

Tako lepo stvar, kot je obdarovanje, lahko naša davčna zakonodaja zelo zagreni.

Mirjam Trdan

Položaj obdarjencev žal v naši davčni zakonodaji ni izenačen, ni zagotovljen njihov enak davčni položaj. Pa najsi gledamo to z dohodninskega vidika ali pa z vidika davka od dohodka pravnih oseb. Pri tem se nam zastavlja vprašanje, ali bi moral zakonodajalec določene zakonodajne določbe prevetriti.

Dohodninski vidik

V skladu z veljavnimi zakonodajnimi določili (Zakona o dohodnini – ZDoh-2; Uradni list RS, št. 117/2006 z nadaljnjimi spremembami) je darilo poslovnemu partnerju¹ ali otroku delojemalca do 15. leta (ki ga prejme v mesecu decembru) do višine 42 EUR² prosto obdavčitve. Pri delojemalcu pa je zgornja meja za neobdavčeno darilo zaposlenemu 15 EUR, ki ne sme biti zagotovljena redno oz. pogosto,³ pri čemer ta določba povzroča veliko nejasnosti. Smiselno bi torej bilo, da bi bil delavec izenačen z zgornjima dvema prejemnikoma daril in bi bilo tudi njemu omogočeno neobdavčeno darilo do višine 42 EUR (v mesecu decembru). Ko na vprašanje naročnika davčno-svetovalnih storitev, koliko lahko neobdavčeno nagradi svojega delavca npr. za božično- novoletne praznike, podamo odgovor 15 EUR, dobimo običajno dodatno vprašanje, zakaj zakonodajalec meni, da je poslovni partner lahko v boljšem položaju kot njegovi zaposleni, ki jim pozornost z njegove strani lahko bistveno več pomeni in jih s tem motivira za boljše opravljanje dela.

Še bolj zahtevna pri obrazložitvi davčnim zavezancem je obdavčitev ostalih bonitet oz. danih ugodnostih zaposlenim, kajti neobdavčene so le ugodnosti manjših vrednosti, ki se dajejo vsem zaposlenim pod enakimi pogoji, npr. za zabavo, oddih, šport, rekreacijo in v drugih podobnih primerih zagotavljanja običajnih ugodnosti.⁴ Tudi ta določba pušča pravno praznino oz. samovoljno tolmačenje, kar pogosto zasledimo v postopkih davčnega nadzora. Zahtevna je že definicija, kaj je običajno./Običajnost je lahko zelo odvisna že od same dejavnosti, finančne moči delodajalca. Večja uspešna družba ima lahko za običajno (z njenega zornega kota) izvedbo dvodnevnega izleta, ki naj bi prispeval k povečanju motivacije zaposlenih in

pripadnosti družbi. Pri drugi družbi je lahko običajen abonma v gledališču, ker želi izboljšati kulturno življenje svojih zaposlenih. Pri obdavčevanju teh ugodnosti se v davčni praksisrečujemo s pojasnili FURS v smislu, da tedaj ko ugodnosti ni mogoče povsem jasno pripisati posameznemu delavcu, ni obdavčitve z akontacijo dohodnine. V drugih primerih, ko iz kalkulacije stroškovnika ugodnosti lahko nesporno določimo višino, ki odpade na delavca in v primeru, da je le-ta višja od 15 EUR, sledi obdavčitev. To spet pušča odprta vprašanja in prostor za samovoljno presojo s strani davčnih inšpektorjev.

Malo za šalo lahko rečemo, da vse, kar zaposleni zaužijemo kot hrano in pijačo (npr. v povezavi z internim izobraževanjem, športnimi dogodki), je brez obdavčitve z akontacijo dohodnine. Če je znana karta gledališke predstave (npr. 50 EUR), pa zaradi preseganja 15 EUR sledi obdavčitev. V primeru, da najamemo dvorano za športne aktivnosti zaposlenih, ni obdavčitve z akontacijo dohodnine, če pa vsakemu zaposlenemu plačamo fitnes mesečno karto (npr. 30 EUR), iz dohodninskega vidika sledi obdavčitev, a je to potem davčno priznan odhodek,⁵ saj se med nepriznane odhodke ne uvrščajo stroški za zagotavljanje bonitet in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo, če so obdavčena po zakonu, ki ureja dohodnino.

Če glede obravnave bonitet izpostavimo še izobraževanja, se le izobraževanja s področja varovanja zdravja na delovnem mestu štejejo kot neobdavčena boniteta. Po drugi strani pa obstaja vrsta aktivnosti, ki k varovanju zdravja bistveno bolj prispevajo, pa le-teh ni zaslediti med neobdavčenimi bonitetami. V primeru, da organiziramo izobraževanje v delovnem času, smo kriterij neobdavčene bonitete izpolnili. Če pa organiziramo pohod v hribe in presežemo 15 EUR na zaposlenega pri plačilu nočitve v koči, smo trčili ob problem. Vse to spominja na komedijo zmešnjav.

¹ V skladu z 2. odstavkom 108. člena ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006) namreč velja, da se v davčno osnovo ne všteva posamezno darilo, če njegova vrednost ne presega 42 eurov oziroma če skupna vrednost vseh daril, prejetih v davčnem letu od istega darovalca, ne presega 84 eurov.

² Po 4. odstavku 39. člena ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006).

³ V 5. odstavku 39. člena ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006) je namreč zapisano, 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 15 eurov. Ta določba velja le za bonitete iz delovnega razmerja.

⁴ V povezavi s 3. odstavkom 39. člena ZDoh-2 (Uradni list RS, št. 117/2006).

⁵ V skladu z 2. odst. 30. člena Zakona od dohodka pravnih oseb (ZDDPO-2; Uradni list RS, št. 117/2006 z nadaljnjimi spremembami).

⁶ V navedenem primeru darilo zaposlenemu ni predmet bonitete po zakonu, ki ureja dohodnino in posledično tega (kot izjemo) po 2. odst. 30. člena Zakona od dohodka pravnih oseb (ZDDPO-2; Uradni list RS, št. 117/2006 z nadaljnjimi spremembami) ne moremo izvzeti iz obdavčitve oziroma takšnih stroškov obravnavati kot priznane odhodke.

Vidik davka od dohodka pravnih oseb

Darilo poslovnemu partnerju je v skladu s spremenjenim 31. členom Zakona o dohodku pravnih oseb davčni odhodek v višini 60% (ZDDPO-2S; Uradni list RS, št. 172/2021). Po istem členu se za stroške reprezentance namreč štejejo stroški za pogostitev, zabavo ter darila (z logotipom ali brez) ob poslovnih stikih zavezanca s poslovnimi partnerji.

Darilo otroku, pod že prej opisanimi pogoji, je v celoti davčno priznan odhodek, za razliko od neobdavčljivega darila zaposlenemu do 15 EUR, ki je v celoti izločen iz davčnih odhodkov.⁶ Posledično lahko zaključimo, da so tudi /z vidika davka od dohodka pravnih oseb obdaritve neizenačene.

Sklepno

Glede na opisano lahko zaključimo, da je takšen pristop in razumevanje ugodnosti na podlagi navedenih zakonodajnih določb, povsem neprimerno. Posledično bi moral zakonodajalec opisane določbe ponovno proučiti in prevetriti. Poleg tega bi bilo potrebno zmanjšati administriranje, saj gre veliko časa za pripravo seznamov v povezavi s popisom daril po obdarjencih oziroma za pripravo stroškovnikov, koliko stroškov odpade na posameznega obdarjenca. Dodatno je pri obravnavi ugodnosti v praksi zaslediti veliko nelogičnosti in lahko bi zaključili, da vse to spominja na komedijo zmešnjav.

Članstvo v ZDSS

Dodatne ugodnosti za nove pridružene in redne člane so dostopne na povezavi:
<https://zdss.si/2-30-ugodnosti-clanstva-v-zdss/>

Ugodnosti za nove pridružene člane (brez licence ZDSS):

- znižanje članarine za prvi dve leti članstva (-50% od redne cene članstva),
- novi pridruženi člani pridobijo za dobo 30 dni (testno):
 - dostop do "Baze znanja ZDSS" portala www.zdss.si,
 - brezplačno udeležbo na enem internem izobraževanju o davkih v okviru 30 dnevnega testiranja,
- po poteku testnega obdobja sledi plačilo članarine za pridruženo članstvo (akcijska cena 300 EUR + DDV – sorazmerno glede na mesec vstopa v članstvo),
- novi pridruženi član ima pravico plačevati znižano članarino še leto po vstopu v ZDSS.

Ugodnosti za vse člane (tudi redne):

- najmanj 8 rednih mesečnih strokovnih srečanj oz. internih izobraževanj,
- 50% popusta na udeležbo na Dnevih davčnih svetovalcev Slovenije in na Kongresu davčnih svetovalcev Slovenije,
- dostop do spletnih strani superdavki.com – paket DELUX po znižani ceni
- letna naročnina na publikacije založbe Verlag Dashöfer po znižani ceni,
- ureditev zavarovanja odgovornosti za izvajanje dejavnosti davčnega svetovanja po znižani ceni po skupni polici,
- dostop do internega foruma ZDSS, kjer se izmenjujejo strokovna mnenja in izkušnje članov,
- vpis davčnih svetovalcev z licenco ZDSS v register OPRPS (velja za redne člane),
- popusti na enodnevne strokovne delavnice v organizaciji ZDSS.

