

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

OBRAVNAVA BONITET PO ZAKONU O DOHODNINI

Ljubljana, avgust 2008

TANJA RUPAR

IZJAVA

Študentka Tanja Rupar izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom doc. dr. Andreje Cirman, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 08.08.2008

Podpis:

KAZALO VSEBINE

UVOD	1
1 OBDAVČITEV DOHODKOV FIZIČNIH OSEB	1
1.1 Zavezanec za dohodnino	3
1.2 Viri dohodnine in njihova obdavčitev	3
1.2.1 Dohodek iz zaposlitve	4
2 BONITETE	6
2.1 Opredelitev pojma boniteta in njegov pomen	7
2.1.1 Bonitete v primerjavi z drugimi službenimi ugodnostmi	9
2.2 Značilnosti bonitet in njihova davčna obravnava po ZDoh-2 (2006)	10
2.2.1 Službena osebna vozila za zasebne namene	13
2.2.1.1 Vodenje in zagotavljanje evidenc	16
2.2.1.2 Primer izračuna za uporabo službenih vozil v zasebne namene	18
2.2.2 Nastanitev	20
2.2.3 Posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne	22
2.2.4 Popust pri prodaji blaga in storitev	22
2.2.5 Plačane šolnine in izobraževanje	23
2.2.6 Zavarovalne premije in podobna plačila	25
2.2.6.1 Zavarovalne premije za zavarovanje odgovornosti članov uprave in nadzornega sveta	26
2.2.6.2 Zdravstveni pregled delojemalca	27
2.2.6.3 Plačane članarine združenjem	29
2.2.7 Darila	30
2.2.8 Pravica delojemalcev do nakupa delnic	31
2.2.9 Predstavitev še drugih, manj pogostih bonitet	32
3 PREGLED BISTVENIH SPREMEMB BONITET PO ZAKONU O DOHODNINI OD LETA 1991 NAPREJ	34
SKLEP	38
LITERATURA IN VIRI	40

KAZALO TABEL

Tabela 1: Izračun bonitete od vrednosti vozila	18
Tabela 2: Izračun finančnih učinkov obračuna bonitete za uporabo službenega vozila v zasebne namene na mesečni ravni (vse vrednosti so v evrih)	19

SEZNAM UPORABLJENIH KRATIC

DURS	Davčni urad Republike Slovenije
ZDAVP	Zakon o davčnem postopku
ZDDPO	Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb
ZDOH	Zakon o dohodnini
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZVZD	Zakon o varnosti in zdravju pri delu

UVOD

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 (Zakon o dohodnini, 2006, 39. člen).

Pomen bonitet se je z leti spreminjal, prav tako je vse bolj podrobna postajala njihova opredelitev in način vrednotenja ter vštevanja v davčno osnovo. Danes boniteta ne pomeni več samo neke vrste nagrade ali ugodnosti, ki jo zaposleni prejme za dobro opravljeno delo. Bonitete so bolj kakor kadar koli prej sestavni del plače, torej znesek, od katerega se plačuje dohodnino in obvezne prispevke za socialno varnost.

Področje bonitet pri nas ureja Zakon o dohodnini, ki jasno opredeljuje vrste bonitet in njihovo obdavčitev. Od osamosvojitve Slovenije do današnjega časa je ta zakon doživel nemalo sprememb, nekatere izmed njih pa so se dotaknile tudi same obravnave bonitet.

Namen moje diplomske naloge je predstaviti razvoj bonitet skozi zgodovino slovenske zakonodaje, pri čemer se bom osredotočila predvsem na obravnavo bonitet po trenutno veljavnem Zakonu o dohodnini (2006, v nadaljevanju ZDoh-2).

V drugem poglavju bom najprej na kratko predstavila glavne značilnosti dohodnine, torej davka, ki bremeni davčnega zavezanca, če takšno boniteto prejme. Celotno tretje, osrednje poglavje je namenjeno obravnavi bonitet v skladu z ZDoh-2 (2006). Podala bom splošno definicijo samega pojma in opredelila njegov pomen, hkrati bom posebno pozornost namenila tudi vsebinskemu razlikovanju med pojmom boniteta in službena ugodnost, saj še danes vlada napačno mišljenje, da razlik med njima ni. Prikazala bom vse posamezne vrste bonitet, ki jih določa zakon, predstavila njihove značilnosti, način vrednotenja in vštevanja v davčno osnovo ter se nenazadnje dotaknila tudi morebitnih dilem, ki se pojavljajo pri njihovem obdavčenju. V četrtem poglavju sledi pregled bistvenih sprememb, ki so se zgodile na področju davčne obravnave bonitet od sprejetja prvega Zakona o dohodnini do trenutno veljavnega iz leta 2006. Diplomsko nalogo zaključujem s sklepom, kjer zgoščeno podajam glavne ugotovitve in literaturo ter vire, ki sem jih uporabila pri pisanju naloge.

1 OBDAVČITEV DOHODKOV FIZIČNIH OSEB

Davek od dohodkov fizičnih oseb - po naše dohodnina - je eden od »velike trojice« davkov; v to trojico spadajo še davek na potrošnjo ter prispevki za socialno varnost. Zgodovinsko gledano je to eden mlajših davkov in lahko rečemo, da se je v Evropi pričel uveljavljati s koncem 19. stoletja (Stanovnik, 2002, str. 83).

Dohodnina je bila v Sloveniji uvedena leta 1991, takoj po osamosvojitvi, ko je bila izvedena prva pomembna prenova sistema obdavčitve dohodkov fizičnih oseb. Sprejet je bil prvi Zakon o dohodnini v Republiki Sloveniji (1990), ki je stopil v veljavo 1. januarja 1991. Namesto obdavčenja dohodkov fizičnih oseb s posameznimi vrstami davkov (cedularna obdavčitev), ki je bila uveljavljena v prejšnji ureditvi, je bila uvedena t.i. sintetična obdavčitev, to je obdavčitev vseh vrst dohodkov fizičnih oseb z eno vrsto davka, z dohodnino (Martinuzzi, 2005, str. 2).

V teoriji je dohodnina ali davek na dohodek opredeljena kot osebni davek, pri katerem je načelo enakosti davkov oziroma njihovega sorazmerja z gospodarsko močjo davčnega zavezanca najbolj izrazito, saj že načeloma, dodatno pa tudi preko posameznih oprostitev in olajšav upošteva socialne, gospodarske in druge okoliščine, ki vplivajo na davčno sposobnost posameznega davčnega zavezanca (Svilar & Šircelj, 1998, str. 9). Dohodnina je poleg tega tudi letni, sintetični, progresivni in enakopravni davek in zagotavlja največ sredstev, potrebnih za financiranje javne porabe (Dohodnina za leto 2001, 2002, str. 5).

Danes ločujemo med celovitim in cedularnim pristopom obdavčevanja dohodkov fizičnih oseb. Celovita obdavčitev je tista, s katero se obdavčuje vsa ekonomska moč davčnega zavezanca. Vsi dohodki se obravnavajo enako, se seštejejo in na tako dobljeno vsoto se aplicira določena davčna stopnja. Pri cedularnem pristopu pa se različni dohodkovni viri (plače, pokojnine, dohodki od kapitala) obdavčujejo različno. Čeprav davčni sistemi načeloma temeljijo na celovitem pristopu, pa ima večina prikrito cedularnost, saj že različno priznavanje normiranih stroškov pri pridobivanju posameznih vrst dohodkov v sistem vnaša prikrito cedularno naravo celovitega obdavčevanja. Tudi v slovenskem sistemu dohodnine lahko zasledimo elemente cedularnega načina obdavčitve (Stanovnik, 2002, str. 89). Gre za vse tiste primere, ko imamo opravka z dohodki nerezidentov, ki se v skladu z zakonskimi določbami obdavčujejo po viru in torej niso zavezani k vložitvi napovedi za odmero dohodnine. V takih primerih so posamezne vrste dohodkov podvržene obdavčitvi s samostojnimi, dokončnimi vrstami davkov, ki za zavezance za dohodnino predstavljajo zgolj akontacijo dohodnine, za nerezidente pa pomenijo dokončno obdavčitev s pomočjo davkov po odbitku (davčnim odtegljajem). Dokončno oziroma cedularno se obdavčujejo tudi obresti, dividende in kapitalski dobički (Bizjak, 2007, str. 11).

Dohodnina je od vsega začetka pa do danes šla skozi proces spreminjanja in nenehnega izboljševanja. Na podlagi podatkov o odmeri dohodnine za leto 1991 je bila leta 1993 pripravljena in sprejeta večja vsebinska sprememba Zakona o dohodnini v obliki novega Zakona o dohodnini (1993, v nadaljevanju ZDoh), ki se je začel uporabljati 1. januarja 1994 in je veljal vse do konca leta 2004. Zaradi pomanjkljivosti, ki so bile v starem zakonu, smo s 1. januarjem 2005 dobili prenovljeni Zakon o dohodnini (2004, v nadaljevanju ZDoh-1), ki je v svojem kratkem obdobju veljavnosti doživel kar nekaj različic. Zadnja od njih je s 1. januarjem 2007 veljavni novi Zakon o dohodnini (2006, v nadaljevanju ZDoh-2), ki v primerjavi s prejšnjim ne prinaša bistvenih sprememb in novosti. V nadaljevanju diplomske naloge se bom osredotočila na trenutno veljavni ZDoh-2 (2006).

1.1 Zavezanec za dohodnino

Zavezanci za dohodnino so vse fizične osebe, tako rezidenti kot nerezidenti, ne glede na starost. Obveznost plačila dohodnine se nanaša na posameznika, ki pridobiva dohodke. V skladu z mednarodnimi pravili večina držav, kakor tudi Slovenija, uporablja pri obdavčevanju dohodka dva kriterija: rezidenstvo in vir dohodka. Rezidenti so obdavčeni po načelu svetovnega dohodka, kar pomeni, da se v letno dohodninsko osnovo všttevajo vsi dohodki, ki jih rezidenti dosegajo v davčnem letu v Sloveniji ali kjerkoli v svetu. Nerezidenti pa so obdavčeni samo po načelu vira dohodka, t.j. obdavčen je samo dohodek, ki ga ustvarijo v Sloveniji. Zanje je plačana akontacija dohodnine med letom praviloma dokončna (Hieng, 2004, str. 8).

Za rezidenta se po ZDoh-2 (2006) šteje vsaka fizična oseba, ki izpolnjuje vsaj enega od naslednjih pogojev (Martinuzzi, 2005, str. 8):

- fizična oseba ima uradno prijavljeno stalno prebivališče v Sloveniji¹,
- fizična oseba biva izven Slovenije zaradi zaposlitve v tujini v funkciji javnega uslužbenca ali funkcionarja - v tem primeru ostane slovenski davčni rezident, kljub temu da biva v tujini,
- fizična oseba izpolnjuje določene dejanske kriterije, ki kažejo, da so njeni osebni in ekonomski interesi v Sloveniji oziroma je fizična oseba v Sloveniji prisotna skupno več kot 183 dni v letu - država tako polno obdavči z dohodnino tudi osebe, ki bivajo v Sloveniji daljši čas in zato koristijo ugodnosti, ki jim jih zagotavlja in nudi naša država.

Če je izpolnjen katerikoli od navedenih kriterijev, se oseba šteje za rezidenta Slovenije. V kolikor pa posameznik ne pripada nobenemu od treh navedenih kriterijev, se bo štel za nerezidenta in bo obdavčen le od dohodkov, ki bodo imeli vir v Sloveniji.

1.2 Viri dohodnine in njihova obdavčitev

Z dohodnino so obdavčeni vsi dohodki fizične osebe, ki so bili pridobljeni oziroma doseženi v letu, ki je enako koledarskemu letu, ne glede na obliko, v kateri so bili izplačani ali prejeti. ZDoh-2 (2006) temelji na načelu splošne davčne obveznosti, zato je v obdavčitev zajet vsak dohodek fizičnih oseb, ki je opredeljen kot vir dohodnine. Torej je dohodnina davek, ki se plačuje od enotne davčne osnove, v katero je vključen vsak dohodek, opredeljen kot vir dohodnine in ga pridobi posamezna fizična oseba, to je zavezanec za dohodnino (Svilar & Šircelj, 1998, str. 10).

¹ Dohodnina temelji na načelu rezidenstva, kar pomeni, da se kot merilo za opredelitev fizične osebe kot zavezanca za dohodnino ne upošteva državljanstvo, temveč stalno bivališče oziroma začasno bivališče fizične osebe v Republiki Sloveniji, ki traja dlje kot šest mesecev (Svilar & Šircelj, 1998, str. 12).

ZDoh-2 (2006) v 18. členu taksativno navaja dohodke fizičnih oseb, ki se vključujejo v osnovo za obračun dohodnine. Dohodki po tem zakonu so:

- dohodek iz zaposlitve,
- dohodek iz dejavnosti,
- dohodek iz osnovne kmetijske in osnovne gozdarske dejavnosti,
- dohodek iz oddajanja premoženja v najem in iz prenosa premoženjske pravice,
- dohodek iz kapitala in
- drugi dohodki.

Vsi viri dohodnine se obdavčijo na koncu leta z dohodnino, že med letom pa z davki, ki predstavljajo podvrsto dohodnine, imenujemo jih akontacijski davki. Akontacijo načeloma plačamo ob izplačilu posameznega dohodka, v največ primerih plačilo opravi plačnik davka (to je izplačevalec dohodka) v obračunu davčnega odtegljaja. Dohodki, od katerih je bila med letom plačana akontacija dohodnine, se všttevajo v letno davčno osnovo, pri čemer se med letom plačane akontacije odštejejo od odmerjene dohodnine na letni ravni. Tako zavezanec za dohodnino na koncu leta plača ali dobi povrnjeno razliko med odmerjeno dohodnino in vplačanimi akontacijskimi davki, s takšnim načinom pobiranja dohodnine pa se zagotavlja tudi redni mesečni priliv javnofinančnih prihodkov (Interno gradivo Ministrstva za finance, 2008).

Letna davčna osnova od dohodkov rezidenta, pridobljenih v davčnem letu, je letni seštevek vseh davčnih osnov obdavčljivih dohodkov, zmanjšanih za obvezne prispevke za socialno varnost in morebitna znižanja in povečanja, določena pri posamezni vrsti dohodkov. Dohodnina se v Sloveniji izračunava v odstotku od osnove za odmero dohodnine. Za dohodninsko lestvico je značilna stopničasta progresija (mejna davčna stopnja je višja od povprečne), ki se vsako leto valorizira glede na rast cen življenjskih potrebščin. ZDoh-2 (2006) določa tri dohodninske razrede s stopnjami 16, 27 in 41 odstotkov (Žibert, 2003, str. 4).

V nadaljevanju bom podrobneje opredelila le enega izmed zgoraj naštetih virov dohodnine, dohodek iz zaposlitve, z njim se obravnavajo tudi bonitete, ki pa so glavni predmet razprave v moji diplomski nalogi.

1.2.1 Dohodek iz zaposlitve

Dohodek iz zaposlitve je po številu zavezancev kakor tudi po obsegu dohodka najpomembnejša kategorija aktivnega dohodka, ki ga prejema fizične osebe. Zaposlitev je določena kot vsako odvisno pogodbeno razmerje, na podlagi katerega ima fizična oseba pravico do plačila za opravljeno delo ali storitev, ne glede na to ali gre za fizično ali intelektualno delo, ustvarjanje ali izvedbo avtorskega dela in ne glede na trajanje zaposlitve (Hieng, 2004, str. 12).

Dohodek iz zaposlitve vključuje vsako izplačilo in boniteto, ki je neposredno ali posredno povezana z zaposlitvijo. Prav tako se kot dohodek iz zaposlitve obravnavajo vsa izplačila v zvezi s sedanjo kakor tudi s preteklo zaposlitvijo. Za dohodek iz zaposlitve se šteje dohodek iz delovnega razmerja kakor tudi dohodek iz drugega pogodbenega razmerja ali razmerja na drugi podlagi (Martinuzzi, 2005, str. 13-14).

Med dohodke iz delovnega razmerja uvrščamo (Martinuzzi, 2005, str. 14):

- plače, nadomestila plač in bonitete, ki jih zagotovi delodajalec v korist delojemalca ali njegovega družinskega člana,
- vse druge prejemke iz delovnega razmerja (povračila stroškov v zvezi z delom, regres za letni dopust, jubilejne nagrade, odpravnine in solidarnostne pomoči), za katere velja, da se do zneska, določenega z uredbo vlade RS, ne vključujejo v davčno osnovo,
- nadomestila v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih z zvezi z zaposlitvijo,
- vsa izplačila delodajalcev v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi oziroma zaradi prenehanja zaposlitve (odpravnine ob upokojitvi, odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi in denarno nadomestilo namesto odpovednega roka),
- prejemke, prejete zaradi začasnega neizplačila dohodka (zamudne obresti, izplačane zaradi odloženega izplačila plače),
- nadomestila in druge prejemke, ki so prejeti v skladu s predpisi kot posledica zaposlitve oziroma obveznega zavarovanja za socialno varnost (nadomestila in zavarovanja za primer invalidnosti, nadomestila v času dela na drugem delovnem mestu in nadomestilo za invalidnost, nadomestila iz zavarovanja za starševsko varstvo, to je porodniško nadomestilo, očetovsko nadomestilo, nadomestilo za nego in varstvo otroka in posvojiteljsko nadomestilo, nadomestila za primer brezposelnosti),
- dohodke, pridobljene na podlagi udeležbe v dobičku, ki so povezani z zaposlitvijo in ne z lastništvom.

Davčna osnova od dohodka iz delovnega razmerja je bruto dohodek iz delovnega razmerja, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je dolžan plačevati delojemalec.² Delodajalec zaposlenega akontacijo dohodnine izračuna po stopnjah iz davčne lestvice (16 do 41 odstotkov), pri tem pa upošteva tudi zavezancu pripadajoče davčne olajšave (splošna olajšava, olajšava za vzdrževane družinske člane).

Dohodek iz drugega pogodbenega razmerja ali razmerja na drugi podlagi vključuje vsak posamezni dohodek za opravljeno delo ali storitev, ki je opravljeno na podlagi odvisnega pogodbenega razmerja, ki ni delovno razmerje. Gre za začasna ali občasna dela, podjemne

² Obvezni prispevki za socialno varnost, ki jih je dolžan plačevati delodajalec, se ne všttevajo v davčno osnovo od dohodka iz delovnega razmerja (ZDoh-1, 2004, 31. člen).

pogodbe, avtorske pogodbe in pogodbe na podlagi imenovanja ali izvolitve. Za dohodek iz drugega pogodbenega razmerja se šteje tudi dohodek za izvršitev posameznega posla v neodvisnem razmerju (Martinuzzi, 2005, str. 17).

V davčno osnovo od dohodka iz drugega pogodbenega razmerja in razmerja na drugi podlagi se vštevajo posamičen bruto dohodek, zmanjšan za normirane stroške v višini 10 odstotkov dohodka. Prejemnik dohodka lahko uveljavlja dejanske stroške prevoza in nočitve v zvezi z opravljanjem dela ali storitev, in sicer se priznajo na podlagi dokazil pod pogoji in do višin, določenih z uredbo vlade RS. Od tako ugotovljene davčne osnove se akontacija dohodnine izračuna in plača po stopnji 25 odstotkov (Martinuzzi, 2005, str. 18). V dohodek iz zaposlitve oziroma natančneje rečeno med dohodke iz delovnega razmerja se tako po 37. členu ZDoh-2 (2006) med drugim vštevajo tudi bonitete, njihova obravnava sledi v naslednjem poglavju.

2 BONITETE

Bonitete so ena bolj priljubljenih oblik plače k znesku, ki je dogovorjen kot plačilo za delo v denarju. V začetku so bile najpogosteje privilegij zaposlenih z »višjimi« plačami, danes pa ima to ali ono boniteto že marsikateri zaposleni.

Do nedavnega je večina zaposlenih gledala na bonitete kot na neke vrste nagrado ali ugodnost. S krepko spremenjenim in dopolnjenim ZDoh-2 (2006), ki jasno opredeljuje, kaj bonitete so in kaj ne, o bonitetah danes govorimo v precej ožjem smislu kot nekoč. Bonitete so bolj kakor kadarkoli prej del plače, od katerega se plačuje prispevke za socialno zavarovanje, dosti več in bolj strogo se jih vštevajo v davčno osnovo, od katere se plačuje dohodnina (Kmet, 2006, str. 1).

Termin boniteta, kot ga poznamo danes, je umetno nastal šele nedavno zaradi potreb davčne zakonodaje in pomoči pri odmeri dohodnine. Bonitete se tako obravnavajo z vsemi osebami, ki prejemajo dohodek iz zaposlitve (oziroma natančneje povedano, imajo z delodajalcem sklenjeno delovno razmerje) in se tudi v celoti vštevajo v njegovo davčno osnovo; z davčnega vidika je namreč pravično le, da je tako kot plača obdavčeno pač vse, kar zaposleni dobi od delodajalca za svoje delo, ne glede na pojavno obliko tega plačila (stvar, ugodnost, denar, pravica in morda še kaj) (Bonitete po novem, 2004, str. 7).

Gre torej za korist v naravi, ne v denarju. Tako bi lahko pomislili, da je to eden izmed načinov plačila zaposlenim ter da ni razlike, ali koga nagradimo (plačamo) z boniteto ali pa mu izplačamo plačo. Razlika namreč obstaja in izhaja iz Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb (2006, v nadaljevanju ZDDPO-2). Tako ugotovimo, da zakonske določbe, ki urejajo področje bonitet, lahko zasledimo tako v ZDoh-2 (2006), kakor tudi v ZDDPO-2 (2006). ZDoh-2 (2006) določa vrste ugodnosti (primere bonitet) ter njihovo vrednost, ki povečuje davčno osnovo za obdavčitev z dohodnino za zavezanca, ki boniteto prejeme. ZDDPO-2 (2006) pa poleg primerov, kdaj gre za boniteto, določa tudi, da so stroški ugodnosti, ki jih

delavcem zagotavlja delodajalec, davčno nepriznan odhodek podjetja.³ Moteče pa je pri tem dejstvo, da oba zakona ne opredeljujeta bonitet enako (Djukić, 2005, str. 15).

2.1 Opredelitev pojma boniteta in njegov pomen

Termin boniteta označuje ugodnost, ki jo podjetje ponudi zaposlenim preko vrednosti, ki je predpisana z zakonom. Sama beseda boniteta namreč izvira iz latinskih besed »bonus«, kar pomeni dober, oziroma iz besede »bonitas«, ki pomeni ugodnost (Kmet, 2006, str. 2).

Definicije ugodnosti še tako natančen bralec zakonodaje s področja davkov ne bo našel, zato je treba odgovor poiskati izključno z vsebinsko presojo. ZDoh-2 (2006) v okviru dohodka iz zaposlitve določa, da so bonitete ugodnosti, ki jih delodajalec ponuja svojim zaposlenim in pomenijo eno od vrst dohodka iz delovnega razmerja. Podrobneje so bonitete določene v 39. členu tega zakona, vendar odgovora na vprašanje, ali nek dohodek šteje za prejem ugodnosti ali ne, zakon ne ponuja. Ponuja pa nekaj drugega, in sicer jasno opredelitev, kaj je boniteta, kaj vključuje ter kaj vse ne spada med bonitete (Černe, 2007a, str. 19).

Boniteta je tako opredeljena kot 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 (ZDoh-2, 2006, 39. člen). Boniteta vključuje zlasti (ZDoh-2, 2006, 39. člen):

- uporabo osebnega vozila za privatne namene,
- nastanitev,
- posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne,
- popust pri prodaji blaga in storitev,
- izobraževanje delojemalca ali njegovega družinskega člana,
- zavarovalne premije in podobna plačila,

³ Davčno nepriznani odhodki so poleg drugih tudi stroški, ki se nanašajo na zasebno življenje, na primer za zabavo, oddih, šport in rekreacijo, vključno s pripadajočim davkom na dodano vrednost. Med omenjene stroške spadajo: 1. stroški, ki se nanašajo na privatno življenje lastnikov oziroma povezanih oseb, vključno s stroški sredstev v lasti ali najemu zavezanca, ki se nanašajo na privatno življenje teh oseb, 2. stroški, ki se nanašajo na privatno življenje drugih oseb, vključno s stroški sredstev v lasti ali najemu zavezanca, ki se nanašajo na privatno življenje teh oseb, razen stroškov za zagotavljanje bonitet in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo, če so obdavčene po zakonu, ki ureja dohodnino (ZDDPO-2, 2006, 30. člen). Od 1.1.2007 namreč velja, da bodo, če je bila posamezniku zaradi prejema ugodnosti obračunana dohodnina, nastali stroški za zagotavljanje ugodnosti za družbo v celoti davčno priznani odhodek. To pomeni, da v tovrstnih poslih ne bo več prihajalo do dvakratne obdavčitve dohodka z dvema različnima davkoma. Država je namreč od teh vrednosti en davek že pobrala (dohodnino), zato ugotavljanje deleža zasebne porabe v nastalih stroških več ne bo potrebno. Zapisano pa drži le za stroške zagotavljanja ugodnosti, ki so bile dane osebam, ki imajo z družbo sklenjeno delovno razmerje (Černe, 2007a, str. 19).

- darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu,
- pravico delojemalcev do nakupa delnic.

Zaradi nedorečenosti zakona v preteklosti so v reformi Zakona o dohodnini v letu 2006 opredelili, kaj vse ne spada med bonitete. Tako za bonitete po veljavni zakonodaji ne štejejo (Zdoh-2, 2006):

- ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, kot je zlasti regresirana prehrana med delom, uporabo 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,
- 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,
- uporaba parkirnega prostora, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu,
- uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme, ki jo delodajalec zagotovi delojemalcu (prenosni in stacionarni računalniki, mobilni telefoni, tiskalniki in ostala računalniška oprema).
- Če delodajalec podari otroku delojemalca darilo v mesecu decembru, se vrednost darila ne všteva v davčno osnovo delojemalca, če njegova vrednost ne presega 42 evrov. Navedeno velja za darilo otroku do starosti 15 let.
- Bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, se ne vključujejo v davčno osnovo delojemalca, če vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 13 evrov. Ta določba velja le za bonitete iz delovnega razmerja.

Iz navedenega lahko torej sklepamo, da je boniteta vsaka ugodnost, prejeta v naravi, razen tistih ugodnosti, ki so v ZDoh-2 (2006) posebej izvzete iz obdavčitve.

Pomen bonitet se z leti spreminja, prav tako postaja z leti vse bolj podrobna njihova opredelitev. Sprva je bila boniteta neka ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, ki jo je delodajalec zagotovil delojemalcu, ker je bilo določena plačila lažje zagotavljati kot plačila v denarju (npr. delodajalec razpolaga z določenimi stvarmi, kot

so računalniki, avtomobili, stanovanja, ki jih lahko da delavcem v uporabo). Poleg tega je bila davčna politika delodajalcu in delojemalcem bolj prijazna, spodbudnejša in manj restriktivna. Iz naslova bonitet niso poznali obremenitev s prispevki ali so se jim ob takratni davčni zakonodaji lažje izognili. Bonitete so bile torej področje, ki je zadovoljevalo interese obeh strani. Zaposlenim so izboljševale kvaliteto življenja in standarda ter jim predstavljale priznanje za dobro opravljeno delo (Kmet, 2006, str. 2-3).

Bonitete so in še vedno imajo veliko sporočilno moč. Zaradi svoje večplastnosti in raznolikosti so še danes izredno uporabno orodje motiviranja in nagrajevanja, za delodajalce pa tako pomenijo enega izmed načinov za pridobivanje konkurenčne prednosti na trgu dela, s katero želijo pridobiti kvalitetne, izkušene in strokovne kadre ter jih tudi obdržati. V praksi se tako druge vrste plačil za delo sicer vse bolj uveljavljajo, vendar se težko razvijajo zaradi davčnih obremenitev in obremenitev s prispevki. Oboji so zelo togi in nespodbudni tako za delodajalce kot za delavce, saj izbira določenih bonitet s stroškovnega vidika velikokrat ni več opravičljiva, z razliko od podjetij v tujini, kjer je ureditev stimulatívna in spodbuja podjetja k uporabi različnih vrst bonitet kot drugih vrst plačil za delo (Kmet, 2006, str. 16).

2.1.1 Bonitete v primerjavi z drugimi službenimi ugodnostmi

Dandanes je dobro službo težko najti; še težje pa je za delodajalca pridobiti in nenazadnje tudi obdržati kakovosten kader, saj je trg dela zelo konkurenčen in neprilagodljiv. Čedalje več podjetij spoznava, da denar ni edino sredstvo, s katerim bi pritegnili kakovostno delovno silo. Zavedajo se, da morajo zaposlenim ponuditi nekaj, s čimer bi jih še dodatno motivirali in pritegnili. Eden izmed načinov so zagotovo konkurenčne in atraktivne ugodnosti, ki jih kadroviki prilagajajo specifičnim potrebam svoje delovne sile in ciljem organizacije. Skoraj vse organizacije po svetu in tudi pri nas tako že uporabljajo sveženj ugodnosti kot dodatek k osnovnim plačam in jih »izplačujejo« svojim zaposlenim.

Mnogim ugodnostim, ki smo jih torej zaposleni deležni, rečemo bonitete. Največkrat zato, ker smo v preteklosti po pretekli veljavni zakonodaji res večino ugodnosti upravičeno imenovali bonitete. Z bolj dodelano in dovršeno zakonodajo (ZDoh-2, 2006) pa ni več tako. Le ozek krog ugodnosti je teoretično z zakonodajno pravnega vidika pravilno enačiti z izrazom boniteta. Za ostale ugodnosti bi bila bolj pravilna uporaba termina ugodnosti (Kmet, 2006, str. 7).

Tako je boniteta le tista ugodnost, ki je opredeljena v ZDoh-2 (2006) in je po 43. členu tega zakona vedno obdavčljiva, od nje pa se plačuje prispevke za socialno varnost (Kmet, 2006, str. 7). Vseh teh lastnosti torej ne gre pripisovati prav vsem ugodnostim, ki smo jih lahko deležni od delodajalca. Tudi ljudje v življenju največkrat z izrazom boniteta označijo vse ugodnosti, ki so jih deležni od delodajalca, in ne le tistih, ki jih tako imenuje davčna zakonodaja. Dejstvo je, da je bila prejšnja zakonodaja na področju bonitet nekoliko bolj nedorečena in bonitet ni tako jasno opredeljevala.

Sama na opredelitev bonitet gledam iz dveh zornih kotov, ožjega in širšega zornega kota. Ožja opredelitev in obravnava bonitet zajema tiste ugodnosti, ki jih kot bonitete priznava veljavna davčna zakonodaja. V širšem smislu pa med bonitete spadajo še vse tiste ugodnosti, ki so jih zaposleni deležni s strani delodajalca, vendar jih veljavna zakonodaja ne smatra za bonitete in jih ne obdavčuje, so pa vsebinsko primerljive z bonitetami. Lahko bi rekla, da je v drugem primeru bolj kot boniteta primernejši izraz službena ugodnost kot neko širše pojmovanje bonitet. Ko torej govorim o bonitetah, imam v mislih le tisti del službenih ugodnosti, ki je po veljavnem ZDoh-2 (2006) obdavčljiv in se všteva v davčno osnovo od dohodka iz zaposlitve, od njega pa se plača dohodnina.

Bonitete v širšem smislu (lahko jim rečemo tudi službene ugodnosti) lahko tako pogojno enačimo z vsemi materialnimi in nematerialnimi ugodnostmi oziroma privilegiji, ki nam jih nudi podjetje. Danes vključujejo ugodnosti celo vrsto stvari, kot so na primer: programi zdravega hujšanja, osebno finančno svetovanje, rekreacijski in programi za boljše počutje (neko obliko rekreacijskega programa danes ponuja že približno 75 odstotkov organizacij), brezplačno pranje avtomobila, plačilo frizerja, članarina za fitnes, varstvo otrok⁴, delo od doma, prilagodljiv delovni čas, krajši delavnik ob petkih, možnost odhoda iz službe v primeru nujnih opravkov (to možnost ponuja kar 41 odstotkov organizacij) in podobno (Mintzer, 2006). Vse te ugodnosti za delodajalca ne pomenijo velikih stroškov, na drugi strani pa prinašajo zelo pozitivne učinke za zaposlene in kar je seveda tudi pomembno, niso predmet davčne obravnave.

Ker mnogo ljudi, med njimi tudi strokovnjakov, še danes enači pojma boniteta in službena ugodnost, je za pravilno razumevanje obeh pojmov potrebno imeti v mislih dejstvo, da lahko o službenih ugodnostih kot o bonitetah resnično govorimo le v primeru, ko gre za ugodnosti, ki so po ZDoh-2 (2006) predmet obdavčitve z dohodnino.

2.2 Značilnosti bonitet in njihova davčna obravnava po ZDoh-2 (2006)

ZDoh-2 (2006) temeljito ureja obdavčitev bonitet. Boniteta je kot že rečeno del dohodka iz zaposlitve, ta pa se po novem deli na dohodek iz delovnega razmerja in na dohodek iz drugega pogodbenega razmerja (Fidermuc, 2004, str. 13). Na tem mestu bi rada opozorila, da je davčno lahko govoriti o bonitetah le v primeru sklenjenega delovnega razmerja. Bonitete so namreč ena od vrst dohodkov iz delovnega razmerja, slednje pa posameznik lahko prejme le, če tako delovno razmerje obstaja (Černe, 2007b).

⁴ Naraščajoče število zaposlenih žensk je povečalo povpraševanje po varstvu otrok. Na podlagi opravljenih raziskav je bilo tudi ugotovljeno, da programi varstva otrok v organizacijah zmanjšujejo odsotnost z dela, privlačijo nove zaposlene in jih spodbujajo, da ostanejo v organizaciji (Lipičnik, 1998, str. 296).

Povsod tam, kjer delovno razmerje ni sklenjeno⁵, pri prejemu ugodnosti ni mogoče govoriti o prejemu bonitet, kar pa še ne pomeni, da taka ugodnost ni obdavčljiva z dohodnino. V tem primeru gre za prejem ugodnosti v naravi, ki se opredeli kot drug dohodek, definiran v okviru 105. člena ZDoh-2 (2006). Dohodek je prejet v naravi, torej kot ugodnost, njena vrednost pa se ugotovi enako, kot se ta ugotovi v primeru, ko ima oseba z družbo sklenjeno delovno razmerje (torej po pravilih drugega odstavka 43. člena ZDoh-2, 2006) (Černe, 2007b). Obdavčitev take ugodnosti je drugačna in ima seveda tudi drugačno zakonsko podlago kot obdavčitev bonitet, zato tovrstne ugodnosti ne bodo predmet nadaljnje obravnave.

V kolikor posameznik poleg prejete ugodnosti od družbe, ki mu je tako ugodnost podelila, ne prejme nobenih drugih dohodkov v denarju, je potrebno ugotovljeni znesek prejete ugodnosti obrutiti s faktorjem obrutenja (1,33). Družba tako obračuna dohodnino od te povišane, obrutene vrednosti, akontacijo dohodnine pa plača po stopnji 25 odstotkov. V tem primeru se obvezni prispevki ne obračunajo in tudi ne plačajo, kakor smo vajeni pri obračunu bonitet (Černe, 2007b).

Na tem mestu velja še omeniti, da kadar fizični osebi, ki je imetnik lastniškega deleža družbe (ima delnice oziroma delež v kapitalu družbe) zaradi tega lastništva družba zagotovi proizvod, storitev ali drugo ugodnost, taka ugodnost po novem ZDoh-2 (2006) ne predstavlja več dohodka v obliki dividende, temveč je obdavčitev v tem primeru povsem enaka, kot velja za ostale osebe, ki z družbo nimajo sklenjenega delovnega razmerja⁶ (Interno gradivo Ministrstva za finance, 2008).

Tako kot drugi prejemki iz delovnega razmerja je torej tudi boniteta obdavčena z dohodnino, od njene vrednosti pa se obračunajo prispevki za socialno varnost. V ta namen je tudi boniteto, ki je bila delojemalcu nudena v nedenarni obliki, potrebno ovrednotiti.

Na podlagi 43. člena ZDoh-2 (2006) se znesek bonitete praviloma določi na podlagi primerljive tržne cene prejete ugodnosti⁷; če te ni mogoče določiti, pa se vrednost bonitete določi na podlagi stroška, ki je v zvezi z zagotavljanjem bonitete nastal delodajalcu. Zakon tudi dopušča, da se tako ugotovljena vrednost lahko zmanjša za morebitna plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem določene bonitete. Potemtakem lahko rečemo, da bo z dohodnino neobdavčena ugodnost vsaka ugodnost, za katero bo prejemnik plačal ceno, ki je blizu ceni na trgu, posledično pa bo tako lahko davčna osnova enaka nič (Terzič, 2006).

⁵ Gre za primere, ko je ima oseba s podjetjem sklenjeno drugo odvisno pogodbeno razmerje na podlagi podjetne pogodbe, avtorske pogodbe ali pogodbe na podlagi imenovanja ali izvolitve (Martinuzzi, 2005, str. 17).

⁶ Edina izjema od tega pravila je primer zasebne uporabe službenega vozila, ki ga uporabi poslovodja (direktor), ko ta nima sklenjene pogodbe o zaposlitvi, ampak je z družbo sklenil pogodbo o poslovođenju, saj je, po izrecni opredelitvi ZDoh-2 (2006) iz prve točke drugega odstavka 37. člena, dohodek, prejet na tej podlagi (torej na podlagi poslovodne pogodbe), vštet med dohodke iz zaposlitve, s tem pa je njegov davčni status podoben plači.

⁷ Metode za določanje primerljive tržne cene so določene z zakonom, ki ureja davek od dohodkov pravnih oseb.

Kadar torej delodajalec delavcu ali njegovemu družinskemu članu zagotovi kakšno ugodnost, bo ta t.i. boniteta, razen izjem, obdavčena, in sicer bo prišteta k delavčevi bruto plači v mesecu, v katerem je bila plačana, za znesek akontacije dohodnine od bonitete pa bo neto izplačilo v denarju pač manjše.⁸ Boniteto je vedno dolžan obračunati delodajalec, saj je on tisti, ki v skladu s pravili Zakona o davčnem postopku (2006, v nadaljevanju ZDavP-2) šteje za izplačevalca dohodkov, za katerega velja pravilo, da je dolžan obračunati in odtegniti davek od tistih dohodov, ki jih je izplačal (če so ti dohodki obdavčeni). Če je moral zavezanec zaradi kakršnega koli razloga delodajalcu vrniti že izplačane prejemke v obliki bonitet, ti prejemki pa so bili že vštet v osnovo za dohodnino, lahko zahteva vnovično odmero dohodnine, in sicer v roku enega leta po roku, ko je vrnil navedene prejemke (Svilar & Šircelj, 1998, str. 176).

Pri tem velja poudariti, da si uživalci bonitet povečini ne predstavljajo, kolikšne davčne obveznosti jim te prinašajo. Zavezanci v dohodninske obrazce namreč vpišejo le znesek bonitete, prispevki in dohodnina zanj pa so skriti v skupnem znesku bruto plače, saj so tudi bonitete kot del plače obdavčene s progresivno dohodninsko lestvico in tako lahko že majhna boniteta zavezanca nevede porine v višji dohodninski razred (Fidermuc, 2004, str. 13). Tudi ugodnost ima torej svojo davčno ceno, zato je treba presoditi, kolikšne koristi prinaša prejemniku, kakor tudi delodajalci skrbno preverjajo, kolikšne stroške jim bonitete po novem dohodninskem zakonu povzročajo in iščejo možnosti, da bi se jim izognili.

Preden se posvetim konkretni obravnavi bonitet, bi rada opozorila še na previdnost zaradi zapletene davčne zakonodaje. Pri bonitetah namreč velja: vsak posamezni primer je treba obravnavati ločeno, pri tem pa univerzalne rešitve niso mogoče, še manj pa so davčno pravilne.

Glavni razlog, ki narekuje specifično in zapleteno obravnavo tega področja, je v osnovah davčnega sistema, ki ga pozna Republika Slovenija. Ta namreč temelji na treh osnovnih davkih, od katerih sta dve vrsti davka t.i. neposredna davka, eden pa je posredni. Kot sem omenila že uvodoma, je za razumevanje obdavčitve bonitet treba proučiti zlasti neposredni vrsti davka, in sicer sta to dohodnina (ZDoh-2, 2006) in davek od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2, 2006). Država je za ti dve vrsti davka predpisala povsem različen sistem izračunavanja davčne osnove in pa, kar je pri tem najpomembnejše, različne davčne stopnje. Tu je tudi bistvo. Ker je davčna stopnja za obdavčljivi dohodek v okviru obdavčitve pravnih oseb (najpogosteje) precej nižja, kot pa je davčna stopnja v okviru dohodnine, je povsem logično in razumno, da bodo zavezanci iskali možnost obdavčitve v okviru prvega davka in ne v okviru drugega, saj je to z davčnega vidika ceneje. Tu je lahko dejanska obdavčitev pogosto enkrat višja, kot je v prvem primeru (Černe, 2007a, str. 19).

⁸ Boniteta družinskega člana delojemalca se všteva v osnovo za obdavčitev dohodka delojemalca in se ne obravnava kot samostojen dohodek družinskega člana, kot je to veljalo še pred kratkim (Bonitete po novem, 2004, str. 8).

Pomemben pa je tudi psihološki vidik. Davek od dohodkov pravnih oseb je davek, ki ga plača družba, z njo pa se v primerih, ko je treba nek račun plačati, osebno ne poistoveti nihče, saj dejansko plačilo ne gre iz njegovega žepa. To pa ne velja tudi za dohodnino, ki je osebni davek in jo davčni zavezanec poravnava iz svojega žepa. Psihološki moment, ki spremlja takšno razmišljanje, ima posebno moč in je v praksi tudi izredno pogost. Vsak namreč raje vidi, da račun zanj poravnava družba, kot pa da bi ga poravnal sam (Černe, 2007a, str. 19).

V nadaljevanju bom zato vsako boniteto obravnavala posamično, pri čemer bom poskušala kar se da podrobno opredeliti vse njene značilnosti, saj bo tako z davčnega zornega kota še najprilneje. Seveda pa pri tem ne gre pozabiti, da vsak konkreten primer v praksi zahteva ločeno obravnavo in zato stvari ni mogoče posplošiti.

2.2.1 Službena osebna vozila za zasebne namene

Uporaba službenega osebnega⁹ vozila za zasebne namene že kar nekaj časa predstavlja prejem ugodnosti v obliki bonitete, od katere je potrebno plačati davek. ZDoh-2 (2006) področje uporabe službenih vozil v zasebne namene ureja v 39., nekoliko bolj podrobno pa v 43. členu tega zakona, kjer določa, da se za boniteto šteje osebno motorno vozilo, če ga delodajalec zagotovi delavcu za zasebne namene, ne glede na dejansko število dni uporabe vozila v zasebne namene in ne glede na način, kako je delodajalec vozilo pridobil.

Ključnega pomena za obračun bonitete iz tega naslova je torej, da ima delavec, se pravi zaposleni, pravico do uporabe službenega vozila (ki mu gre na podlagi pravilnika o uporabi službenih vozil ali s posebno pogodbo med delodajalcem in delavcem) v zasebne namene, pri tem pa je nepomembno, ali je slednji to možnost sploh izkoristil ali ne. Nobene vloge pri tem ne igra dejstvo, če se vozila dejansko ni uporabljalo v zasebne namene. če se ga je uporabljalo le v določenem odstotku od vseh voženj v zasebne namene, če se je vozilo uporabljalo za vožnjo na delo in z dela, kar se tudi šteje za zasebne vožnje. To je vsekakor sprto z dejanskim namenom obdavčitve tovrstnih ugodnosti, a je v teoriji mogoče. Kljub vsemu pa velja, da v primeru, ko posameznik sicer tako možnost pridobi, a je (zaradi različnih razlogov) ne izkoristi, bonitete ni potrebno obračunati, a le ob nujni predpostavki, da je družba uspela dokazati izključno službeno opravljene poti s tem vozilom. Smiselno je, da se obdavči le primere, ko do zasebnih voženj tudi dejansko prihaja (Černe, 2007b).

Vrednotenje bonitete

ZDoh-2 (2006) za primere vrednotenja bonitet v 43. členu določa, da se vrednost bonitete (znesek, od katerega se nato obračuna davek) ugotovi na podlagi tržne cene prejete ugodnosti. Ta določba predstavlja splošno in univerzalno pravilo, ki pa ne velja za primer zasebne

⁹ Za davčne namene ločimo osebna vozila in ostala vozila. Med osebna vozila tako spadajo tudi kombinirana vozila in karavani, v katerih se lahko prevažata tovor, vendar so konstruirana predvsem za prevoz ljudi. Boniteto se plačuje samo od uporabe osebnih vozil v zasebne namene (Kovačič, 2003).

uporabe službenih vozil. Za ta tip ugodnosti je namreč zakonodajalec v drugem odstavku 43. člena ZDoh-2 (2006) določil posebno pravilo ugotavljanja vrednosti prejete ugodnosti. Tako se v primeru, ko delodajalec zagotovi delojemalcu osebno motorno vozilo za zasebne namene, v davčno osnovo delojemalca všteva 1,5 odstotka nabavne vrednosti¹⁰ vozila mesečno za vsak začetni koledarski mesec uporabe vozila. Na višino bonitete in s tem tudi ne na višino davčne obveznosti iz naslova obračuna dohodnine ne vpliva način, kako je delodajalec vozilo pridobil (kupoprodajna pogodba, lizinska pogodba, najemna pogodba) in koliko je, če sploh je, za to pridobitev plačal.

Nabavna vrednost vozila, ki se upošteva pri izračunu davčne osnove, se postopoma zmanjšuje, kar zakon določa na zelo zapleteno, in sicer: nabavna vrednost vozila se v drugem letu zniža za 15 odstotkov in v naslednjih letih do vključno četrtega leta še vsako leto za 15 odstotkov, v petem letu se vrednost zniža še za 10 odstotkov in v naslednjih letih do vključno osmega leta še vsako leto po 10 odstotkov. V vseh naslednjih letih je vrednost vozila (za potrebe izračuna bonitete) enaka 10 odstotkov. Pri tem pa želim opozoriti, da se za potrebe izračuna bonitete vrednost vozila zmanjšuje glede na leto uporabe tega vozila in ne po starosti vozila, kot bi kdo na prvi pogled mislil. Vrednotenje uporabe službenega vozila v zasebne namene torej poteka glede na konkretno leto uporabe vozila in je celo leto uporabe enaka (se mesečno ne spreminja).

Elementi, ki vplivajo na povečanje davčne osnove za izračun bonitete

Edini element povečanja v okviru bonitet od zasebne uporabe službenih vozil je element goriva. V skladu z drugim odstavkom 43. člena ZDoh-2 (2006) se namreč v primerih, ko gorivo za zasebne vožnje zagotovi delodajalec, davčna osnova (torej znesek bonitete) poveča za 25 odstotkov. To pomeni, da zaposleni, ki službeno vozilo uporablja tudi v zasebne namene, stroške goriva pa mu v celoti krije delodajalec, ugotavlja boniteto v dejanski višini 1,875¹¹ odstotka od nabavne vrednosti vozila, ki ga uporablja. Plačano gorivo po mnenju zakonodajalca namreč predstavlja še neko dodatno ugodnost v naravi, kar pomeni, da se od te nagrade plača vse davke in prispevke.

V Uredbi o povračilih stroškov, nastalih z delom (2006), je določeno, da v primeru, ko ima posameznik pravico do uporabe službenega vozila v zasebne namene, pri tem pa mu gorivo za zasebne vožnje zagotavlja delodajalec, ta posameznik ne more prejeti povračila stroškov za prevoz na delo in z dela kot neobdavčen dohodek. To je logično, saj vemo, da posamezniku ti

¹⁰ Nabavna vrednost vozila je cena, po kateri je bilo vozilo nabavljeno, pri tem pa ni pomembno, kdo je dejansko vozilo pridobil niti ne, ali gre za novo ali rabljeno vozilo. Ob nakupu vozila ali finančnem najemu z nabavno vrednostjo vozila razpolaga lastnik vozila sam, pri poslovnem najemu pa nabavno vrednost vozila sporoči lizingodajalec. Osnova za izračun bonitete pa je v vsakem primeru nabavna vrednost vozila in ne mesečni znesek najemnin (Černe, 2007b).

¹¹ Osnovna vrednost bonitete, ki se všteva v davčno osnovo zavezanca in znaša 1,5 odstotka od nabavne vrednosti vozila, se poveča za 25 odstotkov, kar pomeni, da moramo v primeru, da stroške goriva v celoti krije delodajalec, vrednosti bonitete prišteti še 0,375 odstotka, kar skupno znaša 1,875 odstotka.

stroški sploh niso nastali, zato jih tudi ne more dobiti povrnjenih kot neobdavčen dohodek in se zato všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

V kolikor pa posameznik gorivo za zasebne poti plačuje sam, pa so mu v zvezi s prevozom na delo in z dela nastali stroški, ki jih, če to dopuščajo interni predpisi delodajalca, dobi povrnjene kot povračilo stroškov za prevoz na delo in z dela oziroma se mu za izplačilo ne bo povečala osnova dohodka iz delovnega razmerja (Černe, 2007b).

Elementi, ki vplivajo na znižanje davčne osnove za izračun bonitete

Nabavna vrednost vozila kot osnova za vrednotenje bonitete se določa glede na število prevoženih kilometrov za privatne namene. Tako se v skladu z drugim odstavkom 43. člena ZDoh-2 (2006) v primerih, ko delojemalec mesečno prevozi manj kot 500 kilometrov v zasebne namene, nabavna vrednost vozila zmanjša za 50 odstotkov. To pomeni, da se v primeru, ko je število mesečno prevoženih kilometrov manjše od 500, boniteta izračuna od nabavne vrednosti, ki je manjša za polovico od prej predstavljene (prvotne) vrednosti.

Pri konkretnem primeru to pomeni, da pri vozilu, kjer njegova nabavna vrednost znaša npr. 20.000 evrov, uporaba tega vozila za zasebne namene predstavlja boniteto v višini 1,5 odstotka te vrednosti (kar znaša 300 evrov in pomeni osnovo za izračun davka); v kolikor pa je mesečno število zasebno prevoženih kilometrov nižje od 500, se nabavna vrednost vozila zniža za polovico, kar dejansko pomeni, da se prej izračunana boniteta prepolovi, torej zniža za 50 odstotkov. V tem primeru znaša boniteta 150 evrov (1,5 odstotka od ene polovice od 20.000 evrov, torej 1,5 odstotka od 10.000 evrov). Tako je davčna obravnava v primerih, ko je število zasebno prevoženih kilometrov manjše od 500, ugodnejša (Černe, 2007b).

V kolikor je zasebno prevoženih kilometrov v nekem mesecu več kot 500, npr. 501, je boniteta povsem enaka, kot če bi jih bilo npr. 5000, torej se izračuna po pravilu 1,5 odstotka od nabavne vrednosti vozila. Na tem mestu želim opozoriti še na dejstvo, da je kvota 500 km zasebno relativno hitro izpolnjena, saj kot že rečeno, Davčni urad Republike Slovenije (v nadaljevanju DURS) opredeljuje vožnjo na delo in z dela kot privatno opravljeno vožnjo.

V praksi tako prihaja do situacij, ko nek posameznik v enem mesecu prevozi manj kot 500 kilometrov zasebno, v drugem pa več. Boniteta se, kot je določeno z zakonom, ugotavlja mesečno in - kar je izredno pomembno - za vsak mesec posebej, kar pomeni, da so za izračun bonitete v posameznem mesecu ključni pogoji, ki so nastali v tem mesecu. V takih primerih je tako posamezniku potrebno obračunati boniteto glede na dejansko stanje, torej v nekem mesecu ima znižano boniteto, saj je zanj izpolnil kriterij, predpisan z zakonom, v drugem pa ima boniteto obračunano po splošni vrednosti, ker kriterijev za znižanje ni izpolnil.

Poleg že navedenega, ZDoh-2 (2006) omogoča znižanje bonitete tudi v primerih, ko delavec za uporabo vozila v zasebne namene plačuje uporabnino. Boniteta se zniža za zneske plačane uporabnine, velja pa opozorilo, da je od bonitete možno odšteti le zneske, plačane na podlagi

pogodbe, ki omogoča uporabo vozila v zasebne namene, plačilo pa je pogoj za tako uporabo. Torej, plačana uporabnina bo znižala boniteto le, če bo plačilo predstavljalo pogoj za pridobitev pravice do uporabe tega vozila v zasebne namene (Kovačič, 2003).

V zvezi z uporabo službenih vozil za zasebne namene je pomembno opozoriti še na dejstvo, da se v primeru uporabe osebnega vozila zaradi ukrepov varovanja, ki jih izvaja policija v skladu z Zakonom o policiji (2006), boniteta ne ugotavlja. Najvišji državni funkcionarji, ki jih varuje policija, torej lahko uporabljajo službena osebna vozila tudi za zasebne namene, vendar od tega ne plačujejo dohodnine, kot jo sicer morajo drugi davčni zavezanci (Praprotnik, 2002, str. 4). Sama temu nasprotujem in menim, da bi morala biti po Zakonu o dohodnini uporaba službenega avtomobila v zasebne namene vedno in za vse obdavčljiva. V tem primeru lahko zato po mnenju dr. Bojana Škofa, direktorja davčnega inštituta, govorimo o neenakopravnem obravnavanju davčnih zavezancev oziroma celo o neustavnih davčnih privilegijih. DURS kot pojasnilo navaja, da kadar gre za varovano osebo, ki je varovana po predpisih, ki urejajo varovanje, ne moremo govoriti o uporabi osebnega vozila, danega delavcu za zasebne namene. Gre za vrsto varnostnega ukrepa, ki se ne šteje za boniteto po ZDoh-2 (2006), saj se skladno z zakonom varovana oseba pravici do varovanja in s tem tudi uporabi osebnega vozila ne more samodejno odpovedati (Grilj, 2002, str. 3).

Uporaba službenega osebnega vozila v zasebne namene je dolgo časa veljala za zelo zaželeno boniteto veliko zaposlenih, z močno spremenjenim ZDoh-2 (2006) pa ni več tako, saj je obračun bonitete za davčne zavezance postal zelo neugoden. Med drugim je potrebno dokaj natančno voditi evidenco uporabe vozila, kar delavcu zagotovo predstavlja določeno breme predvsem zaradi davčnih tveganj v zvezi z nenatančno definiranimi pravili in ravnanjem davčne uprave. Kljub vsemu pa je danes tovrstna boniteta med slovenskimi podjetji še vedno v samem vrhu po pogostosti uporabe, saj jo uporablja skorajda 58 odstotkov vseh podjetij (Kužet, 2005, str. 4).

2.2.1.1 Vodenje in zagotavljanje evidenc

Kot sem omenila že na začetku diplomske naloge, ZDoh-2 (2006) v okviru drugega odstavka 30. člena določa, da so stroški zagotavljanja bonitet in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo davčno priznani v primeru, če je bila od teh stroškov obračunana dohodnina. Zapisano torej pomeni, da v kolikor bo družba posamezniku obračunala boniteto zaradi pravice do uporabe službenega vozila v zasebne namene, bo lahko vse tiste stroške, ki so nastali z uporabo tega vozila in od katerih je boniteto obračunala, vključila med davčno priznane odhodke, vodenje evidenc za njihovo razmejitev na davčno potrebne in zato priznane ter davčno nepotrebne in zato nepriznane odhodke pa tako po novem ne bo več potrebno (Černe, 2007b). Zaradi obračuna dohodnine je namreč davčna obveznost od bonitet že poravnana, plačilo davka od dohodkov pravnih oseb za te dohodke pa zato ni več potrebno. Ti stroški bodo davčno priznani, vendar je vseeno potrebno preveriti, od katerih stroškov je bila dohodnina dejansko plačana.

Glede na to, da po zakonu obstaja več možnosti ugotavljanja vrednosti bonitete, je vodenje in zagotavljanje evidenc v zvezi z uporabo osebnega vozila za zasebne namene enkrat potrebno, drugič pa ne. Evidence so nujne v primeru, če družba bonitete ne ugotavlja (npr. za službena vozila, ki so del voznega parka in se v zasebne namene ne smejo uporabljati) in mora zato izključno službene vožnje dokazati. Enako velja tudi v primeru, če se uveljavlja vrednost bonitete po znižani stopnji pod 500 kilometrov prevoženih za zasebne namene, kar je tudi treba dokazati. Dokaz za trditve zavezanca so pisna dokumentacija ter poslovne knjige, lahko pa tudi druga dokazna sredstva in evidence, ki so v praksi še najpogosteje uporabljen način dokazovanja. Seveda je treba te evidence opremljati še z dokazi v obliki verodostojnih listin, kot so potni nalogi za službene poti s prilogami v obliki cestninskih in parkirnih listkov, računov za gorivo, itd. Oblika omenjene evidence ni predpisana in je prepuščena zavezancu (Djukić, 2005, str. 15).

V kolikor je boniteta izračunana po vrednosti 1,5 odstotka od nabavne vrednosti vozila, je družba preko obračuna osebnega dohodka za posameznika že plačala boniteto od stroškov zagotavljanja vozila,¹² kar pomeni, da bodo vsi ti stroški za podjetje davčno priznan odhodek in to ne glede na dejstvo, da se vozilo uporablja tudi v zasebne namene. Evidence tako niso potrebne. Ker v tem primeru posamezniku družba goriva za zasebne vožnje ni zagotovila, pa mora, če želi tudi strošek goriva vključiti med davčno priznane odhodke, nastali strošek dokazati kot poslovno potreben (torej dejansko porabljen le za službene namene), to pa opravi z zgoraj omenjenimi evidencami, ki jih mora zagotoviti (Černe, 2007b).

V primeru, da delodajalec ne bo vodil ustreznih evidenc, se bodo v praksi ob morebitnem davčnem inšpekcijskem postopku vsi stroški, povezani z uporabo službenega vozila, ki ne bodo dokazano nastali v povezavi s službenimi vožnjami, kvalificirali kot davčno nepriznani, poleg tega pa se bo polno obračunala boniteta, če ne bo dokazano, da je delojemalec v posameznem mesecu s službenim vozilom v zasebne namene prevozil manj kot 500 kilometrov (Borec, 2004).

Vodenje evidenc o opravljenih vožnjah ni potrebno le v primeru, če družba posamezniku zagotavlja gorivo tudi za zasebne namene in obračuna boniteto po vrednosti 1,875 odstotka od nabavne vrednosti vozila. Družbi namreč zaradi določbe drugega odstavka 30. člena ZDDPO-2 (2006) ni več potrebno dokazovati dejanske službene uporabe vozila, saj bo zaradi dejstva, da je svojemu zaposlenemu od vseh nastalih stroškov obračunala boniteto, imela vse odhodke v zvezi z vozilom, od katerih je plačala dohodnino, v celoti davčno priznane.

Zaradi velikega števila zasebnih podjetij v Sloveniji in s tem posledično zaradi velikega števila službenih vozil je težko in predrago za državo, da bi celovito nadzorovala pravilnost obračunavanja uporabe službenih vozil za zasebne namene. Trenutna obdavčitev je visoka,

¹² Gre za strošek amortizacije oziroma strošek najema, če je vozilo najeto, strošek registracije vozila, strošek zavarovanja vozila in stroške vzdrževanja vozila (popravila in ostalo redno vzdrževanje, menjava pnevmatik in drugo) (Černe, 2007b).

zato marsikoga odvrča od plačevanja dajatev za njihovo uporabo in to kljub tveganju, ki ga prinaša morebitni inšpekcijski pregled in s tem obračun bonitete z zamudnimi obrestmi za nazaj. Nujna bi bila ustrezna pravna podlaga, ki bi z nižjo obdavčitvijo spodbujala davčne zavezance, da bi se raje odločali za plačilo dajatev, kot pa za prevzem tveganja morebitne davčne kontrole. Tudi država bi na tako lahko pobrala več davkov.

2.2.1.2 Primer izračuna za uporabo službenih vozil v zasebne namene

Zaradi lažjega razumevanja, kako pravilno obračunati boniteto, če delodajalec da zaposlenemu na razpolago službeno vozilo tudi za zasebne namene, bom v nadaljevanju na izmišljenem primeru prikazala izračun finančnih učinkov obračuna omenjene bonitete.

Za izhodišče vzemimo osebno vozilo v vrednosti 20.000 evrov.¹³ Izračun vrednosti bonitete je, kot smo videli že v prejšnjem poglavju, v različnih okoliščinah različen, kar prikazuje spodnja tabela.

Tabela 1: Izračun bonitete od vrednosti vozila

	Vrednost bonitete v odstotku od nabavne vrednosti vozila	Vrednost v evrih
Nabavna vrednost vozila (z vključenim DDV)		20.000
Čas uporabe vozila - izpolnjena leta		0
Trenutna vrednost vozila		20.000
Gorivo plača zaposleni		
Do 500 km za zasebne namene	0,750%	150
Nad 500 km za zasebne namene	1,5%	300
Gorivo plača podjetje		
Do 500 km za zasebne namene	0,938%	187,6
Nad 500 km za zasebne namene	1,875%	375

Vir: Lastni izračuni

Razberemo lahko, da mora največjo boniteto plačevati tisti zaposleni, kateremu podjetje ne le nudi osebno vozilo, ki ga lahko uporablja v zasebne namene, ampak mu povrne tudi stroške goriva. Ob predpostavki, da zaposleni naredi več kot 500 kilometrov mesečno za zasebne namene, znaša boniteta 1,875 odstotka od nabavne vrednosti vozila, kar pri vozilu, vrednemu 20.000 evrov, predstavlja 375 evrov. Najmanj bonitete plačuje zaposleni, ki na mesec naredi

¹³ Prikazani izračun je narejen za prvo leto uporabe osebnega vozila za zasebne namene. Potrebno pa je spomniti, da se z vsakim nadaljnjim letom uporabe nabavna vrednost vozila zniža za določen odstotek, kar pri izračunih nikakor ne gre spregledati.

manj kot 500 kilometrov zasebno ter tudi gorivo v celoti plača sam. V tem primeru boniteta znaša »le« 150 evrov.

Na tem mestu velja še opozoriti, da se boniteta za uporabo osebnega motornega vozila obračuna za celotni mesec, in sicer ne glede na dejansko uporabo vozila za zasebne namene. To pomeni, da zaposleni ne more plačati bonitete le za deset dni uporabe službenega vozila v zasebne namene, čeprav ga je dejansko uporabljal le ta čas (Kmet, 2006, str. 35).

Vrednost zgoraj izračunane bonitete se prišteje delavčevi bruto plači v mesecu, v katerem je bila plačana. Od tako dobljene davčne osnove plačamo obvezne prispevke in odštejemo še zneske morebitnih davčnih olajšav. Dobimo t.i. neto davčno osnovo, ki je hkrati tudi osnova za odmero dohodnine.

Za ponazoritev, kakšen vpliv ima boniteta na delavčevo neto izplačilo ob koncu meseca, vzemimo delavca, ki ima mesečno bruto plačo v višini 2.000 evrov in se tako uvršča v najvišji dohodninski razred (upoštevana najvišja stopnja dohodnine 41 odstotkov).

Tabela 2: Izračun finančnih učinkov obračuna bonitete za uporabo službenega vozila v zasebne namene na mesečni ravni (vse vrednosti so v evrih)

	Brez bonitete	Boniteta brez vključenega goriva		Boniteta z vključenim gorivom	
		Do 500 km za zasebne namene (0,75%)	Nad 500 km za zasebne namene (1,5%)	Do 500 km za zasebne namene (0,938%)	Nad 500 km za zasebne namene (1,875%)
Bruto plača	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Boniteta	/	150	300	188	375
Davčna osnova	2.000	2.150	2.300	2.188	2.375
Obvezni prispevki (22,1%)	442	475	508	484	525
Olajšava za dohodnino	233	233	233	233	233
Neto davčna osnova	1325	1442	1559	1471	1.617
Dohodnina	322	370	418	382	442
Neto izplačilo	1236	1155	1074	1.134	1.033
Dejanski finančni učinek obdavčitve	/	-81	-162	-102	-203

Vir: Lastni izračuni¹⁴

¹⁴ Tabela prikazuje zgolj informativen izračun dejanskih učinkov obdavčitve bonitete za uporabo službenega vozila v zasebne namene, zato so zaradi poenostavitve izračunov in posledično zaradi večje preglednosti vse vrednosti zaokrožene na cela števila. V izračunih je upoštevana zgolj splošna olajšava posamezniku v višini 1/12 od 2.800 evrov.

Iz gornje tabele je razvidno, da zasebna uporaba službenega vozila zaposlenega rezultira v 162 evrov nižjem neto izplačilu vsak mesec, v kolikor bo uporabnik sam kril stroške goriva za zasebne poti oziroma v 203 evre nižjem neto izplačilu mesečno, v kolikor stroške goriva za zasebne poti krije družba. K temu je smiselno prišteti še oportunitetno izgubo iz naslova povračila stroškov na delo in z dela, ki ga posameznik ne more pridobiti neobdavčeno. V kolikor uporabnik na mesec prevozi manj kot 500 kilometrov v zasebne namene, se, kot prikazuje tabela, dobljeni izračuni vrednosti ugodnosti prepolovijo.

Glede na prikazano lahko ugotovim, da je zaposleni ob veljavni zakonodaji obremenjen s precejšnjim stroškom na račun bonitete, to je osebnega vozila. Pametno bi bilo, da vsak zaposleni glede na svoje poslovne okoliščine in želje ter potrebe analizira, ali so nastali stroški bonitete manjši od tistih, ki bi jih imel ob nekaterih drugih načinih pridobitve osebnega vozila. Le v primeru, da so nastali stroški manjši, je ohranitev bonitete smiselna. Za uporabnike službenih vozil v zasebne namene je po mnenju strokovnjakov ta hip najugodnejše, da od delodajalcev odkupijo službeno vozilo, ki ga uporabljajo v zasebne namene in ga nato uporabljajo tudi za službene potrebe ter obračunavajo kilometrino (Macarol, 2003b).

2.2.2 Nastanitev

Mnogo podjetij danes svojim zaposlenim nudi možnost uporabe stanovanja (ali stanovanjske hiše oziroma drugačnih stanovanjskih površin). V kolikor takšna nastanitev ni opredeljena v pogodbi o zaposlitvi kot del plače, predstavlja v osnovi prejem ugodnosti, ta pa kot že rečeno, povečuje davčno osnovo posameznika, ki takšno ugodnost prejme. Pri tem velja poudariti, da to ni nastanitev, ki bi jo delodajalec nudil zaposlenemu na terenu oziroma zaradi narave dela, ki ne omogoča bivanja delavca doma. Gre za nastanitev, ki jo delavec plačuje ali pa tudi ne.¹⁵ (Djukić, 2005, str. 15).

Za namene pravilnega obdavčenja tovrstne bonitete 43. člen ZDoh-2 (2006) določa, da znesek bonitete praviloma odraža tržno vrednost stanovanja, v katerem je zagotovljena nastanitev delojemalca¹⁶ oziroma če te ni mogoče določiti, se za vrednost bonitete uporabi podatek o stroških, ki so v zvezi z zagotovitvijo bonitete nastali delodajalcu (to so npr. amortizacija, obratovalni stroški, stroški vzdrževanja, stroški najemnine, če delodajalec ni lastnik stanovanja in ostalo). V primerih, ko nimamo ne podatka o tržni vrednosti nastanitve, a tudi ne podatka o stroških delodajalca, pa se vrednost bonitete za uporabo službenega stanovanja določi v višini 0,6 odstotka tržne vrednosti premoženja, ki se uživa za vsak začetni mesec uporabe.

¹⁵ Za ugotovitev bonitete ni bistveno, ali je delodajalec dejanski lastnik stanovanja, niti ni pomembno, če delodajalec zaračuna delojemalcu najemnino ali ne (Pojasnilo Ministrstva za finance št. 424-05-202/2005, z dne 15.3.2005).

¹⁶ V praksi se za znesek bonitete največkrat vzame kar neko normalno tržno ceno mesečnega najema za podobno stanovanje na primerljivi ali celo isti lokaciji (Černe, 2007b).

V primeru, da oseba, ki v takem stanovanju prebiva, plačuje za svoje bivanje »uporabnino« oziroma najemnino, velja, da tako plačani zneski za pridobitev pravice do uporabe stanovanja znižujejo vrednost bonitete, ki jo posameznik prejme. To torej pomeni, da se, v kolikor posameznik za uporabo stanovanja plačuje najemnino, plačana najemnina odšteje od tržne vrednosti vsak mesec prejete ugodnosti. Če plačani znesek najemnine znaša enako, kot sicer znaša vrednost zagotovljene ugodnosti, je dejanska vrednost bonitete enaka nič, od te vrednosti pa je obračunan tudi davek (Černe, 2007b).

Vsi stroški, nastali z uporabo stanovanja, bodo v skladu s 30. členom ZDDPO-2 (2006) davčno priznan odhodek v primeru, če bo družba boniteto obračunala, v nasprotnem primeru bodo davčno priznani le odhodki do vrednosti, ki predstavlja znesek v letu zaračunane najemnine in se evidentira kot prihodek družbe.

Poleg službenega stanovanja, ki ga delodajalec nudi delojemalcu, tudi počitniški apartma (ali druge vrste počitniških kapacitet), dan zaposlenim za brezplačno bivanje, za uporabnika pomeni boniteto, ki se ovrednoti in obdavči povsem enako, kot to velja za službena stanovanja.

Na simuliranem primeru to pomeni, da v primeru, ko delodajalec poseduje počitniški apartma v enem od slovenskih zdravilišč in svojim zaposlenim ali družinskim članom omogoči brezplačno bivanje v tem apartmaju, taka ugodnost za zaposlenega pomeni boniteto v vrednosti tržne cene najema za določeno obdobje, ko se apartma koristi (npr. teden dni, če gre za uporabo za tak čas). Če te cene ni mogoče ugotoviti, se bonitete iz naslova nastanitve ovrednoti v višini stroškov, ki so v obdobju uporabe nastali delodajalcu, sicer pa se ugotovi 0,6 odstotka vrednosti apartmaja v določenem zdravilišču, dobljeni znesek pa tako predstavlja vrednost ugodnosti. V tem primeru, kot že rečeno, čas uporabe v enem mesecu na vrednost bonitete ne vpliva; boniteta za vsak posamezni mesec uporabe znaša 0,6 odstotka vrednosti premoženja in se obračuna v mesecu, ko pride do dejanskega koriščenja kapacitet. Tudi v tem primeru velja, da v kolikor zaposleni za uporabo take kapacitete plača uporabnino, se plačani znesek od vrednosti bonitete odšteje, morebitna razlika pa predstavlja dejanski prejem ugodnosti, ki se tudi obdavči, od njega pa se obračunajo dohodnina in prispevki (Černe, 2005b, str. 17).

Čeprav se boniteta za uporabo službenega stanovanja ne uvršča ravno v sam vrh lestvice najpogostejših bonitet, jo danes v Sloveniji uporabljajo predvsem mednarodna podjetja ter tista podjetja, ki zaposlujejo tuje strokovnjake, kar je v času globalizma vse pogostejše. Menim, da se bo število tovrstnih bonitet v prihodnosti zato še povečevalo.

2.2.3 Posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne

Za boniteto se šteje tudi posojilo, ki ga delodajalec odobri svojemu zaposlenemu, zanj pa ne obračuna nikakršnih obresti oziroma so te obračunane po nižji obrestni meri od tržne¹⁷. To pomeni, da v primeru, ko delodajalec svojemu zaposlenemu odobri tovrstno posojilo, zaposleni prejme določeno ugodnost (ni mu treba plačevati obresti oziroma so le te nižje), ta pa se obdavči z dohodnino (Černe, 2005b, str. 17).

Vrednost bonitete tako predstavlja razlika med tržno obrestno mero in obrestno mero delodajalca oziroma kar znesek neobračunanih obresti, če gre za brezobrestno posojilo in se v celoti všteva v davčno osnovo zavezanca, ki takšno posojilo prejme. Boniteto iz brezobrestnih posojil se vključi v obračun v obdobju, ko bi obresti morale nastati (Černe, 2005b, str. 17).

Obrestna mera, po kateri je posojilo dano, se določi na dan odobritve posojila, za priznana obrestna mero pa se upošteva tista, ki je v času odobritve posojila tudi zadnja objavljena. Ta nato velja ves čas trajanja posojila, dokler glavnica v celoti ni vrnjena (Černe, 2005b, str. 17).

Danes je tovrstna boniteta nadvse mamljiv in racionalen način pridobitve posojila, saj omogoča ne le hitrejše in cenejše odplačevanje kredita, temveč tudi izjemno poveča kakovost in raznolikost načrtovanega življenja, saj bi v nasprotnem primeru morali krepko preplačati kredit, ki bi nam ga odobrila banka.

2.2.4 Popust pri prodaji blaga in storitev

Veliko podjetij želi svoje zaposlene spodbuditi k nakupu izdelkov in storitev lastnega podjetja in ne konkurenčnih. Tako zaposlenim ponudi določen popust, ki jih ne le spodbudi k nakupu, ampak jih na ta način tudi poistoveti z izdelki lastnega podjetja (Kmet, 2006, str. 5). Tak popust po veljavni zakonodaji pomeni boniteto¹⁸, njena vrednost pa se določi na podlagi primerjave s tržnimi cenami blaga in storitev na dan njihovega nakupa pod ugodnejšimi pogoji. V davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja se tako všteva dejanski znesek popusta, torej razlika med prodajno ceno in ceno, ki jo je delavec plačal za trgovsko blago ali storitev. Kljub zakonskim določilom danes le redko katero podjetje zneske tovrstnih popustov prikaže v svojih računovodskih izkazih in od njih zaposlenim obračuna boniteto, saj bi na ta način ta izgubila velik del svojega prvotnega pomena.

¹⁷ Za tržno obrestno mero se šteje priznana obrestna mera, ki jo določi minister, pristojen za finance, na podlagi 19. člena ZDDPO-2 (2006) za potrebe določanja obresti med povezanimi osebami (Černe, 2005b, str. 17).

¹⁸ Za boniteto ne bi šlo zgolj v primeru, če bi šlo za ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem zaposlenim pod enakimi pogoji (ZDoh-2, 2006, 39. člen).

2.2.5 Plačane šolnine in izobraževanje

Živimo v času, ko sta vseživljenjsko izobraževanje ter strokovno usposabljanje zaposlenih vse bolj pomembna in tega se podjetja tudi čedalje bolj zavedajo. Svoje zaposlene zato pošiljajo na različne seminarje, kongrese, plačujejo jim šolnine za razna šolanja in dodatna usposabljanja. Ravno izobraževanje je namreč tisto področje, ki je zanimivo tako za podjetja oziroma delodajalca kot tudi za delojemalca, saj predstavlja pomemben način motivacije in omogoča nenehno zagotavljanje osebnostnega in poklicnega razvoja zaposlenih.

Izobraževanje delojemalca ali njegovega družinskega člana se šteje za boniteto, če gre za izobraževanje, izpopolnjevanje in usposabljanje, ki ni v zvezi s poslovanjem delodajalca oziroma ni v skladu s potrebami delovnega procesa in ni opravljeno zaradi ohranitve oziroma širitve sposobnosti za delo na delovnem mestu in ohranitve zaposlitve, kakor to določata 172. in 173. člen Zakona o delovnih razmerjih (2002, v nadaljevanju ZDR).¹⁹

V tem primeru se boniteto ugotavlja v višini dejansko prejete ugodnosti, torej v vrednosti izvedenega plačila šolnine, obračuna pa se jo skupaj z dohodkom iz delovnega razmerja, in sicer v času, ko je bilo tako plačilo izvedeno. V primeru, da bo družba boniteto obračunala, bo strošek plačane šolnine za njo davčno priznan odhodek.

Ali je izpolnjen pogoj za vključevanje plačil stroškov izobraževanja, kot so stroški šolnine in literature v davčno osnovo, se presoja na podlagi pogodbe o izobraževanju, pri tem pa velja upoštevati še določila kolektivnih pogodb, pogodbe o zaposlitvi in drugih splošnih aktov delodajalca (npr. akt o sistematizaciji delovnih mest, opis dela delovnih mest, kadrovski načrt, morebitni poslovni načrt o razširitvi dejavnosti v novo področje), v kolikor je v njih to opredeljeno (Bonitete v letu 2007, 2008).

V okviru plačanih šolnin in izobraževanj je za pravilno davčno presojo treba proučiti zlasti okoliščine, v katerih se dogodek opravi. Z dohodnino bo namreč transakcija obdavčena le, če bo fizična oseba takšno ugodnost v naravi tudi dejansko prejela. Če do prejema ugodnosti ne pride, država dogodka ne more in ne sme obdavčiti. Tako v primeru, kadar je pridobitev novega znanja delavca povezana s poslovanjem podjetja oziroma je to v interesu delovnega procesa podjetja, ali če ima delavec možnost za napredovanje na delovnem mestu po

¹⁹ V skladu s prvim odstavkom omenjenega zakona je tovrstno izobraževanje opredeljeno kot pravica in dolžnost delavca. Pri uresničevanju pravice in dolžnosti delavca do izobraževanja se v skladu z omenjeno določbo ZDR (2002) upoštevajo interesi in potrebe tako delodajalca kakor delavca, vendar oboje le v obsegu, ki se prekriva z interesi in potrebami delovnega procesa. Pomemben je zlasti interes delavca: da ohrani splošne in posebne pogoje za napredovanje na delovnem mestu, da se usposobi in izobrazi za drugo delo, če je to pogoj za ohranitev zaposlitve pri delodajalcu, da pridobi znanje in zmožnosti za širši poklicni in karierni razvoj. Če je bil pri izobraževanju upoštevan delavčev interes, da pridobi poglobljeno znanje z nekega področja, je pomembno, da se ta interes prekriva z interesi in potrebami delovnega procesa (Pojasnilo DURS, št. 4210-831/2006, z dne 7.6.2006).

pridobljeni višji strokovni izobrazbi oziroma možnost za pridobitev novega delovnega mesta pri delodajalcu, za katero bo po končanem šolanju usposobljen, plačila delodajalca za izobraževanje delavca ne veljajo za boniteto (Pojasnilo DURS, št. 4210-831/2006, z dne 7.6.2006).

Na primeru to pomeni, da takrat, ko delodajalec, katerega osnovna dejavnost je gradbeništvo, krije stroške (delno ali v celoti) za usposabljanje zaposlenega na tem področju, je to usposabljanje povezano z opravljanjem dejavnosti družbe, zaposleni se izobražuje v interesu delodajalca, plačana ugodnost pa tako ne pomeni bonitete (Černe, 2005b, str. 17).

V nasprotnem primeru enako usposabljanje na stroške podjetja, ob predpostavki, da delodajalec ne opravlja dejavnosti, povezane z gradbeništvom, pomeni ugodnost, ki jo uživa posameznik in se obdavči. Od nje se nato obračunajo dohodnina in prispevki.

V dani situaciji je torej potrebno izhajati iz načela, kdo od vključenih ima dejansko primarni interes za izvedbo šolanja, kdo s šolanjem pridobiva in kdo pridobiva le stranske učinke takega šolanja. V kolikor je prvotni in osnovni interes šolanja na strani družbe, torej ni mogoče govoriti o prejemu ugodnosti za zaposlenega (Černe, 2007b).

Lahko bi nekako rekli, da splošno pravilo v okviru šolnin, izobraževanj in usposabljanj pravi, da je za davčne namene potrebno ugotoviti osnovni in prvotni interes, tega dokazati, prejem ugodnosti pa presojati na tej podlagi. Dobljeno rešitev utegne spremeniti tudi interna odločitev, v skladu s katero družba lahko sama odloči (ne glede na dejanske okoliščine), da bo plačilo opredelila kot posebno ugodnost, torej boniteto in jo vključila v obračun osebnega dohodka (Černe, 2007b).

Plačano izobraževanje s strani delodajalca danes predstavlja eno pogostejših bonitet, saj jo je deležno kar 77 odstotkov menedžerjev vseh slovenskih podjetij (Koliko zaslužijo managerji?, 2007). V najboljših podjetjih celo menijo, da jih ni več strah, da bi zaposleni, za katere so namenili veliko denarja za izobraževanje, odšli drugam, temveč ravno nasprotno, da bodo tisti, ki se niso izobraževali, ostali v podjetju. Slika izobraževalnih proračunov pa še zdaleč ni tako optimistična, saj najpogostejša letna vsota, namenjena izobraževanju posameznikov, znaša nekaj manj kot 500 evrov (Brečko, 2005, str. 77).

Prepričana sem, da bo tudi v bodoče izobraževanje nadvse cenjena boniteta, saj stroški, povezani z njim že vseskozi samo strmo naraščajo. Hkrati bo postala nujnost, saj bodo le podjetja z izobraženim, strokovno izkušenim kadrom lahko konkurirala v globalnem svetu sprememb in novih odkritij.

2.2.6 Zavarovalne premije in podobna plačila

ZDoh-2 (2006) v šesti točki drugega odstavka 39. člena predpisuje, da se med bonitete všttevajo vse tiste zavarovalne premije, ki jih za delojemalca plačuje delodajalec, vendar le v primeru, če zavarovalna vsota ob sklenitvi pogodbe pripada delojemalcu. Boniteto kot prejem ugodnosti za zaposlenega predstavlja plačana zavarovalna premija, do prejema ugodnosti pa v takem primeru prihaja že med samim plačilom premij. V davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja se tako vštteva celoten znesek zavarovalne premije, vplačan na podlagi zavarovalne pogodbe, od njega pa je treba ustrezno izračunati, odtegniti in plačati dohodnino in prispevke. V kolikor se premije plačujejo mesečno, je potrebno boniteto obračunati za vsak mesec, ko se izvede plačilo premije. Pri tem velja še poudariti, da plačana premija predstavlja boniteto ne glede na morebitno dejstvo, da škodni dogodek morda ne bo nikoli nastal. Tudi v tem primeru velja, da bo družba stroške, povezane z zavarovanjem, v primeru, da bo zaposlenemu, ki je upravičenec do odškodnine, obračunala dohodnino, lahko vključila med davčno priznane odhodke (Černe, 2007b).

Na tem mestu je še potrebno opozoriti, da v primeru zavarovalnih pogodb, katerih predmet je sicer zavarovanje fizične osebe, vendar pa je do odškodnine upravičen sklenitelj zavarovanja (delodajalec), plačane zavarovalne premije ne štejejo kot boniteta iz naslova osebnega zavarovanja, saj se v tem primeru premoženje zavarovanca ne poveča. Plačane zavarovalne premije ne štejejo kot boniteta tudi v primeru, če gre za zavarovanje, ki ga je delodajalec dolžan skleniti na podlagi delovno - pravne zakonodaje in bi »nesklenitev« tega zavarovanja pomenila kršitev zakona.²⁰ Iz zapisanega torej sledi, da lahko o boniteti iz naslova zavarovalnih premij govorimo šele, ko so izpolnjeni vsi trije pogoji; ne gre za zakonsko obvezno zavarovanje, zavarovalne premije plačuje delodajalec in upravičenec do zavarovalne vsote v primeru škodnega dogodka je delavec (Černe, 2007b).

V okviru davčne presoje sklenjenih zavarovanj za potrebe obračuna dohodnine je tako potrebno ugotoviti predvsem, kaj je predmet zavarovanja, kdo plačuje zavarovalno premijo in kdo je upravičenec tovrstnega zavarovanja. Če gre za zavarovanje nekega poslovnega dogodka ali pa premoženja družbe, s katerim ta opravlja dejavnost(i), načeloma ne prihaja do dohodninskih posledic takega zavarovanja. Drugače je v primerih, kjer ob sklenitvi pogodbe zavarovalna vsota pripada zaposlenemu; ta je deležen določene ugodnosti, zavarovalna premija pa se v tem primeru šteje kot boniteta.

Med bonitete iz naslova zavarovalnih premij in podobnih plačil lahko všttevamo vsa plačila delodajalca za osebna zavarovanja (na primer življenjska, rentna, nezgodna, prostovoljna

²⁰ Za boniteto tako v nobenem primeru ne štejejo plačila delodajalca za zavarovanje zaposlenih za nesreče pri delu, ki jih mora delodajalec plačati na podlagi zakona in bi opustitev plačila takih premij pomenila kršitev zakona (ZDoh-2, 2006, 39. člen).

pokojninska²¹, prostovoljna zdravstvena zavarovanja²²) ter še vsa druga zavarovanja, ki so, kot že rečeno, vezana na zavarovanje fizične osebe in pri katerih je tako zavarovanec kot tudi koristnik odškodnine fizična oseba (Svilar & Šircelj, 1998, str. 60). Med tovrstne bonitete prištevamo še zavarovalne premije za zavarovanje odgovornosti članov uprave in nadzornega sveta (poznano tudi kot menedžerska zavarovanja), plačane zdravstvene preglede delojemalca in plačane članarine združenjem. Pri tem naj omenim, da tovrstne ugodnosti v Sloveniji še niso splošno razširjene, saj so jih večinoma deležni le menedžerji višjih ravni ter uprava (Bonitete v letu 2007, 2008).

2.2.6.1 Zavarovalne premije za zavarovanje odgovornosti članov uprave in nadzornega sveta

Člani organa vodenja ali nadzora s privoljenjem za imenovanje na to funkcijo prevzamejo obveznost vodenja ali nadzora poslov podjetja. Ta obveznost obstaja v razmerju do podjetja in s tem (posredno) do lastnikov. Skrbnost in odgovornost, ki jo člani organa vodenja ali nadzora nosijo pri opravljanju svojih nalog, je določena v 263. členu Zakona o gospodarskih družbah (2006, v nadaljevanju ZGD-1). S to določbo se jim nalaga obveznost povrnitve škode, ki nastane zaradi neizpolnitve ali nepravilne izpolnitve njihovih obveznosti pri vodenju oziroma nadzoru poslov družbe. Gre torej za odškodninsko odgovornost članov organa vodenja ali nadzora, ki predstavlja obligacijsko pravno razmerje, v katerem nastopajo kot povzročitelji škode in družba kot oškodovanec. Enako lahko odškodninsko odgovornost članov organa vodenja ali nadzora opredelimo tudi v primerih, v katerih je zanje po Zakonu o finančnem poslovanju podjetij (1999) določena obveznost povrnitve škode kot posledice nepravilne izpolnitve njihovih nalog (Pojasnilo DURS, št. 4210-23/2006, z dne 2.4.2007).

Kot izhaja iz navedenega, gre za odškodninsko odgovornost člana organa vodenja ali nadzora, katere breme v primeru povzročene škode slednji nosi sam. Gospodarska družba je sicer delničarjem primarno odgovorna za povzročeno škodo, vendar pa ima v primeru odgovornosti člana vodenja ali nadzora zoper njega odškodninski zahtevki. Da bi se zavaroval za primere takšne odgovornosti zoper družbo, katere posle vodi ali nadzira, lahko član organa vodenja ali

²¹ V skladu s prvim odstavkom 44. člena ZDoh-2 (2006) se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne všttevajo premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki jih za račun delojemalca zavarovanca plačuje delodajalec izvajalcu pokojninskega načrta s sedežem v Sloveniji ali v drugi državi članici EU, po pokojninskem načrtu, ki je odobren in vpisan v poseben register v skladu s predpisi, ki urejajo prostovoljno dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje, vendar največ do zneska, ki je enak 24 odstotkov obveznih prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje delojemalca, zavarovanca in ne več kot 2.390 evrov letno. Če delodajalec za delojemalca zavarovanca plačuje navedene premije v višini, ki presega neobdavčeni znesek, se znesek premije v delu, ki presega neobdavčeni znesek, všteta v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

²² Gre za plačila delodajalca za prostovoljna zdravstvena zavarovanja, ki so opredeljena v Zakonu o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (2006).

nadzora svojo odgovornost zavaruje in za to plača določeno zavarovalno premijo. V primeru, da takšno zavarovanje njegove odgovornosti sklene družba in iz tega naslova tudi plačuje zavarovalno premijo, gre za ugodnost v naravi, ki jo član uprave ali nadzornega sveta prejme v zvezi z opravljanjem svoje funkcije in se zato šteje kot boniteta. Znesek bonitete tako predstavlja zavarovalna premija v plačanem znesku, ki se nanaša na zavarovanje odgovornosti posameznega člana vodenja ali nadzora, čigar odgovornost je v času trajanja zavarovalne pogodbe zavarovana (Pojasnilo DURS, št. 4210-23/2006, z dne 2.4.2007).

Za družbo je v tem primeru strošek plačila premije za zavarovanje odgovornosti članov uprave v celoti davčno priznan odhodek, medtem ko so plačila premije za zavarovanje odgovornosti članov nadzornega sveta v skladu z 31. členom ZDDPO-2 (2006) davčno priznan odhodek le do višine 50 odstotkov stroškov.

Menim, da se tovrstna zavarovanja ne bi smela obravnavati kot boniteta, saj gre dejansko za premoženjsko zavarovanje, ki je v korist družbe, in ne za osebno zavarovanje odgovornosti članov uprave ali nadzornega sveta, kot to utemeljuje davčni organ.

Pravno gledano namreč za škodo, ki jo član uprave ali nadzornega sveta povzroči delničarjem ali upnikom, najprej odgovarja družba. Če družba plača škodo, mora od člana uprave ali nadzornega sveta, če je seveda krivda njegova, uveljavljati povračilo kot regresni zahtevek. Ker ta praviloma nima takšnega premoženja, da bi plačal regresno terjatev družbe, je njegovo zavarovanje zagotovilo za povrnitev škode družbi (Petavs B., L., 2006).

Z davčnega zornega kota je zato obdavčitev sporna, saj si zavezanec z zavarovanjem ne povečuje premoženja, temveč ga zgolj ohrani pred dolgovi. Iz zavarovanja član uprave ali nadzornega sveta tako nikoli ne more dobiti niti centa vrednosti, ker se, kot že rečeno, zavaruje le zato, da ne plača morebitne škode (Petavs B., L., 2006). Pravilneje bi torej bilo, da bi se takšna zavarovanja izvzela iz davčne osnove za obračun dohodnine od prejemkov članov uprave in nadzornega sveta.

Zaradi neugodne davčne zakonodaje je število polic o zavarovanju menedžerjeve odgovornosti oziroma zavarovanj »Director's and Officers« v slovenskih podjetjih zanemarljivo. K temu pripomoreta še slaba ozaveščenost menedžerjev in podjetij ter pomanjkanje sodne prakse. Nasprotno velja tovrstno zavarovanje drugod po svetu za eno konkurenčnih prednosti oziroma celo za nujo, saj je v ZDA danes že težko najti in prepričati menedžerja, da bi sprejel službo, ne da bi podjetje imelo urejeno to zavarovalno polico (Petavs B., L., 2006).

2.2.6.2 Zdravstveni pregled delojemalca

V skladu z 39. členom ZDoh-2 (2006) se zdravstveni pregled delojemalca šteje za boniteto, v kolikor gre za zdravstveni pregled, ki ga delodajalec ni dolžan zagotoviti na podlagi 15. člena

Zakona o varnosti in zdravju pri delu (2001, v nadaljevanju ZVZD) in opustitev takega pregleda ne bi pomenila kršitve zakona ter s tem kazensko odgovornost delodajalca.

Tako v primeru, ko družba plača zdravstveni pregled zaposlenemu, pri tem pa gre za povsem redni pregled zdravstvenega stanja posameznika, razlog za njegovo opravo pa ni v ničemer povezan s službenimi aktivnostmi ali morebitno zaposlitvijo osebe, prejme posameznik ugodnost v obliki bonitete, tak prejem ugodnosti pa se obdavči z dohodnino. Vsekakor je jasno in nedvoumno, da je interes delodajalca, da so njegovi zaposleni zdravi in v dobri psihofizični kondiciji, a ta interes je primarno le na strani zaposlenega, ob tem pa (žal) za davčni organ premalo tehten argument, ki bi lahko vplival na drugačno davčno obravnavo.

Zdravstveni pregledi, pri katerih vzrok in namen oprave ni izključno povezan s službenimi aktivnostmi, bodo torej z veliko verjetnostjo opredeljeni kot posebne ugodnosti, s tem pa obdavčeni. V teh primerih vrednost bonitete predstavlja plačani znesek opravljenega pregleda, boniteto pa je potrebno obračunati v mesecu, ko je do tovrstnega plačila tudi dejansko prišlo.

Za boniteto pa se v nobenem primeru ne more šteti plačilo zdravstvenega pregleda, ki je zakonsko predpisan in potreben zaradi samega opravljanja dela oziroma izvedbe dejavnosti, ki jo opravlja družba. Po mojem mnenju za prejem tovrstne ugodnosti ne bi smeli šteti niti zdravstveni pregledi, ki jih zaposleni opravi zaradi načrtovane ali že zaključene službene poti. Kot primer navajam situacijo, v kateri delodajalec pošlje zaposlenega na večdnevni delovni sestanek v Vietnam, zaradi nalezljivih bolezni na tem območju pa Zavod za varovanje zdravja priporoča zdravstveni pregled pred/po opravljeni poti, ali pa celo morebitno cepljenje²³. Plačilo takšnega pregleda v nobeni od izvedenih faz ne predstavlja prejem posebne ugodnosti za zaposlenega, vzrok za njegovo izvedbo pa je izključno povezan s službenimi aktivnostmi (službeno potjo). Zato menim, da plačilo takega zdravstvenega pregleda ne sme in ne more predstavljati obdavčljivega prejema ugodnosti v obliki bonitete (Černe, 2007b).

V okviru davčne presoje plačanih zdravstvenih pregledov je torej za pravilno obdavčitev treba upoštevati tako vsebinsko kot strogo formalno (pravno) podlago, ki ureja to področje. Obdavčitev mora namreč zasledovati ekonomsko vsebino opravljenega posla, izvedeno postopanje mora predvideti tudi pravna podlaga. V večini poslovnih dogodkov je slednje tudi dejansko zagotovljeno, ekonomsko ozadje posamezne transakcije in njena davčno - pravna ureditev pa si podajata roke, kar odpravlja dvome, nejasnosti in odprta vprašanja.

²³ V okviru cepljenja zakon v četrti točki tretjega odstavka 39. člena določa, da se plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev ne štejejo za boniteto, v kolikor je skladno z izjavo o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta delojemalca po predpisih, ki urejajo varnost in zdravje pri delu, delodajalec takšno cepljenje dolžan zagotoviti. Izjava o varnosti, ki jo mora izdelati in sprejeti vsak delodajalec skladno s 14. členom ZVZD (2001), temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar. Način izdelave izjave o varnosti, njeno vsebino ter podatke, na katerih mora temeljiti ocena tveganja, v skladu s tretjim odstavkom 14. člena omenjenega zakona določi in predpiše minister, pristojen za delo v sodelovanju z ministrstvom za zdravstvo, glede na naravo dejavnosti in velikost podjetja (Pojasnilo DURS, št. 4210-95/2007, z dne 2.4.2007).

2.2.6.3 Plačane članarine združenjem

Članstvo v raznih združenjih, zbornicah, društvih in podobno je bilo s stališča davčne obravnave še do nedavnega predmet številnih razprav in dilem o tem, ali tako članstvo predstavlja posebno ugodnost, ki jo pridobi član in ima pridih zasebnosti, ali pa gre zgolj za eno izmed obvez, povezanih z opravljanjem strokovnega dela določenih poklicev. Za pravilno razumevanje tovrstne problematike in ustrezno davčno presojo je potrebno v prvi vrsti razumeti pojem bonitete kot eno od vrst dohodkov, ki so obdavčeni z dohodnino. Boniteta je namreč ugodnost v naravi, ki jo delojemalcu zagotovi delodajalec, pri tem pa je ključno, ali do te ugodnosti dejansko tudi pride ali ne.

V primerih, ko je članstvo v neki organizaciji za posameznika, ki pogoje za tako članstvo izpolnjuje, obvezno, brez njega pa svojega strokovnega dela ne more opravljati, plačilo članarine ne sme predstavljati bonitete. V takih okoliščinah namreč posameznik iz tega naslova nikoli ne prejme nobene ugodnosti, te je kvečjemu deležen delodajalec. S plačilom članarine za svojega zaposlenega namreč lahko družba opravlja svojo dejavnost (ki je brez članstva sicer ne bi mogla), pridobiva obdavčljive prihodke na trgu in povečuje davčno osnovo za obračun davka od dohodkov pravnih oseb (Černe, 2007b).

Povsod tam, kjer je članstvo v eni izmed organizacij obvezno, plačilo članarine torej ne predstavlja posebne ugodnosti za upravičenca do članstva, s tem pa tudi ne bonitete. Celo več, osebno menim, da je vsebinsko pravilna tudi razlaga, da v situaciji, kjer članstvo posameznika ni obvezno, a predstavlja neposredno korist predvsem za družbo, dejavnost zaposlenega v združenju, kjer je včlanjen, pa se odrazi tudi v povečanju obdavčljivih prihodkov, ki jih družba ustvari, ne predstavlja prejema ugodnosti za zaposlenega in s tem tudi ne bonitete.

Nasprotno pa v primerih, ko družba posamezniku plačuje članarine združenjem, te pa niso pogoj za opravljanje dela posameznika in poslovanje podjetja v skladu z določili panožne kolektivne pogodbe, zakonskih in podzakonskih aktov, ki opredeljujejo pogoje delovanja podjetij in ki imajo torej značaj zasebnosti (gre za recimo plačano članstvo v športnih, kulturnih ali drugih organizacijah), tako plačana članarina predstavlja prejem ugodnosti za zaposlenega in s tem boniteto. Slednje velja toliko bolj za primer, ko plačana članarina za zaposlenega nima nikakršne povezave z dejavnostjo družbe, s katero ta ustvarja obdavčljive prihodke na trgu (Bonitete v letu 2006, 2007).

Boniteto je v tem primeru potrebno ugotoviti v višini dejansko prejete ugodnosti, torej v vrednosti izvedenega plačila članarine, obračuna pa se jo skupaj z dohodkom iz delovnega razmerja, in sicer v času, ko je bilo tako plačilo izvedeno. V primeru, da bo družba tovrstno boniteto obračunala, bo v skladu z drugim odstavkom 30. člena ZDDPO-2 (2006) strošek plačane članarine lahko vštela med davčno priznane odhodke.

Glede na raziskave, ki jih je med svojimi člani pred leti opravilo Združenje Manager, je plačanih članarin v združenjih in klubih deležna skoraj polovica direktorjev slovenskih podjetij, ta delež pa se z leti še povečuje (Koliko zaslužijo managerji?, 2007).

2.2.7 Darila

Razen denarja delodajalci podarjajo svojim zaposlenim ali njihovim družinskim članom razna darila. Ta so različna, največkrat pa se uporabljajo naslednja: ure prestižnih blagovnih znamk, zlata pisala, darila umetniških vrednosti, potovanja, razkošne večerje ali kosila, športni pripomočki, knjige, poslovni kovčki, prenosni telefoni, računalniki za domačo uporabo in podobno (Zupan, 2002, str. 211). Darilo²⁴, ki ga svojemu zaposlenemu dodeli delodajalec, po sedmi točki drugega odstavka 39. člena ZDoh-2 (2006) pomeni boniteto, ta pa se všteva med dohodke iz zaposlitve.

Kot boniteta se torej opredeljuje darilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali prihodnjemu delojemalcu oziroma njegovemu družinskemu članu.²⁵

Davčna osnova za prejeta darila je doseženi dohodek, to je vrednost pridobljenega darila. Vrednost darila se določi na podlagi primerljive tržne cene, če te ni mogoče določiti, pa na podlagi stroška, ki je v zvezi z zagotovitvijo darila nastal družbi, ki je to darilo podelila.²⁶ To pomeni, da se vrednost darila ugotovi na podlagi predstavljenih meril, znesek pa prišteje k dohodkom iz delovnega razmerja. Vrednost podeljenega darila se všteje v davčno osnovo v posameznem mesecu, in sicer v tistem, v katerem je posameznik darilo tudi dobil, od njega pa se obračunajo tako dohodnina kot tudi vsi obvezni prispevki.

Kljub temu pa velja, da so nekatera darila, ki jih zaposlenemu podari delodajalec, neobdavčena, in sicer:

- če delodajalec v mesecu decembru podari otroku zaposlenega darilo, katerega vrednost ne presega 42 evrov, se vrednost takega darila ne všteva v davčno osnovo

²⁴ Definicija daril nikjer v novem zakonu ni posebej določena, zato predpostavljam, da gre pri darilih za dohodke, ki jih posameznik prejme v naravi, za njihovo pridobitev pa ni predvideno protiplačilo.

²⁵ V kolikor pa družba darilo daje osebi, ki pri njej ni zaposlena (torej z njo nima sklenjenega delovnega razmerja), prejem darila ne predstavlja več bonitete, temveč se po 105. členu ZDoh-2 (2006) všteva med druge dohodke. V skladu s pravili obdavčitve drugih dohodkov je tržno vrednost darila v tem primeru potrebno še obrutiti s faktorjem obrutenja v višini 1,33, od tako dobljene bruto vrednosti pa se plačuje akontacija dohodnine v višini 25 odstotkov od davčne osnove (Černe, 2007b). V skladu z drugim odstavkom 108. člena ZDoh-2 (2006) se v davčno osnovo ne vštevajo darila, katerih vrednost ne presega 42 evrov oziroma če skupna vrednost vseh daril, prejetih v davčnem letu od istega darovalca, ne presega 84 evrov.

²⁶ Pri tem je treba opozoriti, da je vrednost darila kot dohodka v naravi na podlagi primerljive tržne cene v večini primerov razmeroma težko oceniti, zato se kot davčna osnova največkrat opredeli strošek, ki je delodajalcu nastal pri zagotavljanju tega darila (velja zlasti za darila, ki jih ni mogoče najti prosto na trgu) (Černe, 2007b).

zaposlenega, torej ne predstavlja bonitete. Pri tem pa je potrebno opozoriti, da navedeno velja le za darila, dana otroku do starosti 15 let,

- darila in druge bonitete, ki jih svojim zaposlenim delodajalec ne zagotavlja redno ali pogosto, se po petem odstavku 39. člena ZDoh-2 (2006) ne všttevajo v davčno osnovo zaposlenega, če vrednost vseh bonitet v posameznem mesecu ne presega 13 evrov.²⁷

2.2.8 Pravica delojemalcev do nakupa delnic

Ena bolj zanimivih bonitet danes zagotovo postaja boniteta delniških opcij.²⁸ Delniška opcija je nakupna opcija in pomeni upravičenost za nakup delnic določenega prodajalca. To upravičenje lahko zaposleni realizira v določenem časovnem obdobju, in sicer po ceni, za katero se dogovori vnaprej ob sklenitvi dogovora. Predmet opcije so obstoječe ali mlade delnice družbe, ki delnice podeli, lahko pa so tudi delnice z njo povezane družbe (Smrekar, 2007b, str. 9).

Razlika med tržno ceno delnice v trenutku pridobitve in znižano ceno delnice, ki jo je zanjo plačal zaposleni na dan izvršitve opcije, pomeni donos zaposlenega oziroma prejemek imetnika opcije in po veljavni zakonodaji velja za boniteto. V primeru, da zaposleni delnice pridobi brezplačno, je znesek bonitete enak tržni ceni delnice v trenutku pridobitve. Vrednost bonitete se ugotavlja na dan, ko je pravica izvršena, oziroma na dan, ko je delojemalec pridobil delnice ali kako drugo vrsto premoženja. Če delojemalec odsvoji pravico do nakupa delnic ali do pridobitve drugega premoženja, se boniteta ugotavlja na dan odsvojitve navedene pravice (Pojasnilo Ministrstva za finance, št. 242-01-5/2004, z dne 8.10.2004).

Vsi tisti zaposleni, ki torej od družbe, s katero imajo sklenjeno delovno razmerje, pridobijo pravico, da od podjetja odkupijo lastne delnice po ugodnejši ceni, kot to velja na trgu, morajo prejem tovrstne ugodnosti napovedati v dohodninski napovedi kot boniteto, od nje pa nato plačati davke in obvezne prispevke.

²⁷ Ker v zakonu ni nikjer podrobneje pojasnjeno merilo za določanje pogostosti dodeljevanja bonitet, menim, da se v davčno osnovo ne vključujejo bonitete (tudi darila), ki niso podeljene prav vsak mesec, njihova vrednost ob podelitvi pa ne presega 13 evrov.

²⁸ Pravno podlago za opsijsko nagrajevanje menedžerjev predstavlja določba 9.a člena Kriterijev za individualne pogodbe o zaposlitvi menedžerjev (1997), ki kot obliko nagrade iz uspešnega poslovnega rezultata določa delniško opcijo. Ta se menedžerju dodeli na podlagi odločitve pristojnega organa, ki opsijsko shemo določi vnaprej za srednjeročno obdobje, bodisi v obliki pravic za nakup delnic ali izvedenih vrednostnih papirjev. Nagrada v obliki delniške opcije je izvedljiva pod naslednjimi pogoji (Pojasnilo DURS, št. 424-05-10025/2005, z dne 17.10.2005): 1. rok za izvršitev delniške opcije je vsaj pet let od njene dodelitve, 2. izvršilna cena delnic na dan dodelitve delniške opcije ni nižja od povprečne tehtane tržne cene delnic v zadnjem letu pred mesecem dodelitve delniške opcije, 3. po izvršitvi delniške opcije menedžer še najmanj šest mesecev ne sme odtujiti tako pridobljenih delnic.

Tovrstni način variabilnega nagrajevanja v slovenskih podjetjih postaja čedalje bolj razširjen. Kljub temu da so ga zaenkrat deležni predvsem vodilni zaposleni ter člani uprav, pa že opazimo čedalje pogostejšo rabo takšnega nagrajevanja tudi med ostalimi kadri.

2.2.9 Predstavitev še drugih, manj pogostih bonitet

V nadaljevanju diplomske naloge bom na kratko predstavila še nekaj ugodnosti, ki jih ZDoh-2 (2006) posebej ne opredeljuje, pa vendar so v primeru, da gre za zasebno uporabo, predmet obdavčitve z dohodnino. Gre za uporabo službenih oblek in uniform, službenih kreditnih kartic in organiziranje pogostitev za zaposlene ter poslovne partnerje.

Službene obleke in uniforme

V okviru davčne presoje zagotavljanja in uporabe službenih oblek in uniform velja, da definicija tovrstnih oblačil nikjer v ZDoh-2 (2006) ni posebej določena, zato obstaja dilema, katere obleke lahko sploh štejejo za uniforme in katere ne.

V skladu s pravili ZDoh-2 (2006) sicer velja, da se uniforme in osebna zaščitna delovna sredstva, vključno s sredstvi za vzdrževanje, ne vštavajo v osnovo dohodka iz delovnega razmerja (ZDoh-2, 2006, peta točka prvega odstavka 44. člena), pri tem pa obstaja dejstvo, da so uniforme kot pojem določene z zakoni ali/in pravilniki le za nekatere poklice.

Nekoliko drugače sicer velja za osebna zaščitna delovna sredstva, ki jih v 9. členu določa ZVZD (2001). V skladu s tem členom mora delavec uporabljati osebno varovalno opremo pri delu skladno z njihovim namenom, pri tem pa je pomembna še določba 11. člena omenjenega zakona, ki določa, da zagotavljanje varnosti in zdravja pri delu delavcu ne sme povzročati nikakršnih finančnih obveznosti.

Glede na zapisano lahko torej zaključim, da v primeru, ko je zagotovitev službene obleke nujna in obvezna po kateremkoli od predpisov Republike Slovenije, taka zagotovitev obleke ne more predstavljati bonitete za zaposlenega.

Povsod tam, kjer prihaja do uporabe povsem normalnih poslovnih oblek, ki jih sicer zaposleni nosi predvsem zaradi stika s strankami, pa velja sledeče: v primeru, ko delodajalec svojemu zaposlenemu zagotovi nakup klasičnih poslovnih oblek, ki jih nato slednji uporablja pri stikih s strankami, gre z vidika obdavčitve za prejem ugodnosti v obliki bonitete. V tem primeru se boniteta ugotovi vsakič, ko je bil nakup oblek izvršen, in sicer z obračunom dohodka za opravljeno delo v mesecu opravljenega nakupa. Višina prejete ugodnosti se ugotovi v skladu s pravili 43. člena ZDoh-2 (2006), v danem primeru pa predstavlja dejansko vrednost nakupljenih oblek (z vključenim davkom na dodano vrednost). V primeru, da bo družba dohodnino obračunala, lahko znesek nakupljenih oblek vključi med davčno priznane odhodke, kljub temu da imajo ti odhodki sicer značaj privatnosti (Černe, 2007b).

Službene kreditne kartice

Pri uporabi službenih kreditnih kartic je za namene obdavčitve z dohodnino potrebno paziti predvsem na to, kaj se s takimi karticami plačuje. V kolikor namreč imetnik službene kreditne kartice plačuje blago in storitve, ki jih nato porabi za zasebne namene, je potrebno od vseh teh vrednosti obračunati dohodnino. Uporaba službene kreditne kartice je po vsebini namreč povsem enaka primeru, ko bi za posameznika nek račun poravnala družba, to pa pomeni, da je ta od družbe prejel ugodnost v naravi, ki predstavlja boniteto (Černe, 2007b).

Kljub temu pa uporaba službenih kreditnih kartic ne pomeni avtomatično dejstva, da gre za zasebno uporabo in s tem za prejem bonitete. Povsod tam, kjer gre dejansko za službeno uporabo kreditne kartice, je z verodostojnimi dokumenti tako uporabo potrebno tudi dokazati. Kot verodostojni dokument, ki lahko dokaže dejansko poslovno naravo nekega plačila s službeno kreditno kartico, se večinoma uporablja originalen račun, ki ga je plačnik blaga ali storitve prejel. Iz računa mora biti jasno razvidno, kaj je posameznik z njim plačal, vsebina pa mora sovpadati z dejanskimi poslovnimi potrebami družbe. Le v tem primeru do ugodnosti za zaposlenega ne bo prihajalo, s tem pa tudi ne do dohodninskih posledic zanj (Černe, 2007b).

Prehrana in pogostitve za zaposlene in poslovne partnerje

Organiziranje pogostitve, na katero družba povabi svoje poslovne partnerje, predstavlja reprezentančni dogodek, posledično pa je takšna tudi davčna obravnava te pogostitve. Gre namreč za vzpostavljanje oziroma vzdrževanje poslovnih stikov z dejanskimi kupci in/ali dobavitelji družbe, torej za druženje s predstavniki tistih družb, s katerimi družba tudi dejansko poslovno sodeluje. Dogodek je poslovno potreben, razlogi za njegovo izvedbo pa niti poslovno, niti davčno niso sporni.

Da pa se dogodek dejansko lahko opredeli kot dogodek, povezan z reprezentanco družbe, je potrebno zagotoviti najmanj sledeče (Černe, 2007):

- število povabljenih poslovnih partnerjev je večje kot število predstavnikov družbe, ki je prireditelj organizirala,
- udeleženci prihajajo iz tistih družb, s katerimi družba, ki je gostitelj dogodka, tudi dejansko poslovno sodeluje, slednje pa je možno tudi dokazati,
- stroški prireditve so sorazmerni poslovnim učinkom, ki jih družba s poslovnimi partnerji ustvarja.

Če so predstavljeni kriteriji izpolnjeni, pri takem dogodku do dohodninskih posledic iz naslova udeležbe posameznikov ne prihaja, s tem pa tudi ne do obračuna bonitet za udeležene zaposlene, pa tudi ne do prejema in obdavčitve drugih dohodkov za povabljene poslovne partnerje. Dohodninske obdavčitve torej tak dogodek ne povzroča, ima pa nekoliko posebno davčno obravnavo v okviru obdavčitve z davkom od dohodkov pravnih oseb, kjer se v skladu

z 31. členom ZDDPO-2 (2006) odhodki, povezani z izvedbo takega dogodka, pri ugotavljanju davčne osnove priznajo le v višini 50 odstotkov dejansko nastalih.

V primeru, ko zgoraj navedeni elementi, ki omogočajo opredelitev dogodka kot reprezentančnega, niso doseženi, tak dogodek glede davčnih predpisov nima neke poslovne potrebnosti. Dogodek ima značaj privatnosti, zato udeležba na taki pogostitvi za zaposlenega predstavlja boniteto, od katere mora družba obračunati dohodnino. Vrednost prejete ugodnosti in s tem bonitete se v tem primeru ugotavlja v višini zaračunane vrednosti pogostitve za posameznega udeleženca, pri tem pa lahko družba nastale odhodke v skladu z drugim odstavkom 30. člena ZDDPO-2 (2006) vključi med davčno priznane odhodke v celoti.

3 PREGLED BISTVENIH SPREMEMB BONITET PO ZAKONU O

DOHODNINI OD LETA 1991 NAPREJ

V Sloveniji smo z osamosvojitvijo leta 1991 sprejeli tudi prvi Zakon o dohodnini (1990), ki je bil kasneje predmet številnih sprememb in izboljšav. Te so šle predvsem v smeri zmanjšanja obremenitev v nižjih dohodninskih razredih in povečanja v višjih, prestrukturiranja davčnih olajšav, širitve davčne osnove, uskladitve medletne akontacije davkov z letno odmero dohodnine in izenačevanja stopenj posameznih vrst davkov (Martinuzzi, 2005, str. 2).

Kot rezultat tega smo do danes v Sloveniji zamenjali že dva Zakona o dohodnini, trenutno pa je v uporabi ZDoh-2 (2006), ki je v veljavo stopil s 1. januarjem 2007. Obstoječi zakon v primerjavi s predhodnim (ZDoh-1 iz leta 2004) bistvenih sprememb in novosti ni prinesel. Ena izmed njih je na primer spremenjena dohodninska lestvica, ki ima po novem le tri davčne razrede s stopnjami 16, 27 in 41 odstotkov, za razliko od prej veljavne, ki je imela pet razredov s stopnjami 16, 33, 38, 42 in 50 odstotkov. Ugotavljanje davčne osnove je v več primerih poenostavljeno, splošna olajšava, ki se prizna zavezancem, se je povišala in znaša 2.800 evrov, ukinjene so tudi olajšave za različne namene. Po novem lahko zavezanci del svoje dohodnine (vendar največ do višine 0,5 odstotka) namenijo za financiranje splošno koristnih namenov, političnih strank in reprezentativnih sindikatov (Interno gradivo Ministrstva za finance, 2008).

Zagotovo pomembna je tudi nova ureditev pri odmeri in poročanju dohodnine na letni ravni. Davčni organ je namreč za odmerno leto 2007 zavezancem prvič posredoval informativni izračun dohodnine, ki se bo pod določenimi pogoji štel za odločbo o odmeri dohodnine. Na ta način bodo zavezanci razbremenjeni vlaganja davčnih napovedi, davčni organ pa obdelave teh napovedi.

S spremembami in dopolnitvami Zakona o dohodnini je svoj del preobrazbe doživelo tudi področje bonitet. V nadaljevanju tega poglavja bom prikazala, kako se je davčna obravnava bonitet spreminjala od leta 1991 pa vse do danes.

Zakon o dohodnini (1990) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (1991)

Prvi Zakon o dohodnini, ki je v veljavo stopil 1. januarja 1991, bonitet v okviru davka od osebnih prejemov v svoji osnovni obliki še ni določal. Termin »boniteta« je zakonsko prvič uporabljen leta 1992, ko v uporabo stopi Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (1991). Ta v sedmem členu določa, da se v 14. členu Zakona o dohodnini (1990) k osnovi davka od osebnih prejemkov poleg drugega všttevajo tudi prejemki v obliki stimulacij in bonitet, ki jih je zavezanec imel v zvezi z delovnim razmerjem. Nadalje se za 14. členom doda nov, 14.a člen, ki določa vrste bonitet in njihovo davčno obravnavo. Čeprav je ta še zelo skopa, pa zakon že omenja vse glavne tipe bonitet, ki so predmet obdavčitve z dohodnino še danes .

Edina pomembna razlika glede na trenutno veljavni ZDoh-2 (2006) je v davčni obravnavi bonitete za uporabo službenega osebnega vozila za privatne namene. V osnovo za davek od osebnih prejemkov se je po takratnem Zakonu o dohodnini (1990) všttevilo 0,5 odstotka knjižne vrednosti osebnega vozila mesečno, če je bilo to vozilo dano v uporabo delavcu tudi za privatne namene. V primeru, da je delavec vodil evidenco o prevoženih kilometrih za privatne namene, se je v osnovo za davek vštteval znesek kilometrine, ki bi jo prejel za prevožene kilometre z lastnim vozilom oziroma 70 odstotkov tega zneska, če je delavec stroške goriva kril sam.

Zakon o dohodnini (1990) je s svojimi spremembami in dopolnitvami ostal v veljavi vse do konca leta 1993, ko ga je nadomestil ZDoh (1993).

ZDoh (1993)

Z novim Zdoh (1993) je opredelitev bonitet in njihovo vrednotenje za namene obdavčitve z dohodnino postalo že nekoliko bolj razdelano in natančno, pojavile so se tudi prve pomembne vsebinske spremembe. Druga točka 17. člena omenjenega zakona za boniteto šteje razliko med revalorizacijskimi obrestmi in obrestmi, ki jih je delodajalec obračunal v skladu z določili posojilne pogodbe, ki jo je sklenil s svojim zaposlenim.²⁹ Novost je ta, da se, če je delodajalec s svojim zaposlenim v posojilni pogodbi določil valutno klavzulo, boniteta ni ugotavljala. V tem primeru torej na podlagi izrecne zakonske določbe osnova za davek od osebnih prejemkov ni bila podana.

Nekoliko natančnejša je bila tudi obravnava daril, ki jih delodajalec zagotovi svojim zaposlenim. V osnovo za davek od osebnih prejemkov se je takšno darilo všttevilo le takrat, če je vrednost darila v mesecu, v katerem je bilo prejeto, presejala 5 odstotkov povprečne

²⁹ Višina revalorizacijskih obrestí se obračunava na podlagi rasti cen na drobno v mesecu pred mesecem, v katerem se izplača plača, v katero se všttevajo obrestí od danega posojila (Svilar & Šircelj, 1998, str. 58).

plače zaposlenih v Republiki Sloveniji predpreteklega meseca pred mesecem, v katerem se izplača plača, v katero se je vštevala vrednost darila.³⁰

Ta določba je bila za zavezanca vsekakor bolj ugodna in prijazna kot pa ta, ki jo imamo danes in po kateri se zavezanca obdavči, ne glede na vrednost prejetega darila. Pri tem je potrebno še omeniti, da ZDoh-2 (2006) določa, da se bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, ne vključujejo v davčno osnovo delojemalca, če vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 13 evrov. To določilo lahko uporabimo tudi v primeru darila, ki ga prejmemo od delodajalca. Kljub temu še vedno lahko rečem, da je davčna obravnava daril danes manj ugodna, kot pa je bila v preteklosti.

ZDoh (1993) je prinesel tudi spremembe pri obravnavi uporabe službenega osebnega vozila za zasebne namene. V skladu s peto točko 17. člena omenjenega zakona se je v osnovo za davek od osebnih prejemkov vštevalo 2 odstotka knjižne vrednosti osebnega vozila na mesec, ob upoštevanju enakomernega časovnega amortiziranja ter letne amortizacijske stopnje v višini 15 odstotkov. Življenjska doba osebnega vozila je bila torej 6,7 leta in po preteku te dobe osnova za davek od osebnih prejemkov ni bila več podana (Svilar & Šircelj, 1998, str. 63).

Zakon tudi ni predvidel zmanjševanja davčne osnove za stroške, ki jih je imel zaposleni v zvezi s službenim vozilom. Torej, četudi je zaposleni sam kril stroške servisnih in tehničnih pregledov, stroške registracije, stroške zavarovanja, stroške goriva za službene namene in druge stroške, ki nastajajo v zvezi s službenim osebnim vozilom, se osnova za davek od osebnih prejemkov ni zmanjševala oziroma se ni povečevala, če je vse navedene stroške kril delodajalec (Svilar & Šircelj, 1998, str. 63).

Če primerjam navedeno z današnjim sistemom obravnave tovrstne bonitete, lahko rečem, da je ta za zavezanca spet manj ugoden kljub dejstvu, da se v osnovo delojemalca všteva le 1,5 odstotka nabavne vrednosti vozila mesečno. Po ZDoh-2 (2006) je namreč boniteto za uporabo službenega osebnega vozila za zasebne namene potrebno obračunavati še vsa nadaljnja leta uporabe vozila, medtem ko bi po ZDoh davek od bonitete obračunavali zgolj 6,7 leta.

Pomembna razlika izhaja tudi iz različnega načina izračunavanja nabavne vrednosti vozila, ki se upošteva pri izračunu davčne osnove. Tako se je po ZDoh (1993) nabavna vrednost vozila od vključno prvega leta uporabe vsako leto zmanjšala za 15 odstotkov, medtem ko trenutno veljavni zakon to področje ureja nekoliko drugače.

³⁰ V tem primeru je vrednost bonitete predstavljala celotna vrednost darila in ne le razlika med vrednostjo darila in 5 odstotki povprečne plače zaposlenih v Republiki Sloveniji predpreteklega meseca (Svilar & Šircelj, 1998, str. 62).

ZDoh-1 (2004) in Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini (2005, v nadaljevanju ZDoh-1D)

1. januarja 2005 je v veljavo stopil ZDoh-1 (2004), ki področje bonitet ureja še nekoliko podrobneje in v obliki, kot jo poznamo še danes. Bonitete tako obravnavata kar dva člena, pri čemer je vrednotenju in vštevanju bonitet v davčno osnovo namenjen prav poseben člen. Prvič lahko opazimo splošno definicijo opredelitve samega pojma, hkrati je pomembna novost tudi ta, da zakon točno navaja, katere so tiste ugodnosti, ki se ne štejejo za boniteto oziroma niso predmet obdavčitve z dohodnino.

Lahko bi nekako rekli, da je ZDoh-1 (2004) na področju bonitet pomenil nekakšno prelomnico, saj je s spremembami, ki so bile uvedene, postavil osnovni temelj današnjemu ZDoh-2 (2006). Vsebinsko med njima ni posebnih razlik, razen nekaterih, ki so bile odpravljene že s 1. januarjem 2006 (ZDoh-1D, 2005) in jih bom v nadaljevanju tudi na kratko predstavila.

V prvotni različici ZDoh-1 (2004) se je med bonitete všteval tudi mobilni telefon, ki ga je delodajalec delojemalcu zagotovil za privatne namene. V tem primeru se je v davčno osnovo delojemalca vštevalo 3.000 tolarjev mesečno za vsak začetni koledarski mesec uporabe mobilnega telefona, pri tem pa morebitna plačila delodajalca v zvezi z zagotavljanjem mobilnega telefona za privatne namene davčne osnove niso zniževala. Z ZDoh-1D (2005) se je mobilni telefon s seznama bonitet umaknil, dodana pa je bila določba, da za boniteto ne velja uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme, ki jo delodajalec nudi delojemalcem, vključno s storitvami mobilne telefonije in dostopom do internetnih storitev, kar je za davčnega zavezanca nedvomno postalo ugodneje.

Zelo kratko obdobje je za boniteto štel tudi parkirni prostor, ki ga je delodajalec zagotovil delojemalcu, razen v primeru, da je bilo parkirni prostor dovoljeno uporabljati vsem zaposlenim, delodajalcu pa zanj ni bilo treba plačevati najemnine (Černe, 2005b, str. 17). Danes parkirno mesto za službeno vozilo ne pomeni posebne ugodnosti, ne glede na dejstvo, da se vozilo uporablja tudi v zasebne namene. Sprememba je torej tudi tokrat šla v korist davčnega zavezanca.

Edina, še omembe vredna novost, se je zgodila na področju vrednotenja bonitete za uporabo službenega osebne vozila za privatne namene. Po ZDoh-1 (2004) je do začetka leta 2006 namreč veljalo, da je nabavna vrednost vozila, ki se upošteva pri izračunu davčne osnove od devetega leta naprej enaka nič, torej od devetega leta dalje ni bila več podana osnova za obračun davka od uporabe službenega osebne vozila za privatne namene.

Kar je za zavezanca ugodno, za državo lahko rečemo ravno obratno, rezultat tega pa so bile s 1. januarjem 2006 uvedene spremembe takrat veljavnega ZDoh-1 (2004), ki področje bonitet ureja povsem identično kot trenutno veljavni ZDoh-2 (2006) - edino, kar omenjeni zakon na

ново uvaja, je določilo, po kateri se plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev pod določenimi pogoji ne štejejo za boniteto.

SKLEP

Področje bonitet je v Sloveniji urejeno z Zakonom o dohodnini. Ta je od leta 1991 pa do danes doživel nemalo sprememb in dopolnitev, nekatere izmed njih so se dotaknile tudi same obravnave bonitet.

Termin boniteta izhaja iz latinskih besed »bonus«, kar pomeni dober, oziroma iz besede »bonitas«, ki pomeni ugodnost. Še do nedavnega je bila davčna politika delodajalcu in delojemalcem bolj prijazna, spodbudnejša in manj restriktivna. Bonitete so bile področje, ki je zadovoljevalo interese obeh strani, saj niso prinašale tolikšnih davčnih obremenitev in obremenitev s prispevki, kot jih poznamo sedaj (Kmet, 2006, str. 2).

Danes boniteta pomeni del plače, je torej eden izmed dohodkov iz zaposlitve, od katerega se plačuje dohodnina in obvezni prispevki za socialno varnost. Pri tem je treba poudariti, da lahko o bonitetah govorimo le v primeru sklenjenega delovnega razmerja, v vseh ostalih primerih uporaba tega termina ni ustrezna.

Na opredelitev bonitet lahko gledamo z dveh zornih kotov; z ožjega in širšega. Ožja opredelitev in obravnava bonitet zajema tiste ugodnosti, ki jih kot bonitete priznava veljavna davčna zakonodaja. V širšem smislu pa med bonitete spadajo tudi vse tiste ugodnosti, ki jih veljavna zakonodaja ne smatra za bonitete in jih ne obdavčuje, so pa vsebinsko primerljive z bonitetami. V tem primeru je boljše kot boniteta uporabiti izraz službena ugodnost. Gre torej za celo vrsto ugodnosti, ki jih zaposleni prejmejo od svojega delodajalca in v nasprotju z bonitetami niso predmet davčne obravnave. Mednje tako spadajo: brezplačno pranje avtomobila, plačilo frizerja, članarina za fitnes, varstvo otrok, delo od doma, prilagodljiv delovni čas, krajši delavnik ob petkih, možnost odhoda iz službe v primeru nujnih opravkov in podobno (Mintzer, 2006). Vse te ugodnosti za delodajalca ne pomenijo velikih stroškov, na drugi strani pa zaposlenim prinašajo številne pozitivne učinke.

Trenutno veljavni ZDoh-2 (2006) bonitete podrobneje obravnava v 39. členu, kjer natančno določa, kaj boniteta je, kaj vključuje ter kaj vse ne spada med bonitete. Tako med bonitete vštevamo uporabo osebnega vozila za privatne namene, nastanitev, posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne, popust pri prodaji blaga in storitev, izobraževanje delojemalca ali njegovega družinskega člana, zavarovalne premije in podobna plačila, darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu ter pravico delojemalcev do nakupa delnic. Obstajajo pa tudi druge ugodnosti, ki so v primeru, da gre za zasebno uporabo, prav tako predmet obdavčitve z dohodnino. Gre za uporabo službenih oblek in uniform, uporabo službenih kreditnih kartic in udeležitev pogostitve za zaposlene ter poslovne partnerje.

Spremembe Zakona o dohodnini so šle predvsem v smeri zmanjševanja števila dohodkovnih razredov, zniževanja najvišje mejne davčne stopnje in širitve davčne osnove (Stanovnik, 2002, str. 91). ZDoh-2 (2006) je tudi na področju bonitet prinesel kar nekaj novosti in sprememb, predvsem je zagotovil večjo restriktivnost in transparentnost pri izvrševanju njihovega obdavčenja, saj bolj učinkovito onemogoča manipulacije s strani pravnih in fizičnih oseb. Vrednotenje bonitet je nekoliko bolj zapleteno in je določeno v 43. členu omenjenega zakona. Tekom zgodovine slovenske zakonodaje so se pomembnejše spremembe dogajale predvsem na področju vrednotenja bonitete za uporabo osebnega vozila za privatne namene, drugod lahko rečemo, je šlo zgolj za manjše popravke in dopolnitve zakona. Zelo kratko obdobje sta za boniteto štela mobilni telefon in parkirni prostor, ki pa že od začetka leta 2006 nista več predmet obdavčitve z dohodnino (ZDoh-1D, 2005, 8. člen).

Eno pomembnejših novosti je zagotovo prinesel tudi ZDDPO-2 (2006), s katerim se stroški za zagotavljanje bonitet in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo lahko štejejo med davčno priznane odhodke podjetja v primeru, da je bila od njih že obračunana dohodnina. V tem primeru do dvojnega obdavčenja ne prihaja več.

Potrebno se je zavedati, da boniteta ni zgolj neke vrste nagrada ali ugodnost, ki jo zaposleni prejme za opravljeno delo. Uživanci bonitet si tako povečini ne predstavljajo, kolikšne davčne obveznosti jim te v resnici prinašajo. Tudi ugodnost ima torej svojo davčno ceno, zato je treba skrbno presoditi, kolikšne koristi dejansko prinaša prejemniku, kakor tudi delodajalci skrbno preverjajo, kolikšne stroške jim bonitete po novem dohodninskem zakonu povzročajo, in iščejo možnosti, da bi se jim izognili.

LITERATURA IN VIRI

1. Avto, bonitete in potni nalogi. (2003). *Podjetnik*, (11), 60-63.
2. Bizjak, B. (2007). *Spremembe zakona o dohodnini na primeru dohodka iz zaposlitve*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. *Boniteta za službeni avto*. Najdeno 26. novembra 2007 na spletnem naslovu http://www.ponudba-obrti.com/upload/files/Boniteta_za_sluzbeni:avto.doc.
4. *Bonitete ostajajo tudi po novi davčni zakonodaji skoraj nespremenjene*. Najdeno 5. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.infosvet.si/index.php?option=com_content&task=view&id=978&Itemid=84.
5. Bonitete po novem. (2004). *Denar*, (19/20), 7-9.
6. *Bonitete v letu 2006*. Najdeno 23. novembra 2007 na spletnem naslovu <http://www.tax-fin-lex.si/StaticContent/TFLGlasnik-2006-12.htm>.
7. *Bonitete v letu 2007*. Najdeno 5. junija 2008 na spletnem naslovu <http://www.test.japti.si/content.aspx?docid=4696>.
8. Borec, Č. (2004, 2. avgust). Boniteta za uporabo službenega vozila po 1. januarju 2005. *Gospodarski vestnik*. Najdeno 10. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/show?id=43185&pool=gv>.
9. Borec, Č. (2005). Boniteta za uporabo službenega vozila, parkirnega prostora in mobilnega telefona. *Davčno-finančna praksa*, (5), 4-9.
10. Brečko, D. (2005). Rezultati raziskave Kako nagrajujemo v Slovenskih podjetjih in organizacijah. *HRM*, (8), 72-78.
11. Budd, H. (2007, 4. avgust). New perks to keep the workers loyal. *The Daily Telegraph*. Najdeno 10. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.careerone.com.au/jobs/job-search/job-market-insider/new-perks-to-keep-the-workers-loyal>.
12. Cajnko Javornik, V. (2005, 5. januar). Obdavčitev mobilnikov biser davčnih nesmislov. *Finance*, str. 4.
13. Černe, M. (2004). Bonitete pri uporabi službenih vozil v privatne namene po novem zakonu o dohodnini. *Davčno-finančna praksa*, (10), 19-20.
14. Černe, M. (2005a, 7. januar). Obdavčitev zasebne uporabe vozil od 1. januarja 2005. *Finance*, str. 17.
15. Černe, M. (2005b, 14. januar). Nove bonitete: izobraževanje, parkirni prostor, posojilo,... *Finance*, str. 17.
16. Černe, M. (2005c, oktober). Ugotavljanje bonitete, če je parkirni prostor v lasti ali v najemu. *Finance*, str. 17.
17. Černe, M. (2007a, 19. september). Koliko nas stanejo službene ugodnosti. *Finance*, str. 19.
18. Černe, M. (2007b, 17. december). Bonitete in druge službene ugodnosti. *Računovodja*. Najdeno 10. januarja 2008 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/narocniki/default.aspx?doc>.
19. Djukić, T. (2005). Bonitete. *Obrtnik*, (7/8), 15.
20. Dohodnina za leto 2001. (2002). *Denar*, (3), 5.

21. Dohodnina za leto 2006. (2007a). *Denar*, (5), 15-17.
22. Dohodnina za leto 2006. (2007b). *Denar*, (6), 5-15.
23. *Employee Benefits*. Najdeno 1. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.employeebenefits.co.uk/item/3417/23/5/3>.
24. Fidermuc, K. (2004, 23. december). Davek na službene ugodnosti. *Delo*, str. 13.
25. Grilj, S. (2002, 15. oktober). Davkarija štiti funkcionarje?. *Delo*, Ljubljana, str. 3.
26. Hieng, R. (1992a). Obdavčitev bonitet v zvezi s posojili delavcem. *IKS*, (9), 17-28.
27. Hieng, R. (1992b). Še o bonitetah delavcev. *IKS*, (11), 26-28.
28. Hieng, R. (2004). Novosti na področju dohodnine in obdavčitev dohodkov fizičnih oseb. *IKS*, (8), 8-20.
29. *Interno gradivo Ministrstva za finance*. (2008).
30. Jankovič, B. (2002). *Sistemi dohodnine v EU*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
31. Jensen, D. (2007). The manager's guide to rewards: what you need to know to get the best for- and from- your employees. *American Management Association*, str. 241.
32. Juršev, U. (2001). Službeno vozilo: boniteta ali breme. *Gospodarski vestnik*, (31), 52-53.
33. *Kako je z boniteto po novem zakonu o dohodnini?*. Najdeno 26. novembra 2007 na spletnem naslovu http://www.infosvet.si/index.php?option=com_content&task=view&id=396&Itemid=84.
34. Kmet, T. (2006). *Smiselnost bonitet kot orodja motiviranja in nagrajevanja v slovenskih podjetjih*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
35. Kocbek, D. (2004, 18. marec). Zavarovanje ni boniteta. *Delo*, str. 3.
36. *Koliko zaslužijo managerji?*. Najdeno 26. novembra 2007 na spletnem naslovu http://www.24ur.com/bin/article.php?article_id=2010820.
37. Korpič - Horvat, E. (2004). Kaj je plačilo za delo. *Pravna praksa*, (29), 19.
38. Kovačič, R. (2003, 24. januar). Službeni avto kot boniteta. *Računovodja*. Najdeno 10. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=3>.
39. Kužet, Z. (2005, 1. september). Kako v slovenskih podjetjih skrbijo za zaposlene?. *Večer*, str. 4.
40. Ledford, G. E. Jr. (1999). Happiness and productivity revisited. *Journal of Organizational Behaviour*, (1), 25-31.
41. Lipičnik, B. (1998). Nagrajevanje in ugodnosti zaposlenih. S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 245-304). Ljubljana: FDV.
42. Macarol, B. (1997). Kaj so stimulacije in bonitete?. *Podjetnik*, (8), 46-48.
43. Macarol, B. (2003a, 8. april). Obračun bonitete od uporabe službenih vozil za zasebne namene. *Finance*, str. 17.
44. Macarol, B. (2003b, 11. september). Primeri uporabe službenih vozil za zasebne namene in njihova obdavčitev. *Finance*. Najdeno 10. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/56452>.
45. Madkour, R. (2007, 21. november). Employee perks that pamper. *The Associated Press*. Najdeno 15. januarja 2008 na spletnem naslovu <http://www.orlandosentinel.com/classified/jobs/orl-perks2107nov21,0,7696587.story>.
46. Martinuzzi, A. (2005). *Zakon o dohodnini iz leta 2004*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.

47. Mazi, N. (2005a, 9. avgust). Zapleti pri nagrajevanju na delovnem mestu. *Delo*, str. 12.
48. Mazi, N. (2005b, 30. avgust). Vrste, oblike in načini nagrajevanja. *Delo*, str. 15.
49. Mintzer, R. (2006, 8. december). 20 Low-Cost Employee Perks. *Entrepreneur*. Najdeno 15. januarja 2008 na spletnem naslovu <http://www.entrepreneur.com/humanresources/compensationandbenefits/article171630.html>.
50. Mramor, G. (2006, 2. januar). Službeno vozilo za privatno uporabo. *Finančni guru*. Najdeno 1. februarja 2008 na spletnem naslovu <http://www.financni.guru.si>.
51. Pašić Marhat, I. (2006, 16. januar). Bonitete od 1.1.2006 po novem. *Računovodja*. Najdeno 13. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=969>.
52. Pavlin, N. (1997). Plače in drugi prejemki podjetnikov. *Podjetnik*, (2), 44-47.
53. Petavs B., L. (2006, 4. oktober). Zavarovanje menedžerjev ne bi smelo biti boniteta. *Finance*. Najdeno 13. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.finance.si/MOD=show&id=164614&pay=yes&snark=87baeb366cf3f34ba84e6dc814243006>.
54. Petavs, S. (2007, 10. april). Deset pasti pri uporabi službenih avtomobilov. *Finance*, str. 22.
55. Plavšak, N. (2002). Obveznosti in odgovornosti članov uprave in nadzornega sveta. *Podjetje in delo*, (2), 183-222.
56. Praprotnik, R. (2002, 14. december). Davek bi morali plačevati. *Delo*, str. 4.
57. Prijatelj Čad, E. (2005). Službeni avto? Ne, hvala!. *Gospodarski vestnik*, (6), 50.
58. Službeni telefon tudi v zasebne namene. (2007, 30. januar). *Večer*, str. 24.
59. Smrekar, T. (2007a, 13. marec). Boniteta za službeni avto. *Finance*, str. 23.
60. Smrekar, T. (2007b, 5. april). Podarjene delnice zaposlenemu so boniteta. *Finance*, str. 9.
61. Stanković, T. (2004, 10. avgust). Povpraševanje po praktičnih ugodnostih, manj po »bleščečih«. *Delo*, str. 12.
62. Stanovnik, T. (2002). *Javne finance*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
63. Svilar, B. & Šircelj, A. (1998). *Zakon o dohodnini s komentarjem*. Ljubljana: GV založba.
64. Terzič, N. (2006, 27. december). Bonitete. *Moje delo*. Najdeno 13. oktobra 2007 na spletnem naslovu <http://www.revija.mojedelo.com/hr/bonitete-141.aspx>.
65. Toplak, D. (2005, 26. januar). Mobilni telefoni so boniteta, stacionarni pa ne. *Večer*, str. 8.
66. Urh, P. (2005, 5. december). Svetovalnica: Ali je s strani delodajalca plačano izobraževanje študenta boniteta?. *Finance*, str. 22.
67. Zakon o davku od dobička pravnih oseb. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 72/1993, 31. december 1993).
68. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. (2005). *Uradni list RS*. (Št. 17/2005, 24. februar 2005).
69. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 117/2006, 16. november 2006).

70. Zakon o dohodnini. (1990). *Uradni list RS*. (Št. 48/1990, 27. december 1990).
71. Zakon o dohodnini. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 71/1993, 30. december 1993).
72. Zakon o dohodnini. (2004). *Uradni list RS*. (Št. 54/2004, 20. maj 2004).
73. Zakon o dohodnini. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 59/2006, 8. junij 2006).
74. Zakon o dohodnini. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 117/2006, 16. november 2006).
75. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini. (1991). *Uradni list RS*. (Št. 34/1991, 31. december 1991).
76. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o dohodnini. (2005). *Uradni list RS*. (Št. 115/2005, 20. december 2005).
77. Zupan, N. (2002). Plače in nagrajevanje zaposlenih. S. Možina (ur.), *Management kadrovskih virov* (str. 211-291). Ljubljana: FDV.
78. Zupanič, J. (2005, 21. julij). Kaj naj še ostane boniteta?. *Večer*, str. 5.
79. Žerdin H., A. (2002, 14. oktober). Davčna utaja na vrhu. *Mladina*, str. 22.
80. Žibert, T. (2003). *Analiza dohodnine v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.