



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA FINANCE
FINANČNA UPRAVA REPUBLIKE SLOVENIJE

Šmartinska cesta 55, p.p. 631, 1001 Ljubljana

T: 01 478 38 00
F: 01 478 39 00
E: gfu.fu@gov.si
www.fu.gov.si

DOHODNINA - DOHODEK IZ ZAPOSLOTITVE Bonitete

Podrobnejši opis

12. izdaja, december 2024

KAZALO

1.0 OPREDELITEV BONITET	3
2.0 VRSTE BONITET	3
3.0 VREDNOTENJE BONITET	3
3.1 Uporaba avtomobila v zasebne namene	3
3.1.1 Uporaba električnega avtomobila v zasebne namene.....	5
3.1.2 Postavitev električne polnilne postaje.....	6
3.2 Nastanitev	7
3.3. Pravica do nakupa delnic	7
3.3.1 Ugodnejša davčna obravnava izvršitve pravice do nakupa delnic.....	8
3.3.2 Ugodnejša davčna obravnava dohodkov iz delovnega razmerja v obliki delnic ali deležev v delodajalcu - inovativnem zagonskem podjetju	9
3.4. Posojilo.....	11
3.5 Zavarovalne premije	11
3.5.1 Skupninsko zavarovanje odgovornosti posloводства ali članov organov nadzora ..	12
4.0 KAJ SE NE ŠTEJE ZA BONITETO IN POSEBNOSTI	14
4.1 Ugodnosti manjših vrednosti	15
4.2 Promocija zdravja na delovnem mestu.....	16
4.2.1 Plačila delodajalca za rekreacijo delojemalcev	17
4.3 Zdravstveni pregledi.....	17
4.4 Stroški cepljenja delojemalcev.....	18
4.5 Zavarovanje za nesreče pri delu.....	19
4.6 Zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco	19
4.7 Dopolnilno izobraževanje	19
4.8 Uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme.....	20
4.9 Uporaba parkirnega prostora	20
4.10 Reprezentanca – stroški za pogostitev, zabavo ter darila	20
4.11 Plačilo članarine zaposlenemu.....	21
5.0 OBDAVČITEV Z AKONTACIJO DOHODNINE IN PRISPEVKI	21
5.1 Pravilo brutenja.....	21
5.2 Izjema od pravila brutenja	21

1.0 OPREDELITEV BONITET

Po Zakonu o dohodnini – ZDoh-2 so obdavčeni vsi dohodki, razen tistih, ki so v zakonu izrecno navedeni kot neobdavčeni oziroma oproščeni plačila dohodnine. Za dohodek obdavčen z dohodnino velja tudi boniteta, ki je v 39. členu ZDoh-2 določena 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. Za zaposlitev se šteje vsako odvisno pogodbeno razmerje (delovno in drugo pogodbeno razmerje), v katerega vstopa fizična oseba pri opravljanju fizičnega ali intelektualnega dela, vključno z opravljanjem storitev in ustvarjanjem ali izvedbo avtorsko delo.

2.0 VRSTE BONITET

Bonitete, ki jih delodajalec zagotavlja delojemalcu, vključujejo zlasti:

1. uporabo osebnega vozila za privatne namene,
2. nastanitev,
3. posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne,
4. popust pri prodaji blaga in storitev (če je popust pod enakimi pogoji dostopen vsem strankam, se skladno s 7. točko 19. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2 ne šteje za dohodek),
5. izobraževanje delojemalca ali njegovega družinskega člana,
6. zavarovalne premije in podobna plačila (zavarovalne pogodbe sklenjene v korist delojemalca, če so premije plačane v breme delodajalca, premije za kolektivno zavarovanje odgovornosti članov uprave in nadzornih svetov v breme delodajalca, ipd.),
7. darila, ki jih zagotovi delodajalec na podlagi ali zaradi zaposlitve nekdanjemu, sedanjemu ali bodočemu delojemalcu ali njegovemu družinskemu članu,
8. pravico delojemalcev do nakupa delnic.

3.0 VREDNOTENJE BONITET

Bonitete praviloma niso izplačane v denarju, temveč so zagotovljene s strani delodajalca v naravi in je zato ključnega pomena njihovo vrednotenje. Znesek bonitete se določa na podlagi primerljive tržne cene, če pa te ni mogoče določiti, se določi na podlagi stroška, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete, razen če Zakon o dohodnini – ZDoh-2 v 43. členu **ali drugih določbah** za posamezno boniteto ne določa drugače.

Če je treba določen znesek bonitete pripisati več subjektom hkrati, se v skladu z enajstim odstavkom 43. člena ZDoh-2 znesek pripiše posameznemu delojemalcu sorazmerno glede na število subjektov ali na drug način, ki ustrezneje odraža ugodnost posameznega delojemalca, če ni v 43. členu ali drugih določbah ZDoh-2 drugače določeno. To pomeni, da če se vrednost bonitete v skladu z ZDoh-2 ugotavlja na drugačen način (npr. pavšalna določitev vrednosti bonitete za osebna motorna vozila za privatno rabo delojemalca), se določba enajstega odstavka ne uporabi.

Vrednost bonitete se zmanjša za plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem te bonitete.

3.1 Uporaba avtomobila v zasebne namene

Zakon o dohodnini – ZDoh-2 ne določa definicije pojma osebno motorno vozilo. Za namene izvajanja 43. člena ZDoh-2 se izhaja iz razvrstitve vozila po kombinirani nomenklaturi carinske tarife, in sicer se za osebno motorno vozilo štejejo motorna vozila pod oznako KN 8703. To so avtomobili in druga motorna vozila, ki so konstruirana predvsem za prevoz oseb, vključno z motornimi vozili za kombinirani prevoz ljudi in blaga (tipa "karavan", "kombi", itd.) in dirkalnimi avtomobili. Boniteta za privatno rabo teh vozil se ugotavlja skladno z določili drugega odstavka 43. člena ZDoh-2.

Če pa delodajalec zagotovi delojemalcu uporabo **tovornega vozila** (po kombinirani nomenklaturi carinske tarife so to motorna vozila za prevoz blaga), se boniteta ugotavlja skladno z določili prvega odstavka 43. člena ZDoh-2 (primerljiva tržna cena, če te ni mogoče določiti, pa strošek delodajalca v zvezi z zagotavljanjem bonitete). Enako velja, če delodajalec zagotovi delojemalcu uporabo **motornega kolesa** (po kombinirani nomenklaturi carinske tarife so pod oznako 8711 zajeta motorna kolesa tudi mopedi), **kolesa ali rikše, če nabavna vrednost presega 2.000,00 eur oziroma** podobnega vozila s pomožnim motorjem, z bočno prikolico ali brez nje, se boniteta ugotavlja skladno z določili prvega odstavka 43. člena ZDoh-2.

V nadaljevanju je podroben opis davčne obravnave uporabe službenega vozila v zasebne namene, če delodajalec vozilo zagotovi delojemalcu. Če pa delodajalec zagotovi osebno motorno vozilo družinskemu članu, se boniteta vrednoti z uporabo splošnih pravil vrednotenja bonitet - prvi odstavek 43. člena ZDoh-2. Pri tem se za zagotovitev vozila družinskemu članu ne šteje, če je vozilo dano delojemalcu za privatne namene in vozilo lahko uporablja tudi njegov družinski član.

Če delodajalec zagotovi delojemalcu osebno motorno vozilo za privatne namene (zasebne poti, prav tako prevoz od doma do mesta opravljanja dela..), se ne glede na dejansko uporabo vozila za privatne namene in ne glede na način pridobitve vozila (nakup, najem, ipd.), v davčno osnovo delojemalca všteva 1,5 % nabavne vrednosti vozila mesečno, za vsak začetni koledarski mesec uporabe vozila. Nabavna vrednost vozila, ki se upošteva pri izračunu davčne osnove, se v drugem, tretjem in četrtem letu vsako leto zniža za 15 %, v petem, šestem, sedmem in osmem letu se vsako leto zniža še za 10 %, v vseh naslednjih letih je enaka 10 % nabavne vrednosti. Nabavna vrednost vozila se zniža za celoten mesec, če drugo (oz. vsako naslednje) leto uporabe vozila nastopi sredi meseca.

V **nabavni vrednosti** je všteti tudi davek na dodano vrednost - DDV. V primeru operativnega najema vozila se v davčno osnovo všteva nabavna vrednost vozila izkazana pri lastniku vozila, torej najemodajalcu.

V primeru, ko delodajalec nabavi **rabljeno vozilo**, se kot nabavna vrednost upošteva cena, po kateri je delodajalec vozilo pridobil. Zmanjšanje nabavne vrednosti vozila pa se upošteva glede na leta uporabe vozila od pridobitve dalje.

V primeru, ko delojemalec ob nakupu oziroma pridobitvi vozila sam doplača dodatno opremo (ali delno sofinancira nabavo vozila) se za namene vrednotenja bonitete upošteva celotna nabavna vrednost vozila. Strošek, ki ga je ob nakupu oziroma pridobitvi vozila poravnal delojemalec pa se obravnava kot **plačilo delojemalca v zvezi z zagotavljanjem bonitete**. Navedeni strošek se porazdeli na mesece predvidene uporabe vozila in se upošteva pri mesečnem obračunu bonitete, tako, da se odšteje od ugotovljene davčne osnove.

Davčna osnova se **zmanjša za 50 %, če delojemalec mesečno prevozi manj kot 500 km v privatne namene** (pomembno je vodenje ustreznih evidenc).

Če delodajalec zagotovi gorivo tudi za privatno uporabo vozila, se davčna osnova mesečno poveča za 25 %. Če zaposleni uporablja službeno vozilo tudi v privatne namene, podjetje pa mu **ne zagotavlja goriva** za opravljene poti v privatne namene, je treba dejanske stroške goriva sorazmerno razmejiti. Razmejitev stroškov goriva med stroški za službene in stroški za privatne vožnje mora biti pregledna in dokumentirana z verodostojnimi dokazili. V pomoč pri izračunu se lahko uporabljajo podatki o povprečni porabi goriva za posamezen tip vozila. Ob tem pa je treba upoštevati podatke o prevoženih kilometrih v službene namene, dokumentirane s potnimi nalogi, dejanski strošek goriva, dokumentiran z računom in veljavno ceno goriva.

Pomembno je vodenje ustreznih evidenc, na podlagi katerih je možno verodostojno izkazovanje stroškov v zvezi s službenim vozilom. Po določilih Slovenskih računovodskih standardov – SRS 2006 se potni stroški v zvezi s službenim potovanjem štejejo za stroške storitev, pripoznavajo pa se na podlagi listin, ki dokazujejo, da so povezani z nastalimi gospodarskimi koristmi. Službena pot velja za poslovni dogodek, ki ga zaposleni lahko opravi le na podlagi predhodno izdanega potnega naloga, o izdaji katerega odloča poslovodstvo. Izdan potni nalog je podlaga za izdajo knjigovodske listine, s katero je mogoče pripoznati nastale potne stroške.

Za ugotavljanje bonitete za uporabo osebnega vozila za privatne namene je pomembna predvsem zagotovitev (dodelitev) pravice do te uporabe. V skladu s 43. členom ZDoh-2 se boniteta obračuna v pavšalnem znesku in se za namen določitve bonitete ne ugotavlja ali je delojemalec vsak dan v mesecu vozilo tudi dejansko koristil. Podatek o dejanski rabi vozila je pomemben za namen morebitnega zmanjšanja davčne osnove, saj se po zgoraj navedeni določbi davčna osnova zmanjša za 50 %, če delojemalec mesečno prevozi manj kot 500 km v privatne namene. Ostalih izjem pri vrednotenju bonitete ZDoh-2 ne predvideva, ampak določa, da je treba boniteto obračunati mesečno, za vsak začetni mesec uporabe.

Vrednost bonitete je torej določena pavšalno, s čimer se zasleduje tudi načelo administrativne enostavnosti, saj bi vrednotenje bonitete glede na dejansko uporabo in dejansko nastale stroške za delodajalca oziroma koristi za delojemalca, pomenilo preveliko administrativno breme. Poenostavljen način vrednotenja bonitete s pavšalnim določanjem vrednosti pa seveda v posameznem primeru lahko pomeni odmik od obdavčevanja po ekonomski moči, ki pa je v obravnavanem primeru vrednotenja bonitete povsem utemeljen.

Glede na navedeno zakonsko podlago se mora v primeru, ko ima delojemalec v posameznem mesecu pravico uporabe dveh vozil (tudi v primeru zamenjave vozila sredi meseca) za privatne namene, obračunati boniteto za vsako vozilo posebej, in sicer v celotnem znesku ne glede na število dni razpolaganja s pravico do uporabe posameznega vozila za privatne namene. Ob tem je treba poudariti tudi, da je boniteta vezana na pravico do uporabe osebnega motornega vozila za privatne namene, ki jo delodajalec dodeli delojemalcu na podlagi ustreznega pravnega razmerja med njima, kar pomeni, da je od dogovora med njima odvisno, kdaj bo delojemalec dobil pravico do uporabe posameznega vozila.

3.1.1 Uporaba električnega avtomobila v zasebne namene

V skladu z drugim a odstavkom 43. člena ZDoh-2 Za davčno obdobje od 1. 1. 2022 dalje je določeno, da če delodajalec zagotovi delojemalcu osebno motorno vozilo na električni pogon za privatne namene, je vrednost bonitete enaka nič¹. Ugodnost se nanaša samo na električna osebna vozila in stroške povezane s tem vozilom (stroški električne energije, vzdrževanja, zavarovanja, ipd.), ne pa tudi na hibridna vozila, ki so delno na električni pogon.

Če zaposleni uporablja službeno vozilo in sam zagotavlja gorivo, katerega strošek krije delodajalec, se stroški goriva (električne energije), izračunajo upoštevajoč podatke o povprečni porabi goriva za posamezen tip vozila, ki so praviloma dostopna na spletnih straneh. Ob tem pa je treba upoštevati podatke o veljavni ceni električne energije. Da bo znesek povračila stroška električne energije delavcu ustrezal dejanskemu strošku električne energije, ki se nanaša na posamezno službeno vozilo, bo moral zavezanec voditi ustrezne evidence, na podlagi katerih bo možno verodostojno izkazovanje stroškov v zvezi s porabljeno električno energijo za polnjenje

¹ Pravna podlaga za ureditev, po kateri je vrednost bonitete za uporabo službenega električnega vozila nič, je za davčna leta od 2022 do 2024 določena z drugim a odstavkom 43. člena ZDoh-2, za davčna leta od 2025 do 2029 pa z 22. členom novele ZDoh-2AB (Uradni list RS, št. 104/24).

službenega vozila (primeroma: strošek električne energije po računu, prevoženi kilometri, podatki o povprečni porabi goriva, podatek o zagotovljeni električni energiji s strani ponudnikov na trgu..).

Treba je poudariti, da lahko delodajalec neobdavčeno povrne delavcu zgolj dejanski strošek, ki je nastal delavcu in ne pavšalno izračunan strošek. V primeru ko zaposleni službeni električni avto polni doma, pri čemer ima doma sončno elektrarno, mu delodajalec ne more neobdavčeno povrniti stroška električne energije, ki bi nastal, če bi delavec avto polnil pri ponudniku na trgu, ampak mu lahko povrne zgolj dejanske stroške, ki jih delavec tudi izkazuje z računom za električno energijo. Če delavcu stroški polnjena električnega avtomobila ne nastanejo, mu delodajalec stroškov ne more povrniti oziroma, če so stroški polnjena doma bistveno nižji, kot bi bili če bi avto polnil pri enem izmed ponudnikov mu delodajalec lahko povrne stroške, kot jih delojemalec dejansko ima in jih izkazuje z računom. Povračilo stroškov v višini stroška, ki bi nastali, če bi delojemalec avto polnil pri ponudniku na trgu, bi pomenilo dodaten zaslužek delavca.

V skladu z 22. členom novele [ZDoh-2AB](#) (Uradni list RS, št. 104/24) se za uporabo vozil na električni pogon za privatne namene ohranja ugodnost, ki določa, da je vrednost bonitete enaka nič, še za davčna leta 2025 do 2029. Za davčna leta 2030 in naprej pa se odpravlja vrednost bonitete nič in se uvaja določanje vrednosti bonitete, na način kot je določeno v devetem odstavku 43. člena ZDoh-2².

3.1.2 Postavitev električne polnilne postaje

V primeru, da delodajalec krije stroške postavitve polnilnice, ki je v lasti delojemalca, stroški postavitve v vsakem primeru pomenijo boniteto, tudi v primeru polnjenja službenega električnega vozila. **Ureditev, da vrednost bonitete za privatno rabo službenega električnega vozila znaša nič, Določba 2.a odstavka 43. člena ZDoh-2** se namreč nanaša samo na zagotovitev uporabe službenega električnega motornega vozila, vključno s kritjem stroškov električne energije, medtem ko sama postavitev polnilne postaje pri delavcu podleže obdavčitvi (se šteje za boniteto). Davčna obravnava postavitve električne polnilne postaje na domu delojemalca je odvisna od namena za katerega služi oziroma od tega katera električna vozila se polnijo na polnilni postaji.

V primeru, da je polnilnica v lasti ali najemu delodajalca in se uporablja za polnjene službenega električnega vozila, se upošteva **ureditev, določilo 2.a odstavka 43. člena ZDoh-2**, po kateri je vrednost bonitete nič, če delodajalec zagotovi delojemalcu osebno motorno vozilo na električni pogon za privatne namene.

~~Če se polnilnica, ki je v lasti ali najemu delodajalca, uporablja tudi za polnjene delavčevega osebnega vozila (in drugih osebnih vozil) se to šteje za boniteto. Če je polnilnica v lasti delodajalca se pri izračunu vrednosti bonitete upošteva strošek amortizacije polnilne postaje glede na delež uporabe polnilne postaje za polnjenje električnih vozil, ki niso v lasti delodajalca. Če ima polnilnico delodajalec v najemu pa se pri izračunu vrednosti bonitete upošteva strošek najema polnilne postaje glede na delež uporabe polnilne postaje za polnjenje električnih vozil, ki~~

² Deveti odstavek 43. člena določa: Če delodajalec zagotovi delojemalcu osebno motorno vozilo na električni pogon za privatne namene, se ne glede na dejansko uporabo vozila za privatne namene in ne glede na način, kako je delodajalec pridobil vozilo, v davčno osnovo delojemalca vsteva 0,75 % nabavne vrednosti vozila mesečno, za vsak začetni koledarski mesec uporabe vozila. V nabavno vrednost vozila se, ne glede na način pridobitve vozila, vsteva davek na dodano vrednost. Nabavna vrednost vozila, ki se upošteva pri izračunu davčne osnove, se v drugem letu zniža za 15 % in v naslednjih letih do vključno četrtega leta še vsako leto za 15 %, v petem letu se zniža še za 10 % in v naslednjih letih do vključno osmega leta še vsako leto za 10 %, v vseh naslednjih letih je enaka 10 %. Če delojemalec mesečno prevozi manj kot 500 km v privatne namene, se nabavna vrednost, ugotovljena na način iz prejšnjega stavka, zmanjša za 50 %. Boniteta se ne ugotavlja v primeru uporabe osebnega vozila na električni pogon zaradi izvajanja ukrepov varovanja, ki jih izvaja policija v skladu z zakonom, ki ureja policijo.

~~niso v lasti delodajalca. V primeru, da vrednost porabljene elektrike bremeni delodajalca, je potrebno pri izračunu vrednosti bonitete upoštevati tudi to.~~

V skladu z 8. točko tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2 (ki velja od 1. januarja 2025), se za boniteto ne šteje zagotavljanje električne energije delojemalcu za polnjenje osebnih vozil delojemalca na nekomercialnih polnilnih postajah delodajalca.

3.2 Nastanitev

Če delodajalec delojemalcu zagotovi nastanitev (s plačilom ali brez plačila najemnine), se vrednost bonitete določi v višini tržne vrednosti ali v višini stroškov delodajalca.

Če naveden način vrednotenja ni mogoč, se vrednost bonitete določi mesečno v višini 0,6 % tržne vrednosti premoženja, s katerim se zagotavlja nastanitev delojemalca, na dan obračuna bonitete. Znesek bonitete praviloma odraža tržno vrednost stanovanja, v katerem je zagotovljena nastanitev delojemalca, oziroma stroške, ki so nastali pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete. Pri tem ni pomembno ali je delodajalec lastnik nepremičnine.

Vrednost bonitete se zmanjša za plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu in tudi za znesek subvencije, do katerega je upravičen delojemalec, na podlagi odločbe občine.

Če delodajalec zagotovi delavcu nastanitev, se ne glede na to, da delavec v posameznem obdobju (dnevih) meseca nastanitve ni uporabljal (ker je primeroma bil na dopustu, ali v bolnišnici), v davčno osnovo delavca všteva tržna vrednost nastanitve ali strošek, ki ga ima delodajalec z zagotavljanjem bonitete. Zgolj če delavec nima možnosti uporabe nastanitve, ker mu je nastanitev zagotovljeno le del obdobja v posameznem mesecu, se v davčno osnovo všteva sorazmerni delež mesečnega zneska, glede na število dni, ko mu je bila zagotovljena pravica do nastanitve.

Smiselno enako kot nastanitev se davčno obravnava **koriščenje počitniških zmogljivosti** delodajalca. Znesek bonitete se določi na podlagi primerljive tržne cene (boniteto predstavlja razlika med tržno ceno in plačilom delojemalca), če pa te ni mogoče določiti, se določi na podlagi stroška, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem bonitete. Vrednost bonitete se zmanjša za plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu v zvezi z zagotavljanjem te bonitete.

3.3. Pravica do nakupa delnic

Če delodajalec delojemalcu zagotovi pravico do nakupa oziroma pridobitve delnic po znižani vrednosti ali pravico do pridobitve drugega premoženja, se boniteta 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.

V primeru opcijskih pogodb, ko zavezanec pridobi pravico do nakupa delnic po izvršilni ceni (nominalna vrednost delnic), se boniteta ugotavlja na dan podpisa ustrezne kupoprodajne pogodbe z opcijskim upravičencem, v kateri je opredeljeno število delnic, izvršilna cena in skupni znesek kupnine, ki jo mora opcijski upravičenec nakazati na transakcijski račun zavezanca. Navedeni datum se šteje tudi za čas pridobitve kapitala (v obravnavanem primeru delnice), skladno z določbo 101. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2 v primeru odsvojitve delnic (kapitala), ki so bile pridobljene na podlagi delniške opcije.

Kupoprodajno pogodbo po svoji vsebini lahko štejemo tudi za vpisno pogodbo, s katero se družba in opcijski upravičenec sporazumeta o tem, da bo opcijski upravičenec vpisal delnice in da mu bo družba na tej podlagi po plačilu, po realizaciji povečanja osnovnega kapitala in vpisu le-tega v sodni register, izdala delnice. V trenutku podelitve opcije (ko skupščina potrdi opcijski načrt, ki ga

je predlagala uprava) je pomemben podatek o tržni ceni delnice, ki je predmet opcije, ker se na njeni podlagi določi cena, po kateri lahko upravičenec v prihodnosti kupi delnico (izvrši opcijo). V času od podelitve opcije do trenutka izvršitve opcija praviloma ni prosto prenosljiva. ZDoh-2 ne določa obdavčitev v trenutku podelitve opcije.

Upravičenec izvrši opcijo tako, da izjavi, da bo opcijo zamenjal za delnice, in to v določenem časovnem obdobju ali pa na točno določen dan. Za obdavčitev je relevantna razlika med tržno ceno delnice in opsijsko ceno. Razlika med tržno ceno delnice (cena delnice v trenutku izvršitve opcije) in nabavno ceno delnice je prejemek imetnika opcije.

3.3.1 Ugodnejša davčna obravnava izvršitve pravice do nakupa delnic

Z novelo ZDoh-2Z (ki se uporablja od 1.1.2022 dalje) je z novim šestim odstavkom 43. člena ZDoh-2 opredeljena posebna davčna obravnava, če delodajalec (gospodarska družba) delojemalcu zagotovi pravico do nakupa oz. pridobitve delnic ali deležev v tej gospodarski družbi ali tej družbi nadrejeni družbi. V tem primeru se boniteta določi v višini 65 % vrednosti, določene po splošnem pravilu iz prvega odstavka 43. člena (znesek primerljive tržne cene, zmanjšane za plačila, ki jih delojemalec plača delodajalcu).

Za bolj ugodno davčno obravnavo morajo biti kumulativno izpolnjeni naslednji pogoji:

- delovno razmerje med delojemalcem in gospodarsko družbo, ki mu podeli pravice do izvršitve opcije, mora do dneva izvršitve te pravice trajati več kot eno leto. Navedeni pogoj dolžine delovnega razmerja ne pomeni, da mora biti delojemalec v trenutku obdavčitve še v delovnem razmerju z delodajalcem, oziroma da mora biti to obdobje delovnega razmerja nepretrgano.
- v času zagotovitve pravice do nakupa oziroma pridobitve delnic ali deležev mora obstajati delovno razmerje med delojemalcem in gospodarsko družbo.
- za to boniteto se ne uveljavlja ugodnosti v zvezi s plačilom za poslovno uspešnost po 12. točki prvega odstavka 44. člena ZDoh-2.

Glede trenutka obdavčitve se tudi v teh primerih uporablja četrti odstavek 43. člena ZDoh-2, to je dan, ko je pravica izvršena oz. dan, ko je delojemalec pridobil delnice oz. delež. Če delojemalec odsvoji pravico do nakupa delnic ali deleža, pa se boniteta ugotavlja na dan odsvojitve te pravice.

Za nadrejeno družbo iz šestega odstavka 43. člena ZDoh-2 se šteje družba, ki ima neposredno v lasti večinski delež glasovalnih pravic ali večinski delež v kapitalu gospodarske družbe iz šestega odstavka tega člena.

Ta ugodnost se ne uporablja v primeru, če pravico do nakupa delnic ali deležev pridobi oseba, ki je večinski družbenik, tudi če je v delovnem razmerju z družbo. Večinski družbenik je družbenik, ki ima posredno ali neposredno deleže, delnice ali druge pravice v gospodarski družbi ali nadrejeni družbi, na podlagi katerih ima najmanj 10 % delež v kapitalu gospodarske družbe ali nadrejeni družbi.

Izpolnjevanje pogoja delojemalca, da je v delovnem razmerju z gospodarsko družbo (ne sme pa biti večinski družbenik), se presoja na dan zagotovitve pravice do nakupa oz. pridobitve delnic ali deležev v gospodarski družbi delodajalca ali nadrejeni družbi (torej na dan pridobitve opcij). Tega pogoja se torej ne presoja na dan nastanka davčne obveznosti (na dan izvršitve opcije oziroma pridobitve delnice ali deleža ali prodaje opcije).

Ugodnejša davčna obravnava po določbah šestega do osmega odstavka 43. člena ZDoh-2 se ne uporablja, kadar gre za neposredno podelitev nagrade v obliki delnic.

V šestem odstavku 43. člena ZDoh-2 je določeno, da mora pravico do nakupa oz. pridobitve delnic ali deležev v gospodarski družbi delodajalca (ali tej družbi neposredno nadrejeni družbi) delojemalcu zagotoviti delodajalec, da se lahko upošteva ugodnejša davčna obravnava. Pri tem dikcija zagotovitev s strani delodajalca ne pomeni, da mora strošek zagotovljene bonitete bremeniti delodajalca. Šesti odstavek 43. člena ZDoh-2 se tako uporablja za vrednotenje bonitete v obliki pravice do nakupa oziroma pridobitve delnic ali deležev, če se ta dohodek v konkretnem primeru vsebinsko lahko opredeli za dohodek iz zaposlitve in so hkrati izpolnjeni pogoji iz šestega, sedmega in osmega odstavka 43. člena ZDoh-2, pri čemer pa ni pomembno, kdo izvede izplačilo te bonitete ter v čigavo breme.

3.3.2 Ugodnejša davčna obravnava dohodkov iz delovnega razmerja v obliki delnic ali deležev v delodajalcu - inovativnem zagonskem podjetju

Z novelo ZDoh-2AB (ki se uporablja od 1.1.2025 dalje) je z novim 45.b členom ZDoh-2 opredeljena posebna davčna obravnava za delavce inovativnih zagonskih podjetij.

Posebna davčna obravnava za delavce inovativnih zagonskih podjetij se izključuje z uporabo posebne davčne obravnave po šestem do osmem odstavku 43. člena ZDoh-2, ki je opisana v poglavju 3.3.1 tega podrobnejšega opisa.

V 45.b členu ZDoh-2 je določena ugodnejša davčna obravnava dohodka iz zaposlitve (bonitete), ki ga delavci prejmejo od svojega delodajalca v obliki delnic ali deležev v tem delodajalcu, ki je gospodarska družba, vpisana v register inovativnih zagonskih podjetij, vzpostavljen in voden na podlagi [Zakona o spodbujanju investicij](#) - ZSInv.

Pogoji, ki morajo biti izpolnjeni za posebno davčno obravnavo dohodkov, ki jih delavci prejmejo od svojega delodajalca, ki je gospodarska družba, v obliki delnic ali deležev v tem delodajalcu:

1. delodajalec je v času podelitve delnic ali deležev ali opcijske pravice do nakupa ali pridobitve delnic ali deležev vpisan v register inovativnih zagonskih podjetij, ki je vzpostavljen in voden na podlagi ZSInv. Navedeno pomeni, da je v primeru podelitve opcijske pravice relevantno, da je gospodarska družba vpisana v register inovativnih zagonskih podjetij v času podelitve pravice, ne glede na to, ali je v register vpisana tudi v času izvršitve pravice;
2. delovno razmerje med delavcem in delodajalcem je do časa podelitve delnic ali deležev ali opcijske pravice do nakupa ali pridobitve delnic ali deležev trajalo več kot eno leto. Delovno razmerje je delovno razmerje, kot je opredeljeno po zakonu, ki ureja delovna razmerja.
3. delavec je v delovnem razmerju z delodajalcem v času prejema dohodka v obliki delnic ali deležev ali pridobitve opcijske pravice do nakupa ali pridobitve delnic ali deležev. Za delavca se ne šteje večinski družbenik v času prejema dohodka v obliki delnic ali deležev ali pridobitve opcijske pravice do nakupa ali pridobitve delnic ali deležev, tudi če je v delovnem razmerju z gospodarsko družbo. Večinski družbenik je družbenik, ki ima ali je imel kadar koli v obdobju, v katerem je gospodarska družba vpisana v register inovativnih zagonskih podjetij, posredno ali neposredno deleže, delnice ali druge pravice v gospodarski družbi, na podlagi katerih ima najmanj 10 % delež glasovalnih pravic ali najmanj 10 % delež v kapitalu gospodarske družbe ali nadrejeni družbi.

V drugem odstavku 45.b člena ZDoh-2 je določena izjema od splošnega pravila glede nastanka davčne obveznosti, ki je določeno v prvem odstavku 15. člena ZDoh-2 (po katerem so z dohodnino obdavčeni dohodki fizične osebe, ki so bili pridobljeni oziroma doseženi v davčnem letu, ki je enako koledarskemu letu) in v četrtem odstavku 43. člena ZDoh-2 (po katerem se boniteta ugotavlja na dan, ko je pravica izvršena, ali na dan, ko je delojemalec pridobil delnice). V primeru dohodkov v obliki delnic ali deležev pri delodajalcu inovativnem zagonskem podjetju obveznost izračuna davčne obveznosti nastane ob izpolnitvi katerega od naslednjih pogojev:

1. odsvojitve pridobljenih delnic ali deležev, pri čemer:

- se v skladu s sedmim odstavkom tega člena za odsvojitve šteje odsvojitve, kot je opredeljena v 94. členu ZDoh-2, vključno z odsvojitvijo v okviru pridobivanja lastnih delnic ali deležev družbe,
 - mora skladno s šestim odstavkom tega člena delavec v primeru odsvojitve pridobljenih delnic ali deležev obvestiti delodajalca na način, določen z zakonom, ki ureja davčni postopek,
2. prenehanje delovnega razmerja (vključno, kadar to preneha zaradi upokojitve ali smrti delavca), razen če delavec ob prenehanju delovnega razmerja pridobljenih delnic ali deležev ne odsvoji družbi (kar je zajeto že v 1. točki tega odstavka),
 3. prenehanje delodajalca (kar vključuje vse primere prenehanja gospodarske družbe, kot so likvidacija, prenehanje po skrajšanem postopku in stečaj), ali preoblikovanje delodajalca (kar vključuje na primer preoblikovanje gospodarske družbe v obliko, ki ni gospodarska družba (npr. v zadrugo), in oblikovno-formalno statusno preoblikovanje (sprememba pravnoorganizacijske oblike), ne glede na to, ali se po 94. členu ZDoh-2 v tem primeru šteje, da je zavezanec odsvojil ali zamenjal pridobljeno delnico ali delež), ali ko se delodajalec preneha šteti za plačnika davka v skladu z zakonom, ki ureja davčni postopek (tj. ker preneha izpolnjevati pogoje iz prvega odstavka 58. člena ZDavP-2 zlasti pogoje, povezane z njegovo »prisotnostjo« v Sloveniji). Skupno tem situacijam je, da v teh primerih pridobljena delnica ali delež prenehata, bodisi v celoti bodisi sta zamenjana za delnico ali delež v drugi družbi (s čimer se spremenijo njune osnovne značilnosti).

Ob nastanku obveznosti izračuna davčne obveznosti od dohodka iz prvega odstavka 45.b člena ZDoh-2 (kadar je izpolnjen kateri izmed pogojev v drugem odstavku tega člena), mora delodajalec za delojemalca – prejemnika dohodka obračunati boniteto in davčnemu organu predložiti obračun davčnega odtegljaja – REK-O obrazec. Posebno davčno obravnavo po 45.b členu ZDoh-2 delodajalec izkaže z označitvijo polja A031 Delavec inovativnega zagonskega podjetja (45.b čl. ZDoh-2). Akontacija dohodnine od davčne osnove te bonitete se izračuna s povprečno stopnjo akontacije dohodnine od enomesečnega dohodka, upošteva peti odstavek 127. člena ZDoh-2.

Na podlagi prvega odstavka 120. člena ZDoh-2 je določeno, da se tudi za dohodek iz 45.b člena ZDoh-2 (tj. dohodek iz zaposlitve (bonitete), ki ga delavci prejmejo od svojega delodajalca v obliki delnic ali deležev v tem delodajalcu, ki je gospodarska družba, vpisana v register inovativnih zagonskih podjetij) pri letni odmeri dohodnine upošteva t.i. sistem povprečenja in se dohodnina odmeri od neto letne davčne osnove po posebej izračunani povprečni individualni stopnji zavezanca. Glede na to posebnost, mora delodajalec za obračun navedene bonitete predložiti ločen REK-O obrazec z oznako Povprečenje = Da (polje 010a).

V tretjem odstavku 45.b člena ZDoh-2 je določeno ugotavljanje davčne osnove od dohodka iz prvega odstavka tega člena. Davčna osnova je enaka vrednosti delnice ali deleža (bonitete) v času prejema delnice ali deleža, zmanjšani:

- za morebitna plačila delavca za pridobitev delnice ali deleža in
- za negativno razliko med vrednostjo delnice ali deleža v času nastanka obveznosti izračuna davčne obveznosti in vrednostjo delnice ali deleža v času prejema tega dohodka.

Primer 1:

Delavec je v letu 1 brezplačno prejel delež v inovativnem zagonskem podjetju, katerega vrednost v času prejema v letu 1 je 5.000 EUR. Delavec prejeti delež proda v letu 5 za 20.000 EUR.

Davčna osnova: 5.000 EUR.

Primer 2:

Delavec je v letu 1 prejel delež v inovativnem zagonskem podjetju, katerega vrednost v času prejema v letu 1 je 5.000 EUR. Delavec je za pridobitev deleža plačal 1.500 EUR. Delavec prejeti delež proda v letu 5 za 2.000 EUR.

Davčna osnova: $5.000 \text{ EUR} - 1.500 \text{ EUR} - (5.000 \text{ EUR} - 2.000 \text{ EUR}) = 5.000 \text{ EUR} - 1.500 \text{ EUR} - 3.000 \text{ EUR} = 500 \text{ EUR}$.

Primer 3:

Delavec je v letu 1 prejel delež v inovativnem zagonskem podjetju, katerega vrednost v času prejema v letu 1 je 5.000 EUR. Delavec je za pridobitev deleža plačal 1.500 EUR. Delavec prejeti delež proda v letu 5 za 1.000 EUR.

Davčna osnova: $5.000 \text{ EUR} - 1.500 \text{ EUR} - (5.000 \text{ EUR} - 1.000 \text{ EUR}) = 5.000 \text{ EUR} - 1.500 \text{ EUR} - 4.000 \text{ EUR} = 0 \text{ EUR}$.

S četrtem odstavkom se opredeljuje način določanja vrednosti delnice ali deleža v času, ko jo (ga) delavec prejme, in sicer se vrednost delnice ali deleža iz tretjega odstavka tega člena določa po pravih določanja vrednosti bonitete iz prvega odstavka 43. člena ZDoh-2.

V petem odstavku je opredeljena vrednost delnice ali deleža v času nastanka obveznosti izračuna davčne obveznosti iz druge alineje tretjega odstavka 45.b člena, in sicer je ta vrednost:

- v primeru odsojitve delnice ali deleža v okviru pridobivanja lastnih delnic ali deležev družbe, razen kadar družba pridobiva lastne delnice na organiziranem trgu, enaka dogovorjeni odkupni vrednosti delnice ali deleža;
- v primeru drugih odsojitev delnic ali deležev iz 1. točke drugega odstavka tega člena in prenehanja ali preoblikovanja delodajalca iz 3. točke drugega odstavka tega člena enaka vrednosti, ki se določi v skladu s prvim odstavkom 99. člena ZDoh-2;
- v drugih primerih nastanka obveznosti izračuna davčne obveznosti iz drugega odstavka tega člena enaka primerljivi tržni ceni delnice ali deleža v tem času.

3.4. Posojilo

Če delodajalec delojemalcu zagotovi posojilo brez obresti ali z obrestno mero, ki je nižja od tržne, se boniteta določi na podlagi tržne obrestne mere, ki je določena v Pravilniku o priznani obrestni meri. Za posojila, odobrena pred letom 2005, se boniteta določi z upoštevanjem obrestne mere, ki je bila po pravilniku prvič objavljena, torej januarja 2005.

3.5 Zavarovalne premije

Boniteto predstavljajo tudi zavarovalne premije, ki jih za delojemalca plačuje delodajalec (6. točka drugega odstavka 39. člena Zakona o dohodnini - ZDoh-2).

Po ZDoh-2 se za boniteto ne štejejo le 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 (5. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2).

Razen za skupinsko zavarovanje odgovornosti posloводства ali članov organov nadzora za vrednotenje bonitete pri plačilu zavarovalne premije ni določenih posebnih pravil, zato zanje veljajo splošna pravila iz prvega odstavka 43. člena ZDoh-2 (primerljiva tržna cena oziroma strošek, ki je nastal pri delodajalcu v zvezi z nujenjem bonitete). Pri določanju višine bonitete, ki se pripiše posameznemu zavarovancu, če ti niso poimensko navedeni v zavarovalni polici, se izhaja iz celotne zavarovalne premije, ki jo plača družba. Če je treba določen znesek bonitete pripisati več subjektom hkrati, se znesek pripiše posameznemu delojemalcu sorazmerno glede na število subjektov ali na drug način, ki ustrežneje odraža ugodnost posameznega delojemalca, če v zakonu ni drugače določeno (enajsti odstavek 43. člena ZDoh-2).

3.5.1 Skupninsko zavarovanje odgovornosti posloводства ali članov organov nadzora

Z novelo Zakona o dohodnini ([ZDoh-2AB](#), Ur. list RS, št. 104/24) se z novim desetim odstavkom 43. člena ZDoh-2 posebej določa izračun zneska bonitete, ki se všteta v davčno osnovo, če delodajalec zagotovi skupninsko zavarovanje odgovornosti članov organov vodenja in nadzora.

Znesek bonitete na delojemalca se (ne glede na prvi in enajsti odstavek 43. člena ZDoh-2) določi v višini 1 % dohodka iz delovnega razmerja, ki se všteta v davčno osnovo, prejetega v posameznem mesecu pri delodajalcu, ki zagotavlja boniteto. Dohodki, ki se vštevajo v davčno osnovo, so vsi dohodki delojemalca, ki jih prejme od delodajalca in se vštevajo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Če delodajalec ne prejema rednega mesečnega dohodka iz zaposlitve pri delodajalcu, ki zagotavlja boniteto, znaša boniteta za vsak mesec vključenosti v zavarovanje 1 % dohodka, ki se všteta v davčno osnovo in se prejme v posameznem mesecu pri delodajalcu, vendar ne manj kot 2 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec, po podatkih Statističnega urada Republike Slovenije. Če delodajalec ne prejema rednega mesečnega dohodka iz zaposlitve pri delodajalcu, se šteje, da je boniteta prejeta ob izplačilu dohodka tudi za vse mesece pred mesecem izplačila dohodka, v katerih ni bilo izplačanega dohodka, oziroma na zadnji dan davčnega leta. Pravilo iz prejšnjega stavka pomeni, da mora delodajalec za delojemalca obračunati bonitete za vse mesece, v katerih ni izplačal nobenega drugega dohodka iz zaposlitve ali ga ni izplačal v decembru tekočega davčnega leta.

Primer:

Delodajalec je delojemalcu izplačal dohodek iz zaposlitve zgolj v novembru tekočega leta. Ob tem dohodku bo delodajalec obračunal bonitete za 11 mesecev, če je bil delodajalec vse leto vključen v to zavarovanje. V novembru bo vrednost bonitete 1 % od prejetega dohodka (vendar ne manj kot 2 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec), za preostalih deset mesecev pa za vsak mesec 2 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec. Ker v decembru tekočega leta delojemalcu ni izplačal nobenega dohodka, bo delodajalec boniteto za december obračunal najpozneje na zadnji dan tega davčnega leta, in sicer v višini 2 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec.

Vrednotenje bonitete za zavarovanje odgovornosti posloводства ali članov organov nadzora po desetem odstavku 43. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2, se nanaša na zavezance, ki so poslovodje ali člani organov nadzora v trenutku prejema dohodka (v obdobju zavarovanja opravljajo to funkcijo). Navedeno velja tudi za zavezance, ki so naknadno vključeni v zavarovanje s prevzemom določen funkcije (čeprav npr. v času sklenitve zavarovanja te funkcije še niso opravljali).

Če so v skupninsko zavarovanja odgovornosti vključene tudi druge osebe (poleg posloводства in članov organov nadzora), se zanje boniteta ne obračuna. Znesek bonitete se obračuna le tistim fizičnim osebam, ki so na zakonski podlagi odgovorne za nastalo škodo, ki je tudi predmet zavarovanja na podlagi konkretne zavarovalne police. Po Zakonu o gospodarskih družbah - ZGD-1 so člani organov vodenja in nadzora solidarno odgovorni za škodo, ki je nastala kot posledica kršitve njihovih nalog (razen če dokažejo, da so pošteno in vestno izpolnjevali svoje dolžnosti). Druge fizične osebe, vključene v zavarovanje, ki ne nosijo tovrstne zakonske odgovornosti za nastalo škodo, kot posamezniki nimajo posebne ugodnosti in se zato boniteta zanje tudi ne obračuna.

Boniteta iz naslova skupinskega zavarovanja odgovornosti posloводства in članov organov nadzora se določi za vsako funkcijo, ne glede to, na kakšen način se zagotavlja skupinsko zavarovanje (ali vsaka družba, v kateri zavezanec opravlja funkcijo, sklene tovrstno zavarovanje, ali pa če se zavarovanje sklene za več povezanih družb).

Ne glede na to, ali je delodajalec sam sklenitelj zavarovalne pogodbe ali če zavezanec pri sklenitvi zavarovalne pogodbe ne opravlja tudi funkcije posloводства ali člana nadzornega organa, se osnova za vrednost bonitete določi glede na dohodke, ki jih dosega pri delodajalcu, v zvezi s katerim opravlja to funkcijo, po pravilih kot so določena v desetem odstavku 43. člena ZDoh-2:

- če zavezanec pri delodajalcu dosega redne mesečne dohodke iz delovnega razmerja, je znesek bonitete 1 % dohodka iz delovnega razmerja, ki se všteva v davčno osnovo, prejetega v posameznem mesecu pri delodajalcu;
- če zavezanec pri delodajalcu ne prejema rednega mesečnega dohodka iz zaposlitve, znaša boniteta za vsak mesec vključenosti v zavarovanje 1 % dohodka, ki se všteva v davčno osnovo, prejetega v posameznem mesecu pri delodajalcu, vendar ne manj kot 2 % zadnje znane povprečne letne plače zaposlenih v Sloveniji, preračunane na mesec. Če ne prejema rednega mesečnega dohodka iz zaposlitve pri delodajalcu, se šteje, da je boniteta prejeta ob izplačilu dohodka tudi za vse mesece pred mesecem izplačila dohodka, v katerih ni bilo izplačanega dohodka, oziroma na zadnji dan davčnega leta.

Deseti odstavek 43. člena ZDoh-2 določa, da v primeru, če delodajalec zagotovi skupinsko zavarovanje odgovornosti posloводства ali članov organov nadzora znesek bonitete na delojemalca znaša 1 % dohodka iz delovnega razmerja, ki se všteva v davčno osnovo, prejetega v posameznem mesecu pri delodajalcu. To pomeni, če delodajalec zagotovi zavarovanje odgovornosti posloводni osebi ali članu nadzora, ki pri delodajalcu prejema redne dohodke iz delovnega razmerja, v januarju 2025, se znesek bonitete izračuna od skupnega zneska dohodka iz delovnega razmerja (plača in nadomestila plače, drugi dohodki iz delovnega razmerja, ipd.), prejetega v mesecu januarja 2025 (npr. decembrska plača, ki se izplačuje v januarju). Boniteta pa se tako prvič po novem načinu obračuna v obračunu davčnega odtegljaja (REK-O obrazcu), ki ga bo delodajalec predložil v mesecu februarju 2025 (pri plači za mesec januar 2025).

Pri prehodu na nov, pavšalni način obračunavanja bonitete iz naslova skupinskega zavarovanja odgovornosti posloводства ali članov organov nadzora, se lahko upošteva dejansko stanje ob plačilu dohodnine za boniteto za tovrstno zavarovanje iz predhodnega obdobja. V primeru, ko je bila za posameznega zavezanca dejansko plačana dohodnina od bonitete za določeno obdobje zavarovanja (ki sega tudi v leto 2025), potem se nov, pavšalni način vrednotenja bonitete uporabi po poteku tega zavarovalnega obdobja. Navedeno pa ne velja za osebe, katerim se boniteta po tej pogodbi še ni obračunala po prejšnjem načinu obračunavanja tovrstne ugodnosti (ker so se npr. zavarovanju priključili zaradi nastopa funkcije po sklenitvi zavarovalne pogodbe in po plačilu zavarovalne premije).

Primer:

Delodajalec je obračunal bonitete za obdobje 4. 1. 2024 do 31. 3. 2025 že v letu 2024 v skladu s tedaj veljano zakonodajo. Obračun bonitete je bil izveden enkratno, upoštevajoč vrednost zavarovalne premije za celotno obdobje. Za obdobje in za zavarovance, katerim je bila boniteta že obračuna v letu 2024, jo po novem določilo ni potrebno ponovno obračunati. V navedenem primeru bo delodajalec boniteto za zavarovanje skupinske odgovornosti posloводства in članov organov nadzora obračunal v skladu z desetim odstavkom 43. člena ZDoh-2 za obdobja zavarovanja od 1. 4. 2025 dalje (pri plači za april 2025, izplačani v maju 2025).

V primeru korporativnega zavarovanja odgovornosti članov organov vodenja in nadzora³ se pri izračunu bonitete za posameznega člana organa vodenja in nadzora, upošteva del zavarovalne premije, ki se nanaša na odškodninske zahtevke, ki bi jih sicer krili člani organov vodenja in nadzora. V tem primeru morajo biti jasno določeni kriteriji oziroma izračuni za določitev tega dela višine zavarovalne premije.

V kolikor kriteriji v primeru korporativnega zavarovanja odgovornosti niso drugače določeni, se premija porazdeli na vse fizične osebe, vključene v zavarovanje. Znesek bonitete pa se obračuna le tistim fizičnim osebam, ki so na zakonski podlagi odgovorne za nastalo škodo, ki je tudi predmet zavarovanja na podlagi konkretne zavarovalne police. Po Zakonu o gospodarskih družbah – ZGD-1 so člani organov vodenja in nadzora solidarno odgovorni za škodo, ki je nastala kot posledica kršitve njihovih nalog (razen če dokažejo, da so pošteno in vestno izpolnjevali svoje dolžnosti). Druge fizične osebe⁴, vključene v zavarovanje, ki ne nosijo tovrstne zakonske odgovornosti za nastalo škodo, kot posamezniki nimajo posebne ugodnosti in se zato boniteta zanje tudi ne obračuna.

V korporativno zavarovanje so lahko vključeni potencialni zavarovanci (kot člani organov vodenja in nadzora), ki naknadno sklenejo delovno razmerje in tudi zavarovanci, ki v času obračuna niso več v delovnem razmerju. Upošteva se določbo petega odstavka 15. člena ZDoh-2, ki določa, da se šteje, da je dohodek prejet, ko je izplačan fizični osebi ali je kako drugače dan na razpolago fizični osebi, se boniteta obračunava tistim zavarovancem – članom organov vodenja in nadzora, ki so vključeni v zavarovanje oziroma opravljajo funkcijo člana organov vodenja in nadzora v času plačila premije.

4.0 KAJ SE NE ŠTEJE ZA BONITETO IN POSEBNOSTI

Za boniteto se skladno s tretjim odstavkom 39. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2 ne štejejo:

1. ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, kot je zlasti regresirana prehrana med delom, uporaba prostorov za oddih in rekreacijo, pogostitve ob praznovanjih in drugi podobni primeri,
2. plačila delodajalca za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje delojemalcev, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca, vključno z izobraževanjem in usposabljanjem v okviru izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu;
3. plačila delodajalca za zdravstvene preglede delojemalcev, ki jih je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu,
4. plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev, ki jih je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu, opredeljena v izjavi o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta,
5. plačila delodajalca za zavarovanje delojemalcev za nesreče pri delu, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona,
6. uporaba parkirnega prostora, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu,
7. uporaba računalniške ter telekomunikacijske opreme, ki jo delodajalec zagotovi delojemalcu,
8. zagotavljanje električne energije delojemalcu za polnjenje osebnih vozil delojemalca na nekomercialnih polnilnih postajah delodajalca,

³ Korporativno zavarovanje odgovornosti članov organov vodenja in nadzora je zavarovalni produkt, pri katerem premija, ki se plača za navedeno zavarovanje ni individualizirana, niti z vidika zavarovancev, niti z vidika posameznega zavarovalnega kritja in morebitne subrogacije.

⁴ Zaposleni, ki niso člani organov vodenja in nadzora, in morebitni drugi vključeni v zavarovanje, ki ne odgovarjajo za škodo pri delu oz. zaradi kršitve njihovih nalog (po ZGD-1, ZFPP in drugih zakonih), razen za škodo povzročeno namenoma ali iz hude malomarnosti (ki pa je zavarovalnice praviloma tudi v primeru korporativnega zavarovanja ne krijejo).

9. kolo ali kolo-rikša, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu, vendar na posameznega delojemalca največ eno kolo ali kolo-rikša v petih letih, če nabavna vrednost, vključno z davkom na dodano vrednost, ne presega 2.000 evrov.

Z novelo ZDoh-2AB je določeno, da se za boniteto ne šteje kolo ali kolo-rikša, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu (9. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2). Za kolo ali kolo-rikša za potrebe te določbe se šteje kolo ali kolo-rikša, kot je opredeljeno po zakonu, ki ureja pravila cestnega prometa. Za kolo se šteje enosledno ali dvosledno vozilo, ki ga voznik poganja z lastno močjo, ali kolo s pomožnim motorjem, ki je enosledno ali dvosledno vozilo s pedali, opremljeno s pomožnim električnim motorjem z največjo trajno nazivno močjo 0,25 kW, katerega moč se progresivno zmanjšuje in končno prekine, ko vozilo doseže hitrost 25 km/h ali prej, če kolesar preneha poganjati pedala. Za kolo-rikša pa se šteje trisledno vozilo, ki ga poganja voznik z lastno močjo ali s pomočjo pomožnega motorja, s katerim lahko doseže hitrost največ 25 km/h, in ki glede na konstrukcijske lastnosti, ki jih določi proizvajalec, lahko prevaža eno ali več oseb. Na posameznega delojemalca se po tej določbi lahko obravnava največ eno kolo ali kolo-rikša pri istem delodajalcu v petih letih, pri čemer njegova nabavna vrednost, vključno z davkom na dodano vrednost, ne sme presegati 2.000 evrov. Če navedena pogoja nista izpolnjena, se taka ugodnost šteje za boniteto in se vrednoti skladno s splošnimi pravili vrednotenja bonitet, določenimi v prvem odstavku 43. člena ZDoh-2.

Darilo otroku delojemalca, do otrokove starosti 15 let, v mesecu decembru, se ne všteva v davčno osnovo delojemalca, če vrednost darila ne presega 42 eurov.

Če navedeni pogoji niso izpolnjeni (kumulativno), se vrednost darila v celoti všteva v davčno osnovo delojemalca. Za otroka se šteje otrok, posvojenec in pastorek zavezanca, otrok zunajzakonskega partnerja ter otrok partnerja v istospolni skupnosti.

Določba, po kateri se delojemalcu ne všteva v davčno osnovo, če delodajalec za njegovega otroka zagotovi darilo (do 42 eur, v mesecu decembru, otrok mora biti star do 15 let) se veže na enega delojemalca in ne na enega otroka. Navedeno pomeni, da v primeru, če sta oba starša tega otroka zaposlena pri istem delodajalcu lahko dobi otrok 2 darila – »po mami in po očetu«, torej enako kot če bi bila starša zaposlena pri različnih delodajalcih.

Stroški povezani z zaposlitvijo tujca, kot so plačilo taks za pridobitev enotnega dovoljenja na podlagi Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (ZZSDT) (pisrs.si) in stroški, povezani s pridobitvijo teh dovoljenj ne predstavljajo dohodka delavca. Navedeno pravilo velja za stroške, ki nastanejo delodajalcu (bodočemu delodajalcu) ne pa tudi za osebne stroške tujca, kot so primeroma prevoz do državnega organa, prenočevanje če je državni organ zelo oddaljen od prebivališča in podobni stroški, ki se tudi razlikujejo glede na prebivališče tujca.

4.1 Ugodnosti manjših vrednosti

Zakon o dohodnini – ZDoh-2 v 1. točki tretjega odstavka 39. člena določa, da nekatere vrste ugodnosti, ob izpolnjevanju zakonsko določenih pogojev, niso upoštevane kot boniteta za davčne namene.

Ugodnosti manjših vrednosti, ki so zagotovljene vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, se praviloma zaradi manjše davčne osnove, kot tudi zaradi težavnosti vrednotenja in prisojanja vrednosti ugodnosti posameznemu delojemalcu ne obdavčujejo. Znesek ugodnosti v ZDoh-2 ni določen, saj se kot kriterij, ali se posamezna ugodnost obravnava po 1. točki tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, upošteva tudi težavnost vrednotenja in prisojanja vrednosti ugodnosti posameznemu delojemalcu. Iz navedenega izhaja, da plačil delodajalca za nudenje ugodnosti delojemalcem, pri katerih je mogoče prisoditi vrednost posameznemu delojemalcu, ni mogoče izvzeti iz bonitet po 1. točki tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2.

4.2 Promocija zdravja na delovnem mestu

Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 določa, da mora delodajalec zagotoviti varnost in zdravje delavcev pri delu ter da mora načrtovati in izvajati promocijo zdravja na delovnem mestu. V ta namen je delodajalec dolžan pisno oceniti tveganja, katerim so oziroma bi lahko bili delavci izpostavljeni pri svojem delu ter izdelati in sprejeti izjavo o varnosti z oceno tveganja v pisni obliki. Po določbi 32. člena ZVZD-1 mora delodajalec promocijo zdravja na delovnem mestu načrtovati ter zanjo zagotavljati potrebna sredstva, pa tudi spremljati njeno izvajanje. Smernice za določitev in pripravo promocije zdravja na delovnem mestu je izdal minister, pristojen za zdravje. Iz obvestila Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Inšpektorata Republike Slovenije za delo Promocija zdravja na delovnem mestu z dne 27. 7. 2012 izhaja, da Evropska agencija za varnost in zdravje pri delu med primernimi individualnimi ukrepi delodajalca za promocijo zdravja na delovnem mestu navaja več možnih ukrepov. Nadzor nad izvajanjem ZVZD-1 opravlja inšpekcija dela. V zvezi z zagotavljanjem promocije zdravja na delovnem mestu, po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1, je treba ločiti delovno pravni in davčni vidik.

Po Zakonu o dohodnini – ZDoh-2 so obdavčeni vsi dohodki, razen tistih, ki so v zakonu izrecno navedeni kot neobdavčeni oziroma oproščeni plačila dohodnine. V tretjem odstavku 39. člena ZDoh-2 je določeno, katere ugodnosti se ne štejejo za boniteto. Po tej določbi so tako iz bonitete izvzeta tudi določena plačila delodajalca, ki so vezana na izvajanje ZVZD-1, in sicer:

- 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 (3. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2), podrobneje so vrste in obseg zdravstvenih pregledov določene v Pravilniku o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev;
- 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 (4. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2);
- 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 (5. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2);
- plačila delodajalca za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje delojemalcev, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca, vključno z izobraževanjem in usposabljanjem v okviru izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu (2. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, ki stopi v veljavo 1. 1. 2017).

Plačila delodajalca za promocijo zdravja, ki jih ni mogoče uvrstiti med ugodnosti po 2., 3., 4. ali 5. točki tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, se lahko, z upoštevanjem vseh dejstev in okoliščin posameznega primera, izvzamejo iz bonitete tudi, če so izpolnjeni pogoji iz 1. točke tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2 ali iz petega odstavka 39. člena ZDoh-2.

Bonitete, ki jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto, če vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 15 eur in ugodnosti manjših vrednosti, ki jih delodajalec zagotavlja vsem delojemalcem pod enakimi pogoji, kot je zlasti regresirana prehrana med delom, uporaba prostorov za oddih in rekreacijo in v drugih podobnih primerih zagotavljanja običajnih ugodnosti (1. točka tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2), se po določbah ZDoh-2 ne štejejo kot boniteta, in se ne vključujejo v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja.

Iz navedenega izhaja, da plačil delodajalca za promocijo zdravja na delovnem mestu, po veljavnih določilih ZDoh-2, ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet oziroma se ta plačila ne štejejo za boniteto le, če so izpolnjeni pogoji za izvzem po eni izmed predhodno navedenih določb.

4.2.1 Plačila delodajalca za rekreacijo delojemalcev

Plačil delodajalca za rekreacijo delojemalcev (tudi, če je v okviru izvajanja aktivnosti promocije zdravja na delovnem mestu po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu), po veljavnih določilih ZDoh-2, ni mogoče na splošno izvzeti iz bonitet oziroma se ta plačila ne štejejo za boniteto le, če so izpolnjeni pogoji za izvzem po eni izmed določb 39. člena ZDoh-2 (tretji ali peti odstavek). Dohodninsko obravnavo teh plačil je treba presoati ob upoštevanju vseh dejstev in okoliščin v vsakem posameznem primeru. Tovrstna plačila se ne štejejo za boniteto, če gre za ugodnosti manjših vrednosti in jih delodajalec zagotavlja vsem delavcem pod enakimi pogoji, ali če jih delodajalec delojemalcu ne zagotavlja redno ali pogosto in hkrati vrednost vseh bonitet v posameznem mesecu ne presega 15 eur (do 31. 12. 2016 = 13 eurov).

Primeroma se strošek delodajalca za najem dvorane, ki jo delojemalci pod enakimi pogoji uporabljajo za rekreacijo oz. športne aktivnosti, lahko po 1. točki tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2 izvzame iz bonitet, če zaradi težavnosti vrednotenja ni mogoče prisoditi vrednosti ugodnosti posameznemu delojemalcu.

Pri nakupu kart za kulturne ali športne aktivnosti in rekreacijo se vrednost ugodnosti lahko prisodi posamezniku in je treba upoštevati določbo petega odstavka 39. člena ZDoh-2. Nakup kart se ne šteje za boniteto ob pogoju, da vrednost vseh bonitet v mesecu ne presega 15 eurov in te ugodnosti delodajalec ne zagotavlja redno ali pogosto. Če se ta ugodnost delojemalcu zagotavlja redno pa je ni mogoče izvzeti iz bonitet tudi, če stroški karte znašajo manj kot 15 eur.

4.3 Zdravstveni pregledi

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, se po 3. točki tretjega odstavka 39. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2, ne štejejo za boniteto.

Zakon o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1 v 36. členu določa, da mora delodajalec zagotoviti zdravstvene preglede delavcev, ki ustrezajo tveganjem za varnost in zdravje pri delu, kršitev tega določila pa se po 29. točki 76. člena ZVZD-1, šteje za prekršek delodajalca.

Skladno z drugim odstavkom 36. člena ZVZD-1 vrste, način, obseg in roke opravljanja zdravstvenih pregledov določa Pravilnik o preventivnih zdravstvenih pregledih delavcev – Pravilnik. Navedeni pravilnik v 4. členu določa, da so preventivni zdravstveni pregledi: predhodni preventivni zdravstveni pregledi, usmerjeni obdobjni preventivni zdravstveni pregledi in drugi usmerjeni preventivni zdravstveni pregledi. Obseg in vsebina preventivnih zdravstvenih pregledov sta določeni v prilogi I Pravilnika. V skladu s Pravilnikom in prilogo I ter upoštevajoč oceno tveganja delodajalec na predlog pooblaščenega zdravnika določi vrsto, obseg, vsebino in roke usmerjenih obdobjnih preventivnih zdravstvenih pregledov, kot to določa 8. člen Pravilnika. Glede na navedeno, se za boniteto ne štejejo zdravstveni zgolj pregledi določeni v prilogi I Pravilnika. Če delodajalec zagotavlja posameznim delojemalcem zdravstvene preglede v večjem obsegu, kot to določa Pravilnik in ZVZD-1, pa vrednost dodatnih zdravstvenih pregledov predstavlja boniteto delojemalca. Če je dodatni zdravstveni pregled opravljen hkrati z zdravstvenim pregledom, ki ga določa Pravilnik in ZVZD-1, zgolj vrednost dodatnega zdravstvenega pregleda predstavlja boniteto zaposlenega.

Testiranje na COVID-19

ZVZD-1 določa temeljno odgovornost delodajalca za varnost in zdravje delavcev. V primeru spremenjenih okoliščin, ki vplivajo na sprejeto oceno tveganja (drugi odstavek 17. člena ZVZD-1), med katere sodi tudi nevarnost za okužbo z virusom SARS-CoV-2 delodajalci opravijo revizijo ocene tveganja in sprejmejo ustrezne ukrepe. Če delodajalec na podlagi opravljene ocene tveganja in ob izvedenih organizacijskih, tehničnih in drugih ukrepah za preprečevanje tveganja

za okužbo z virusom SARS-CoV-2 ter ob ugotovitvi, da je tveganje še vedno nesprejemljivo, določi, da morajo za varno in zdravo delo v podjetju ali na določenih delovnih mestih, delavci, izpolnjevati pogoj testiranja na COVID-19, je stroške testiranja v skladu z ZVZD-1 dolžan nositi delodajalec.

Delodajalci imajo ustrezne zakonske pristojnosti in dolžnosti na področju varnosti in zdravja pri delu, na podlagi katerih je možna uporaba tretje točke tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, torej, da se za boniteto po tem zakonu ne štejejo plačila delodajalca za testiranje na SARS-CoV-2 (zdravstveni pregled), ki jih je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi zakona, ki ureja varnost in zdravje pri delu.

V zvezi z Odlokom o načinu izpolnjevanja pogoja prebolewnosti, cepljenja in testiranja za zajezeitev širjenja okužb z virusom SARS-CoV-2 - Odlok in obračunavanjem bonitet zaposlenih pa nadalje pojasnjujemo, da se v skladu s 6. členom odloka šteje, da za opravljanje dela delavci izpolnjujejo pogoj PCT, če se presejalno testirajo s testom HAG za samotestiranje.

Samotestiranje se izvaja enkrat tedensko v enakih presledkih. Odgovorne osebe, ki izvajajo ali organizirajo opravljanje dela, določijo čas in kraj samotestiranja, ki je izvedeno na delovnem mestu. Za namen dokazovanja samotestiranja odgovorna oseba posreduje osebi iz prvega odstavka prejšnjega člena evidenčni list, ki vsebuje datum samotestiranja, rezultat testa in podpis osebe iz prvega odstavka prejšnjega člena.

Navedeno samotestiranje v okviru delovnega procesa pa ni ugodnost v obliki proizvoda, storitve ali druge ugodnosti v naravi, kakor boniteto opredeljuje 39. člen ZDoh-2, saj ne gre za plačilo delodajalca za storitev/proizvod, ki jo lahko delavec koristi tudi izven delovnega procesa, ampak gre zgolj za obveznost delodajalca v okviru njegove obveznosti za zagotavljanje dela v skladu s predpisi, ki urejajo delovna razmerja, med drugimi tudi zagotovitev vseh predpisanih delovnih pogojev. Zagotavljanje samotestiranja v skladu z Odlokom tako ne predstavlja ugodnosti za delavca in posledično ne predstavlja bonitete v skladu z ZDoh-2.

Dodatni zdravstveni pregledi vodstvenih delavcev, ki niso določeni z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu, se davčno obravnavajo kot boniteta. Pri določitvi davčne obravnave niso pomembne določbe v individualnih pogodbah vodilnih delavcev o zaposlitvi in izjava o varnosti z oceno tveganja, pač pa določbe ZVZD-1 o zagotovitvi zdravstvenih pregledov delavcev.

Prav tako se kot boniteta obravnavajo stroški **zdraviliškega zdravljenja**, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu.

4.4 Stroški cepljenja delojemalcev

V skladu s 4. točko tretjega odstavka 39. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2 se plačila delodajalca za cepljenje delojemalcev ne štejejo za boniteto pod pogojem, da je delodajalec cepljenje dolžan zagotoviti skladno z izjavo o varnosti z oceno tveganja delovnega mesta delojemalca po predpisih, ki urejajo varnost in zdravje pri delu. Izjava o varnosti, ki jo mora izdelati in sprejeti vsak delodajalec skladno z Zakonom o varnosti in zdravju pri delu – ZVZD-1, temelji na ugotovitvi možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter oceni tveganja za nastanek poškodb in zdravstvenih okvar.

Če obstaja splošna politika podjetja o obveznem cepljenju delojemalcev z določenim cepivom, to še ne pomeni, da se plačilo cepljenja s strani delodajalca ne šteje za boniteto. V skladu z zgoraj navedenim mora biti cepljenje delojemalcev povezano z ugotovitvijo možnih vrst nevarnosti in škodljivosti na delovnem mestu in v delovnem okolju ter na tej podlagi pripravljene ocene tveganja.

4.5 Zavarovanje za nesreče pri delu

Z vidika Zakona o dohodnini – ZDoh-2 plačilo zavarovalne premije za nesreče pri delu, ki bremeni družbo, predstavlja boniteto zaposlenih.

Plačila delodajalca za zavarovanje delojemalcev za nesreče pri delu, ki ga je delodajalec dolžan zagotoviti na podlagi posameznega zakona in bi opustitev zavarovanja oziroma plačila pomenila kršitev zakona, pa ne predstavlja bonitete. Pravice do nezgodnega zavarovanja, ki so dogovorjene samo s kolektivno pogodbo, niso pravice na podlagi zakona, saj zakon take obveznosti ne predpisuje, niti ne daje tovrstnega zakonskega napotila, prav tako pa za kršitev tovrstnih določb kolektivne pogodbe niso predvidene kazenske določbe v ZDR-1, zato se obveznosti delodajalca, dogovorjene samo s kolektivno pogodbo (in ne hkrati na podlagi zakona), ne morejo obravnavati v skladu s 5. točko tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, saj niso izpolnjene osnovne zakonske predpostavke iz navedene določbe.

4.6 Zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco

V skladu s 4.a točko prvega odstavka 44. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2, ki se uporablja za davčna leta od vključno 1. januar 2017 dalje, se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevajo povračila stroškov v zvezi s službenim potovanjem ali začasno napotitvijo na delo v tujino, ki nastanejo zaradi plačila premij za individualno zdravstveno zavarovanje z medicinsko asistenco v tujini, pod določenimi kumulativnimi pogoji, in sicer:

- zavarovanje velja v vseh državah sveta,
- gre za sklenjeno zavarovanje zaradi službene poti v tujino,
- povračilo stroškov takega zavarovanja delodajalec zagotavlja vsem delavcem, ki potujejo v tujino,
- tako zavarovanje krije nujno pomoč, prevoze in storitve (najnižji obseg tveganja oz. najnižjo višino kritja).

Ob izpolnjevanju zgoraj navedenih pogojev se v davčno osnovo ne vštevajo premije, ki jih plača delojemalec in mu delodajalec povrne znesek premije, prav tako ne premije, ki jih za delojemalca plača delodajalec, pri čemer ni pomembno, ali je sklenitelj zavarovanja delodajalec ali delojemalec.

4.7 Dopolnilno izobraževanje

Skladno s 5. točko prvega odstavka 39. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2 se stroški izobraževanja delojemalca ali njegovega družinskega člana štejejo za boniteto. Ob tem je treba upoštevati tudi 2. točko tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, ki določa, da se **plačila delodajalca za dopolnilno izobraževanje in usposabljanja, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca, ne štejejo za boniteto.**

Skladno z navedenimi določbami za boniteto veljajo plačila delodajalca za izobraževanje delojemalca, 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.

Medsebojne pravice in obveznosti delavcev ter delodajalcev v zvezi z izobraževanjem, izpopolnjevanjem in usposabljanjem se določijo s pogodbo o izobraževanju, v kateri pogodbene stranke, skladno s tretjim odstavkom 170. člena Zakon o delovnih razmerjih - ZDR-1, dogovorijo predvsem: višino povrnitve stroškov izobraževanja, število dni opravičene odsotnosti z dela zaradi priprave in opravljanja izpitov in drugih šolskih obveznosti, pravica do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja, dolžnost vrnitve izplačanih sredstev, če pogodbene obveznosti niso izpolnjene, morebitno nadaljevanje delovnega razmerja pri delodajalcu določen čas po zaključku izobraževanja, ipd.

Delojemalec je pogodbene obveznosti dolžan izvršiti in v primeru dogovora o plačilu stroškov (primeroma odstop od pogodbe, neizpolnitev študijskih obveznosti..) plačati sam. Prezem izpolnitve pogodbenih obveznosti delojemalca, v breme delodajalca, se davčno ne more obravnavati kot plačila delodajalca za dopolnilno izobraževanje in usposabljanje delojemalca, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca, ampak kot dohodek iz delovnega razmerja .

S spremembo 2. točke tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, ki velja od 1. 1. 2017 dalje, se za boniteto ne štejejo izobraževanja in usposabljanja, ki jih delodajalec zagotovi zaposlenim v okviru izvajanja promocije zdravja na delovnem mestu v skladu z zakonom, ki ureja varnost in zdravje pri delu (glej točko 4.2 tega dokumenta).

Z vidika delojemalca se povračila stroškov (prevoza, prenočišča, prehrane), ki so povezana z izobraževanjem v zvezi s poslovanjem delodajalca obravnavajo kot povračila stroškov službene poti. Če navedena povračila stroškov zagotavlja druga družba (npr. organizator izobraževanje) in so opredeljena v pogodbi o medsebojnem sodelovanju med to družbo in delodajalcem osebe, ki se udeleži izobraževanja (delodajalcem), se davčno obravnavajo v skladu s 4. točko prvega odstavka 44. člena ZDoh-2, ki določa, da se v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja ne vštevajo povračila stroškov v zvezi s službenim potovanjem pod pogoji in do višin, ki so določeni z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja – Uredba. Navedeno velja zgolj v primeru, če se delojemalec izobraževanja udeleži po nalogu svojega delodajalca in ne na neposredno vabilo organizatorja.

4.8 Uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme

Uporaba računalniške in telekomunikacijske opreme, ki jo delodajalec zagotovi delojemalcu, se na podlagi 7. točke tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2 ne šteje za boniteto. Pri tem dikcija »zagotoviti računalniško in telekomunikacijsko opremo« ni omejena le na zagotovitev računalnika ali telefonskega aparata. Tudi če npr. delojemalec uporablja svoj računalnik ali telefonski aparat, delodajalec pa plačuje storitve mobilne telefonije ali pa dostop do internetnih storitev, se to skladno z navedeno določbo, ne šteje za delojemalčevo boniteto.

4.9 Uporaba parkirnega prostora

Za boniteto se skladno s 6. točko tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2 ne šteje uporaba parkirnega prostora, ki ga delodajalec zagotovi delojemalcu. Pri tem ni pomembno, na kakšen način je delodajalec pridobil parkirno mesto (lastništvo ali najem) niti to, koliko oseb lahko uporablja to parkirno mesto (ali je dovoljeno parkiranje vsem ali le določenim delavcem). Prav tako ni pomembno, ali delavec parkirno mesto uporablja za parkiranje lastnega ali službenega vozila, katerega ima zagotovljenega tudi za privatne namene.

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

4.10 Reprezentanca – stroški za pogostitev, zabavo ter darila

Če gre za poslovno kosilo, na katerem sta poslovna partnerja primarno z namenom izvajanja poslovne aktivnosti in ne iz osebnih razlogov, se ne pri enem ne pri drugem ne ugotavlja osebne koristi oziroma dohodka iz tega naslova. S stroški pogostitve razumemo vse oblike pogostitev poslovnih partnerjev. Najpogostejše so to stroški poslovnih kosil in večerij v restavracijah, pa tudi na primer stroški pogostitev pri davčnem zavezancu ob obisku poslovnih partnerjev.

Za razliko od poslovnega kosila, ki se konzumira neposredno ob poslovnem dogodku, se poslovno darilo praviloma konzumira pozneje. Zato se darila, med katere sodijo tudi poslovna darila, nad določeno vrednostjo všttevajo med obdavčljive dohodke, in sicer kot drug dohodek po 105. členu Zakona o dohodnini,

4.11 Plačilo članarine zaposlenemu

Plačilo članarine za zaposlenega delavca, za njegovo članstvo v društvih, združenjih, ipd. se davčno obravnava kot boniteta v skladu s prvim odstavkom 39. člena ZDoh-2. Glede navedenega veljajo izjeme v skladu z 2. točko tretjega odstavka 39. člena ZDoh-2, in sicer se plačilo delodajalca za članstvo delojemalca v določenih združenjih, društvih, zbornicah, organizacijah ne šteje za boniteto, če gre za plačilo namenjeno dopolnilnemu izobraževanju in usposabljanju delojemalca, ki je v zvezi s poslovanjem delodajalca. Za boniteto se tudi ne šteje plačilo članarine v primeru, ko je članstvo pogoj za opravljanje določenega poklica, ki ga zaposleni opravlja pri delodajalcu.

5.0 OBDAVČITEV Z AKONTACIJO DOHODNINE IN PRISPEVKI

Bonitete, ki izhajajo iz delovnega razmerja, se davčno obravnavajo enako kot dohodki iz delovnega razmerja. Bonitete, ki izhajajo iz drugega pogodbenega razmerja, se davčno obravnavajo enako kot dohodki iz drugega pogodbenega razmerja (podrobno pojasnilo objavljeno na [spletnih straneh FURS](#)).

Če boniteto nudi oseba, ki je plačnik davka, izračun akontacije dohodnine in prispevkov opravi v obračunu davčnega odtegljaja (~~REK-O obrazcu~~ ~~REK-1 obrazcu~~, če se ugodnost nudi v okviru delovnega razmerja ali ~~REK-2 obrazcu~~, če se ugodnost nudi v okviru drugega pogodbenega razmerja).

Če boniteto nudi oseba, ki ni plačnik davka, akontacijo dohodnine ugotovi davčni organ na podlagi napovedi davčnega zavezanca.

5.1 Pravilo brutenja

Če zavezanec ne prejema drugega dohodka iz zaposlitve, od katerega bi se odtegnila akontacija dohodnine, se pri obračunu zneska bonitete uporabi pravilo brutenja dohodka v naravi, ki je predpisano v devetem odstavku 16. člena Zakona o dohodnini – ZDoh-2. Dohodek, prejet v naravi, se poveča s koeficientom davčnega odtegljaja ob kumulativnem izpolnjevanju pogojev:

- skladno z ZDoh-2 in Zakonom o davčnem postopku - ZDavP-2 obstaja obveznost obračuna, odtegnitve in plačila davčnega odtegljaja od tega dohodka in
- ni drugega dohodka zavezanca, prejetega v denarju pri izplačevalcu dohodka v naravi, ali ta ni zadosten, da bi se od tega dohodka lahko odtegnil in plačal davčni odtegljaj od dohodka v naravi.

5.2 Izjema od pravila brutenja

Z novelo ZDoh-2AB je z novim dvanajstim odstavkom 16. člena, ki se uporablja od vključno 1. januarja 2025 dalje, določena posebna davčna obravnava za dohodek iz delovnega razmerja, ki se izplača v naravi v obliki delnic ali deležev v družbi. Za to vrsto dohodka iz delovnega razmerja je mogoč odstop od splošnega pravila brutenja dohodkov v naravi.

Nebrutenje dohodka se lahko uporabi, če se ne uporabijo šesti do osmi odstavek 43. člena ZDoh-2, in če plačnik davka v obračunu davčnega odtegljaja (v nadaljevanju REK obrazec) o tem obvesti davčni organ. Navedeno pomeni, da je odločitev o tem, ali se bo za dohodek v naravi v obliki delnic ali deležev uporabila ta izjema, na izplačevalcu dohodka, ki je plačnik davka. Plačnik davka v takem primeru na REK obrazcu z uporabo vrste dohodka 1123 Boniteta - delnicpe/deleži (nebrutenje po dvanajstem odst. 16.čl. ZDoh-2) od dohodka obračuna in plača zgolj prispevke delodajalca.

Spremenjene kode polj

Postopek odmere akontacije dohodnine je urejen v 288.a členu ZDavP-2, ki določa, da davčni organ na podlagi podatkov plačnika davka, predloženih v REK obrazcu, v roku 30 dni od prejema REK obrazca (šifra vrste dohodka 1123), davčnemu zavezancu (prejemniku dohodka v naravi v obliki delnic ali deležev) sestavi informativni izračun akontacije dohodnine, ki velja za njegovo napoved. Če davčni zavezanec na informativni izračun akontacije dohodnine ne ugovarja, le-ta velja za odločbo o odmeri akontacije dohodnine. V tem primeru velja, da se je davčni zavezanec odpovedal pritožbi. Informativni izračun akontacije dohodnine se vroča z osebno vročitvijo.

V informativnem izračunu akontacije dohodnine davčni organ davčnemu zavezancu (prejemniku dohodka) odmeri akontacijo dohodnine po stopnji 25 % (določeno v sedemnajstem odstavku 127. člena ZDoh-2) od davčne osnove in brez upoštevanja olajšav, ne glede na to, če ta dohodek izplača glavni delodajalec.

Na podlagi 353.b člena ZDavP-2 davčni organ v informativnem izračunu akontacije dohodnine odmeri tudi prispevke za socialno varnost delojemalca, za katere je zavezanec zavarovanec, po postopku, določenem v 288.a členu ZDavP-2. Navedeno pomeni, da se tako akontacija dohodnine kot tudi prispevki za socialno varnost davčnemu zavezancu (prejemniku dohodka iz dvanajstega odstavka 16. člena ZDoh-2) odmerijo v isti odločbi, izdani po postopku iz 288.a člena ZDavP-2.