

News Flash

18. marec 2019



**Príspevok na rekreáciu:
Odpovede na 5 najčastejších
otázok**

Príspevok na rekreáciu: Odpovede na 5 najčastejších otázok

Zamestnávateľia, ktorí zamestnávajú viac ako 49 zamestnancov, majú od 1. januára 2019 povinnosť poskytnúť zamestnancovi, ktorého pracovný pomer 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**. Ustanovenia týkajúce sa príspevku na rekreáciu sú pomerne stručné, avšak v praxi prinášajú viacero právnych a daňových otázok, na ktoré odpovedáme v článku nižšie.

1. Ako sa určuje počet zamestnancov na účely poskytovania príspevku na rekreáciu zamestnancov?

V § 152a zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) sa uvádza, že na účely posudzovania toho, či má zamestnávateľ povinnosť poskytnúť príspevok je rozhodujúci priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Praktické usmernenie ako vypočítať priemerný evidenčný počet zamestnancov je uvedené v štatistickom formulári [Práca 2-04](#).

Do evidenčného počtu zamestnancov sa zahŕňajú **všetci stáli aj dočasní zamestnanci (bez ohľadu na ich štátnu príslušnosť), ktorí sú v pracovnom, služobnom alebo členskom pomere** (kde súčasťou členstva je tiež pracovný vzťah) k organizácii.

Do počtu zamestnancov sa **nerátajú** napríklad:

- zamestnanci na materskej a rodičovskej dovolenke,
- zamestnanci vyslaní do škôl, kurzov,
- zamestnanci, ktorí majú neplatené voľno dlhšie ako 4 týždne,
- zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii,
- osoby s ktorými boli uzavreté dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,
- spoločníci, konatelia atď., pracujúci na základe inej ako pracovnej zmluvy (napr. zmluva o výkone funkcie),
- dočasne pridelení zamestnanci u užívateľského zamestnávateľa, atď.

2. Ktorí zamestnanci sú oprávnení žiadať o poskytnutie príspevku?

Základnými predpokladmi sú, že zamestnanec je v pracovnom pomere či už na dobu určitú alebo neurčitú, pričom pracovný pomer trvá ku dňu začatia rekreácie **najmenej 24 mesiacov** a zamestnanec o poskytnutie príspevku požiada. Zamestnávateľ môže príspevok poskytnúť aj dobrovoľne tým zamestnancom, na ktorých sa horeuvedené kritéria nevzťahujú.

Zamestnanec má nárok na príspevok aj v prípade, ak by pracovné zmluvy u jedného zamestnávateľa na seba nadväzovali a nie je medzi nimi prestávka ani jeden deň. To isté sa týka prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, kedy sa sčítavajú pracovné pomery u preberajúceho a doterajšieho zamestnávateľa. **Pokiaľ má zamestnanec zamestnávateľov viac, môže za kalendárny rok požiadať o príspevok na rekreáciu len u jedného zamestnávateľa.**

V prípade, že sa jedná o **pracovný pomer na kratší pracovný čas**, najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok sa zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.

[Môžu o príspevok žiadať aj zamestnanci na materskej či rodičovskej dovolenke?](#)

Čo sa týka rodičov na materskej a rodičovskej dovolenke, legislatíva ich žiadnym spôsobom nevylučuje z tohto benefitu, t.j. pri skúmaní podmienok sa hľadí na podmienku trvania pracovného pomeru a nie na aktuálny status zamestnanca.

3. Aká je výška príspevku a ako najlepšie nastaviť systém príspevkov?

Zamestnávateľ má povinnosť poskytnúť príspevok vo výške 55% oprávnených výdavkov na rekreáciu, najviac však vo výške 275 EUR ročne. Príspevok sa zaokrúhľuje na eurocent nahor.

Zákonník práce umožňuje 2 formy príspevku:

- na základe **preplácania účtovných dokladov**, alebo
- poskytnutím **rekreačných poukazov**.

Rekreačné poukazy sú, v zmysle § 27a zákona č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu, v znení neskorších predpisov, nástrojmi financovania rozvoja cestovného ruchu vo forme elektronickej karty. O tom, či zamestnancom bude poskytnutý rekreačný poukaz alebo zamestnávateľ bude zamestnancom preplácať účtovné doklady **rozhoduje zamestnávateľ**.

Obe formy majú svoje výhody a nevýhody. Dalo by sa povedať, že preplácanie účtovných dokladov je z dlhodobého hľadiska administratívne náročnejšie.

V prípade rekreačných poukazov je hlavnou nevýhodou prípadné platenie poplatku za sprostredkovanie služieb pre emitenta poukazov a to až do výšky 3%. Ďalej je potrebné upozorniť, že využitie rekreačných poukazov je limitované na zariadenia zahrnuté v akceptačnej sieti príslušného emitenta. V praxi sa teda môže stať, že v zariadení, ktoré si zamestnanec vyberie, nebude možné rekreačný poukaz použiť.

Čo sa týka interného nastavenia procesov, odporúčame vydať v tejto súvislosti **interný predpis**, ktorý jednak upraví formu vyplácania príspevku, zodpovedné osoby v rámci zamestnávateľa ohľadom tejto agendy, postup pri podávaní žiadostí a ich vybavovaní, lehoty, prípadne papierové alebo elektronické formuláre na zjednodušenie podávania žiadostí a ďalšie podrobnosti.

4. Aké druhy výdavkov si môže zamestnanec uplatňovať?

V zmysle § 152a ods. 4 Zákonníka práce oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- **služby cestovného ruchu** spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania **na území Slovenskej republiky**,
- **pobytový balík** obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo 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.

Medzi oprávnené výdavky možno zaradiť okrem ubytovania a stravy aj iné služby súvisiace s ubytovaním, napr. parking, vstup do bazéna, fitness centra, vstup do wellnessu, prípadne sprostredkované vstupy do múzeí, hradov a zámkov, aquaparkov, skipasy a podobne.

Podmienkou však je, že všetky tieto služby **musia byť uvedené na jednom účtovnom doklade vystavenom na meno daného zamestnanca (za ubytovanie alebo pobytový balík)**. Nie je možné preplácať takéto náklady napríklad na základe osobitných dokladov. Podľa našich informácií sa tomuto prispôbili aj viaceré ubytovacie zariadenia, ktoré sprostredkovávajú napríklad kúpu skipasov, vstupy do aquaparkov a podobne, tak aby mohli byť v tomto účtovnom doklade zahrnuté.

Dobrou správou je, že oprávnenými výdavkami 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.

Z horeuvedeného vyplýva, že je možné využiť príspevok napríklad aj na rekreáciu partnera/partnerky či rodičov, pokiaľ žijú so zamestnancom v spoločnej domácnosti (interný predpis zamestnávateľa môže stanoviť kritéria preukazovania vzťahu k týmto osobám).

5. Sú príspevky na rekreáciu poskytnuté zamestnancom daňovo uznateľný výdavok pre zamestnávateľa? Čo v prípade zamestnancov, ktorým sa príspevok poskytuje dobrovoľne?

Z pohľadu zamestnanca sú príspevky na rekreáciu, ktoré zamestnancovi poskytne jeho zamestnávateľ, **oslobodené od dane z príjmov** (zamestnanec dostane príspevok ako „čistý príjem“), bez ohľadu na to, či zamestnávateľ bol resp. nebol povinný na žiadosť zamestnanca tento príspevok poskytnúť.

Uvedené vyplýva z § 5 ods. 7 písm. b) zákona č. 595/2003 Z.z. o dani z príjmov, v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZDP“), v nadväznosti na ustanovenie § 152a ods. 1 Zákonníka práce, kde je v tretej vete uvedené, že príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov.

Z tohto dôvodu pri dodržaní rovnakých podmienok by mala byť suma príspevku u zamestnanca od dane oslobodená.

Čo sa týka zamestnávateľa tak platí, že príspevok na rekreáciu poskytnutý v rozsahu a za podmienok ustanovených v § 152a Zákonníka práce **je daňovým výdavkom zamestnávateľa** v zmysle § 19 ods. 2 písm. c) piateho bodu ZDP.

Naše služby

*Advokáti z našej advokátskej kancelárie **Accace Legal, o. z.** Vám radi poskytnú bližšie informácie v prípade ak máte akékoľvek otázky k príspevkom na rekreáciu zamestnancov, neváhajte nás prosím kontaktovať.*

Karol Ďuriga

Senior Associate

E-mail: Karol.Duriga@accace.com

Tel.: + 421 2 325 53 000

Upozornenie: Berte prosím na vedomie, že tento newsletter obsahuje všeobecné informácie a usmernenia týkajúce sa danej problematiky a teda nepredstavuje odborné poradenstvo poskytnuté v konkrétnej situácii. Informácie uvedené v newsletteri môžu byť po jeho zverejnení predmetom ďalšieho vývoja a zmien. Spoločnosť Accace nepreberá zodpovednosť a neručí za prípadné riziká a škody spôsobené konaním na základe informácií uvedených v newsletteri.

Autor

Ľubica Martináková

Associate

E-mail: slovakia@accace.com

Tel.: + 421 2 325 53 000



O Accace

S viac ako 550 zamestnancami a 2 000 medzinárodnými klientmi sa Accace radí medzi popredných poskytovateľov poradenských služieb v regióne strednej a východnej Európy.

Accace má zastúpenie v 13 krajinách Európy, a to v Bosne a Hercegovine, Českej republike, Čiernej hore, Chorvátsku, Macedónsku, Maďarsku, Nemecku, Poľsku, Rumunsku, Slovensku, Slovinsku, Srbsku a na Ukrajine. Služby v iných krajinách sveta vieme zastrešiť prostredníctvom našej siete dlhodobých partnerov.

Viac na www.accace.sk

