

### Aplikácia nástroja podpory cestovného ruchu – rekreácie zamestnancov

<b>Nárok na poskytnutie príspevku na rekreáciu</b>		
<b>MÁ</b> po splnení podmienok	<b>NEMÁ</b>	<b>MOŽNO</b> poskytnúť aj*****
<p>zamestnanec, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov*, trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, a ktorý podal zamestnávateľovi žiadosť o poskytnutie tohto príspevku na rekreáciu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zamestnanec vykonávajúci prácu na dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru,</li> <li>• zamestnanec, ktorý je dlhodobou uvoľnený na výkon verejnej funkcie (uvoľnenie = práva, ktoré osobe vyplývajú z verejnej funkcie upravujú osobitné predpisy, osoba si ich uplatňuje voči subjektu, ku ktorému je uvoľnená),</li> <li>• zamestnanec, ktorý nespĺňa podmienku pre jeho poskytnutie vo väzbe na nepretržité trvanie pracovného pomeru, t. j. pracovný pomer netrvá nepretržite ku dňu nástupu na rekreáciu najmenej 24 mesiacov – napr. trvá nepretržite 6 mesiacov, 12 mesiacov a pod. (ak by zamestnávateľ poskytol príspevok na rekreáciu, nebol by to príspevok podľa § 152a ZP).</li> </ul>	<p>u zamestnávateľa s počtom zamestnancov 49 a menej, pričom platia tie isté podmienky pre poskytnutie príspevku na rekreáciu ako u zamestnávateľa, zamestnávajúceho 50+ zamestnancov.</p> <p><i><b>Poznámka:</b> Ak takýto zamestnanec požiadava zamestnávateľa o príspevok na rekreáciu, ku dňu začatia rekreácie musí spĺňať podmienku nepretržitého trvania pracovného pomeru u tohto zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov, a zamestnávateľ mu môže/nemusi v žiadosti vyhovieť /pozn. malo by to byť u zamestnávateľa jednotne – napr. podmienky ustanoví vnútorný predpis, aby nešlo o rozdielne zaobchádzanie/.</i></p> <p><i>Aj napriek tomu, že zamestnávateľ s počtom zamestnancov 49 a menej poskytuje príspevok na rekreáciu zamestnanca na báze vlastného rozhodnutia, dobrovoľnosti, výdavky preukázateľne vynaložené na príspevok na rekreáciu si môže uplatniť do daňových výdavkov (v sume 55 % oprávnených výdavkov, max. 275 € za kalendárny rok).</i></p>
<p>zamestnanec:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• v pracovnom pomere, pričom zamestnancovi, ktorý má <u>pracovný pomer na kratší čas**</u>, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu za kalendárny rok zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času.</li> <li>• na materskej dovolenke, rodičovskej dovolenke, počas dočasnej práceneschopnosti [podmienky § 152a Zákonníka práce (ďalej len „ZP“) sa viažu iba na trvanie pracovného pomeru ku dňu začatia rekreácie].</li> </ul>		
<p>je na zvážení zamestnávateľa, či umožní príspevok vo forme RP, alebo rozhodne o príspevku len prostredníctvom preukázateľných oprávnených nákladov na základe predloženia účtovných dokladov, pričom formu príspevku na rekreáciu poskytovanú týmto zamestnancom by si podľa nášho názoru mal zamestnávateľ vopred určiť interným predpisom.</p>		
<p>ak zamestnanec pracuje súčasne u dvoch zamestnávateľov, môže o príspevok na rekreáciu za kalendárny rok požiadať len jedného z nich. Ak by žiadal u oboch, u jedného z nich by bolo poskytnutie príspevku neoprávnené a príspevok na rekreáciu prevyšujúci sumu podľa § 152a ods. 1 ZP by sa zahrnul zamestnancovi do zdaniteľných príjmov (v hlásení a aj</p>		

<p>potvrdení o zdanitelných příjmech bude potřebné uviesť, že si tento príspevok uplatňuje u iného zamestnávateľa).</p>		
<p>Ak zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>v hodnote prevyšujúcej 275 €***</u>, rozdiel medzi takto poskytnutou sumou a 275 € je súčasťou úhrnu zdaniteľných príjmov tohto zamestnanca (v prípade, ak tento rozdiel zamestnanec nevráti zamestnávateľovi), ktorý sa daňovo a odvodovo vysporiada v najbližšom výplatnom termíne určenom u zamestnávateľa na výplatu mzdy; zamestnávateľ môže skombinovať tento príspevok na rekreáciu spolu s príspevkom zo sociálneho fondu a v tom prípade je potrebné následne rozúčtovať jednotlivé zložky poskytnutého príspevku (oslobodené a zdaniteľné).</li> <li>• <u>vo forme RP**** v sume 500 €</u>, pričom úhradu príslušnej časti 225 € od zamestnanca nebude zamestnávateľ vyžadovať, suma 225 € preto predstavuje pre zamestnanca zdaniteľný príjem; zamestnanec môže RP použiť aj opakovane na inú rekreáciu a uplatniť si poukaz v plnej výške. Ak by cena rekreácie bola vyššia ako RP vo výške 500 eur, zamestnanec tento rozdiel uhradí z vlastných prostriedkov.</li> </ul>		

**Poznámky:**

\* Podľa § 152a ZP je počet zamestnávaných zamestnancov priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok, kde priemerný evidenčný počet zamestnancov je ustálený pojem vychádzajúci zo štatistického zisťovania vykonávaného spoločnosťou Trexima Bratislava, spol. s r.o..

V metodickom pokyne pre štatistické zisťovania o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04 sa uvádza, že do evidenčného počtu zamestnancov **sa zahŕňajú** všetky osoby, ktoré sú v pracovnom, štátnozamestnaneckom alebo členskom pomere k zamestnávateľovi a dostávajú mzdu alebo plat bez ohľadu na druh vykonávanej práce, počet odpracovaných hodín (na plný alebo skrátený úväzok) a uzavretie pracovnej zmluvy na dobu určitú alebo dobu neurčitú. Do priemerného evidenčného počtu zamestnancov **sa nezapočítavajú** osoby na materskej dovolenke alebo rodičovskej dovolenke, osoby, s ktorými bola uzatvorená dohoda o vykonávaní práce mimo pracovného pomeru a iné osoby vymedzené v metodickom pokyne.

**\*\* Príklad:** Zamestnanec pracuje prvý polrok na plný úväzok, druhý polrok už pracuje len na polovičný úväzok. Počas prvého polroka požiada zamestnávateľa o príspevok na rekreáciu, dostane 220 €. Splnenie podmienok pre nárok na príspevok na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie - ak by mal stále plný úväzok, môže dostať až 275 € v úhrne. V prípade polovičného pracovného úväzku má zamestnanec nárok na  $275/2 = 137,50$  €. Kráti sa len "najvyššia suma príspevku" podľa § 152a ods. 1 ZP, t. j. celková suma, ktorá vyplýva z § 152a ods. 1 (275,- € alebo znížená suma) v kalendárnom roku – pomernou časťou sa nekráti percento oprávnených nákladov. Vzhľadom na to, že v čase rekreácie v druhom polroku už vyčerpal 137,50 € (dostal 220 € v prvom polroku), nemá nárok už na žiadny príspevok v danom roku. Na vrátenie rozdielu medzi sumami 220 a 137,50 € však nie je právny dôvod - v čase rekreácie v prvom polroku zamestnanec spĺňal podmienky na poskytnutie príspevku od zamestnávateľa – 55 % z oprávnených výdavkov (220 €).

**\*\*\* Príklad:** Zamestnávateľ poskytne zamestnancovi príspevok na rekreáciu a okrem toho mu zo sociálneho fondu prispeje napr. 5% navyše, takže zamestnanec reálne nevynaloží 45% na príspevok na rekreáciu, ale len 40% a zamestnávateľ 60%, týchto 5% je u zamestnanca už zdaniteľný príjem. Zamestnávateľ teda môže zaplatiť väčšie percento ako je zákonná úprava, avšak táto suma predstavuje na strane zamestnanca zdaniteľný príjem.

**\*\*\*\*** Zamestnávateľ nemôže zamestnanca, ktorý o príspevok na rekreáciu požiada, žiadnym spôsobom zvýhodniť alebo znevýhodňovať oproti inému zamestnancovi, ktorý o tento príspevok nepožiadava (napr. zamestnancom, ktorí o príspevok požiadajú, zámerne neumožniť čerpanie dovolenky v čase, keď o to požiadali).

**\*\*\*\*\*** Poznámka: Ak takýto zamestnanec požiada zamestnávateľa o príspevok na rekreáciu, ku dňu začatia rekreácie musí spĺňať podmienku nepretržitého trvania pracovného pomeru u tohto zamestnávateľa najmenej 24 mesiacov, a zamestnávateľ mu môže/ nemusí v žiadosti vyhovieť /pozn. malo by to byť u zamestnávateľa jednotne – napr. podmienky ustanoví vnútorný predpis, aby nešlo o rozdielne zaobchádzanie/. Aj napriek tomu, že zamestnávateľ s počtom zamestnancov 49 a menej poskytuje príspevok na rekreáciu zamestnanca na báze vlastného rozhodnutia, dobrovoľnosti, výdavky preukázateľne vynaložené na príspevok na rekreáciu si môže uplatniť do daňových výdavkov (v sume 55 % oprávnených výdavkov, max. 275 € za kalendárny rok).

### **Odporúčanie:**

Je možné zamestnávateľom odporúčať, aby vopred (vnútorným predpisom alebo v kolektívnej zmluve) oboznámili zamestnanca o forme poskytovania príspevku na rekreáciu, pričom súčasťou vnútorného predpisu by mohli byť aj forma žiadosti o príspevok (napr. vzor tlačiva) a ďalšie súvisiace pravidlá a podmienky poskytovania príspevku na rekreáciu, v prípade RP najmä vo vzťahu k podmienkam, ktoré má zamestnávateľ dohodnuté a poskytovateľom RP.

<b>Oprávnené výdavky</b>	
<b>Oprávnené výdavky</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sú výdavky zamestnanca na rekreáciu, ktorá je spojená s najmenej dvomi prenocovaniami* a musí byť len na území SR,</li> <li>• výdavky zamestnanca na manžela, vlastné dieťa, dieťa** zverené do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení a inú osobu žijúcu so zamestnancom v spoločnej domácnosti, ktorí sa so zamestnancom zúčastňujú na rekreácii.</li> </ul>
<b>Druh rekreácie</b>	<p>môže mať rôzne formy, zadefinované v § 152a ods. 4 ZP:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na 2 prenocovania na území SR,</li> <li>- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na 2 prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území SR,</li> <li>- ubytovanie*** najmenej na 2 prenocovania na území SR, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,</li> <li>- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na území SR pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých 4 ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom; za dieťa zamestnanca sa považuje aj dieťa zverené zamestnancovi do náhradnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu alebo dieťa zverené zamestnancovi do starostlivosti pred rozhodnutím súdu o osvojení alebo iné dieťa žijúce so zamestnancom v spoločnej domácnosti</li> </ul>
<b>Ubytovacie zariadenie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- budova, priestor alebo plocha, v ktorom sa verejnosti celoročne poskytuje za úhradu prechodné ubytovanie a s ním spojené služby,</li> <li>- aj sezónne ubytovacie zariadenie poskytujúce ubytovanie a s ním spojené služby najviac deväť mesiacov v roku.</li> </ul> <p>Tieto základné pojmy sú zadefinované vo Vyhláske Ministerstva hospodárstva Slovenskej republiky z 26. júna 2008, ktorou sa ustanovujú klasifikačné znaky na ubytovacie zariadenia pri ich zaraďovaní do kategórií a tried, ktorá je ustanovená podľa § 30 ods. 2 zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní. Kategorizácia sa vzťahuje na ubytovacie zariadenia, ktoré prevádzkujú podnikatelia poskytujúci ubytovanie a s ním spojené služby na základe živnostenského oprávnenia.</p>

**Poznámky:**

\* Pod pojmom „**prenocovanie**“ sa podľa zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov rozumie prenocovanie fyzickej osoby v zariadení prevádzkovanom ekonomickým subjektom poskytujúcim služby prechodného ubytovania, za ktoré odviedol obci miestnu daň za ubytovanie.

\*\* zamestnanec, ktorý sa zúčastňuje rekreácie so svojou rodinou a po 3 dňoch z rekreácie odíde, avšak rodinní príslušníci zostanú - príspevok na rekreáciu si môže uplatniť len za prenocovania, kedy sa priamo on zúčastnil na rekreácii (dôvod prečo zamestnanec musel odísť z dovolenky je pre účely § 152a ZP bezpredmetný, ale ak ho odvolal z dovolenky zamestnávateľ, aplikuje sa § 112 ZP). V praxi nebude ľahké skontrolovať, či sa zamestnanec skutočne zúčastnil rekreácie, resp. bol prítomný počas celej doby a s osobami, na ktoré si uplatňuje oprávnené výdavky, nakoľko podľa zákona preukazuje nárok na príspevok predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť len označenie zamestnanca (t. j. nemusí obsahovať aj mená ostatných účastníkov).

\*\*\* zamestnanec, ktorý sa ubytuje v dvojlôžkovej izbe, pričom deklaruje, že na rekreácii bol sám. Zákoník práce neupravuje podmienky/primeranosť ubytovania: napr. veľkosť izby, cena izby, vzdialenosť od miesta výkonu práce a pod.,

<b>DOKLADOVANIE NÁROKU</b> predložením účtovných dokladov pri poskytnutí príspevku na rekreáciu	
v hotovosti*	zamestnanec preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie predložením účtovných dokladov** s označením zamestnanca. Zmeškanie lehoty nemá dopad na jeho právo, nejde o prekluzívnu lehotu (nie je vymenovaná v § 36 ZP).
formou rekreačného poukazu*** (RP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>aj pri tejto forme je potrebné podľa nášho názoru vedieť preukázať oprávnenosť výdavkov podľa § 152a ods. 4 ZP a preto odporúčame v internej smernici upraviť preukázanie oprávnenosti napr. čestným vyhlásením v žiadosti o poskytnutie príspevku na rekreáciu, alebo po skončení rekreácie formou predloženia účtovných dokladov a pod.</li> </ul>
účtovanie	príspevok na rekreáciu bude zamestnávateľ účtovať na syntetický účet 527 - "Zákonné sociálne náklady". Na účely zistenia presnej sumy nákladov vynaložených na poskytnuté príspevky na rekreáciu bude potrebná analytická evidencia.

**Poznámky:**

\*Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutí prostredníctvom rekreačného poukazu, na žiadosť zamestnanca sa príspevok na rekreáciu, ktorá začala v jednom kalendárnom roku a nepretržite trvá v nasledujúcom kalendárnom roku, bude považovať za príspevok na rekreáciu za kalendárny rok, v ktorom rekreácia začala. Ide o žiadosť, ak zamestnanec bol napr. na rekreácii v čase od 27.12.2019 do 7.1.2020 a náklady boli 750 €. Zamestnanec žiada, aby mu zamestnávateľ 55 % z 500 € započítal na rekreáciu z roku 2019. Ak o toto nepožiada, mal by nárok spadať do roku 2020.

\*\*Nevyžaduje sa predloženie originálu účtovného dokladu. ZP ustanovuje jedinú povinnosť – účtovný doklad má obsahovať označenie zamestnanca. Z hľadiska ZP ani nepriamo nevyplýva, že doklad od hotela musí obsahovať mená iných osôb. Ale možno odporučiť, aby to obsahovala napr. žiadosť o poskytnutie príspevku na rekreáciu.

\*\*\* zamestnanec môže RP použiť aj opakovane, ak nebude na účel rekreácie vyčerpaná celá suma kreditu na RP, max. však do výšky 500 € (275 € príspevok zamestnávateľa + 225 € prostriedky zamestnanca). V prípade ak cena rekreácie presahuje 500,-€, príspevok na rekreáciu sa poskytne len do tejto sumy /275,- € – zamestnávateľ, 225,- € - zamestnanec).