

**REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA FINANCE
Župančičeva 3**

1000 LJUBLJANA

Dunajska cesta 106
1000 Ljubljana, SLOVENIJA

Telefon: (01) 568 55 54, 568 56 36

Telefaks: (01) 568 63 32

Spletna stran: www.si-revizija.si

Elektronska pošta: info@si-revizija.si

ID številka za DDV: SI27055264

Vaš znak:

Naš znak:

Ljubljana, 20.11.2015

ZADEVA: Pripombe na predlog Zakona o posebni obravnavi nagrajevanja uspešnosti delavcev: http://e-uprava.gov.si/e-uprava/zakonodajalskanje.euprava?zadeva_id=6566

Odbor preizkušenih davčnikov pri Slovenskem inštitutu za revizijo s tem dokumentom v roku za javno obravnavo vlaga pripombe na predlog ZPDONUD

Odbor preizkušenih davčnikov pri Slovenskem inštitutu za revizijo pozdravlja prizadevanja Ministrstva za finance, da z davčnimi ugodnostmi spodbuja nagrajevanje uspešnosti delavcev iz pozitivnega poslovnega izida. V predlaganem Zakonu o posebni davčni obravnavi nagrajevanja uspešnosti delavcev se davčna spodbuda kaže v odpustu obračuna prispevkov za socialno varnost, ter v polovičnem odpustu plačila dohodnine. Vendar pa zaradi administriranja in omejitev pri izplačilu, Odbor preizkušenih davčnikov ocenjuje, da je predlagan zakon premalo ambiciozen, administrativno zapleten ter brez razloga oži krog ljudi, ki lahko sodelujejo pri nagrajevanju delavcev, zaradi česar dvomi, da bodo učinki tako pozitivni, kot jih predvidevajo predlagatelji.

a) nepotrebno oženje kroga upravičencev

V tretjem in četrtem odstavku 2. člena je določeno, da se zakon ne uporablja za delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, če gre za družinske člane fizičnih oseb, ki samostojno opravljajo dejavnost, za pretežne lastnike gospodarskih družb in njihove družinske člane, za člane poslovodstva in prokuriste. Za pretežnega lastnika šteje oseba, ki ima kadarkoli v poslovnem letu na katerega se nanaša nagrajevanje uspešnosti delavcev, neposredno ali posredno preko povezanih oseb, vsaj 10 % delež glasovalnih pravic ali vsaj 10 % delež v kapitalu oz. v posameznem razredu delnic določene pravne osebe.

Z izključevanjem pomembnega števila oseb, ki so zaposleni pri delodajalcu na podlagi pogodbe o zaposlitvi, obstaja upravičeno tveganje, da se za uporabo ne bodo odločila mikro, mala pa tudi srednje velika družinska podjetja. V omenjenih podjetjih so zaposleni družinski člani in z njim povezane osebe, ki pa ne glede na to, da imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi kot ostali zaposleni, pri nagrajevanju ne bodo smeli sodelovati.

Po mnenju odbora preizkušenih davčnikov omejevanje kroga oseb, ki lahko sodelujejo pri nagrajevanju delavcev iz dobička ni potrebna, saj se že z drugimi omejitvami, zagotovi da družinski člani in povezane osebe ne bodo v ugodnejšem davčnem položaju. Zakon namreč predvideva naslednje omejitve, ki onemogočajo da bi se pretežnim lastnikom in z njimi povezanim osebam izplačevali višji (neobdavčeni) dohodki:

- udeležba mora biti izplačana **vsem** upravičenim zaposlenim,
- višina udeležbe **je omejena** na dve povprečni mesečni plači posameznega delavca v preteklem poslovnem letu,
- najvišji dovoljeni znesek izplačila za posameznega delavca je **5.000 eur**,
- do izplačila so upravičene samo osebe, ki so pri delodajalcu nepretrgoma zaposlene **več kot 6 mesecev**.
- masa izplačila ne sme presegati 20 % ustvarjenega dobička pred davki v poslovnem letu za katerega se izplačuje udeležbe.

Ker so predvsem v mikro, malih in srednjih družinskih podjetjih pretežno zaposleni družinski člani in z njimi povezane osebe, ti delodajalci ne bodo zainteresirani za nagrajevanje uspešnosti delavcev, zato zaradi izključitev pomembnega dela zaposlenih, ne bodo nagrade za uspešnosti izplačali niti tistim, ki bi bili do izplačila upravičeni.

Prav tako je zakonodajalec nerazumljivo nizko postavil mejo za pretežnega lastnika. Ker v slovenskem gospodarskem prostoru prevladujejo družbe z omejeno odgovornostjo, v katerih je koncentrirano lastništvo na do 5 družbenikov, pomeni, da v teh podjetjih zaposleni, ki so povezane osebe ne bodo smele biti udeležene pri nagrajevanju, čeprav opravljajo povsem enako delo kot ostali zaposlenci.

Zaradi omejitve izplačil navzgor (največ 5000 eur) zakon ni stimulativen niti za nagrajevanje visoko izobraženega kadra, ki zaseda ključna delovna mesta v podjetju.

Dodatno se krog naslovnikov krči zaradi pogoja, da obseg izplačanih sredstev ne sme presegati 20% poslovnega izida leta za katero se dobiček izplačuje pred obdavčitvijo. V primeru manjših podjetij z manjšim obsegom poslovanja bo zato razpoložljiva masa za izplačilo zelo majhna.

Z omejitvijo, da morajo biti nagrajeni vsi zaposleni v podjetju, pa zakonodajalec ne predvideva individualnega pristopa k nagrajevanju tistih zaposlencev, ki dejansko prispevajo k uspešnosti, ampak zahteva, da delodajalec nagradi vse zaposlene, ne glede na to kako prizadevni in uspešni so.

Zato predlagamo dopolnitev 2. člena:

1. da se črta omejitve glede upravičencev, ali pa
2. da se zanje, upoštevajoč fiskalne varovalke dopolni 2. člen, tako, da se doda nov sedmi odstavek:

»(7) Omejitve uporabe tega zakona za delavce iz tretjega odstavka tega člena ne velja, če so bili tem delavcem v letu obračuna dohodka za uspešnost od ostalih dohodkov iz delovnega razmerja v tem letu že obračunani prispevki za socialno varnost najmanj od 80% najvišje pokojninske osnove, preračunano na letno raven.«

b) Zahteva da se izplačilo opravi enkrat letno

Zakon zahteva da se celotni znesek izplača v enkratnem znesku, sicer izplačevalec ne more koristiti davčnih ugodnosti. Ker zakon jasno določa najvišjo dopustno višino izplačil, upravičence ki lahko sodelujejo pri tovrstnem nagrajevanju, ker mora biti znesek izplačan vsem upravičenim