

jetjih, naslednji velik korak pa bo sprejetje zakonodaje, ki bi **na eni strani zagotovila davčne olajšave za odkup podjetij prek ESOP mehanizma, hkrati pa mora zakon zagotoviti določene standarde, ki preprečijo zlorabo davčnih olajšav in lastništva zaposlenih.**

Morda bo pri tem pomagalo nedavno poročilo Evropske komisije, ki zaključuje, da je za zasledovanje politike lastništva zaposlenih ključna prava izbira modela in izpostavi, da države članice z zakonom in finančnimi spodbudami podprejo »generični model ESOP« (*Transition Pathway*, str. 18),

kot ga predlaga Inštitut za ekonomsko demokracijo v Sloveniji.

## ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE



Piše:  
mag. Cvetka Peršak

# Problematična davčna obravnava odhodkov za promocijo zdravja na delovnem mestu

*Obljubili so nam novo ministrstvo, ki bo skrbelo za solidarni razvoj in ekonomsko demokracijo (ali kako se bo že imenovalo), in pravi čas je, da ga spomnimo tudi na sila nestimulativno in povsem nelogično aktualno davčno obravnavo stroškov za promocijo zdravja na delovnem mestu. Naj vendarle odpravijo vse te zakonske nelogičnosti v zvezi z obdavčenjem teh prepotrebni aktivnosti in stroškov, ki jih, namesto države, prevzemajo podjetja, četudi zaradi zakonske prisile, večinoma pa vendarle iz prave skrbi za svoje delavce, uspešnost in perspektivo podjetja.*

### Zdravje v življenju in zdravje v službi

Slovenci imamo številne pogovore na temo zdravja (smo jih sami izumili ali pa povzeli po drugih narodih), na primer: Zdravje je naše največje bogastvo, Smeh je pol zdravja, Zdrav duh v zdravem telesu itd. Pogledamo v Ustavo naše države, če je zdravje naša pravica – pa ni! Imamo pravico do čiste pitne vode, do zdravstvenega varstva in še mnogo pravic, pravice do zdravja pa nimamo. Prav tako kot nimamo pravice do sreče, pa kar koli že pod tem pojmom razumemo.

Ampak vsi se strinjamo, starši, delavci, direktorji, kmetje, poslanci, ... da je **zdravje naše največje bogastvo**. In prav gotovo se strinjamo tudi z definicijo zdravja, kot jo je postavila Svetovna zdravstvena organizacija: »Zdravje je stanje popolnega telesnega, duševnega in socialnega blagostanja, in ne le odsotnost bolezni ali napake.«

Zato bi morala biti to naša **pravica**, da smo zdravi, da ostanemo zdravi in da se pozdravimo, če smo bolni. Kolikor seveda zmoremo sami, zdravniki, družba, »z božjo pomočjo«, kot bi rekli nekateri.

K sreči imamo vsaj zakon, če že ta pravica ni zapisana v ustavi – **Zakon o varnosti in zdravju pri delu**. Ampak ta zakon govori samo o zdravju pri delu, pa ne pri kakršnem koli delu, ampak samo tistem, ki ga delamo za podjetje. Torej moramo ločiti zdravje pri delu (v službi) od zdravja v življenju nasploh. Za zdravje v življenju nasploh moramo torej skrbeti sami, **za zdravje pri delu v službi, se pravi za varno in zdravo delovno okolje ter promocijo zdravja na delovnem mestu, pa morajo poskrbeti delodajalci – tako zakon**. Predpisane so celo kar hude kazni (od 4.000 do 20.000 evrov), če delodajalec ne poskrbi za, v zakonu zapovedane, obveznosti, ki so hkrati pravice delavcev.

Zagotovitev varnosti in zdravja pri delu je torej zakonska dolžnost delodajalca, pri čemer mu **zakon nalaga številne obveznosti**. In sicer, če naštejemo zgolj nekatere najpomembnejše, mora v ta namen:

1. 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;

2. o vprašanih varnosti in zdravja pri delu medsebojno obveščati, skupno posvetovati in soodločati z delavci oziroma njihovimi predstavniki, skladno s predpisi o sodelovanju delavcev pri upravljanju;

3. pisno oceniti tveganja, katerim so delavci izpostavljeni, ali bi lahko bili izpostavljeni pri delu;

4. po izvedenem ocenjevanju tveganja za varnost in zdravje pri delu izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki;

5. v izjavi o varnosti k pisni oceni tveganja priložiti zapisnik o posvetovanju z delavci oziroma njihovimi predstavniki;

6. načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

Pomudimo se tokrat malce podrobneje pri zadnji od zgoraj navedenih, to je **promocija zdravja na delovnem mestu**.

## Promocija zdravja na delovnem mestu

Po Slovarju slovenskega knjižnega jezika je »**promocija**«: **širjenje poznavanja, ugleda koga, česa v javnosti**. Po tej definiciji naj bi šlo torej pri promociji zdravja za poučevanje, razlaganje pomena zdravja, tudi propagando o zdravju, osveščanje o njegovi vrednosti... Vendar je zakonodajalec imel v mislih nekaj drugega, večjega, pomembnejšega. Pozval je Ministra za zdravje, da izda **smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu**. In v njih že na samem začetku beremo:

»Dobro zdravje je **predpogoj za dobro in uspešno življenje in delo** – tako za posameznika kot za delovno organizacijo. Skrb za ohranjanje in izboljševanje zdravja zaposlenih je **ekonomsko upravičena**, saj so zdravi in zadovoljni delavci, ki delajo v varnem in spodbudnem delovnem okolju produktivnejši in ustvarjalnejši, redkeje zbolijo in redkeje odhajajo v bolniški stalež, prav tako pa ostajajo zvesti organizaciji oziroma delodajalcu, zato želimo tudi na delovnih mestih spodbujati prizadevanja, ki cenijo, podpirajo in omogočajo dobro zdravje in počutje pri vseh zaposlenih.

Programi promocije zdravja na delovnem mestu so namenjeni ohranjanju in krepitvi **telesnega in duševnega zdravja ter dobrega počutja zaposlenih** in v nobenem primeru ne nadomeščajo ukrepov potrebnih za zagotovitev varnosti in zdravja delavcev ter drugih oseb, ki so navzoče v delovnem procesu, vključno s preprečevanjem, odpravljanjem in obvladovanjem nevarnosti in poškodb pri delu, obveščanjem in usposabljanjem delavcev, z ustreznimi organiziranostjo in potrebnimi materialnimi sredstvi, kakor predpisuje zakon...

*Promocija zdravja na delovnem mestu so sistematične ciljne aktivnosti in ukrepi, ki so namenjeni vsem delavcem in se izvajajo za vse delavce pod enakimi pogoji, z namenom ohranjanja in krepitve telesnega in duševnega zdravja zaposlenih. Gre za kombinacijo sprememb fizičnega in socialnega okolja ter z zdravjem povezanega življenjskega sloga...*

*Pri promociji zdravja na delovnem mestu gre za aktivno podporo delodajalcev pri izboljšanju **splošnega zdravja** in dobrega počutja zaposlenih, kar je skupen interes delodajalcev in zaposlenih...*

V teh smernicah najdemo tudi **konkretne napotke za spodbujanje zaposlenih k prevzemanju odgovornosti za lastno življenje**, kot na primer: spodbujanje zaposlenih k razgibavanju na delovnem mestu, spodbujanje zdravega življenjskega sloga, izboljšanje prehranjevalnih navad, pa kot primer celo učenje nordijske hoje, športne dejavnosti ali tekmovanja itd. Minister za zdravje je to res lepo povedal in imel torej v mislih ne zgolj promocijo, ampak konkretne ukrepe za ohranjanje in/ali izboljšanje zdravja: **zdrav življenjski slog**, ki je po mnenju zdravnikov:

1. telesno uravnotežena, zdrava prehrana
2. opustitev škodljivih razvad (kajenja, pitja alkohola...)
3. redna telesna aktivnost in
4. izogibanje stresu.

Za **zdravo prehrano na delovnem mestu** je taisto ministrstvo že leta 2008 izdalo knjižico – smernice, v kateri najdemo celo jedilnike za posamezni letni čas. Tudi NIJZ se je leta 2017 potrudil s tovrstnimi nasveti – oboje je dosegljivo na internetu – ne vem pa, kako je zdrava prehrana dosegljiva v naših podjetjih. In kako je dosegljiva doma? Ob vsesplošni druginji in podpopovprečnih plačah?

Kako je z **redno telesno aktivnostjo**, pri čemer je mišljena prijetna telesna vadba, hoja, zmerni tek, plavanje... in ne dvigovanje težkih bremen, prisiljen položaj telesa, ure in ure sedenja pri računalniku?

Kako je z **izogibanjem stresu**, v avtomobilu ob jutranji konici, nenehnem zvonjenju mobilnih telefonov, pričakanju hitrih odgovorov na elektronsko pošto, poslušanju domačih in svetovnih novic? Da o problemih s stanovanji, zdravstveno oskrbo, oskrbo starejših... sploh ne govorimo?

In pri vseh problemih, se najbrž kadilci ne bodo odvadili kaditi in alkoholiki piti... Pa vendar se je potrebno boriti za to, kar je imel v mislih Minister za zdravje in kar so poslanci sprejeli, čeprav se oboji mogoče niso čisto dobro razumeli. Bojim pa se, da niso vprašali Ministra za finance za njegovo mnenje, pa tudi poslanci so pozabili, da imajo škarje in platno v svojih rokah. V mislih imam namreč **davke**.

## Odhodki za promocijo zdravja so (žal) »davčno nepriznani«

Davke seveda potrebuje vsaka država, z njimi financira šole, zdravstvo, gradi ceste in drugi tir, pa tudi termoelektrarne, plačuje subvencije, plače poslancem in javno RTV, pa dolgotrajno oskrbo... Davke plačujejo pravne in fizične osebe in če je denarja v državnih blagajni premalo, je potrebno davke dvigniti – je pa tudi druga možnost: **omogočiti zdravim ljudem delati v zdravem gospodarstvu, sredi spodbudnega podjetniškega okolja** (z nizkimi davki, podpirati kreativnost, inventivnost in razvoj) in umno gospodariti z omejenim proračunom!

In kaj imajo davki z zdravjem državljanov?

Ogromno! Jasno je namreč, da je zdrav človek za državno blagajno najcenejši, hkrati pa ustvarja prihodke podjetju, od katerih plačuje davek, omogoča osebni, podjetniški in družbeni razvoj in s tem bodočnost državi. Ampak **davki imajo povezano tudi s promocijo zdravja**, o kateri se oba ministra nista pogovarjala in so poslanci pozabili...

Namreč, številni stroški, ki jih povzroča tako široko in lepo definirana »promocija zdravja« in so jih mnoga podjetja v skrbi za blagor svojih delavcev (in s tem tudi blagor podjetja, seveda, pa mogoče tudi v bojazni pred kaznijo ob nespoštovanju zakona o varnosti in zdravju pri delu) pripravljene plačati, so v **treh drugih zakonih, tj.**

- o davku od dohodka pravnih oseb,
- o davku na dodano vrednost in
- o dohodnini,

**obravnani kot neke vrste luksuz, ki ga je potrebno pošteno obdavčiti**. In tudi ti zakoni imajo hude kazni!

Tako je Ministrstvo za finance, Finančna uprava republike Slovenije v decembru 2017 na internetnih straneh objavilo, da »davčna obravnava odhodkov za promocijo zdravja odvisna od presoje vsebine odhodkov v vsakem posameznem primeru.« Iz nadaljnje razlage pa izhaja, da so davčno priznani le odhodki, ki so potrebni

za pridobitev obdavčenih prihodkov, medtem ko odhodki, ki

1. niso neposreden pogoj za opravljanje dejavnosti in niso posledica opravljanja dejavnosti,

2. imajo značaj privatnosti,

3. niso skladni z običajno poslovno prakso,

**niso davčno priznani.**

Zakon o davku od dohodka pravnih oseb pojasnjuje, **kdaj odhodki niso skladni z običajno poslovno prakso**: če niso običajni pri poslovanju v posamezni dejavnosti glede na pretekle in drugi izkušnje in primerjavo z drugimi dejavnostmi ter dejstvi in okoliščinami, razen odhodkov, nastalih zaradi izrednih in ne pogostih dogodkov, kot so naravne nesreče ali zaradi drugih izrednih in ne pogostih dogodkov.

Odhodki delodajalca, nastali z ukrepi za izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu, ki se ne izvajajo na delovnem mestu med delovnim časom in ne izhajajo iz zdravstvenih tveganj, neposredno povezanih z opravljanjem dela, praviloma torej ne izpolnjujejo pogojev za priznanje po 29. členu ZDDPO-2! To v praksi pomeni, da je **za njihove zneske povečana davčna osnova, ki je obdavčena z 19 % davkom od dohodka pravnih oseb.**

Podjetje se lahko izogne temu davku le, če bo te stroške štelo kot **boniteto**, ki pa je obdavčena z dohodnino (in seveda tudi s prispevki za socialno varnost 22,1 % v breme delavca in 16,1 % v breme delodajalca), kot je primer pri uporabi službenega avtomobila za zasebne namene. Dohodnina se

veda bremeni delavce po dohodninski lestvici – za leto 2022 od 16 do 45 %.

**Boniteta niso stroški**, ki jih podjetje plačuje delavcem občasno, in ne presegajo 15 evrov mesečno. Če pa bi to podjetje plačevalo redno mesečno, tudi zneske do 15 evrov ni mogoče izvzeti iz bonitete. Promocija zdravja je večinoma prav tako strošek, pri katerem podjetje **ne sme odbiti vstopnega davka na dodano vrednost**. »Tako podjetje – davčni zavezanec **nima pravice do odbitka DDV na podlagi računov za stroške**, kot so na primer:

- pomoči pri kritju stroškov telesne vadbe zunaj delovnega časa, kot so članarine za športne klube ali središča za preživljanje prostega časa;
- organizacije športnih dogodkov v podjetju;
- tečajev sprostivne in zaupnega psihološkega svetovanja.

Ob izpolnjevanju pogojev za odbitek DDV po določbah ZDDV-1 pa ima davčni zavezanec pravico do odbitka DDV za stroške, kot so na primer:

- zagotavljanje koles za vožnjo na krajših razdaljah znotraj velikega delovnega območja;
- tečajev za pridobitev kompetenc za obvladovanje z delom povezanega streša.«,

je še zapisalo Ministrstvo za finance oziroma FURS. Menijo tudi, da je namen določbe izključiti iz pravice do odbitka DDV nekatere kategorije izdatkov, ki niso nujno neposredno povezani z dejavnostjo družbe, ali za katere se ne more šteti, da so nastali izključno za poslovne namene, četudi so

nastali pri poslovanju družbe. Stroški za promocijo zdravja so torej pretežno **obremenjeni z 22 % DDV**.

## Namesto zaključka

Na osnovi vsega tega, lepo zamišljena promocija zdravja **ni več tako privlačna**, kot se je zdelo na prvi pogled. Ampak vseeno je pomembna in potrebna!

Nekje sem prebrala, da v Sloveniji samo zaradi bolniških izostankov izgubimo skoraj **10.000.000 (deset milijonov!) delovnih dni na leto!** Gotovo je nekaj teh dni posledica zlorabe in jih delavci izkoristijo, ker zdravnik pač ne more vedeti, da jih v resnici ne boli hrbet..., vendar sem prepričana, da psiho-fizično zdrav in zadovoljen delavec tega ne izkorišča!

Odsotnost je povezana z denarnim namočenostjo, ki je strošek podjetja, lahko tudi strošek zdravstvene blagajne – ampak huje je to, da odsotnost pomeni strošek za celotno družbo in manj prilivov v državni proračun! Potem smo v začaranem krogu, da imamo probleme v zdravstvu in drugod in zopet več odsotnosti.

Obljubili so nam **novi ministristvo, ki bo skrbelo za solidarni razvoj in ekonomsko demokracijo** (ali kako se bo že imenovalo) in pravi čas je, da ga spomnimo tudi na promocijo zdravja. Naj vendarle odpravijo vse te nelogičnosti v zvezi z obdavčenjem teh prepotrebnih aktivnosti in stroškov, ki jih, namesto države, prevzemajo podjetja, četudi zaradi zakonske prisile, večinoma pa vendarle iz prave skrbi za svoje delavce, uspešnost in perspektivo podjetja.

Pa veliko sreče in zdravja v letu 2023 Slovenija!

## Promocija zdravja in vloga sveta delavcev po ZVZD-1

### 6. člen (promocija zdravja na delovnem mestu)

Delodajalec mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu.

### 32. člen (načrtovanje promocije zdravja na delovnem mestu)

(1) Delodajalec mora promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotoviti potrebna sredstva, pa tudi način spremljanja njenega izvajanja.

(2) Minister, pristojen za zdravje, izda smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu iz prejšnjega odstavka tega člena najkasneje do uveljavitve tega zakona.

(3) Smernice iz prejšnjega odstavka tega člena se po obravnavi na Ekonomsko-socialnem svetu objavijo na spletnih straneh ministrstva, pristojnega za zdravje, in ministrstva, pristojnega za delo.

### 46. člen (dolžnost posvetovanja)

(1) Delodajalec se mora z delavci ali njihovimi predstavniki posvetovati o oceni tveganja, pa tudi o vsakem ukrepu, ki lahko vpliva na varnost in zdravje pri delu, o izbiri strokovnega delavca, izvajalca medicine dela, delavcev za prvo pomoč in delavcev oziroma pooblaščenih oseb po posebnih predpisih za varstvo pred požarom in evakuacijo, ter o obveščanju delavcev in organizaciji usposabljanja.

### X. KAZENSKÉ DOLOČBE 76. člen (prekrški delodajalca)

(1) Z globo od 2.000 do 40.000 evrov se kaznuje za prekršek delodajalec, ki:

1. ....

27. v izjavi o varnosti z oceno tveganja ne načrtuje in ne določi promocije zdravja na delovnem mestu, zanjo ne zagotovi potrebnih sredstev, pa tudi načina spremljanja njenega izvajanja (prvi odstavek 32. člena);

28. ....