



Promocija zdravja kot boniteta ali davčno priznan strošek

Branka Drnovšek Adamlje

7. PODJETNIŠKI KLEPET

Gospodarska zbornica, 17. 5. 2016

Promocija zdravja na delovnem mestu

- ▶ izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja (ergonomski ukrepi - Spinalis stoli)
- ▶ spodbujanje delavcev, da se udeležujejo zdravih dejavnosti
- ▶ razna izobraževanja zaposlenih glede promocije zdravja na delovnem mestu
- ▶ omogočanje izbire zdravega načina življenja
- ▶ spodbujanje osebnostnega razvoja



Zakaj vlagati v promocijo zdravja na delovnem mestu?

- ▶ zmanjšano izostajanje od dela
- ▶ večja motivacija
- ▶ izboljšana produktivnost
- ▶ lažje zaposlovanje
- ▶ manjša fluktuacija zaposlenih
- ▶ pozitivna in skrbna podoba
- ▶ nižji stroški
- ▶ višji rezultat/RvC - dobiček

.. 1,0 evro, namenjen promociji zdravja, prinaša donos od 2,5 do 4,8 EUR ...



Davčni vidik



- ▶ Plačil, ki jih delodajalec nameni za zagotavljanje promocije zdravja delavcev na delovnem mestu, **ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet.**
- ▶ Pri opredelitvi, ali se ta plačila štejejo za boniteto ali ne, je treba upoštevati dejstva in okoliščine **posameznega primera v skladu z veljavno opredelitvijo bonitet** po Zakonu o dohodnini
 - ▶ npr. avtomobil

Katere ugodnosti se ne štejejo za boniteto?



- ▶ plačila delodajalca za zdravstvene preglede delojemalcev
 - ▶ po zakonu
 - ▶ delovna obleka/zaščitna oblačila
 - ▶ redni preventivni zdravniški pregled
 - ▶ kontrola nad pogostimi dejavniki splošnih civilizacijskih bolezni
- ▶ plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev
 - ▶ POGOJ: izjava o varnosti z oceno tveganja - priporočeno za izpostavljene poklice (učitelji, zdravstveni delavci ipd.)
- ▶ plačila delodajalca za zavarovanje delojemalcev za nesreče pri delu
 - ▶ delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona - opustitev zavarovanja oziroma plačila bi pomenila kršitev zakona

Kaj se ne šteje kot boniteta?

- ▶ Bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, če vrednost vseh bonitet v mesecu **ne presega 13 eurov** in ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji
 - ▶ regresirana prehrana med delom,
 - ▶ uporaba prostorov za oddih in rekreacijo
- ▶ se ne vključujejo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.



Kaj ni davčno priznan odhodek po ZDDPO-2?

- ▶ Stroški, ki se nanašajo na **privatno življenje zaposlenih**
 - ▶ IZJEMA: stroški za zagotavljanje bonitet in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo, če so obdavčeni po zakonu, ki ureja dohodnino
 - ▶ družini prijazno podjetje/izjemoma
- ▶ Stroški, za katere glede na dejstva in okoliščine primera izhaja, da ta izplačila predstavljajo odhodke, **ki niso potrebni za pridobitev prihodkov.**



Odbitek DDV

- ▶ Izpolnjevanje pogojev za odbitek DDV je **odvisno od presoje vsebine stroškov v vsakem konkretnem primeru.**
- ▶ Davčni zavezanec **nima pravice do odbitka DDV** na podlagi računov za stroške, kot so na primer:
 - ▶ kritje stroškov telesne vadbe zunaj delovnega časa, kot so članarine za športne klube ali središča za preživljanje prostega časa,
 - ▶ organizacija športnih dogodkov v podjetju,
 - ▶ tečaji sprostitve in zaupnega psihološkega svetovanja.
- ▶ Davčni zavezanec ima pravico do odbitka DDV za stroške kot na primer:
 - ▶ zagotavljanje koles za vožnjo na krajših razdaljah znotraj velikega delovnega območja
 - ▶ tečajev za pridobitev kompetenc za obvladovanje z delom povezanega stresa.



Organizacijski ukrepi

- ▶ omogočanje gibljivega delovnega časa
- ▶ omogočanje prilagodljivih delovnih mest
- ▶ omogočanje delavcem, da sodelujejo pri izboljšavah organizacije dela in delovnega okolja
- ▶ zagotavljanje priložnosti za vseživljenjsko učenje delavcev
- ▶ spodbujanje delavcev k udeležbi rekreativnih aktivnosti (organizacija izletov in športnih aktivnosti)



Okoljski ukrepi

- ▶ zagotavljanje skupnih družabnih prostorov
- ▶ popolna prepoved kajenja
- ▶ zagotavljanje spodbudnega psihosocialnega delovnega okolja
- ▶ ergonomski ukrepi (recimo Spinalis stoli)



Individualni ukrepi

- ▶ spodbujanje zdravega prehranjevanja ter zadostnega vnosa tekočine
- ▶ ponujanje programov opuščanja kajenja
- ▶ ponujanje in financiranje športnih tečajev in dogodkov
- ▶ podpiranje duševnega dobrega počutja
 - ▶ zagotavljanje zunanje anonimne psihosocialne pomoči, svetovanja in usposabljanja za obvladovanje stresa
 - ▶ Plačilo izobraževanj na področju obvladovanja stresa, komunikacije v delovnem okolju



Zdravi zaposleni = zadovoljni zaposleni
=> dobiček

