



## **Rekreačné poukazy pre zamestnancov od roku 2019**

*Metodické usmernenie OZ DLV k novele zákona č. 311/2001 Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej aj ako „Zákonník práce“).*

**V zmysle novely § 152a ZP sme si pre Vás pripravili z dostupných zdrojov nasledujúcu informáciu ohľadom ich implementácie do Zákonníka práce.**

Národná rada Slovenskej republiky dňa 23. októbra 2018 schválila novelami niekoľkých predpisov príspevky na rekreáciu a takzvané „rekreačné poukazy“ **od 01. januára 2019.**

### **Ktorý zamestnávateľ bude povinný poskytovať príspevky na rekreáciu?**

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.** Zamestnancami sú však podľa Zákonníka práce nielen zamestnanci pracujúci na základe pracovného pomeru (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. Takže napríklad aj zamestnávateľ, ktorý bude **zamestnávať 20 zamestnancov na pracovnú zmluvu a 30 zamestnancov na dohodu, bude povinný zamestnancom poskytovať príspevky na rekreáciu.**

*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 zamestnávateľa 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**

To napríklad znamená, že ak mal zamestnávateľ v roku 2018 v priemere 43 zamestnancov, ale v roku 2019 má k nejakému dátumu aktuálne už 57 zamestnancov, tak **príspevok na rekreáciu svojim zamestnancom v roku 2019 ešte zamestnávateľ nie je povinný poskytovať**. A to preto, že v predchádzajúcom kalendárnom roku bol jeho priemerný evidenčný počet zamestnancov menší ako 50. V praxi môže nastať aj opačná situácia, a síce že zamestnávateľ bude mať v roku 2018 v priemere 57 zamestnancov, ale v roku 2019 bude mať k nejakému dátumu aktuálne len 43 zamestnancov. V tomto prípade už **zamestnávateľ je povinný v roku 2019 poskytovať svojim zamestnancom príspevok na rekreáciu**, pretože v predchádzajúcom kalendárnom roku bol jeho priemerný evidenčný počet zamestnancov väčší ako 49.

### **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. A to aj napriek tomu, že počet dohodárov hrá podstatnú úlohu pri tom, či zamestnávateľ bude mať povinnosť poskytnúť príspevok na rekreáciu.

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.** Táto novela sa týka aj štátnych zamestnancov (*štátnozamestnanecký pomer*).

### **Výška príspevku zamestnávateľa na rekreáciu bude 275 eur ročne**

Zamestnávateľ bude povinný **prispievať zamestnancom 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 rekreáciu 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 zamestnancom na rekreáciu v tomto roku prispievať.

*Zamestnávateľa budú prispievať zamestnancom na rekreácie v hodnote 500 eur ročne.*

Maximálna suma príspevku zamestnávateľa na rekreáciu zamestnanca 275 eur sa ale vzťahuje len na zamestnancov, ktorý 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**

**Oprávnenými 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. 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)**.

*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**. Oprávnenými 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 oprávnený 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 podobu elektronickej karty**

Druhou možnosťou poskytovania príspevku na rekreáciu sú takzvané „rekreačné poukazy“. Rekreačný poukaz bude mať formu platobného prostriedku uchovávaného majetkovú hodnotu elektronicke. Znamená to, že **rekreačné poukazy budú vyzerat' podobne ako elektronicke stravovacie karty a podobným spôsobom budú aj fungovat'**. 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 fungovat' podobne ako elektronicke stravovacie karty.*

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. Pomerne dôležité je to, že **rekreačný poukaz bude platný len do konca toho kalendárneho roka, v ktorom bol rekreačný poukaz vydaný**. Každoročné vydávanie nových rekreačných poukazov zamestnancom preto zamestnávateľa bude stáť nemalé peniaze.

### **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).

### **Aké problémy môžu vzniknúť?**

Probematickým sa zatiaľ javí praktický výklad ustanovenia: **„Najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie je zamestnanec povinný zamestnávateľovi preukázať oprávnený výdavky na rekreáciu predložením účtovných dokladov (tieto doklady musia obsahovať označenie zamestnanca).“**

Zákon presne neurčuje čo znamená označenie zamestnanca v týchto dokumentoch. Problém tak nastáva napríklad, keď ako ZO OZ DLV zorganizujete rekreáciu pre skupinu svojich členov prípadne ich rodiny. Je nepraktické, aby na každého člena 50 členného zázjazdu bola vystavovaná faktúra.

**Praktickým sa teda javí riešenie priložiť k faktúre podpísanú a opečiatkovanú prílohu – zoznam členov, ktorí sa pobytu zúčastnili. Podľa nášho názoru v zákone neexistuje žiadne ustanovenie, ktoré toto vylučuje.** Zmyslom zákona je zabezpečiť, aby bolo možné hodnoverne preukázať kto sa pobytu skutočne zúčastnil.

Spracovali:

**Mgr. Matúš Jarolín a Ing. Mária Kováčová  
OZ DLV**