



Ljubljana, 18.11.2014

PLAČILA ZA POSLOVNO USPEŠNOST: 13 PLAČA IN BOŽIČNICA

Obstajata najmanj dve vrsti izplačil, ki jih delodajalci v mesecu novembru in decembru lahko izplačajo delavcem. V večini uglednih slovenskih podjetij je to že dobra praksa in je odraz urejenih razmer med zaposlenimi in vodstvom podjetij. Izplačila se imenujejo različno tako npr. božičnica, trinajsta plača, prednovoletna nagrada zaposlenim in druga. V vseh teh primerih gre za plačilo iz naslova poslovne uspešnosti podjetja in se izplača, če podjetje uspešno posluje oziroma, če realizira zastavljene poslovne cilje. Dejansko gre za nagrajevanje delavcev, ker so prispevali k dobremu poslovanju podjetja ter s tem dviguje motivacijo in pripadnost zaposlenih podjetju.

Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) določa, da je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo dejavnosti, podjetniško kolektivno pogodbo ali s pogodbo o zaposlitvi. ZDR-1 prav tako določa, da mora biti plača vedno v denarni obliki zaradi česar mora biti tudi del plače za poslovno uspešnost izplačan v denarju!

Tako božičnica kot 13. plača sta obremenjeni z dohodnino in prispevki za socialno varnost, od 1.1.2013 dalje pa se obe všteta v pokojninsko osnovo (ZPIZ-2). Pred spremembo ZPIZ-2 se namreč božičnica obračunana kot drug dohodek iz delovnega razmerja, v pokojninsko osnovo ni vštela.

13. PLAČA

13. plača šteje med nagrade, katerih izplačevanje je bilo vnaprej dogovorjeno v kolektivnih pogodbah dejavnosti, podjetniških kolektivnih pogodbah, splošnih aktih oziroma v pogodbi o zaposlitvi in jo je zato mogoče šteti za sestavni del plače. Zato veljajo za 13. plačo enaki pogoji kot za redna izplačila plač. Od prejetega zneska 13. plače se plača dohodnina in prispevki za socialno varnost (v skladu z Zakonom o prispevkih za socialno varnost in Zakonom o dohodnini). S plačilom prispevkov za socialno varnost pa je po 30. členu Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-2) izpolnjen pogoj, da se tudi 13. plača šteje v pokojninsko osnovo. 13. plača pa je lahko določena v višini, ki je enaka plači ali pa predstavlja del plače zaposlenega.

13. plača je obdavčena kot dohodek iz delovnega razmerja. Izplačana je lahko kot del plače tekočega meseca (izplačana je lahko hkrati s plačo ali ločeno od plače za tekoči mesec) ali kot poračun plače za več mesecev nazaj.

BOŽIČNICA

Med druge nagrade, ki se lahko izplačajo konec leta se šteje tudi božičnica. Božičnica predstavlja nagrado delavcem in je lahko izplačana kot plača ali kot drugi prejemek iz delovnega razmerja, če to omogočajo poslovni rezultati, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo dejavnosti oziroma kolektivno pogodbo pri delodajalcu, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi. Božičnica pa prav tako lahko temelji na odločitvi poslovodstva, da se delavcem ob koncu leta izplača nagrada.

Ne glede na to, ali gre za del plače za poslovno uspešnost ali za drug prejemek iz delovnega razmerja, je treba od izplačane božičnice obračunati in plačati akontacijo dohodnine ter prispevke za socialno varnost. Pomembno pa je še prav posebej poudariti, da se od 01.01.2013 dalje plačani prispevki v obeh primerih všttevajo v pokojninsko osnovo delavca (ZPIZ-2). Božičnica je lahko izplačana kot del plače tekočega meseca ali kot poračun plač za več mesecev za koledarsko leto.

Izplačilo božičnice kot poračuna povračila stroškov za prehrano med delom

Zaslediti je želje nekaterih delodajalcev, ki delavcem tekoče izplačujejo povračilo stroškov za prehrano v znesku, ki je določen v panožni (podjetniški) kolektivni pogodbi oziroma jim dnevno zagotavljajo topli obrok določene vrednosti, da bi razliko do višine neobdavčenega zneska v skladu z Uredbo o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja (t.j. 6,12 EUR na dan¹) izplačali ob koncu leta.

Vendar pa je v skladu s pojasnilom Ministrstva za finance (e-dopis, 2005 in dopis št. 421-377/2006/3 iz leta 2006) izplačilo nagrade v obliki poračuna povračila stroškov za prehrano ob koncu leta možno le, če sta izpolnjena dva pogoja, in sicer:

- da je višina stroškov za prehrano med delom kot pravica iz delovnega razmerja določena v kolektivni pogodbi, aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi in da
- je do časovnega zamika izplačila dela povračila stroškov za prehrano prišlo zaradi utemeljenih poslovnih razlogov na strani delodajalca.

Na podlagi tega bo moralo podjetje, ki bi se poslužilo takega izplačila, izkazati utemeljene razloge za neizplačilo polnega zneska povračil stroškov prehrane med letom. Utemeljevati in dokazovati bo potrebno, da bi izplačilo polnega povračila stroškov za prehrano pomenilo objektivno nevarnost za solventnost delodajalca. V kolikor zgoraj navedena pogoja nista izpolnjena, se izplačilo poračuna prehrane med delom ob koncu leta šteje kot obdavčljivi dohodek, in sicer kot drug dohodek iz delovnega razmerja.

Prav tako tovrstno povračilo stroškov za prehrano kot novoletni prejemek zaposlenih opredeljuje pojasnilo DURS (št. 4210-200/2010, 2011). V skladu s tem pojasnilom bo moralo podjetje dokazovati, da ni šlo za navidezni davčni posel, prav tako pa bo potreben individualni izračun zneska, ki ga to podjetje dolguje vsakemu zaposlenemu iz tega naslova. Določeno je namreč, da je pravica do povračila stroškov prehrane med delom lahko pogojena

¹ Uredba o davčni obravnavi povračil stroškov in drugih dohodkov iz delovnega razmerja določa, da je najvišji neobdavčeni znesek povračila stroškov za prehrano med delom 6,12 eur na dan, ko je delavec prisoten na delu 4 ure ali več. V primeru prisotnosti na delu 10 ur ali več, se neobdavčeni znesek poveča še za 0,76 EUR za vsako dopolnjeno uro prisotnosti na delu po 8 urah prisotnosti na delu.

samo z dejanskim nastankom stroškov prehrane, torej s prisotnostjo na delu. Prav tako lahko DURS presoja ekonomsko vsebino tega prejemka in če bo ugotovljeno, da kljub formalni pravni ureditvi glede vrste dohodka in načina njegovega izplačila v aktih delodajalca, po vsebini ne gre za povračilo stroškov za prehrano med delom, temveč za drug prejemek iz delovnega razmerja (npr. novoletna nagrada), lahko zahteva, da se od tega prejemka v celoti obračunajo in plačajo akontacija dohodnine ter obvezni prispevki za socialno varnost.

Mag. Andreja Poje,
Izvršna sekretarka za
ekonomsko področje in enake
možnosti ZSSS

