

Príspevok na rekreáciu

Novelou zákona č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov bude s účinnosťou od 1.januára 2019 novelizovaný aj Zákonník práce(ZP) a to doplnením § 152a. Podľa § 152a ZP zamestnávateľ poskytuje príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov (zaokrúhľuje sa na najbližší eurocent nahor), najviac však v sume 275 € za kalendárny rok.

1. Príspevok sa poskytuje:

- na žiadosť zamestnanca,
- vtedy, ak zamestnávateľ zamestnáva viac ako 49 zamestnancov,
- zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, pričom táto podmienka sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie. U zamestnanca, ktorý má dohodnutý pracovný pomer na kratší pracovný čas, sa najvyššia suma príspevku na rekreáciu zníži v pomere zodpovedajúcom kratšiemu pracovnému času,
- len zamestnancom pracujúcim na základe pracovnej zmluvy. Na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru nie je možné získať príspevok,
- ak má zamestnanec niekoľko zamestnávateľov, môže v jednom kalendárnom roku požiadať o príspevok na rekreáciu len jedného zamestnávateľa.

2. Rekrečný poukaz sa vzťahuje na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na Slovensku,
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na Slovensku,
- ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenska, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na Slovensku pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom.

3. Do vynaložených nákladov na rekreáciu zamestnanca je možné započítať aj výdavky na rekreáciu osôb, ktoré sa jej zúčastňujú SPOLU so zamestnancom. Ide o:

- 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.

4. Zároveň sa mení:

- zákon o sociálnom fonde – je možné poskytnúť príspevok na rekreáciu, ale len nad ustanovený rozsah,
- mení sa zákon o dani z príjmov, na základe ktorej tento príspevok nie je príjmom zo závislej činnosti a nepodlieha dani z príjmu a zároveň ide o výdavok zamestnávateľa.

5. Výška príspevku:

- 55 % oprávnených výdavkov zamestnanca, najviac však suma 275 eur za kalendárny rok. Príspevok na rekreáciu sa zaokrúhľuje na najbližší eurocent nahor,
- ak zamestnanec príspevok použije tak, že jej začiatok je na konci kalendárneho roka a koniec na začiatku nového roka, považuje sa tento za rekreáciu v kalendárnom roku v ktorom začal.

6. O spôsobe poskytnutia príspevku rozhoduje zamestnávateľ a môže ho poskytnúť dvomi spôsobmi:

6.1. Úhrada v peňažnej forme

- zamestnanec absolvuje rekreáciu a zaplatí ju, pričom rekreačné zariadenie vydá zamestnancovi účtovný doklad o úhrade,
- zamestnanec požiadava zamestnávateľa o preplatenie a zamestnávateľ mu ju preplatí, pričom formu predloženia neurčuje zákon, môže ju stanoviť zamestnávateľ napríklad – písomná žiadosť alebo vyplnenie formulára,
- zamestnanec musí preukázať oprávnené výdavky – t.j. predložiť účtovné doklady, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca,
- musí tak urobiť do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie,

- zamestnávateľ musí zamestnancovi poskytnúť príspevok na rekreáciu v najbližšom výplatnom termíne.

6.2. Úhrada prostredníctvom „rekreačného poukazu“

- rekreačný poukaz bude mať podobu elektronickej karty, teda platobného prostriedku uchovávajúceho majetkovú hodnotu elektronicke,
- rekreačné poukazy budú môcť vydávať len oprávnené subjekty a zamestnávateľ si ich u nich bude môcť zaobstaráť. Zamestnávateľ bude vydavateľovi rekreačného poukazu platiť poplatok za sprostredkovanie vo výške maximálne 3 % z hodnoty rekreačného poukazu,
- rekreačné poukazy budú môcť byť použité výlučne na úhradu oprávnených výdavkov na rekreáciu na území Slovenska, 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,
- rekreačný poukaz bude platný len do konca kalendárneho roka, v ktorom bol vydaný.