovujúcim účtovným dokladom je aj **pokladničný príjmový doklad** na meno zamestnanca, ktorý vystavilo ubytovacie zariadenie, resp. cestovná agentúra.

Vyhovujúcim účtovným dokladom je aj **doklad z registračnej pokladnice**, na ktorom **bude uvedené meno zamestnanca**.

Naopak nevyhovujúci doklad bude taký doklad z registračnej pokladnice na ktorom nebude meno zamestnanca.

Predfaktúra, resp. zálohová faktúra nie je účtovný doklad a nie je možné ju akceptovať.

Voucher resp. kupón s potvrdením o zaplatení a o rezervácii ubytovania, vystavený cez rôzne rezervačné portály (napr. zľavomat) nie je účtovný doklad, nie je to možné akceptovať – zamestnanec musí v ubytovacom zariadení požiadať o vystavenie faktúry.

Zamestnanec si môže počas kalendárneho roka uplatniť nárok na príspevok na rekreáciu viackrát. Nemusí ísť o jeden rekreačný či dovolenkový pobyt, môže ísť napríklad o viacero víkendových pobytov a podobne. Treba pripomenúť, že úhrnná výška príspevku za kalendárny rok je limitovaná, vid' vyššie.

DANE A ODVODY

Od 1.1.2019 podľa doplneného § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov, príspevok zamestnávateľa na rekreáciu je na strane zamestnanca oslobodený od dane (vo výške zákonného nároku). Automaticky to znamená, že tento príspevok nevstupuje do vymeriavacích základov na sociálne poistenie ani na zdravotné poistenie.

Pozor, od 1.1.2019 dochádza k zmene pri posudzovaní nezdaniteľnej časti základu dane "na kúpele". Nezdaniteľnou časťou základu dane nie sú úhrady súvisiace s kúpeľnou starostlivosťou a s ňou spojenými službami, pri ktorých sa uplatnil postup podľa § 152a Zákonníka práce – teda také úhrady za pobyt v kúpeľoch, na ktoré si zamestnanec uplatnil príspevok na rekreáciu. Nie je teda možné aby zamestnanec naraz využil obe výhody na jeden a ten istý kúpeľný pobyt – aj príspevok na rekreáciu od zamestnávateľa aj daňovú úľavu.