

Davčna obravnavna stroškov v zvezi z zagotavljanjem promocije zdravja na delovnem mestu

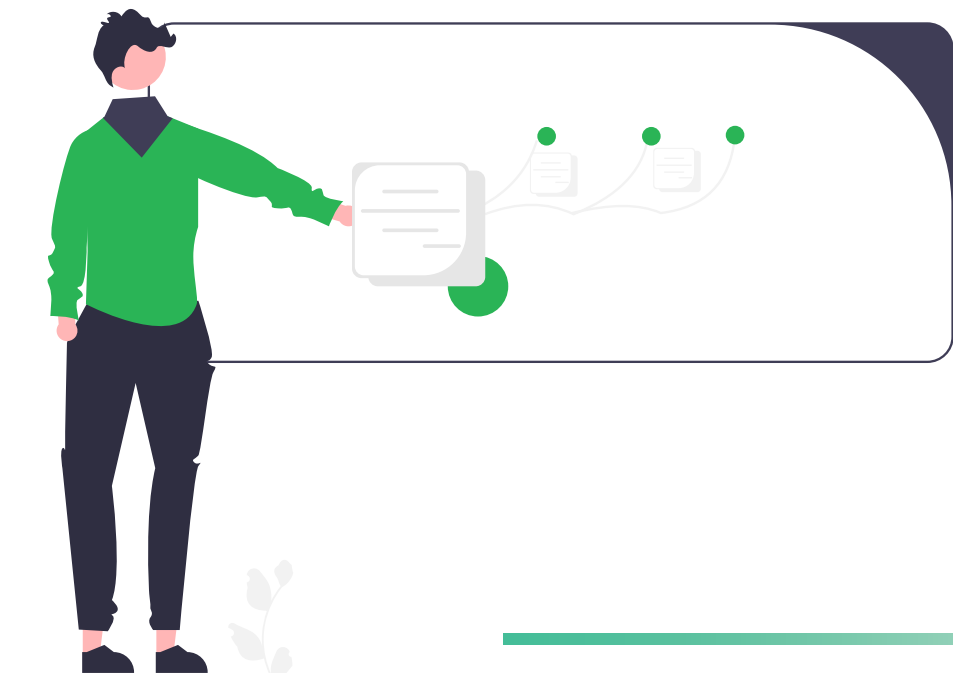
Ali so plačila za promocijo zdravja delavčeva boniteta?

Ali so stroški ukrepov promocije zdravja davčno priznani?

Odbitek DDV od stroškov promocije zdravja

Bara Gradišar

Gradivo je last Slovenskega inštituta za revizijo in je predmet avtorske zaščite in drugih oblik zaščite intelektualne lastnine. Prepovedano je kakršnokoli reproduciranje, razen izključno za osebno uporabo in v nekomercialne namene, pri čemer se morajo ohraniti vsa opozorila o avtorskih ali drugih pravicah, zato se ne smejo prepisovati, razmnoževati ali kako drugače razširjati. Naveden mora biti tudi vir.



Opredelitev ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu

Kakšne so obveznosti delodajalca glede zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu?

Kaj je promocija zdravja na delovnem mestu?

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) delodajalcu nalaga obveznost zagotavljanja varnih delovnih razmer.

Delodajalec mora zagotavljati pogoje za varnost in zdravje delavcev v skladu s posebnimi predpisi o varnosti in zdravju pri delu.

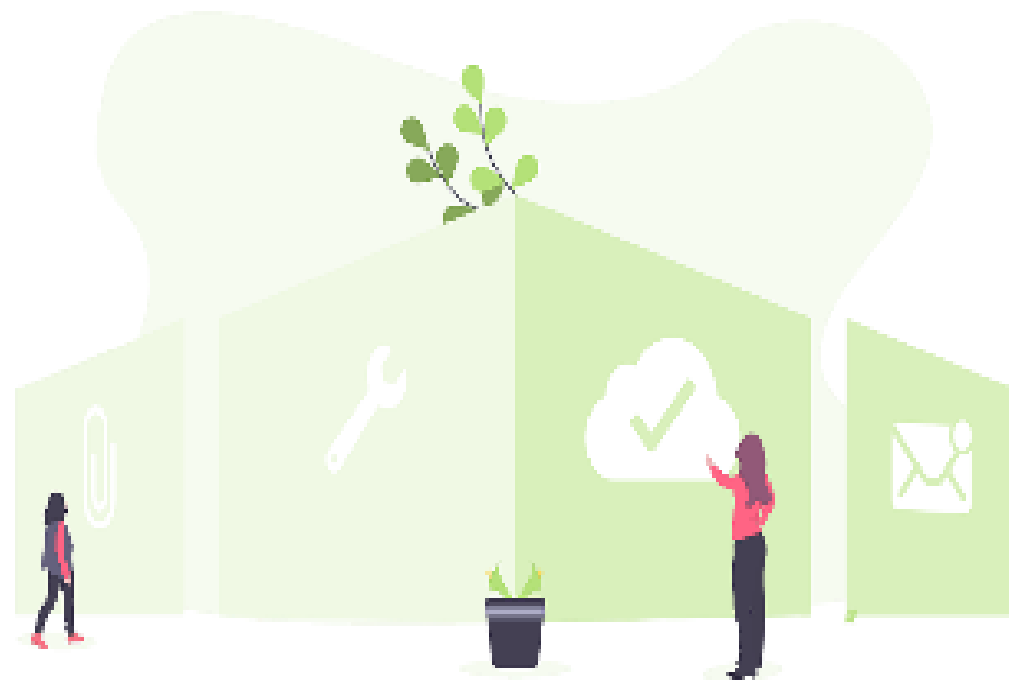


Zakon o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1)

Delodajalec mora **zagotavljati varnost in zdravje delavcev pri delu.**

V ta namen mora delodajalec izvajati ukrepe, potrebne za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustrezno organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi.

Delodajalec mora **načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.**

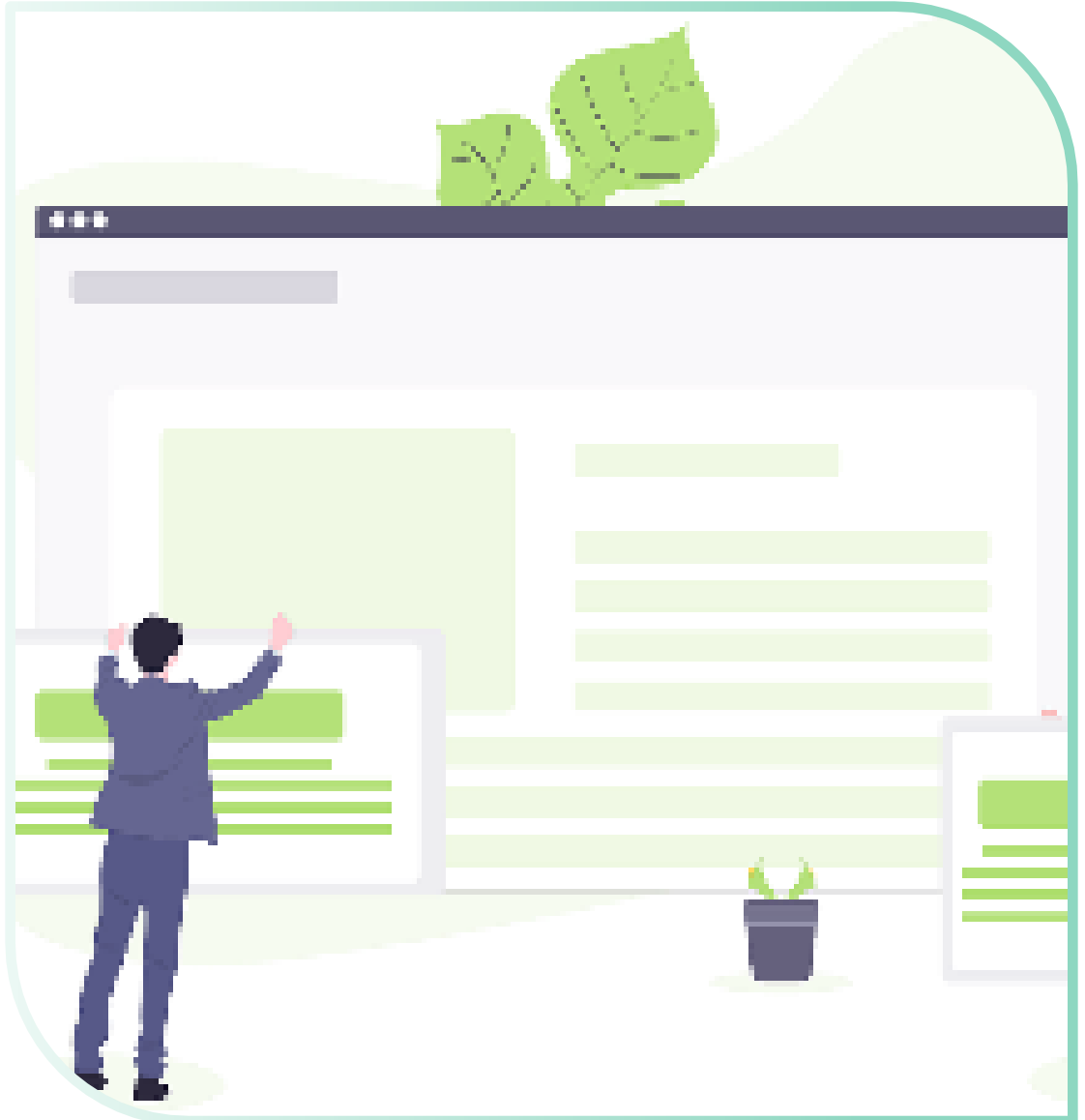


Izjava o varnosti z oceno tveganja

Izjava in ocena v pisni obliki, glede na vrsto in obseg dejavnosti vsebuje zlasti:

- načrt za izvedbo predpisanih zahtev in ukrepov;
- načrt in postopke za izvedbo ukrepov v primerih neposredne nevarnosti;
- opredelitev obveznosti in odgovornosti odgovornih oseb delodajalca in delavcev za zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu.

V izjavi delodajalec določi posebne zdravstvene zahteve, ki jih morajo izpolnjevati delavci za določeno delo, v delovnem procesu, ali za uporabo posameznih sredstev za delo, na podlagi strokovne ocene izvajalca medicine dela.



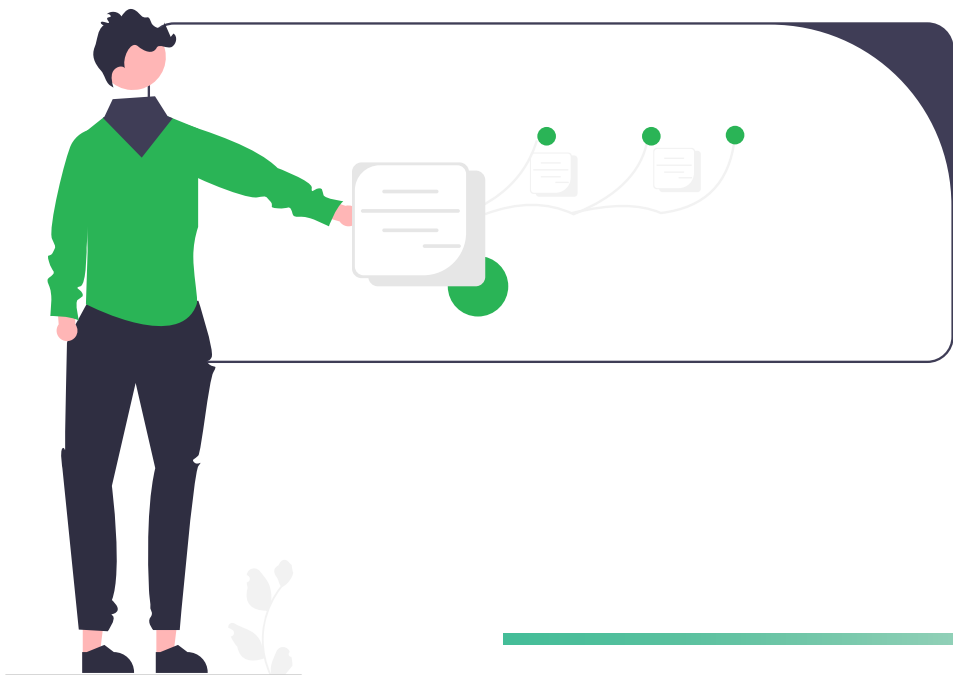
Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki jih delodajalec izvaja zaradi ohranjanja in krepitev telesnega in duševnega zdravja delavcev.

Delodajalec mora zagotoviti sredstva in določiti način spremljanja izvajanja ukrepov.

Zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcu **ne sme povzročiti finančnih obveznosti.**

Načrt promocije zdravja na delovnem mestu vključuje ukrepe z izboljšanje organizacije dela in delovnega okolja, za spodbujanje delavcev k udeležbi pri aktivnostih ipd.

Načrt lahko vsebuje ukrepe za posamezna področja, prednostna področja, odgovorno osebo, časovni okvir, način spremljanja in vrednotenja ter način zagotovitve potrebnih sredstev.



Davčna obravnava ukrepov za zagotovitev varnosti in zdravja pri delu

Ali so plačila za promocijo zdravja delavčeva boniteta?

Ali so stroški ukrepov promocije zdravja davčno priznani?

Odbitek DDV od stroškov promocije zdravja

Davčna obravnava ukrepov – boniteta?

Zakon o dohodnini (ZDoh-2): Z dohodnino so obdavčeni vsi dohodki, razen če so na podlagi zakona izrecno opredeljeni kot neobdavčeni oziroma oproščeni plačila dohodnine.

Boniteta je vsaka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi delodajalec ali druga oseba v zvezi z zaposlitvijo.

Določene ugodnosti se ne štejejo za boniteto oziroma so boniteta, vendar niso obdavčene.



Davčna obravnava ukrepov – boniteta?

Bonitete, ki jih delodajalec delavcu ne zagotavlja redno ali pogosto, se ne vključujejo v davčno osnovo delavca, če vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 15 EUR.

Kaj se ne šteje za boniteto?

- **ugodnosti manjših vrednosti**, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, kot je zlasti regresirana prehrana med delom, uporaba prostorov za oddih in rekreacijo, pogostitve ob praznovanjih in v drugih podobnih primerih zagotavljanja običajnih ugodnosti;
- plačila delodajalca za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje delojemalcev, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca, vključno z **izobraževanjem in usposabljanjem v okviru izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu** v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu;
- plačila delodajalca za **zdravstvene preglede delojemalcev**, ki jih je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu in bi opustitev zdravstvenega pregleda oziroma plačila pomenila kršitev zakona in s tem kazensko odgovornost delodajalca;
- plačila delodajalca za **cepljenje delojemalcev**, pod pogojem, da iz izjave o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta delojemalca skladno s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, sledi, da je treba takemu delojemalcu zagotoviti cepljenje;
- plačila delodajalca za **zavarovanje delojemalcev za nesreče pri delu**, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona in bi opustitev zavarovanja oziroma plačila pomenila kršitev zakona.

Zdravstveni pregledi delavcev

- če jih je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi ZVZD-1 in
- če bi opustitev zdravstvenega pregleda oziroma plačila pomenila kršitev zakona (ZVZD-1?) in s tem kazensko odgovornost delodajalca.

Vrste in obseg zdravstvenih pregledov so opredeljene v Pravilniku o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev.

- Obseg in vsebina pregleda v skladu s Prilogo I Pravilnika – ni boniteta.
- Če je zagotovljen širši obseg – vrednost dodatnih preiskav je boniteta.

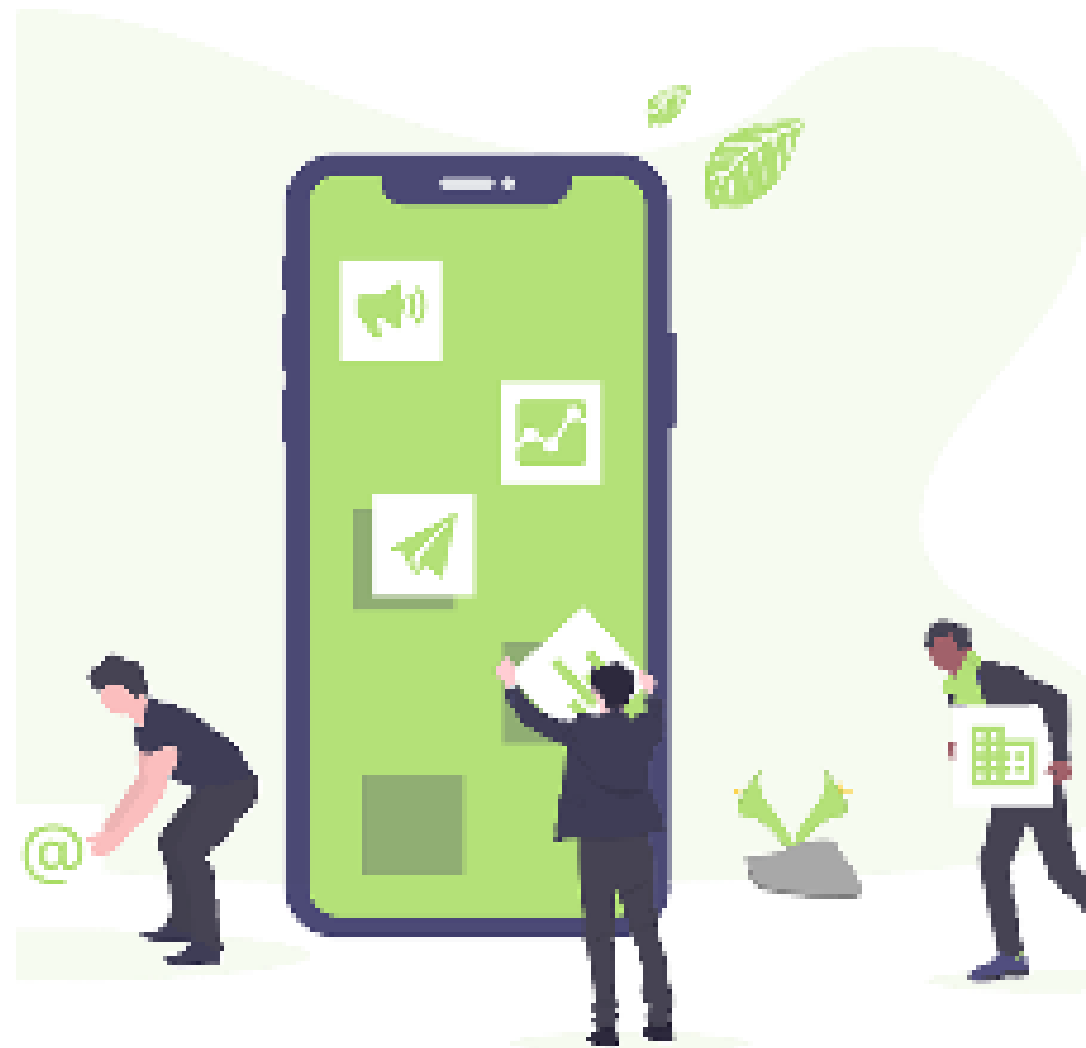
Cepljenje delavcev

- če iz izjave o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta delavca skladno s predpisi, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, sledi, da je treba takemu delojemalcu zagotoviti cepljenje.

Cepljenje vezano na predhodno ugotovljene možne vrste nevarnosti ali škodljivosti na delovnem mestu ali v delovnem okolju (ocena tveganja).

Izobraževanje in usposabljanje v okviru promocije zdravja na delovnem mestu

(krepitev in varovanje duševnega zdravja, dobrega počutja, zdravega življenjskega sloga).



Plačila za promocijo zdravja, ki jih ZDoh-2 izrecno ne izvzema iz bonitet, se ne štejejo za boniteto oziroma niso obdavčena tudi če:

- gre za **ugodnost manjše vrednosti**, ki so zagotovljene vsem delavcem pod enakimi pogoji ali
- jih delodajalec delavcu **ne zagotavlja redno ali pogosto** in če vrednost vseh bonitet v mesecu **ne presega 15 EUR**.

Pojasnilo FURS: Ugodnosti manjše vrednosti se zaradi manjše davčne osnove, kot tudi zaradi težavnosti vrednotenja in prisojanja vrednosti ugodnosti posameznemu delavcu ne obdavčujejo.



Davčna obravnava ukrepov – davčno priznani stroški?



Splošno pravilo po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2):

Davčno priznani so tisti stroški, ki so potrebni za pridobitev prihodkov, ki so obdavčeni po tem zakonu (poslovno potrebni stroški).

Poslovno potrebni so tudi stroški, ki so neposreden pogoj ali posledica opravljanja dejavnosti, obdavčene po ZDDPO-2, niso zasebne narave in so skladni z običajno poslovno prakso.

Stroški promocije zdravja, ki so vključeni v izjavo o varnosti z oceno tveganja, so **praviloma davčno priznani**.

Pojasnilo FURS:

Stroški delodajalca, nastali z ukrepi za izvajanje promocije zdravja na delovnem mestu, ki se ne izvajajo na delovnem mestu med delovnim časom in ne izhajajo iz zdravstvenih tveganj, ki so neposredno povezana z opravljanjem dela, praviloma ne izpolnjujejo pogojev za priznanje po ZDDPO-2, razen če je tak ukrep neposredno predpisan z zakonom.

Davčno se ne priznajo stroški, ki so vezani na zasebno življenje zaposlenih, razen stroškov za zagotavljanje bonitet in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo, ki so obdavčeni po ZDoh-2.



Davčna obravnava ukrepov - odbitek DDV?



Splošno pravilo po Zakonu o davku na dodano vrednost (ZDDV-1):

Delodajalec ima pravico odbiti DDV, ki ga je dolžan plačati pri nabavah blaga oziroma storitev, če je to blago/storitev uporabil za namene svojih obdavčenih transakcij oz. transakcij, od katerih sme tudi odbiti DDV.

Pridobljeno blago/storitve morajo imeti takojšnjo in neposredno povezavo z obdavčljivimi transakcijami.

Omejitev pravice do odbitka po ZDDV-1 (nakup blaga/storitev, ki vključujejo elemente zasebne ali končne potrošnje; ki je namenjeno za prosti čas in rekreacijske dejavnosti ipd.).

Hvala za pozornost!

