

PODMIENKY ČERPANIA REKREAČNÉHO POUKAZU

1. Rekreačný poukaz zamestnanec môže využiť výhradne na území Slovenskej republiky, pričom vo vybranom zariadení musí prenocovať minimálne dve noci a môže využiť stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou. Konkrétne prípady sú uvedené v odst. 1.1.-1.4.
 - 1.1 služby cestovného ruchu spojené s ubytovaním najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky
 - 1.2 pobytový balík obsahujúci ubytovanie najmenej na dve prenocovania a stravovacie služby alebo iné služby súvisiace s rekreáciou na území Slovenskej republiky
 - 1.3 ubytovanie najmenej na dve prenocovania na území Slovenskej republiky, ktorého súčasťou môžu byť stravovacie služby
 - 1.4 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
2. Zamestnanec platí 45 % oprávnených nákladov = 225 EUR z maximálnej novej sumy na kalendárny rok (stanovené na 500 EUR).
3. Pokiaľ zamestnanec vynaloží na dovolenku menej ako 500 EUR, zamestnávateľ príspeje nižšou sumou ako 275 EUR, ktorá bude zodpovedať 55 %-tám z celkovej vynaloženej sumy. Tým sa zachová podiel medzi zamestnancom a zamestnávateľom.
4. V prípade začiatku rekreačného pobytu koncom jedného kalendárneho roka, pričom pobyt trvá aj v nasledujúcom kalendárnom roku, sa tento pobyt započítava do roka prvého, t.j. rozhodným dátumom je dátum začiatku pobytu
5. Zamestnanec môže vo všeobecnosti využiť poukaz pre rodinných príslušníkov:
 - 5.1 pre manžela/manželku
 - 5.2 deti (aj na pobytové alebo denné prázdninové tábory/sem patria všetky školské prázdniny počas roka), podmienkou je, že musia byť študentami základnej školy alebo študentami 1. až 4. ročníka osemročného gymnázia. Medzi aktivity na ktoré je možné použiť rekreačné poukazy patria:
 - 5.2.1 pobytové viacdenné tábory organizované rôznymi organizáciami, občianskymi združeniami, skautskými oddielmi, športovými klubmi
 - 5.2.2 denné tábory (ráno rodič odovzdá dieťa, večer po návrate z práce si dieťa vyzdvihne)
 - 5.2.3 lyžiarske kurzy organizované napríklad školou v termíne školských prázdnin
 - 5.3 pre druhu/družku
 - 5.4 pre rodičov, s ktorými žije v jednej domácnosti
6. Zamestnanec si môže uplatniť RP len u jedného zamestnávateľa s režimom oslobodenia od dane z príjmov zo závislej činnosti.
7. Rekreačný poukaz sa nezdaňuje ako príjem a jeho platnosť je jeden kalendárny rok, pričom je neprenosný. V prípade, že je zamestnanec vo výpovednej dobe, musí poukaz uplatniť (**t.j. nastúpiť na pobyt**) najneskôr v posledný deň trvania pracovného pomeru.

Tieto podmienky sú platné od 1. 1. 2019 a vzťahujú sa na užívateľov RP vydaných spoločnosťou Benefit Management s.r.o., so sídlom Doudlebská 1699/5 140 00, Praha 4, Nusle.

Súvisiace zákony

1. Zákona č. 91/2010 Z.z. o podpore cestovného ruchu § 27a
<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2010-91#f3712613>
2. Zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonníka práce § 152a
<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2001-311#cast7>
3. Zákona č. 152/1994 Z.z. Zákon o sociálnom fonde § 7
<https://www.zakonypreludi.sk/zz/1994-152>
4. Zákona č. 595/2003 Zákon o dani z príjmov § 5, § 19 a § 52
<https://www.zakonypreludi.sk/zz/2003-595>

TERMS OF USE

RECREATIONAL VOUCHER

1. The employee can use the recreational voucher exclusively on the territory of the Slovak Republic, while he must stay in the selected facility at least for two nights and can use catering or other recreational services. Specific cases are referred to in paragraph 1.1.-1.4.
 - 1.1 tourism services associated with accommodation for at least two nights in the Slovak Republic
 - 1.2 a vacation package containing accommodation for at least two overnight stays and catering or other related services with recreation in the Slovak Republic
 - 1.3 accommodation for at least two nights in the Slovak Republic, which may include catering services
 - 1.4 organized multi-day activities and recovery stays during school holidays in the Slovak Republic for children of an employee attending primary school or first four years of an eight-year grammar school.
2. The employee pays 45 % of the eligible costs = EUR 225 is the maximum possible amount per calendar year (set at EUR 500).
3. If the employee spends less than EUR 500 on leave, the employer will contribute less than EUR 275. The amount will correspond to 55% of the total amount spent. This maintains the share between the employee and the employer.
4. If the vacation begins at the end of one calendar year and also lasts during the first days of the following year, the decisive date is the date of the beginning of the stay.
5. An employee can generally use a voucher for family members:
 - 5.1 for spouse
 - 5.2 children (also for residential or daily holiday camps / this includes all school holidays during the year), under the condition that they attend primary school or the 1st to 4th year of an eight-year grammar school. The activities on which holiday vouchers can be used include:
 - 5.2.1 multi-day residential camps organized by various organizations, scout units, sports clubs, etc.
 - 5.2.2 day camps (the parent hands over the child in the morning, and pick them up in the evening)
 - 5.2.3 ski training organized for example by a school during the school holidays
 - 5.3 for a partner
 - 5.4 for parents with whom the employee lives in the same household
6. An employee can apply the Recreational voucher with a regime of exemption from income tax only with one employer.
7. Recreational voucher is not taxed as income and it's valid for one calendar year and it's non-transferable. If the employee is on notice, he must use the voucher (and begin the stay) no later than the last day of his employment.

These conditions are valid from 1 January 2019 and apply to Recreational voucher users issued by Benefit Management s.r.o., with its registered office in Doudlebská 1699/5 140 00, Prague 4, Nusle.

For more information please contact Your human resources department.