

Príspevky na rekreáciu a rekreačné preukazy

Príspevky na rekreáciu zamestnancov upravuje Zákonník práce v § 152a, ktorý nadobudol účinnosť 1. januára 2019.

Ktorý zamestnávateľ bude povinný poskytovať príspevky na rekreáciu

Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, je povinný poskytnúť na žiadosť zamestnanca príspevok na rekreáciu. Znamená to, že **povinnosť poskytovať príspevky na rekreáciu zamestnancov má len ten zamestnávateľ, ktorý zamestnáva 50 a viac zamestnancov**. Zamestnancami sú nielen zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy, ale aj zamestnanci pracujúci na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Aj dohodári sa teda započítavajú do počtu zamestnancov. Napríklad aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva **20 zamestnancov na pracovnú zmluvu a 30 zamestnancov na dohodu, je povinný zamestnancom poskytovať príspevky na rekreáciu**.

Aj zamestnávateľa, ktorí zamestnávajú najviac 49 zamestnancov (1 – 49 zamestnancov) majú možnosť poskytnúť svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu, ako je to povinnosťou pre zamestnávateľov zamestnávajúcich 50 a viac zamestnancov.

Rozhodujúci počet zamestnancov sa počíta ako priemer za minulý rok

Na účely zisťovania, či zamestnávateľ má alebo nemá povinnosť svojim zamestnancom poskytovať príspevok na rekreáciu, je rozhodujúci počet jeho zamestnancov. Na účely poskytovania príspevku na rekreáciu sa **počtom zamestnávaných zamestnancov rozumie priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok**.

Ktorý zamestnanec bude mať nárok na príspevok na rekreáciu

U zamestnávateľa, ktorý je povinný svojim zamestnancom poskytovať príspevky na rekreáciu, **budú môcť o príspevok na rekreáciu požiadať zamestnanci, ktorých pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov**. Nárok na príspevok na rekreáciu teda budú mať len zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy. Dohodári nárok na príspevok na rekreáciu nemajú. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzujú ku dňu začatia rekreácie. Znamená to, že ku dňu začatia rekreácie musí byť

zamestnanec vo vzťahu k zamestnávateľovi v pracovnom pomere nepretržite najmenej 24 mesiacov. Vtedy má nárok na príspevok na rekreáciu. **Zamestnanec môže v jednom kalendárnom roku požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.**

Výška príspevku zamestnávateľa na rekreáciu bude 275 eur ročne

Zamestnávateľ je povinný **prispievať zamestnancovi na rekreáciu v sume 55 % výdavkov na rekreáciu, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok**. Z toho je možné odvodiť, že ak sa zamestnanec v kalendárnom roku vyberie na rekreácie v celkovej hodnote nepresahujúcej 500 eur, zamestnávateľ mu bude povinný 55 % z výdavkov na tieto rekreácie uhradiť (55 % z 500 eur je presne 275 eur, čo je maximálny ročný príspevok zamestnávateľa na rekreáciu). Po presiahnutí 500 eurovej hodnoty rekreácií zamestnanca v danom roku, už zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi na rekreácie v tomto roku prispievať.

U zamestnanca, ktorý má dohodnutý **pracovný pomer na kratší pracovný čas sa maximálna suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok 275 eur zniži v pomere** zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času. Ak má teda zamestnanec dohodnutý pracovný pomer na „polovičný úväzok“, zamestnávateľ je povinný mu prispieť na rekreáciu maximálne sumou 137,50 eura za kalendárny rok (polovica z 275-eurového príspevku na rekreáciu pre zamestnanca s „plným úväzkom“).

Na čo možno použiť príspevok na rekreáciu a rekreačný poukaz

Oprávnenými výdavkami na rekreáciu, na ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi prispievať, sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- A. služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- B. pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- C. ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- D. 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.

Zamestnávateľ je teda **povinný zamestnancovi prispievať len na rekreáciu, ktorá je spojená najmenej s dvoma prenocovaniami na území Slovenskej republiky**. Oprávnené výdavky preplácané zamestnávateľom môžu v sebe zahŕňať rôznu formu rekreácie. Môžu to byť **služby cestovného ruchu, môžu to byť pobytové balíky alebo to môže byť ubytovanie (prípadne ubytovanie spojené so zabezpečením stravy)**. Pokiaľ ide o služby cestovného ruchu, problémom môže byť to, že Zákonník práce nedefinuje, čo všetko sa má rozumieť pod pojmom „služby cestovného ruchu“. Zákonník práce pri tomto pojme ani neodkazuje na žiadny iný predpis, ktorý ho definuje.

Pobytové balíky obsahujúce ubytovanie a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou **mnohí poznajú predovšetkým vo forme víkendových alebo viacdenných pobytov predávaných na zľavových portáloch**. Ak sú spojené s dvoma prenocovaniami na Slovensku, zamestnávateľ je povinný ich zamestnancovi preplatiť. Treťou možnosťou rekreácie preplácanej zamestnávateľom je ubytovanie najmenej na dve noci na Slovensku, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby. Špecifickým typom rekreácie preplácanej zamestnávateľom podľa Zákonníka práce sú organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky (**tzv. letné tábory**) pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov osemročného gymnázia.

Zamestnávateľ je povinný uhrádzať výdavky na rekreáciu celej rodiny

Zákonník práce **ustanovuje zamestnávateľom povinnosť prispievať nielen na rekreáciu samotných zamestnancov, ale aj na rekreáciu celej rodiny týchto zamestnancov**. Oprávnenými výdavkami na rekreáciu, ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi preplatiť, sú aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela/manželku, dieťa zamestnanca a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti (druh/družka), ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii. Ak je zamestnanec napríklad slobodný a žije so svojimi rodičmi a vezme ich na rekreáciu, zamestnávateľ je povinný prispieť na rekreáciu aj im.

Príspevok na rekreáciu sa môže poskytovať peniazmi alebo poukazom

Zákonník práce **umožňuje zamestnávateľovi, aby zamestnancovi poskytol príspevok na rekreáciu buď v peňažnej forme alebo vo forme rekreačného poukazu**.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v peňažnej forme, postup jeho poskytnutia je takýto:

Zamestnanec pôjde na rekreáciu a uhradí ju z vlastných prostriedkov. Najneskôr **do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať oprávnené výdavky** na rekreáciu predložením účtovných dokladov (tieto doklady musia obsahovať označenie zamestnanca). Následne je **zamestnávateľ povinný zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne** (ak sa zamestnávateľ nedohodne so zamestnancom inak). Ak sa rekreácia začne v jednom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom roku a zamestnanec o to požiada, tak príspevok na rekreáciu bude zamestnancovi zúčtovaný ešte ako príspevok na rekreáciu za rok, v ktorom sa rekreácia začala.

Rekreačný poukaz bude mať formu platobného prostriedku uchovávanjúceho majetkovú hodnotu elektronicky. Znamená to, že **rekreačné poukazy budú vyzerat' podobne ako elektronické stravovacie karty a podobným spôsobom budú aj fungovať**. Rekreačné poukazy budú môcť vydávať len oprávnené subjekty a zamestnávateľ si ich u nich bude môcť zaobstarat'. Zamestnávateľ bude vydavateľovi rekreačného poukazu platiť poplatok za sprostredkovanie vo výške maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu.

Rekreačné poukazy budú môcť byť použité výlučne na úhradu oprávnených výdavkov na rekreáciu na území Slovenskej republiky, budú vydané pre konkrétneho zamestnanca a budú neprenosné na inú osobu. Podobne ako v prípade stravovacích kariet, **rekreačné poukazy budú zamestnávateľmi dobíjané určitým kreditom, ktorý môže zamestnanec použiť na úhradu výdavkov na rekreáciu**. Možnosť platenia rekreačnými poukazmi bude tiež limitovaná len v rekreačných zariadeniach, s ktorými bude mať vydavateľ rekreačného poukazu zmluvný vzťah. **Rekreačný poukaz bude platný len do konca toho kalendárneho roka, v ktorom bol rekreačný poukaz vydaný**. Každoročné vydávanie nových rekreačných preukazov preto bude zamestnávateľa stáť nemalé peniaze.

Daňové hľadisko príspevkov na rekreáciu pre zamestnanca a zamestnávateľa

Z pohľadu zamestnanca budú príspevky na rekreáciu, ktoré zamestnancovi poskytnie jeho zamestnávateľ, oslobodené od dane z príjmov. To znamená, že suma, ktorú poskytnie zamestnávateľ zamestnancovi ako príspevok na rekreáciu, sa nebude zamestnancovi zdaňovať (dostane ju ako „čistý príjem“) a zamestnanec a ani zamestnávateľ z nej nebudú platiť žiadne zdravotné a sociálne poistenie. **Pre zamestnávateľa budú príspevky na rekreáciu**

poskytnuté v rozsahu a za podmienok ustanovených Zákonníkom práce daňovým výdavkom, ktorý bude znižovať jeho základ dane z príjmov. Príspevky na rekreáciu poskytnuté vo výške viac ako 55 % oprávnených výdavkov a v sume viac ako 275 eur ročne už daňovým výdavkov zamestnávateľa preto nebudú.

Nedodržanie povinností zamestnávateľom

Zamestnávateľovi za nedodržanie povinností hrozí sankcia až do výšky 100 000 EUR (zákon č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov).