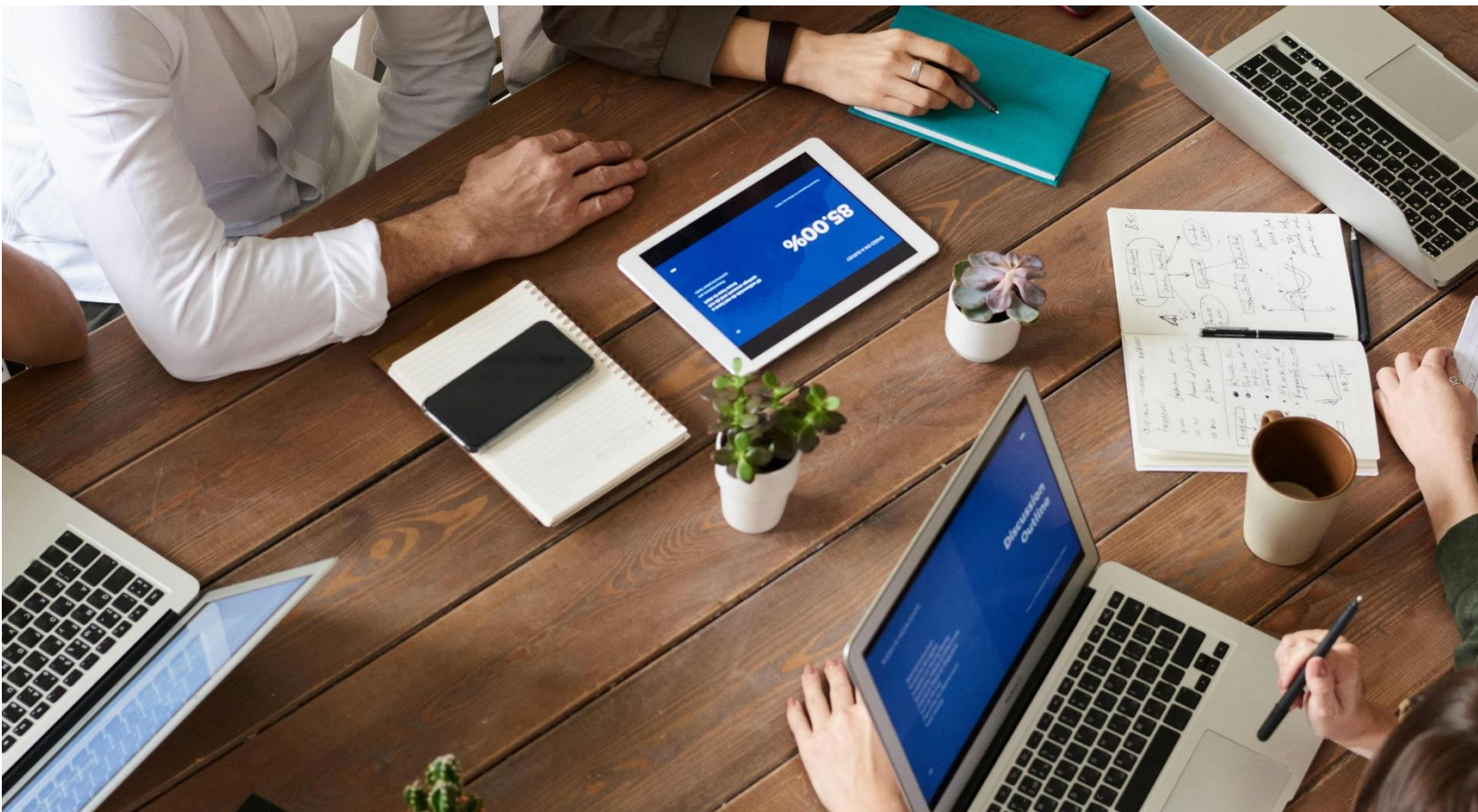
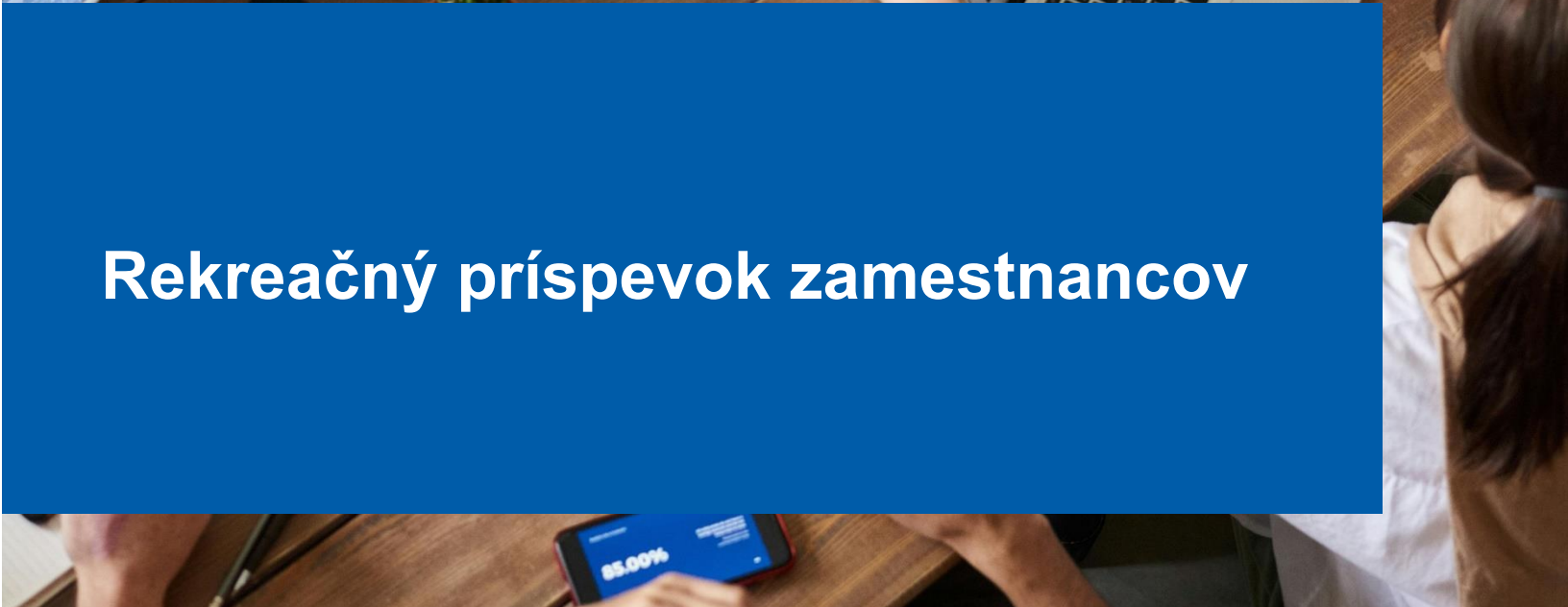


News Flash

Apríl, 2024



Rekreačný príspevok zamestnancov







Rekreačný príspevok zamestnancov

Rekreácia zamestnancov ako povinný benefit pre určitú skupinu zamestnávateľov sa zaviedla ustanovením § 152 Zákonníku práce s účinnosťou od 1.1.2019 – napriek tomu veľa zamestnávateľov stále váha, ako ho správne poskytovať. V článku sa pozrieme na zákonné podmienky poskytovania rekreačného príspevku, praktické tipy do praxe a RP z daňového pohľadu.

Kedy je zamestnávateľ povinný poskytnúť príspevok na rekreáciu zamestnancov?

Zamestnávateľ je povinný tento príspevok poskytnúť, ak zamestnáva viac ako 49 zamestnancov. Rozhodujúcim je priemerný evidenčný počet zamestnancov (vo fyzických osobách) za predchádzajúci kalendárny rok. Metodiku na jeho určenie nájdete v štatistickom výkaze Práca 2-04 a sleduje sa na jedno desatinné miesto. Priemerný evidenčný stav sa posudzuje bez ohľadu na dĺžku pracovných úväzkov resp. odpracovaný čas.

Do úvahy sa neberú:

-  Zamestnanci, ktorí majú neplatené voľno dlhšie ako 4 týždne
-  Zamestnanci na materských a rodičovských dovolenkách
-  Zamestnanci uvoľnení resp. dočasne pridelení na výkon práce v inej organizácii
-  Osoby pracujúce na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru



Spoločníci, konatelia a pod., pracujúci u zamestnávateľa bez pracovnej zmluvy



U užívateľského zamestnávateľa sa do úvahy neberú dočasne pridelení zamestnanci

Zamestnávateľ s presne 49 a menej zamestnancami, príspevok na rekreáciu môže, ale nemusí zamestnancom poskytnúť. Ak príspevok poskytne, tak za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu ako **zamestnávateľ s viac ako 49 zamestnancami**, vrátane oslobodenia príjmov a daňovej uznateľnosti výdavkov zamestnávateľa.

Kedy má zamestnanec nárok na vyplatenie rekreačného príspevku?

Len vtedy, ak je zamestnaný v pracovnom pomere a tento pracovný pomer nepretržite trvá ku dňu začatia rekreácie najmenej 24 mesiacov. Nárok na príspevok vzniká aj vtedy, ak ide o na seba bezprostredne nadväzujúce pracovné zmluvy uzatvorené medzi tým istým zamestnancom a zamestnávateľom, medzi ktorými nie je

prestávka ani jeden deň a v súčte dôb trvaní zmlúv je to najmenej 24 mesiacov. V prípade, že zamestnanec pracuje na tzv. kratší pracovný úväzok, má nárok na rekreačný príspevok alikvotne znížený podľa svojho pracovného času. Rozhodujúcim na určenie rozsahu sumy príspevku na rekreáciu je dohodnutý pracovný čas zamestnanca ku dňu začatia rekreácie.

U zamestnávateľa na pracoviskách, kde je stanovený 38,75 hodinový, resp. 37,5 hodinový pracovný týždeň v súlade so ZP (pracuje sa napr. na viac zmien), ide o plný pracovný čas.



Ak o príspevok požiadá zamestnanec, ktorý v priebehu roka skončil v pracovnom pomere a rekreácia začala až po ukončení pracovného pomeru, nárok nevzniká.

FR SR usmerňuje, že nárok na príspevok na rekreáciu majú aj zamestnanci, ktorých pracovný pomer ku dňu začatia rekreácie trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov a aktuálne sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke alebo čerpajú neplatené voľno. Zamestnanci dlhodobu uvoľnení na výkon verejnej funkcie, odborovej funkcie a pod. alebo takí, ktorí sú dočasne práceneschopní, prípadne ošetrujú člena rodiny nárok nemajú.

Ďalej Zákonník práce ustanovuje v odseku 6 paragrafu 152, že zamestnanec je povinný preukázať oprávnené výdavky najneskôr do

30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov.

Podľa usmernenia FR SR však táto podmienka nemusí byť splnená. Príspevok bude oslobodený od dane aj vtedy, ak sa zamestnávateľ rozhodne poskytnúť ho zamestnancovi, ktorý preukázal oprávnené výdavky po uplynutí 30 dní odo dňa skončenia rekreácie.



Zamestnanec môže o príspevok v priebehu jedného kalendárneho roka požiadať len jedného zamestnávateľa.

Aká je výška rekreačného príspevku a ako sa vypláca?

Zamestnanec musí o rekreačný príspevok požiadať, nevypláca sa automaticky len z toho titulu, že mu vznikne nárok. Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi na základe jeho žiadosti príspevok na rekreáciu vo výške 55% oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur ročne.



Zamestnávateľ môže prispieť zamestnancovi na rekreáciu aj príspevkom zo sociálneho fondu, tento príspevok však podlieha daniam a odvodom.

Zamestnanec si môže v priebehu roka uplatniť nárok na príspevok viackrát – pri viacerých rekreáciách na nižšie sumy. Ak je rekreácia na prelome rokov, čiže začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá

v nasledujúcom kalendárnom roku, príspevok na rekreáciu sa bude vyplácať za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala.

Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, 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.

Čo sú oprávnené výdavky?

Takýmito výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:



Služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území SR Podľa FR SR môže ísť aj o pobyt v dvoch rôznych ubytovacích zariadeniach po sebe, v každom len na jedno prenocovanie, pokiaľ "v súčte" ide najmenej o dve prenocovania, prenocovania nasledujú posebe a zamestnanec preloží príslušné doklady z oboch zariadení. Pojmom prenocovanie sa rozumie prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviezol obci miestnu daň za ubytovanie.



Pobytové balíčky obsahujúce ubytovanie najmenej na dve prenocovania, stravovacie a iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR.



Ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby.



Organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR 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 denné tábory, kde rodič ráno odovzdá dieťa a večer si ho prevezme).

Podstatné teda je, aby bol zamestnanec ubytovaný v zariadení prevádzkovanom buď fyzickou osobou alebo právnickou osobou, ktorá má živnosť na ubytovacie služby. Ubytovanie u fyzickej osoby, ktorá síce má pridelené DIČ kvôli príjmom z prenájmu, ale nemá živnosť na ubytovacie služby, nezakladá nárok na príspevok na rekreáciu. Existencia samotnej miestnej dane nie je nutnou podmienkou rovnako ani

preukázanie, že zamestnanec miestnu daň zaplatil.

Z tohto dôvodu častokrát nie je možné v rámci rekreačného príspevku využiť ubytovacie služby cez Airbnb alebo obdobné portály. Takéto ubytovanie je možné využiť len ak má prenajímateľ živnostenské oprávnenie na poskytovanie krátkodobého ubytovania. Pokiaľ prenajímateľ prevádzkuje svoju nehnuteľnosť ako bežný prenájom, tak to možné nie je.



Oprávnenými výdavkami,

na základe ktorých zamestnávateľ určí výšku príspevku, sú aj **d ďalšie výdavky zamestnanca na rôzne služby**. Základnou podmienkou však je, že tieto služby musia byť spojené s ubytovaním. Platí teda, že tieto služby zamestnancovi poskytlo ubytovacie zariadenie, prípadne (názor FR SR) iný podnikateľ, ktorý tieto služby prevádzkuje priamo v ubytovacom zariadení a ide o službu priamo súvisiacu s ubytovaním.

Zamestnávateľ nárok zamestnanca uzná aj v prípade, ak tieto služby nebudú uvedené na doklade spolu s ubytovaním ale zamestnanec predloží osobitný účtovný doklad vystavený ubytovacím zariadením, kde a bude uvedené jeho meno, a ktorý mu vystaví ubytovacie zariadenie, prípadne iný podnikateľ, ktorý služby prevádzkuje v ubytovacom zariadení.

Takýmito službami sú napríklad:

- stravovacie služby, napríklad obedy a večere zaplatené osobitne v reštaurácii ubytovacieho zariadenia, prípadne v reštaurácii v objekte ubytovacieho zariadenia prevádzkované inou osobou
- nealkoholické i alkoholické nápoje zakúpené v ubytovacom zariadení ako súčasť stravovacích služieb v "rozlievanej" podobe ako je pivo, víno, destiláty k večeri
- nealkoholické i alkoholické nápoje zakúpené v bare ubytovacieho zariadenia
- konzumácia z minibaru na izbe
- fitness, wellness, vstup do bazéna, sauny, masáže, kozmetické služby
- prenájom športových zariadení (ihrisko, tenisový kurt, telocvičňa, biliard...)



Oprávnenými výdavkami nie sú

výdavky za služby, poskytnuté mimo ubytovacieho zariadenia, uhradené inému podnikateľovi, preukázané osobitnými dokladmi, **napríklad:**

- Stravovanie, fitness, wellness mimo ubytovacieho zariadenia

- Skipasy, vstupenky do pamiatok, na kúpaliska a pod. zakúpené priamo u prevádzkovateľa
- Tovar zakúpený v ubytovacom zariadení ako nápoje vo fľašiach, suveníry, pohľadnice, oblečenie

Podľa stanoviska FR SR ďalej nie je možné uznať:

- poplatok za domáce zvieratá
- náklady na dopravu do ubytovacieho zariadenia. Výnimkou z tohto pravidla sú pobytové balíčky zorganizované cestovnou agentúrou a v cene je i doprava, pretože ich zamestnanec uhradil v rámci balíčka.

Ak na účtovnom doklade, ktorý zamestnanec predložil, budú aj položky ktoré nie je možné uznať, zamestnávateľ príspevok na rekreáciu určí zo sumy uvedenej na účtovnom doklade zníženej o neuznané položky.

Kto sa môže so zamestnancom zúčastniť na rekreácii?

Preukázané výdavky zamestnanca za ďalšie osoby sú oprávnenými, len ak sa jedná o:

- manžel/manželka
- vlastné dieťa

➤ dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu

➤ dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení

➤ iná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti. Tu sa rozumie osoba, ktorá spolu so zamestnancom trvale žije a spoločne uhrádzajú náklady na svoje potreby v zmysle § 115 Občianskeho zákonníka ako je napr. vnuk, nevesta, družka, dieťa družky, LGBTIQ+ osoby. Zároveň platí, že zamestnanec prehlási, že žijú v spoločnej domácnosti.

Uvedení rodinní príslušníci sa môžu zúčastniť na rekreácii spolu so zamestnancom. Teda podmienkou uznania nároku na príspevok je osobná účasť zamestnanca aj rodinného príslušníka na rekreácii.

Čestné vyhlásenie zamestnanca o tom, kto sa s ním zúčastnil na rekreácii nepostačuje. Podľa FR SR zamestnanec musí preukázať potvrdením vystaveným ubytovacím zariadením, resp. cestovnou agentúrou, aké osoby sa s ním zúčastnili na rekreácii. Buď bude zoznam zúčastnených osôb uvedený priamo na účtovnom doklade alebo zariadenie vystaví hocijakou formou

potvrdenie o tom, kto sa so zamestnancom na rekreácii zúčastnil.



Vzťah k osobám, ktoré sa so zamestnancom zúčastnili na rekreácii, preukazuje zamestnanec v rámci možností „úradným dokladom“:

- manžel, manželka – sobášny list
- vlastné dieťa – rodný list dieťaťa
- dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu – súdne rozhodnutie
- dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení - súdne rozhodnutie
- iná osoba žijúca so zamestnancom v spoločnej domácnosti – čestné vyhlásenie o spoločnej domácnosti.

Ak zamestnávateľ zistí, že spolu so zamestnancom sa na rekreácii zúčastnili aj osoby, ktoré nie je možné zohľadniť a zamestnanec platil účet za rekreáciu aj za tieto osoby, tak by sa mu nemal poskytnúť príspevok na rekreáciu. Poskytnúť príspevok na rekreáciu zo sumy alikvotne upravenej nie je možné.

Čo má spĺňať účtovný doklad a ako preukázať nárok?

Zamestnanec preukazuje oprávnené výdavky predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť meno zamestnanca.

Účtovný doklad, ktorého súčasťou je označenie (meno) zamestnanca je v praxi najčastejšie faktúra vystavená na meno zamestnanca v ubytovacom zariadení, resp. v cestovnej agentúre, spĺňajúca náležitosti účtovného dokladu. Vyhovujúcim účtovným dokladom je aj doklad z ERP, na ktorom bude uvedené meno zamestnanca. Výnimočne je možné uznať aj pokladničný príjmový doklad na meno zamestnanca vystavený ubytovacím zariadením. A to v prípadoch, kedy podnikateľ prevádzkujúci zariadenie nie je povinný vystavovať doklady ERP.

Príkladmi nevyhovujúcich účtovných dokladov sú napríklad:

- doklad z registračnej pokladnice kde je perom dopísané meno zamestnanca,
- predfaktúra resp. zálohová faktúra,
- voucher alebo kupón s potvrdením o zaplatení a o rezervácii ubytovania, vystavený rezervačným portálom

Podľa výkladu FR SR, ak si zamestnanec zabezpečí pobyt cez rezervačný portál alebo cez cestovnú agentúru, a tento portál, agentúra mu vystaví účtovný doklad, zamestnanec musí predložiť zamestnávateľovi potvrdenie vystavené v ubytovacom zariadení, že skutočne rekreáciu absolvoval a bol v zariadení ubytovaný.



Zamestnávateľ poskytne príspevok na rekreáciu v sume 55% oprávnených výdavkov, čo sú preukázané výdavky zamestnanca. Zamestnanec však musí preukázať, že za rekreáciu zaplatil z vlastných prostriedkov a zamestnávateľ musí vyžadovať potvrdenie o tom, že zamestnanec za rekreáciu skutočne zaplatil. Úhrada v hotovosti môže byť preukázaná blokom z ERP priloženom k faktúre, pričom na samotnom bloku z ERP nemusí byť uvedené meno zamestnanca.



Ak bola rekreácia uhradená platobnou kartou a na doklade zo zariadenia nie je uvedené, kto je majiteľom karty, zamestnanec predloží kartu zamestnávateľovi. Zamestnávateľ sa presvedčí, že karta je vystavená na meno zamestnanca. Z dôvodu rešpektovania BSM sa príspevok zamestnancovi vyplatí aj v prípade, že majiteľom platobnej karty nie je zamestnanec ale jeho manželka (manžel). Príspevok sa vyplatí aj v prípade, že majiteľom platobnej karty je iná osoba ako manžel (manželka) a platobná karta bola vydaná k účtu, na ktorý zamestnávateľ zasiela výplatu zamestnanca.



Ak bola rekreácia uhradená bezhotovostným prevodom z bankového účtu, postupuje sa obdobne ako pri platbe kartou. Ak je majiteľom účtu iná osoba ako

manžel (manželka), zamestnávateľ vyplatí príspevok len ak zasiela výplatu zamestnanca na tento účet a disponentom účtu je aj zamestnanec (o tom, že zamestnanec je disponentom účtu sa treba presvedčiť na základe potvrdenia resp. výpisu z banky).

Pokiaľ je preukázaná suma úhrady vyššia



ako suma uvedená na faktúre, zamestnávateľ príspevok vypočíta zo sumy uvedenej na faktúre. Pokiaľ je preukázaná suma úhrady nižšia ako suma uvedená na faktúre, zamestnávateľ podľa výkladu FRSR príspevok vypočíta zo sumy preukázanej úhrady.

Aké sú teda podmienky pre uplatnenie rekreačného príspevku na detské tábory a aktivity?

Príspevok na rekreáciu je možné vyplatíť aj za organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území Slovenskej republiky pre dieťa zamestnanca bez ohľadu na to, či je to dieťa:

- vlastné
- zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu

- zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení
- iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti (napríklad dieťa manželky alebo partnerky, ktoré má iného otca a žijú spolu v domácnosti).

Príkladmi takýchto aktivít sú:

- pobytové viacdenné tábory
- denné tábory
- lyžiarske kurzy organizované v termíne školských prázdnin

Ďalšie podmienky pre detské tábory alebo aktivity, ktoré je potrebné splniť pre priznanie príspevku:

- aktivita je viacdenná a trvá najmenej 2 dni,
- aktivita je organizovaná počas školských prázdnin
- dieťa navštevuje základnú školu – 1. až 9. ročník alebo osemročné gymnázium – 1. až 4. ročník vrátane letných prázdnin na konci jednotlivých ročníkov. Na deti navštevujúce materskú školu, strednú alebo vysokú školu sa tento príspevok nevzťahuje.

Ubytovanie dieťaťa ani osobná účasť zamestnanca nie sú podmienkou splnenia nároku.

Ako fungujú rekreačné poukazy?

O poskytovaní príspevku na rekreáciu formou rekreačného poukazu **rozhoduje zamestnávateľ**. Zamestnávateľ pritom nemusí prihliadať na názor zamestnanca alebo zástupcu zamestnancov. Ak rozhodne, že bude zamestnancom poskytovať rekreačné poukazy, zamestnanci nemajú právo na vyplácanie príspevkov na rekreáciu.



Výhodou rekreačného poukazu je, že zamestnanec nemusí mať pri

platbe za rekreáciu hotovosť, respektíve platobnú kartu s dostatočným kreditom. Nevýhodou je, že platba rekreačným poukazom je možná len v zariadeniach v zmluvnej sieti vydavateľa rekreačných poukazov.

Aj v takomto prípade platí povinnosť zamestnávateľa preveriť oprávnenosť výdavkov a okruh osôb, zúčastnených na rekreácii. Zamestnanec musí predložiť účtovný doklad vystavený na meno zamestnanca vystavený rekreačným zariadením.

A čo dane?

S účinnosťou od 1.1.2019 podľa doplneného § 5 ods. 7 písm. b) ZDP, 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.

Na strane zamestnávateľa je podľa doplneného § 19 ods. 2 písm. c) piaty bod Zákona o dani z príjmov príspevok na rekreáciu zamestnancov uznaný ako daňový výdavok a to v rozsahu a za podmienok ustanovených v ZDP.

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

Prihláste sa na odber noviniek

Odoberať novinky!

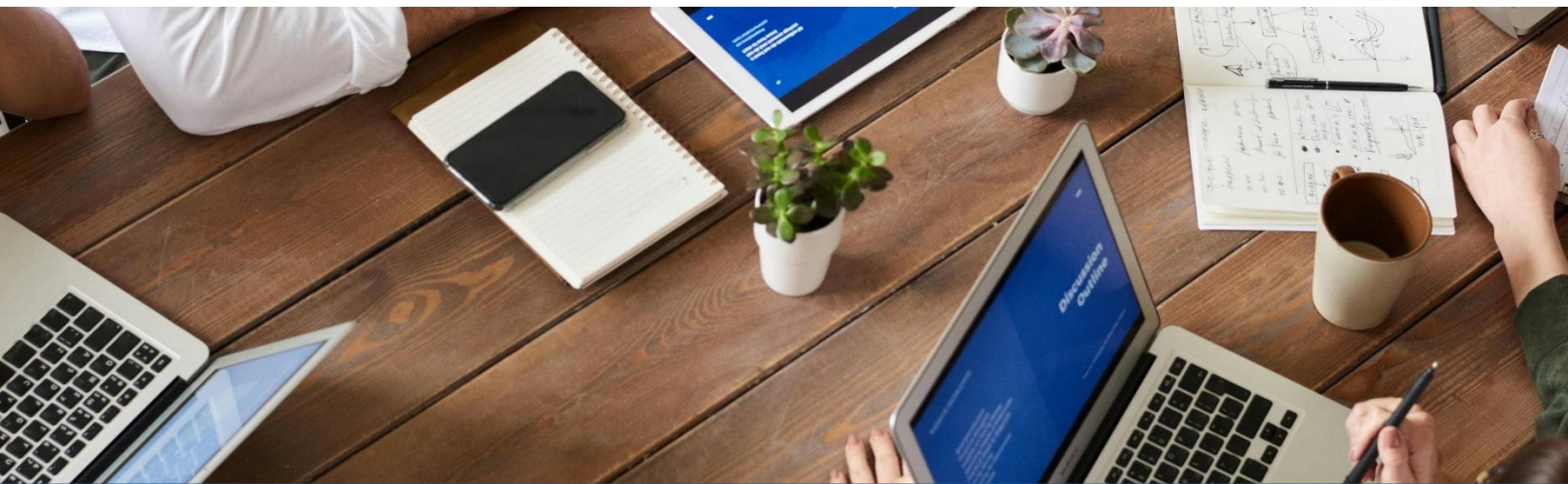
Kontakt

Petra Podstavek

HR Outsourcing Specialist

E-Mail: Petra.Podstavek@accace.com

Tel: +421 232 553 000



O Accace Slovensko

V Accace Slovensko združujeme viac ako 120 odborníkov, ktorých spája spoločné nadšenie pre pokrok, nové technológie a osobný prístup. Z poskytovateľa tradičných služieb sme sa rokmi skúseností posunuli na strategického partnera v poradenstve a outsourcingu – prepájame vaše potreby s našimi riešeniami. Vďaka širokej škále komplexných služieb z oblasti účtovníctva, daní, miezd, HR či práva, nám dôverujú startupy, malé a stredné firmy a globálne korporácie. Sme aktívnymi partnermi startup a fintech komúnit. Právne služby poskytuje naša advokátska kancelária Accace Legal. V rámci skupiny Accace združujeme viac ako 800 odborníkov a poskytujeme služby pre viac ako 2 000 klientov. Nájdete nás v Bratislave, Košiciach a Trenčíne.

O Accace Circle

Celosvetovo pôsobí Accace pod značkou Accace Circle. Ide o biznis komunitu partnerov – profesionálnych poradcov a poskytovateľov BPO služieb s odborným prístupom a medzinárodnými skúsenosťami. S globálnym zastúpením vo viac ako 50 krajinách a tímom s takmer 2 500 odborníkmi, Accace Circle poskytuje služby viac ako 15 000 klientom, najmä stredným a veľkým medzinárodným spoločnostiam zo zoznamu Fortune 500. Celosvetovo Accace Circle spracováva okolo 200 000 výplatných pásov mesačne.

Viac na www.accace.sk a www.circle.accace.com

