

Príspevok na rekreáciu

Od 1.1.2019 je účinná novela Zákonníka práce, ktorá hovorí o povinnosti zamestnávateľa poskytovať zamestnancom príspevok na rekreáciu. Do tohto príspevku sa dá zahrnúť aj príspevok na organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin pre dieťa zamestnanca.

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 a to:

- **na žiadosť zamestnanca** – pričom nie je potrebný súhlas zamestnávateľa a postačuje aj ústna forma žiadosti;

- **povinne ak zamestnáva viac ako 49 zamestnancov; dobrovoľne ak zamestnáva menej ako 50 zamestnancov** (počet zamestnávajúcich zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok. Zamestnancami sú však podľa ZP nielen zamestnanci v pracovnom pomere (na základe pracovnej zmluvy), ale aj zamestnanci vykonávajúci prácu na základe dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru.)
- ak pracovný pomer u zamestnávateľa trvá ku dňu začatia rekreácie nepretržite najmenej 24mesiacov – nárok na príspevok na rekreáciu budú mať len zamestnanci pracujúci na základe pracovnej zmluvy. Tzv. dohodári nárok na príspevok na rekreáciu nemajú. Za nepretržité trvanie pracovného pomeru sa považuje aj skončenie doterajšieho pracovného pomeru a bezprostredne nadväzujúci vznik nového pracovného pomeru zamestnanca k tomu istému zamestnávateľovi (obdobne ako v § 110 ods. 2 ZP).

Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu 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.

Oprávnenými výdavkami sú preukázané výdavky zamestnanca na:

- služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na 2 prenocovania na Slovensku (pojem „služby cestovného ruchu“ ZP nedefinuje a neodkazuje ani na iný právny predpis a teda je problematické určiť, čo všetko je možné pod tento pojem zahrnúť),
- pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na 2 prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na Slovensku (môže ísť napr. o víkendový alebo viacdenný pobyt ponúkaný na rôznych zľavových portáloch),
- ubytovanie najmenej na 2 prenocovania na Slovensku, ktorého súčasťou môžu ale nemusia byť stravovacie služby (napr. zamestnanec zo zdravotných dôvodov nemôže využiť stravovanie v zariadení),
- **organizované viacdenné aktivity a zotavovacie podujatia počas školských prázdnin na Slovensku pre dieťa zamestnanca navštevujúce základnú školu alebo niektorý z**

Príspevok na rekreáciu

prvých štyroch ročníkov gymnázia s osemročným vzdelávacím programom (napr. pobytové či na denné prázdninové tábory pre deti zamestnancov); 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.

Zamestnávateľ je povinný uhrádzať výdavky na rekreáciu celej rodiny. Do oprávnených výdavkov sa započítavajú aj výdavky na rekreáciu osôb, ktoré sa jej zúčastňujú spolu so zamestnancom. Ide o:

- manžela/manželku,
- **dieťa zamestnanca (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 (napr. druh/družka, rodič a pod.).
-

Ak nebol príspevok na rekreáciu poskytnutý prostredníctvom rekreačného poukazu, zamestnanec si náklady na rekreáciu uhradí z vlastných prostriedkov a následne, najneskôr do 30 dní odo dňa skončenia rekreácie, preukáže zamestnávateľovi oprávnené výdavky.

Zamestnávateľ poskytuje príspevok na rekreáciu aj na denné tábory detí. V tomto prípade sa oprávnené výdavky dokladujú predložením účtovných dokladov, ktorých súčasťou musí byť označenie zamestnanca.

V prípade, objednania niektorého z našich denných alebo pobytových táborov, vám bude po realizácii tábora vystavená faktúra za poskytnuté služby, ktorú predložíte svojmu zamestnávateľovi.

CK Lobelka, s.r.o. nemá uzavretý zmluvný vzťah s poskytovateľom vydávajúcim rekreačný poukaz.

Zdroj: Zákonník práce § 152a Rekreácia zamestnancov