



foto: Tadej Kreft

Boste v vašem podjetju letos izplačali nagrado za poslovno uspešnost?

Konec koledarskega leta je obdobje, ko se v podjetjih pogosto odločajo za izplačilo nagrade za poslovno uspešnost.

Urška Sojč, Pravna služba GZS



svetovalec

Izplačilo poslovne uspešnosti brez obremenitve z dohodnino je mogoče le do višine 100 odstotkov povprečne mesečne plače.

Del plače za poslovno uspešnost, ki je določen v individualni pogodbi o zaposlitvi, se ne všteva v davčno osnovo.

Ker gre za poslovni uspeh družbe kot celote, so do izplačila za poslovno uspešnost po kolektivnih pogodbah praviloma upravičeni vsi delavci. Poslovno uspešnost je treba ločiti od delovne uspešnosti. Za delovno uspešnost je nagradjen delavec za svoje individualne rezultate pri delu, poslovna uspešnost pa se izračunava za doseganje načrtovanih ciljev iz tekočega poslovanja na osnovi letnega načrta in sicer z merili, kot so ustvarjeni dobiček, dosežena planirana prodaja, povečan izvoz, povečana proizvodnja in obseg storitev, zmanjšana izguba idr.

Pogoji za davčno ugodnejše izplačilo

Zakon o dohodnini omogoča izplačilo poslovne uspešnosti brez obremenitve z dohodnino (torej ne da bi se ta del plače všteval v delavčevo davčno osnovo) od 1. januarja 2018 dalje do višine 100 odstotkov povprečne mesečne plače zaposlenih v Sloveniji.

Pri tem je treba upoštevati naslednje omejitve:

- izplačilo za poslovno uspešnost se izplača le enkrat v koledarskem letu vsem upravičnim delavcem hkrati;
- vsi delavci pri delodajalcu imajo pravico do izplačila dela plače za poslovno uspešnost;
- pravica do izplačila dela plače za poslovno uspešnost ter merila za njegovo izplačilo so določeni v:
 - splošnem aktu delodajalca, s katerim so delavci vnaprej seznanjeni ali

- je s kolektivno pogodbo dogovorjena možnost izplačila dela plače za poslovno uspešnost po merilih, dogovorjenih v tej kolektivni pogodbi ali dogovorjenih na način ali na podlagi te kolektivne pogodbe.

Kolektivna pogodba dejavnosti pogosto napotuje na podrobnejšo ureditev v splošnem aktu delodajalca. Da bi delodajalec del plače iz naslova poslovne uspešnosti lahko izplačal davčno ugodnejše obravnavano (brez dohodnine), mora sprejeti interni akt, v katerem mora opredeliti:

- kdaj je podjetje poslovno uspešno,
- kriterije, ki bodo zagotavljali enotno obravnavo vseh delavcev in bodo znani vnaprej.

Izplačilo poslovne uspešnosti je prepuščeno avtonomni ureditvi oz. odvisno od določil, postavljenih v internem aktu delodajalca, vendar je avtonomija omejena z zakonsko določbo o prepovedi diskriminacije in enakem plačilu. Šteje se, da imajo pravico do dela plače za poslovno uspešnost vsi delavci pri delodajalcu, če so pogoji za pridobitev pravice do dela plače za poslovno uspešnost s splošnim aktom delodajalca določeni enotno za vse delavce. Določba ne pomeni, da morajo vsi delavci dobiti absolutno enak znesek, temveč, da del plače prejmejo vsi delavci, ki izpolnjujejo pogoje, ki so vnaprej določeni in znani.

Izplača se lahko tudi več ali drugače

Izplačila nagrad so lahko višja, a je iz dohodnine izvzet le del do 100 odstotkov povprečne bruto plače v RS. Prispevki za socialno varnost se ne glede na to plačajo od celotnega izplačanega zneska.

Poslovna uspešnost se lahko izplača tudi na podlagi pogodbe o zaposlitvi. Vendar se del plače za poslovno uspešnost, ki je določen v individualni pogodbi, ne obravnava kot dohodek iz delovnega razmerja, ki se ne všteva v davčno osnovo. gg



Foto: Depositphotos