PRAVNA ANALIZA VPRAŠANJ DELODAJALCEV

Ljubljana, 24.09.2026

Pravna analiza je nastala v okviru projekta *Trajnostno na delo 2.0: razogljičimo poti.* Projekt je financiran s strani Eko sklada j.s. in Ministrstva za okolje in prostor s sredstvi Podnebnega sklada. Za mnenja, predstavljena v projektu so izključno odgovorni avtorji in ne odražajo nujno stališč financerjev.

GDPR

1. Katere podatke o mobilnosti zaposlenih lahko delodajalec zakonito zbira (pri prihodu na delo)?

Za ugotavljanje zakonitosti obdelave osebnih podatkov delavcev je treba poleg ureditve na ravni Evropske unije (Splošna uredba o varstvu podatkov, SUVP, oziroma General Data Protection Regulation, GDPR)[1] upoštevati posamezne področne predpise, zlasti Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1), Zakon o evidencah na področju dela in socialne varnosti (ZEPDSV) ter Zakon o varstvu osebnih podatkov (ZVOP-2).

Glede obdelave osebnih podatkov delavcev načeloma veljajo enaka pravila za delodajalce v zasebnem in javnem sektorju. Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) v 48. členu določa, da se lahko osebni podatki delavcev zbirajo, obdelujejo, uporabljajo in posredujejo tretjim osebam samo, če je to določeno s tem ali drugim zakonom ali če je to potrebno zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Osebne podatke delavcev lahko zbira, obdeluje, uporablja in posreduje tretjim osebam samo delodajalec ali delavec, ki ga delodajalec za to posebej pooblasti. Osebni podatki delavcev, za zbiranje katerih ne obstoji več zakonska podlaga, se morajo takoj zbrisati in prenehati uporabljati.

V Sloveniji lahko delodajalec torej zakonito zbira le tiste osebne podatke (tudi morebitne podatke o mobilnosti zaposlenih), za zbiranje katerih ima podlago v zakonu ali ki so potrebni zaradi uresničevanja pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem. Delodajalec mora natančno izkazati, zakaj je potrebna določena obdelava osebnih podatkov delavca, pri čemer mora v skladu s 46. členom ZDR-1 varovati in spoštovati delavčevo osebnost ter upoštevati in ščititi delavčevo zasebnost.

[1] https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj/slv.

Delodajalec lahko podatke delavca, ki praviloma niso nujno potrebni za uresničevanje pravic in obveznosti iz delovnega razmerja ali v zvezi z delovnim razmerjem, zbira s privolitvijo delavca. Vendar pa je Informacijski pooblaščenec v zvezi z zbiranjem osebnih podatkov delavcev izpostavil, da je obdelava delavčevih osebnih podatkov na podlagi njegove osebne privolitve dopustna le pod pogojem, **da njena zavrnitev nima nikakršnih posledic na delovno razmerje oziroma na delavčev pravni položaj**. Osebna privolitev v delovnih razmerjih naj bi torej bila bolj izjema kot pravilo, saj je delodajalec v razmerju do delavca močnejša stranka in so zato možnosti za zlorabo tega instituta v delovnih razmerjih večje.[2]

Pri tem je treba upoštevati tudi temeljna načela v zvezi z obdelavo osebnih podatkov iz 5. člena SUVP oziroma GDPR, zlasti načelo omejitve namena, najmanjšega obsega podatkov in omejitve shranjevanja, za obdelavo pa mora obstajati ustrezna pravna podlaga iz 6. člena SUVP.

Pri presoji dopustnosti zbiranja podatkov o mobilnosti zaposlenih je zato treba najprej jasno opredeliti namen njihovega zbiranja. Če bi delodajalec na primer uvedel sistem finančnega spodbujanja aktivnega prihoda na delo, bi lahko zbiral le podatke, ki so potrebni za ugotovitev upravičenosti do spodbude in njene višine, npr. podatek o dnevu prihoda, načinu prevoza (kolo, peš, JPP ipd.) ter, če je spodbuda vezana na razdaljo, številu kilometrov. Ob upoštevanju načela najmanjšega obsega podatkov bi moral delodajalec izbrati način preverjanja, ki najmanj posega v zasebnost zaposlenih. Če zadostujeta podatek o načinu prihoda in vnaprej ugotovljena razdalja med prebivališčem in delovnim mestom, praviloma ne bi bilo potrebe po zbiranju podatkov o dejanski poti zaposlenega. Delodajalec bi torej lahko zbiral določene podatke o načinu prihoda na delo, če bi za njihovo obdelavo obstajala ustrezna pravna podlaga in bi bili potrebni za uresničevanje konkretnih pravic in obveznosti iz oziroma v zvezi z delovnim razmerjem. Zbiranje podatkov mora biti prilagojeno konkretnemu namenu ter omejeno na najmanjši potreben obseg.

Pri konkretni zasnovi sistema evidentiranja aktivnih prihodov na delo pa je z vidika omejitev povezanih z varstvom osebnih podatkov zaposlenih vsekakor priporočljivo najprej pridobiti mnenje Informacijske pooblaščenke.

Finančno nagrajevanje aktivnega prihoda na delo

2. Kakšne so pravne možnosti za finančno spodbujanje/nagrajevanje zaposlenih, ki v službo prihajajo s kolesom ali na drug aktiven način (peš, s skirojem ipd.).? Na kakšen način lahko podjetje to izvede najbolj optimalno?

Spodbujanje trajnostne mobilnosti in zdravega načina življenja med zaposlenimi vsekakor predstavlja pomemben korak v smeri spreminjanja potovalnih navad. Pri tem se ponujajo različni

[2] Informacijski pooblaščenec, *Obdelava OP zaposlenih*, 25.01.2021. Dostopno na: https://www.ip-rs.si/mnenja-gdpr/6048a641391e8.

načini in ukrepi, s katerimi lahko delodajalci zaposlene spodbujajo k aktivnejšim in bolj trajnostnim oblikam prihoda na delo. Pri izbiri in oblikovanju takšnih ukrepov pa je pomembno, da so ti premišljeno zasnovani in ustrezno umeščeni v obstoječi delovnopravni okvir.

Veljavna zakonodaja ne prepoveduje, da bi delodajalec zaposlene spodbujal k trajnostnemu oziroma aktivnemu prihodu na delo, vendar pa je pri neposrednem finančnem nagrajevanju zaposlenih glede na izbrani način prihoda na delo potrebna previdnost.
Prejemki iz delovnega razmerja so namreč vezani na opravljanje dela oziroma na pravice in obveznosti, ki izhajajo iz delovnega razmerja. ZDR-1 tako v 126. členu ureja plačilo za delo, ki ga sestavljajo plača in morebitne druge vrste plačil, pri čemer so posamezne sestavine plače vezane na opravljanje dela, delovno oziroma poslovno uspešnost ali druge okoliščine, povezane z delom. Posebej ZDR-1 ureja tudi povračilo stroškov prevoza na delo in z dela, ki pa nima narave plačila za delo, temveč gre za povračilo stroškov v zvezi z delom. Sam način, na katerega delavec pride na delo, pa praviloma ni del opravljanja dela oziroma izpolnjevanja obveznosti iz delovnega razmerja, temveč sodi v njegovo zasebno sfero. Delavec je dolžan priti na delo in ga opravljati v skladu s pogodbo o zaposlitvi, način, na katerega pride do kraja opravljanja dela, pa tako ni predmet delodajalčevih navodil ali nadzora.

Poleg tega na možnost izbire aktivnega načina prihoda lahko vplivajo različne osebne okoliščine, na katere zaposleni nima vedno vpliva, med drugim zdravstveno stanje, invalidnost ter družinske in druge obveznosti ter nenazadnje tudi oddaljenost prebivališča od kraja zaposlitve. Sistem, po katerem bi delodajalec dodatno finančno nagrajeval samo zaposlene, ki prihajajo na delo peš ali s kolesom, bi zato lahko odpiral vprašanja z vidika neupravičene neenake obravnave.

ZDR-1 v 6. členu prepoveduje neposredno in posredno diskriminacijo zaradi osebnih okoliščin ter zahteva enako obravnavo tudi glede plač in drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Če bi navidezno nevtralen kriterij, npr. prihod na delo s kolesom, v slabši položaj postavljal osebe z določeno osebno okoliščino, bi bilo treba presoditi, ali je takšno razlikovanje objektivno upravičeno z zakonitim ciljem in če so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna. Zagotavljanje varstva pred diskriminacijo oziroma enako obravnavanje vseh oseb, med drugim tudi v zvezi z zaposlitvenimi pogoji in pogoji dela, vključno s plačami, izhaja tudi iz Zakona o varstvu pred diskriminacijo. Z vidika navedenih tveganj so zato pravno manj problematični ukrepi, ki zaposlenim omogočajo in olajšujejo trajnostno mobilnost, namesto da način prihoda neposredno povezujejo z višino njihovega prejemka. To so na primer zagotavljanje službenih koles, zagotovitev ustrezne infrastrukture, kot so varne kolesarnice, stojala za kolesa, garderobe oziroma omarice za shranjevanje kolesarske opreme in podobno.

3. (Če to sedaj še ni urejeno) Zanima nas tudi na kakšen način bi se v prihodnosti dalo to urediti? Mogoče dodati v aktualno zakonodajo o povračilu potnih stroškov?

Kolikor je nam znano slovenska delovnopravna in davčna zakonodaja ne omogoča takšne oblike nagrajevanja. To nas zanima predvsem z vidika, ker posamezniki, ki na delo pridejo z

avtom dobijo povrnjeno kilometrino, če prideš z JPP dobiš povrnjeno karto za avtobus/vlak, v primeru prihoda s kolesom/skirojem/rolko/ … pa ne dobiš financ (seveda nad 2km, kot je to pri povračilu potnih stroškov).
V praksi smo zasledili primere, kot je Decathlon, kjer zaposlene spodbujajo k aktivnem prihodu in jih finančno nagradijo za tovrsten prihod (0.21 eur za vsak trajnostno aktiven prevožen/prehojen kilometer do maximalno 52 eur na mesec).

Pravico do povračila stroškov prevoza na delo in z dela določa 130. člen ZDR-1, višina, pogoji in način povračila pa so podrobneje urejeni zlasti v kolektivnih pogodbah na ravni dejavnosti oziroma drugih aktih, ki veljajo za posameznega delodajalca.

Od delovnopravnega vidika pa je treba ločiti davčno obravnavo povračila. Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja ne določa same pravice do povračila stroškov, temveč znesek, do katerega se izplačano povračilo ne všteva v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja. Tretji člen Uredbe določa, da se povračilo stroškov prevoza na delo in z dela ne všteva v davčno osnovo do višine 0,21 EUR za vsak polni kilometer razdalje med običajnim prebivališčem in mestom opravljanja dela za vsak dan prisotnosti na delu, če je mesto opravljanja dela vsaj en kilometer oddaljeno od delojemalčevega običajnega prebivališča.

Povračilo je tako lahko na primer določeno glede na ceno javnega prevoza oziroma glede na razdaljo med prebivališčem in krajem opravljanja dela, ne da bi to pomenilo, da mora zaposleni za prihod na delo dejansko uporabljati javni prevoz oziroma osebni avtomobil. Konkretno ureditev in morebitne posebne pogoje pa je treba podrobneje preveriti v relevantnih kolektivnih pogodbam in drugih aktih, ki zavezujejo posameznega delodajalca.

Bonitete za zaposlene

4. Kakšne so dobre prakse v podjetjih, ki spodbujajo trajnostne načine prihoda na delo, ki ne zapadejo pod boniteto?

Zakon o dohodnini (ZDoh-2) v 36. členu kot dohodek iz zaposlitve določa vsako izplačilo in boniteto, ki sta povezana z zaposlitvijo. 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. Ker davčna zakonodaja boniteto šteje za prejemek iz delovnega razmerja, je obdavčena enako kot plača in obremenjena s plačili prispevkov, kar za delodajalca pomeni, da je zavezan mesečno plačevati davke in prispevke od vrednosti bonitete in jih obračunati mesečno pri plači kot drugo vrsto plačila za delo. ZDoh-2 v drugem odstavku 39. člena primeroma našteva nekatere bonitete, pri čemer se delavec in delodajalec lahko dogovorita tudi za boniteto, ki je ZDoh-2 ne določa, vendar je od teh bonitet delodajalec prav tako zavezan plačati obvezne dajatve.

Vendar pa ZDoh-1 v tretjem odstavku 39. člena tudi taksativno **določa ugodnosti, ki se po tem zakonu ne štejejo za boniteto**, med drugim:

- 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;
- uporaba parkirnega prostora, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu;
- zagotavljanje električne energije delojemalcu za polnjenje osebnih vozil delojemalca na nekomercialnih polnilnih postajah delodajalca ter
- kolo ali kolo-rikša, kot sta opredeljena po zakonu, ki ureja pravila cestnega prometa, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu, vendar na posameznega delojemalca največ eno kolo ali kolo-rikša v petih letih, če nabavna vrednost, vključno z davkom na dodano vrednost, ne presega 2.000 eurov.

Prav tako se v davčno osnovo delojemalca ne štejejo bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, če vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 15 eurov, kar velja le za bonitete iz delovnega razmerja.
Te izrecno navedene ugodnosti torej niso obdavčene in se od njih ne plačujejo prispevki za socialno varnost in akontacija dohodnine.

Zakonodajalec je spodbujanje trajnostne mobilnosti že naslovil z določenimi davčnimi ukrepi. Z novelo ZDoh-2AB, sprejeto 28. 11. 2024, sta bila med ugodnosti, ki se ne štejejo za boniteto, namreč dodana zagotavljanje električne energije delojemalcu za polnjenje osebnih vozil delojemalca na nekomercialnih polnilnih postajah delodajalca ter uporaba kolesa ali kolesa-rikše, ki ga delodajalec zagotavlja delojemalcu, ki prej nista bila določena kot izjemi. Iz obrazložitve predloga novele je obenem razvidno, da je Vlada Republike Slovenije kot predlagatelj zakonske spremembe zavestno omejila obseg te davčne spodbude na določene oblike mobilnosti, s pojasnilom, da drugih oblik mobilnosti z davčno politiko naj ne bi bilo smiselno spodbujati zaradi njihove večje potencialne nevarnosti za zdravje uporabnikov. [3]

Omenjena ureditev tako predstavlja enega od načinov, s katerim je mogoče trajnostno mobilnost zaposlenih spodbujati brez neposrednega finančnega nagrajevanja zaposlenih glede na način njihovega prihoda na delo.

5. Ali se zagotavljanje brezplačnega servisa oziroma vzdrževanja zasebnih koles zaposlenih šteje za obdavčljivo boniteto? Če da, ali obstajajo pravne ali davčne možnosti, da se takšna ugodnost uredi drugače – na primer kot ukrep promocije zdravja na delovnem mestu, zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu ali spodbujanja trajnostne mobilnosti – tako da ne predstavlja bonitete?

[3] Predlog Zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o dohodnini (EVA 2024-1611-0040). Dostopno na: https://bit.ly/4rpJ0EC.

Odgovor je že zajet pod 4. vprašanjem.

6. Ali se zaposlenim šteje izposoja službenih koles v boniteto?

Odgovor je že zajet pod 4. vprašanjem.

7. Kaj pomeni za podjetje in za zaposlene, če podjetje kupi 50 koles, ki jih ponudi zaposlenim na izposojo npr. vsakemu za 1 mesec ali pa če omogoči dnevno izposojo?

Kot navedeno, ZDoh-2 v 9. točki tretjega odstavka 39. člena določa, da se za boniteto ne šteje kolo ali kolo-rikša, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu, vendar pod zakonsko določenimi pogoji - na posameznega delojemalca največ eno kolo ali kolo-rikšo v petih letih, če njegova nabavna vrednost z DDV ne presega 2.000 EUR.

Prav tako je pomembna razčlenitev glede na namen, za katerega se uporabljajo kolesa. Če se uporabljajo izključno v službene namene, namreč niti ne gre za zasebno ugodnost zaposlenega v smislu prvega odstavka 39. člena ZDoh-2. Če pa jih zaposleni lahko uporabljajo tudi v zasebne namene, je treba upoštevati navedeno omejitev pri zagotavljanju kolesa oziroma kolesa-rikše, saj se v nasprotnem primeru šteje, da gre za boniteto. Pri sistemu, v katerem podjetje kupi npr. 50 koles in jih zaposlenim izposoja za daljše obdobje (npr. en mesec), bi bilo zato treba predvsem zagotoviti spoštovanje navedene omejitve. Nekoliko manj jasna je uporaba te določbe pri sistemu skupnih koles, pri katerem zaposleni kolesa prevzemajo zgolj za posamezen dan oziroma posamezno vožnjo in isto kolo zaporedoma uporablja več zaposlenih.

Ker zakon ne ureja rotacijskega sistema večjega števila skupnih koles in ne pojasnjuje, kako se pri dnevni oziroma zelo kratkotrajni izposoji uporablja omejitev enega kolesa na zaposlenega v petih letih, bi bilo glede konkretne zasnove takšnega sistema smiselno pridobiti pojasnilo FURS.

8. Ali so podjetja upravičena od odbitka ddv za nakup službenih koles?

Pravica do odbitka DDV temelji na prvem odstavku 63. člena Zakona o davku na dodano vrednost (ZDDV-1), po katerem lahko davčni zavezanec od DDV, ki ga je dolžan plačati, odbije DDV od nabave blaga oziroma storitev, če jih je uporabil oziroma jih bo uporabil za namene svojih obdavčenih transakcij. Nadalje ZZDV-1 v 66. členu določa tudi omejitev pravice do odbitka, pri čemer navadna kolesa niso zajeta med naštetimi sredstvi, od katerih davčni zavezanec ne sme odbiti DDV.

Posebno ureditev ZDDV-1 določa pri nabavi osebnih avtomobilov, motornih koles, koles in podobnih vozil s pomožnim motorjem.[4] V skladu s 66.b členom ZDDV-1 lahko davčni zavezanec

[4] FURS je v zvezi s tem izrecno pojasnil, da ima davčni zavezanec pravico do odbitka DDV pri nabavi električnega kolesa, ki se uvršča v ustrezno tarifno oznako kombinirane nomenklature in je namenjeno obdavčeni dejavnosti, če so izpolnjeni pogoji iz 66.b člena ZDDV-1 (24. 2. 2022, dostopno na: Prometna politika – Odziv FURS).

odbije DDV od nabave takšnega vozila, namenjenega za opravljanje njegove dejavnosti, če je njegov pogon brez izpusta ogljikovega dioksida in njegova vrednost z vključenim DDV in drugimi dajatvami ne presega 80.000 EUR. Če je na tej podlagi upravičen do odbitka DDV od nabave vozila, lahko odbije tudi DDV od nabave nadomestnih delov in storitev, povezanih s tem vozilom.

9. Ali se zagotavljanje brezplačnega parkirnega mesta šteje za boniteto oziroma drugo obliko ugodnosti? Če imajo nekateri zaposleni brezplačno parkiranje, drugi pa te ugodnosti ne koristijo (na primer zato, ker na delo prihajajo peš, s kolesom ali z javnim prevozom), ali bi moral delodajalec tudi njim zagotoviti primerljivo ugodnost oziroma nadomestilo, da ne bi prišlo do neenake obravnave?

Brezplačna uporaba parkirnega prostora, ki ga delodajalec zagotovi zaposlenemu, se po 6. točki tretjega odstavka 39. členu ZDoh-2 **ne šteje** za boniteto.

Po pojasnilu FURS-a,[5] pri tem ni pomembno, na kakšen način je delodajalec pridobil parkirno mesto (lastništvo ali najem) niti to, koliko oseb lahko uporablja to parkirno mesto (ali je dovoljeno parkiranje vsem ali le določenim delavcem). Prav tako ni pomembno, ali delavec parkirno mesto uporablja za parkiranje lastnega ali službenega vozila, ki ga ima zagotovljenega tudi za privatne namene.

Nadalje FURS pojasnjuje, da je z določbo 6. točke tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2 urejena davčna obravnava uporabe parkirnega prostora, ko delodajalec zagotavlja delojemalcem parkirišče v zvezi z zaposlitvijo (torej blizu kraja opravljanja dela, praviloma v času opravljanja delovnih obveznosti). Če pa delodajalec delojemalcu parkirno mesto zagotavlja izključno za privatne namene (primeroma blizu kraja prebivanja), se taka uporaba parkirnega prostora ne more obravnavati po navedeni določbi, ampak se šteje za boniteto.

Z vidika vprašanja enake obravnave pa je treba pojasniti, da prepoved diskriminacije iz 6. člena ZDR-1 in predpisov, ki urejajo prepoved diskriminacije, še ne pomeni, da mora vsak zaposleni dejansko koristiti enako vrednost vseh ugodnosti. Po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo, diskriminacija pomeni vsako neupravičeno dejansko ali pravno neenako obravnavanje, razlikovanje, izključevanje ali omejevanje ali opustitev ravnanja zaradi osebnih okoliščin (kot so spol, narodnost, rasa ali etnično poreklo, jezik, vera ali prepričanje, invalidnost...), ki ima za cilj ali posledico oviranje, zmanjšanje ali izničevanje enakopravnega priznavanja, uživanja ali uresničevanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin, drugih pravic, pravnih interesov in ugodnosti. Enako obravnavanje pa pomeni odsotnost neposredne in posredne diskriminacije zaradi katere koli osebne okoliščine osebe, kakor tudi odsotnost katerega koli drugega ravnanja, ki v skladu s tem zakonom pomeni diskriminacijo. Bistveno je torej, da kriteriji dodeljevanja ne ustvarjajo neupravičenih razlik na podlagi osebnih okoliščin zaposlenih. Če delodajalec npr. vsem zaposlenim omogoči parkiranje, nekdo pa se

[5] FURS, *DOHODNINA - DOHODEK IZ ZAPOSLITVE: Bonitete*, julij 2026, str. 23. Dostopno na: https://bit.ly/4AwSPVk

prostovoljno odloči prihajati peš, s kolesom ali z javnim prevozom in tako ne izkoristi ponujene ugodnosti, to samo po sebi še ne pomeni nedopustne neenake obravnave oziroma diskriminacije in tudi ne ustvarja avtomatične pravice do druge primerljive ugodnosti ali denarnega nadomestila.

Drugače pa bi bilo treba presojati sistem, v katerem bi bila npr. parkirišča na podlagi določenih kriterijev selektivno dodeljena le nekaterim zaposlenim.

Omejevanje parkirnih mest

10. Katera zakonodaja omogoča vodji, da omeji brezplačno parkiranje?

Nobena zakonodaja ne zapoveduje, da morajo imeti zaposleni v javni ustanovi na voljo brezplačno parkiranje. To pomeni, da lahko tako javni kot zasebni zavodi/ustanove svoja interna pravila ali pogodbene odnose kadarkoli spremenijo in omejijo brezplačno parkiranje.

11. Ali lahko delodajalec na lokaciji izgradi manj parkirnih mest kot jih določajo minimalni parkirni standardi?

Delodajalec/investitor mora spoštovati OPN in OPPN posamezne občine pri izgradnji minimalnega števila parkirnih mest za poslovne prostore. To pomeni, da praksa po celotni Sloveniji ni enotna, ter da se tudi število parkirnih mest spreminja glede na različne OPN.

Napredovanje v javnem sektorju

12. Npr. če v javnem sektorju napreduješ ti večinoma pripada brezplačno parkirno mesto, kaj če ga ne potrebuješ.
Če zaposleni zaradi napredovanja pridobi pravico do brezplačnega parkirnega mesta, vendar je ne potrebuje oziroma je ne more koristiti, kako lahko delodajalec to ugodnost nadomesti? Ali lahko zaposleni namesto parkirnega mesta prejme drugo ugodnost, višjo plačo, dodatek ali drugo obliko nagrade? Ali se pri tem javni in zasebni sektor razlikujeta?

Če zaposleni brezplačnega parkirnega mesta ne potrebuje oziroma ga ne koristi, iz tega sama po sebi ne izhaja pravica do njegove denarne protivrednosti ali druge ugodnosti. Prav tako ne bi bilo ustrezno neizkoriščenega parkirnega mesta »kompenzirati« z višjo plačo, dodatkom ali finančno nagrado. Plača in njeni posamezni elementi namreč temeljijo na delovnem razmerju in so vezani na opravljanje dela.

Z davčnega vidika pa je pomembno, da je uporaba parkirnega prostora, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu, izrecno izvzeta iz bonitete, medtem ko bi morebitne druge ugodnosti, če niso zajete med izjemami, praviloma predstavljale boniteto oziroma drug dohodek iz delovnega razmerja in bi bile temu ustrezno davčno obravnavane.

Pripravila: Lana Krznarič, PIC