

Metodické usmernenie č. MF/007792/2020-352 zo dňa 14.1.2020 o účtovaní príspevku na rekreáciu zamestnanca v znení dodatku č. 2

Rozpočtové organizácie, príspevkové organizácie, obce a vyššie územné celky vedú účtovníctvo v zmysle zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve v znení neskorších predpisov a na základe Opatrenia MF SR č. 16786/2007-31, ktorým sa ustanovujú podrobnosti o postupoch účtovania a rámcovej účtovej osnove pre rozpočtové organizácie, príspevkové organizácie, štátne fondy, obce a vyššie územné celky v znení neskorších predpisov (ďalej len „Opatrenie“).

Podľa § 152a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej „Zákonník práce“) zamestnávateľ, ktorý zamestnáva viac ako 49 zamestnancov, poskytne zamestnancovi, ktorého pracovný pomer u zamestnávateľa trvá nepretržite najmenej 24 mesiacov, na jeho žiadosť príspevok na rekreáciu v sume 55 % oprávnených výdavkov, najviac však v sume 275 eur za kalendárny rok. **Príspevok na rekreáciu môže za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu poskytnúť zamestnancovi aj zamestnávateľ, ktorý zamestnáva menej ako 50 zamestnancov. Splnenie podmienok na poskytnutie príspevku na rekreáciu sa posudzuje ku dňu začatia rekreácie; počet zamestnávaných zamestnancov je priemerný evidenčný počet zamestnancov za predchádzajúci kalendárny rok.**

Ako oprávnené výdavky sú podľa § 152a ods.4 Zákonníka práce:

- a) služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky,
- b) pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky,
- c) ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby,
- d) 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.

Príspevok na rekreáciu poskytne zamestnávateľ zamestnancovi buď prostredníctvom rekreačného poukazu, alebo poskytnutím príspevku, po predložení dokladov o poskytnutých rekreačných službách, zo strany zamestnanca.

Príspevok zamestnávateľa na rekreáciu zamestnancov hradený podľa § 152a Zákonníka práce sa účtuje podľa § 59 Opatrenia na ťarchu účtu 527 – Záonné sociálne náklady, nakoľko ide o sociálny náklad podľa osobitného predpisu.

Plnenia nad rámec osobitného predpisu (Zákonníka práce) sa účtujú na ťarchu účtu 528 – Ostatné sociálne náklady, napr. ak je poskytnutá vyššia suma príspevku ako 275 eur, ak je poskytnutý príspevok takému zamestnancovi, ktorého pracovný pomer netrvá nepretržite najmenej 24 mesiacov.

Rekreačný poukaz je upravený zákonom č. 91/2010 Z. z. o podpore cestovného ruchu v znení neskorších predpisov (ďalej „zákon o cestovnom ruchu“), ktorým sa zavádza pojem „rekreačný poukaz pre zamestnanca“. Zákon o cestovnom ruchu definuje rekreačný poukaz ako osobitný platobný prostriedok, alebo obdobný technický prostriedok uchovávajúci majetkovú hodnotu elektronicke, a je vydávaný limitovaným poskytovateľom podľa osobitného predpisu (osobitným predpisom je § 97 zákona č. 492/2009 Z. z. o platobných službách v znení neskorších predpisov).

Rekreačný poukaz je možné použiť výlučne v Slovenskej republike, u poskytovateľov služieb, ktorí majú zmluvný vzťah s limitovaným poskytovateľom. Rekreačný poukaz sa vydáva na fyzickú osobu a je neprenosný. Služi výlučne na úhradu oprávnených výdavkov na rekreáciu zamestnanca. Rekreačný poukaz je platný do konca kalendárneho roka, na ktorý je vydaný. Počas kalendárneho roka môže zamestnanec žiadať o príspevok aj viackrát, ale za predpokladu, že súhrnná suma poskytnutých príspevkov zo strany zamestnávateľa neprekročí sumu 275 eur.

V praxi sa poskytujú rekreačné poukazy na báze elektronickej karty, ku ktorej je zo strany zamestnávateľa asociovaná určitá hodnota, pričom výška „nabitia“ karty závisí od podmienok, ktoré sú dohodnuté v zmluve uzatvorenej medzi zamestnávateľom a poskytovateľom rekreačných poukazov (ďalej „poskytovateľ“), maximálne však 500 eur. V praxi sa vyskytujú rôzne podmienky poskytnutia elektronickej rekreačných poukazov zo strany poskytovateľov ako aj rôzne spôsoby úhrady, ktoré sú často uvedené vo Všeobecných obchodných podmienkach (ďalej „VOP“) poskytovateľa a teda nie sú súčasťou zmluvy, napr.:

- úhrada poskytovateľovi za vydanie karty v plnej výške 500 eur vo forme platby na základe zálohovej faktúry, ktorá sa postupne v priebehu roka zúčtuje poskytovateľom na základe reálneho čerpania zamestnancami.
- úhrada na základe riadnej faktúry vystavenej poskytovateľom zamestnávateľovi, pričom úhrada prebieha pri vydaní elektronickej karty, max do výšky 500 eur; zamestnávateľ však už nemá spätnú informáciu o skutočnom čerpaní kreditu, ani o prípadnom nevyčerpanom zostatku na karte ku koncu roka, ktorý nie je poskytovateľom vrátený zamestnávateľovi.
- poskytovateľ pripíše na kartu virtuálnu sumu dohodnutú v zmluve (max 500 eur), a v pravidelných intervaloch dohodnutých v zmluve (napr. raz za mesiac) vystaví faktúru dodávateľovi, na základe skutočného čerpania zo strany zamestnancov. Prílohou faktúry je menný zoznam užívateľov, ktorí použili rekreačný poukaz a suma, ktorá bola z poukazu čerpaná.
- poskytovateľ pripíše na kartu virtuálnu sumu max do výšky 500 eur, zamestnanec si hradí rekreáciu z on-line účtu, na ktorom má virtuálny kredit v maximálnej výške 500 eur. Úhrada prebieha zo strany zamestnanca prostredníctvom QR kódu a mobilnej aplikácie. Úhrada zo strany zamestnávateľa poskytovateľovi prebieha až po rekreácii, na

základe faktúry zo strany poskytovateľa, súčasťou ktorej je aj mesačný výkaz o aktuálnom čerpaní príspevkov oprávnenými zamestnancami.

- zamestnávateľ uhradí poskytovateľovi sumu 275 eur, čo je maximálna výška príspevku zamestnávateľa pred nástupom zamestnanca na rekreáciu. Zamestnávateľ však už nemá spätnú informáciu o skutočnej výške čerpania rekreačných služieb zamestnancom.

Zamestnanec môže požiadať o vydanie rekreačného poukazu aj viackrát za rok, pokiaľ nie je vyčerpaná maximálne prípustná suma príspevku zamestnávateľa na rekreáciu v zmysle platných predpisov.

Z hľadiska účtovníctva sa rekreačný poukaz vydaný vo forme elektronickej karty považuje za platobný prostriedok, ktorým je možné platiť len za rekreačné služby v zmysle platných právnych predpisov. Karta je akceptovaná iba v zmluvne dohodnutých rekreačných zariadeniach, má obmedzenú platnosť maximálne do konca kalendárneho roka a nepotrebovanú finančnú čiastku nie je možné na konci roka prenášať na novú kartu vystavenú v nasledujúcom roku.

Príklady účtovania rekreačných poukazov:

Príklad č. 1:

Zamestnávateľ na žiadosť zamestnanca obstaral u poskytovateľa rekreačný poukaz, na ktorý je virtuálne pripísaná suma 500 eur. Zamestnanec spĺňa všetky podmienky uvedené v § 152 Zákonníka práce a má nárok na rekreačný poukaz. Zamestnávateľ mu odovzdal rekreačný poukaz v mesiaci júl, a zamestnanec ho uplatnil v tom istom mesiaci na tuzemskej rekreácii. Sumu, ktorá prevyšovala čiastku 500 eur doplatil zamestnanec priamo v rekreačnom zariadení zo svojich vlastných prostriedkov. V mesiaci august dostal zamestnávateľ od poskytovateľa faktúru za pobyt zamestnanca v rekreačnom zariadení v sume 500 eur. Zamestnávateľ môže podľa Zákonníka práce zamestnancovi uhradiť maximálne 55% zo sumy 500 eur, t. j. 275 eur. Zvyšnú sumu musí uhradiť zamestnanec sám. Preto v najbližšom výplatnom termíne si zúčtuje z výplaty zamestnanca sumu 225 eur, ktorú si uhradza zamestnanec sám (odporúčame uzavrieť so zamestnancom písomnú dohodu o zrážke zo mzdy, ešte pred nástupom na rekreáciu).

Popis účtovného prípadu	Suma	MD	D
Zamestnávateľ prevzal kartu od poskytovateľa	500	Podsúvaha	Podsúvaha
Prevzatie karty v hodnote 500 eur zamestnancom	500	Podsúvaha	Podsúvaha
Faktúra od sprostredkovateľa za rekreačné služby vo výške 500 eur:			
- z toho príspevok zamestnávateľa	275	527	321
- z toho pohľadávka voči zamestnancovi (dohoda o zrážke zo mzdy)	225	335	321
Úhrada faktúry sprostredkovateľovi – účtovanie na základe výpisu z účtu účtovnej jednotky	500	321	22x
Zrážka zo mzdy zamestnanca (na základe napr. mzdovej rekapitulácie)	225	331	335
Výplata mzdy zamestnancovi	331	22x

Príklad č. 2:

Zamestnanec spĺňa všetky podmienky uvedené v § 152 Zákonníka práce a má nárok na rekreačný poukaz. Zamestnávateľ mu odovzdal rekreačný poukaz v mesiaci júl, kedy bol zamestnanec aj na tuzemskej rekreácii. Zároveň v zmysle uzavretej zmluvy so sprostredkovateľom musel uhradiť zálohovú faktúru na sumu 500 eur. V mesiaci august dostal zamestnávateľ od poskytovateľa vyúčtovaciu faktúru za pobyt zamestnanca v rekreačnom zariadení v sume 500 eur a po odpočítaní už uhradenej zálohy bol zostatok k úhrade 0 eur. Zamestnávateľ môže podľa Zákonníka práce zamestnancovi uhradiť maximálne 55% zo sumy 500 eur, t. j. 275 eur. Zvyšnú sumu musí uhradiť zamestnanec sám (odporúčame uzavrieť so zamestnancom písomnú dohodu o zrážke zo mzdy, ešte pred nástupom na rekreáciu).

Popis účtovného prípadu	Suma	MD	D
Úhrada zálohy poskytovateľovi	500	314	22x
Prevzatie karty od poskytovateľa	500	Podsúvaha	Podsúvaha
Prevzatie karty v hodnote 500 eur zamestnancom	500	Podsúvaha	Podsúvaha
Faktúra od sprostredkovateľa za rekreačné služby (500 eur – uhradených 500 eur = 0 eur k úhrade):			
- z toho príspevok zamestnávateľa	275	527	321
- z toho pohľadávka voči zamestnancovi (dohoda o zrážke zo mzdy)	225	335	321
- úhrada záväzku voči dodávateľovi s uhradeným preddavkom	500	321	314
Zrážka zo mzdy zamestnanca (na základe napr. mzdovej rekapitulácie)	225	331	335
Výplata mzdy zamestnancovi	331	22x

Účtovanie rekreačných poukazov závisí od podmienok dohodnutých v zmluve, medzi poskytovateľom rekreačného poukazu a zamestnávateľom, prípadne od ďalších skutočností uvedených vo VOP. Odporúčame, aby pri uzatváraní zmlúv si zamestnávateľia dôkladne preštudovali aj VOP, a prípadné sporné skutočnosti osobitne dohodli v zmluve s poskytovateľmi a aby dbali o jasné vymedzenie nakladania s finančnými prostriedkami, ktoré už boli uhradené poskytovateľovi, ale ktoré neboli zamestnancom v plnej výške spotrebované. Tieto finančné prostriedky by mal poskytovateľ zamestnávateľovi vrátiť, nakoľko nebola z jeho strany poskytnutá služba.

Ak by sa finančné prostriedky zamestnávateľovi nevrátili, mohlo by ísť o neoprávnené čerpanie verejných finančných prostriedkov, ktoré môže mať za následok naplnenie niektorej zo skutkových podstát porušenia finančnej disciplíny podľa § 31 zákona

č. 523/2004 Z. z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

Dátum: 16.01.2020

Vypracoval: Ing. Hvojníková Jana
samostatné oddelenie legislatívy a metodiky výkazníctva verejnej správy
tel.: 02/59 58 32 36

Schválil: Ing. Ladislav Zakhar, PhD.
vedúci samostatného oddelenia legislatívy a metodiky výkazníctva verejnej správy
tel.: 02/59 58 32 22

Ing. Miriam Majorová, PhD.
generálna riaditeľka sekcie legislatívy a súhrnného výkazníctva štátu