

Príspevky na rekreáciu

Národná rada Slovenskej republiky dňa 23. októbra 2018 schválila novelami niekoľkých predpisov príspevky na rekreáciu a takzvané „rekreačné poukazy“. **Príspevky na rekreáciu a rekreačné poukazy sa stanú realitou od 01. januára 2019, od kedy nadobúdajú účinnosť zmeny schválených predpisov.** V porovnaní s pôvodným znením návrhu zavedenia príspevkov na rekreáciu došlo v schválenej verzii k niekoľkým podstatným zmenám. V článku sa dozviete všetko, čo potrebuje zamestnávateľ a zamestnanec o príspevkoch na rekreáciu vedieť.

Ktorý zamestnávateľ bude povinný poskytovať príspevky na rekreáciu

Príspevky na rekreáciu zamestnancov bude upravovať zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“), v osobitnom § 152a. Podľa novely Zákonníka práce bude povinný na žiadosť zamestnanca poskytnúť zamestnancovi príspevok na rekreáciu zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov. Znamená to, že **povinnosť poskytovať príspevky na rekreáciu zamestnancov bude mať len ten zamestnávateľ, ktorý bude zamestnávať 50 a viac zamestnancov.**

Príspevky na rekreáciu bude povinne poskytovať zamestnávateľ s 50 a viac zamestnancami.

Dôležité je zdôrazniť aj to, že **zamestnávateľ bude povinný príspevok na rekreáciu zamestnancovi poskytnúť na jeho žiadosť**. Nie je teda nevyhnutný aj súhlas zamestnávateľa – ide o nárok zamestnanca, ktorý je zamestnávateľ v prípade požiadania povinný splniť. Podľa Zákonníka práce budú mať aj zamestnávateľia zamestnávajúci najviac 49 zamestnancov (1 – 49 zamestnancov) 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. **Pre zamestnávateľov s počtom zamestnancov 49 a menej je teda poskytovanie príspevkov na rekreáciu dobrovoľné** a pre zamestnávateľov s počtom zamestnancov 50 a viac je poskytovanie príspevkov na rekreáciu povinné.

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. Preto je veľmi dôležitým aj spôsob zisťovania počtu zamestnancov zamestnávateľa. Podľa Zákonníka práce sa na účely poskytovania príspevku na rekreáciu **počtom zamestnávaných zamestnancov rozumie [priemerný evidenčný počet zamestnancov](#)** za predchádzajúci kalendárny rok.

Ktorý zamestnanec bude mať nárok na príspevok na rekreáciu

U zamestnávateľa, ktorý bude 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 posudzuje 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.**

Poznámka: Novelami niektorých iných zákonov vznikol od 01. januára 2019 nárok na príspevok na rekreáciu nielen zamestnancom pracujúcim v súkromnej sfére, ale aj štátnym zamestnancom (štátnozamestnanecký pomer), policajtom, hasičom, vojakom a colníkom.

Výška príspevku zamestnávateľa na rekreáciu bude 275 eur ročne

Zamestnávateľ bude 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.

Maximálna suma príspevku zamestnávateľa na rekreáciu zamestnanca 275 eur sa ale vzťahuje len na zamestnancov, ktorí u neho pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas (pracujú na „plný úväzok“). U zamestnanca, ktorý má dohodnutý **pracovný pomer na kratší pracovný čas (pracuje na „skrátенý úväzok“)**, sa **maximálna suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok 275 eur zníži 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

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

1. služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
2. pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
3. ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
4. 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**. Rekreáciu spojenú s ubytovaním na jednu noc (napríklad zo soboty na nedeľu) zamestnávateľ nie je povinný zamestnancovi preplatiť. Oprávnенé 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“. Okrem toho Zákonník práce pri tomto pojme ani neodkazuje na žiadny iný predpis, ktorý ho definuje.

Zamestnávateľ zamestnancovi preplatí ubytovanie, stravovanie a aj víkendový pobyt.

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 pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov osemročného gymnázia. Pod týmto je potrebné si predstaviť **predovšetkým takzvané „letné tábory pre deti“**. Aj na tie je zamestnávateľ povinný zamestnancovi prispievať.

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**. Oprávnенými

výdavkami na rekreáciu, ktoré je zamestnávateľ povinný zamestnancovi preplatiť, sú totižto aj preukázané výdavky zamestnanca na manžela/manželku, dieťa zamestnanca a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii. Dieťaťom pritom je nielen vlastné dieťa zamestnanca, ale aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení.

V praxi existuje široký okruh osôb, ktorým musí zamestnávateľ prispievať na rekreáciu.

Zamestnávateľ je teda povinný prispievať na rekreáciu nielen zamestnanca, ale aj na rekreáciu manžela/manželky a dieťaťa zamestnanca, ak sa rekreujú spolu so zamestnancom. Pomerne dôležité je aj to, že **zamestnávateľ prispieva aj na rekreáciu iných osôb žijúcich so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ak sa rekreujú spolu so zamestnancom**. V praxi tak môže byť rekreácia uhradená aj druhovi alebo družke zamestnanca, ak ešte nie sú zosobášení, ale žijú spolu. Tiež 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**. Akou formou sa bude príspevok na rekreáciu poskytovať, je na rozhodnutí zamestnávateľa.

Pri peňažnej forme zamestnanec rekreáciu vyúčtuje a zamestnávateľ mu ju preplatí.

Ak sa zamestnávateľ rozhodne zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v peňažnej forme, postup jeho poskytnutia musí byť nasledovný. 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.

Daňové hľadisko príspevkov na rekreáciu pre zamestnanca a zamestnávateľa

Jedným z predpisov, ktorý sa spolu so Zákonníkom práce kvôli príspevkom na rekreáciu novelizoval, bol aj zákon č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „zákon o dani z príjmov“). **Z pohľadu zamestnanca budú príspevky na rekreáciu, ktoré zamestnancovi poskytne jeho zamestnávateľ, oslobodené od dane z príjmov**. To znamená, že suma, ktorú poskytne 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 výdavkom zamestnávateľa preto nebudú.

Príspevky na rekreáciu ako daňový výdavok aj pre SZČO

Aj SZČO môžu výdavky na rekreáciu zahrnúť do svojich daňových výdavkov.

Aj fyzické osoby s príjmami z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti podľa § 6 ods. 1 a 2 zákona o dani z príjmov si budú môcť uplatniť výdavky na rekreáciu do svojich daňových výdavkov. Výdavky alebo náklady na rekreáciu budú v rozsahu, vo výške a za podmienok ustanovených pre zamestnancov podľa Zákonníka práce **daňovým výdavkom aj fyzickej osoby s príjmami z podnikania a inej samostatnej zárobkovej činnosti, ktorá vykonáva túto činnosť nepretržite**

najmenej 24 mesiacov. Podmienkou pre zahrnutie týchto výdavkov na rekreáciu do daňových výdavkov k príjmom z podnikania a z inej samostatnej zárobkovej činnosti je to, že tomuto daňovníkovi nesmie byť poskytnutý príspevok na rekreáciu v pozícii zamestnanca (v súvislosti s výkonom závislej činnosti).

Akým spôsobom si má nárokovať na preplatenie rekreácie SZČO?

Má právo na zníženie svojho základu dane v sume 55% výdavkov na rekreáciu. Proces je v princípe rovnaký ako v prípade klasických zamestnávateľov. Teda musí ísť výhradne o domáci pobyt spojený s dvoma prenocovaniami, musí existovať faktúra z hotela alebo ubytovacieho zariadenia s menom SZČO a okrem toho SZČO nesmie získať príspevok na rekreáciu v pozícii zamestnanca. Doba vykonávania podnikateľskej činnosti musí byť najmenej dvojročná. Do daňovo efektívnych výdavkov si môže uplatniť 55% oprávnených výdavkov na rekreáciu, maximálne však sumu 275 Eur.

Zákon nehovorí o frekvencii čerpania príspevku. Môže sa využiť aj viackrát do roka na viacero pobytov. Zamestnávateľ preplatí všetky pobyty, maximálne však do výšky 55 percent preukázaných výdavkov zo všetkých dokladov za daný rok (najviac do výšky 275 eur).

Pokiaľ ide o preplatenie príspevku na ubytovanie resp. balíček pobytu na základe dokladu z ERP, akceptovateľný ako doklad pre účely príspevku je len za predpokladu, že súčasťou výstupných údajov z ERP bude aj konkrétne meno zamestnanca. Zákon presne vymedzuje pojem účtovný doklad. Ten musí spĺňať isté zákonné predpoklady. Teda musí obsahovať meno, cenu pobytu, termín a ostatné náležitosti účtovného dokladu.