

**ZAKON**  
**O POSEBNI DAVČNI OBRAVNAVI NAGRAJEVANJA USPEŠNOSTI DELAVCEV**

**I. UVOD**

**1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA**

1. V Sloveniji do leta 2008 ni bilo systemskega zakona, ki bi urejal nagrajevanje delavcev oziroma njihovo udeležbo pri dobičku. Pravno podlago za lažje sodelovanje delavcev pri delitvi dobička gospodarskih družb je vzpostavil Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (v nadaljnjem besedilu: ZUDDob), ki ga je Državni zbor sprejel na svoji seji 29. februarja 2008 in je bil objavljen v Uradnem listu RS, št. 25/08. Do sprejetja ZUDDob je bila udeležba delavcev pri dobičku sicer mogoča, vendar pa ni bila davčno ali kako drugače spodbujana. Podlaga sta bila Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13 in 55/15; v nadaljnjem besedilu: ZGD-1), ki v šestem odstavku 230. člena med drugim določa, da lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se bilančni dobiček uporabi tudi za druge, v statutu določene namene, na primer za izplačila delavcem ali članom posloводства, ter Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02 in 79/06 – ZZZPB-F), ki je v 139. členu določal, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Ta delež se je lahko določil na osnovi dobička v poslovnem letu. Z Zakonom o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 103/07) je bilo s spremembo 139. člena določeno, da je lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom.

S sprejetjem ZUDDob so bila postavljena pravila, ki so delavcem omogočala udeležbo pri rezultatu poslovanja družbe oziroma pri dobičku.

Na podlagi ZUDDob je bilo do septembra 2015 v register pogodb, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, vpisanih skupno 56 pogodb. Od tega je bilo v letu 2008 registriranih 8 pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku, v letu 2009 16 pogodb, v letu 2010 6 pogodb, v letu 2011 3 pogodbe, v letu 2012 9 pogodb, v letu 2013 2 pogodbi, v letu 2014 6 pogodb in v letu 2015 do septembra 6 pogodb.

Analiza izvajanja ZUDDob kaže, da se za sklenitev pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku ni odločilo pričakovano število družb, prav tako se za udeležbo pri dobičku niso odločile družbe z največjim deležem zaposlenih v Sloveniji. Slednje je mogoče pripisati dejavnikom iz okolja, zlasti vplivom globalne gospodarske krize, ki je močno prizadela slovensko gospodarstvo, premalo stimulativen davčni obravnavi denarnih in delniških shem in nezadostni promociji ukrepa med slovenskimi družbami. Analiza izvajanja ZUDDob kaže, da se družbe niso odločale za sklenitev pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku tudi zaradi velikega administrativnega bremena, povezanega z obvezno registracijo pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku na Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo.

2. Urejena pravna država, urejena infrastruktura, predvidljivo poslovno in politično okolje, dostop do trgov, usposobljenost delovne sile in zahtevnost administrativnih postopkov so faktorji, ki v prvi fazi omogočajo realizacijo poslovnih ciljev oziroma doseganje dobičkov. Davčna politika je ena izmed pomembnejših kazalcev privlačnosti poslovnega okolja in je lahko le eno izmed orodij za stimuliranje gospodarstva.

V splošnem je potrebno slediti prioritarnim ciljem, ki si jih je zadala Vlada Republike Slovenije ob nastopu mandata na ekonomskem področju in temeljijo predvsem na večanju mednarodne konkurenčnosti in gospodarske uspešnosti Slovenije, kot tudi ciljem določenim v Socialnem

sporazumu za obdobje 2015-2016. Upoštevajoč vpetost Slovenije na mednarodne trge pa glavni cilji in usmeritve sledijo tudi prednostnim področjem, kot jih opredeljuje Letni pregled rasti Sveta EU in so neposredno začrtani tudi že v Programu stabilnosti in Nacionalnem reformnem programu. Res je, da je Slovenija v letu 2014 dosegla zmerno gospodarsko rast, ki naj bi se po napovedih ohranila tudi za leto 2015 in 2016 in ravno zato je pomembno, da se različne politike (davčne, socialne in druge) usmeri na način, da bo gospodarstvu omogočeno spodbudnejše poslovanje in bo lahko na trgih izkoristilo čim več priložnosti.

Na področju davčne politike so torej začrtani ukrepi, s katerimi bi lahko podprli možnosti za stabilno nadaljnjo gospodarsko rast, kar pa je lahko zagotovljeno z izboljšanjem dejavnikov konkurenčnosti in dvigom produktivnosti ter stopnje zaposlenosti. Pri iskanju ustreznih ukrepov je treba slediti vzpostavitvi celovitega sistema, ki je povezan z zagotavljanjem usklajenih ukrepov na več področjih, ki zahtevajo širši družbeni in politični konsenz. Pri tem pa je za dosego navedenih ciljev nujno zagotavljanje trajnega strukturnega uravnoveženja javnih financ in vzdrževanje približno enake ravni socialne države.

Glavna cilja ekonomske politike sta spodbujanje gospodarske rasti in javnofinančna konsolidacija. Pogoji za gospodarsko rast bodo zagotovljeni z izboljšanjem dejavnikov konkurenčnosti in dvigom produktivnosti gospodarstva ter stopnje zaposlenosti ob demografskih in okoljskih omejitvah oziroma priložnostih. Za dosego dolgoročne gospodarske rasti in za ustvarjanje delovnih mest si je Slovenija začrtala ukrepe na ključnih področjih z namenom, da bi povečevala produktivnost in učinkovitost ter zagotovila primerno raven socialne vključenosti in pravičnosti.

Eden izmed ukrepov na področju davkov za dosego zgoraj navedenih ciljev ekonomske politike je tudi prestrukturiranje bremena javnih dajatev. S ciljem povečanja konkurenčnosti slovenskega poslovnega okolja in znižanja obremenitve dela ter ob upoštevanju javnofinančnih omejitev je treba na novo določiti porazdelitev davčnega bremena med potrošnjo, dohodki in premoženjem. Pri tem pa je glavni cilj prestrukturiranja predvsem v povečanju konkurenčnosti slovenskega poslovnega okolja in znižanja obremenitve dohodkov iz dela na račun odprave neučinkovitih davčnih olajšav in nepotrebnih izjem v sistemu javnih dajatev. Namreč v zadnjih letih Slovenija zaznava vedno večji obseg davčnih potroškov v obliki različnih olajšav, donacij, nižjih stopenj oz. vsakršnih odstopanj od širše opredeljene davčne osnove, ki so del davčnega sistema in posledično pomeni, da so le-ti lahko eden izmed pomembnih vzrokov za zmanjšanje proračunskih prihodkov na eni strani, medtem ko na drugi strani posameznikom, zavezancem predstavljajo znižanje davčne obveznosti.

Cilje ekonomske politike (spodbujanje gospodarske rasti in javnofinančna konsolidacija) se dosega preko različnih ukrepov. Eden izmed ukrepov je lahko tudi spodbujanje delodajalcev, da nagrajujejo uspešne delavce, saj to posledično pomeni, da se preko sistemov nagrajevanja uspešnih delavcev lahko poveča produktivnost in konkurenčnost podjetij, s tem pa se lahko varuje obstoječa in ustvarja nova delovna mesta. Človeški kapital je namreč eden ključnih dejavnikov konkurenčnosti in dolgoročne rasti v Sloveniji. S stimulativnim nagrajevanjem uspešnosti delavcev, še posebej visoko strokovno in najproduktivnejšo delovno silo, se večja produktivnost zaposlenih, nadgrajujejo se medsebojni odnosi, vzpodbuja se timsko sodelovanje, motivira se zaposlene. Pričakovati je, da ustrezna davčna politika do nagrajevanja uspešnosti poveča pripravljenost delodajalcev, da uspešnost delavcev nagradijo.

3. V skladu z drugim odstavkom 126. člena Zakona o delovnih razmerjih je sestavni del plače tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

V splošnem se izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja v Sloveniji izplačujejo kot del plače iz naslova uspešnosti poslovanja, ki v skladu z veljavnim Zakonom o dohodnini nima posebne davčne obravnave, razen v primeru, ko se izplačuje kot udeležba delavcev pri dobičku v skladu z Zakonom o udeležbi delavcev pri dobičku, po katerem se ob izpolnjevanju določenih pogojev lahko delavcem izplača določen delež dobička po denarni ali delniški shemi, kjer se priznavajo določene olajšave pri davku od dohodov pravnih oseb ter pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost.

Kot omenjeno, se po veljavnem Zakonu o dohodnini izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja obdavčuje kot dohodek iz delovnega razmerja, od katerega delodajalec obračuna akontacijo dohodnine in obvezne prispevke za socialno varnost.

Za podrobnejšo analizo zaposlenih in njihovih plač imamo na voljo podatke gospodarskih družb, ki so za leto 2014 pravočasno oddale izkaze poslovnega izida AJPES-u in so v obliki, ki omogočajo analizo (to je približno 63.000 družb, ki so obračunale 426 mio evrov davka od dohodkov pravnih oseb). Skupno število zaposlenih v teh družbah je bilo 437.612 delavcev s povprečnim stroškom plače 17.848 evrov. Njihov skupni strošek za plače je znašal 7.810 mio evrov. Iz podatkov letnih poročil je razvidno, da so približno 75 % dobička gospodarskih družb ustvarile družbe, kjer je dobiček na zaposlenega nad 10.000 evrov, zaposlujejo pa okoli 87.000 zaposlenih, pri tem, da v tem številu niso upoštevane banke in zavarovalnice, ker njihovi izkazi niso zajeti med podatki.

Skupaj z rednimi plačami pa so gospodarske družbe ter tudi samostojni podjetniki svojim zaposlenim izplačevali del plače, ki je predstavljal neko plačilo za poslovno uspešnost. Iz zadnjega Raziskovanja o strukturi plač, ki je na voljo (za leto 2010) Statističnega urada (v nadaljevanju: SURS) je razbrati, da so skupaj gospodarske družbe in samostojni podjetniki namenili za izplačilo stimulativena in gibljivega dela plače med 400 in 500 mio evrov. Pri tem so največji delež teh izplačil prejeli zaposleni v predelovalni dejavnosti (okoli 1/3 zneska), v povprečju okoli 790 evrov na zaposlenega. Sledila je dejavnost trgovine, vzdrževanja in popravil motornih koles (okoli 1/5 zneska), kjer so v povprečju izredna izplačila znašala okoli 848 evrov na zaposlenega.

Glede na višino izrednih izplačil na zaposlenega so bila ta najvišja v kulturni, razvedrilni in umetniški dejavnosti (povprečna višina je znašala okoli 1.750 evrov), sledi dejavnost oskrbe z električno energijo, plinom in paro, kjer so znašala izredna izplačila okoli 1.670 evrov na zaposlenega.

Pri pregledu podatkov o izplačilih, ki so namenjena uspešnosti, glede na višino prejete povprečne mesečne plače zaposlenih je razvidno, da je približno 50 % celotne mase izplačil za nagrade izplačane v podjetjih, kjer je bruto povprečna mesečna plača nad 4.000 evrov.

## **2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA**

### **2.1 Cilji**

Cilj predloga zakona je spodbuditi nagrajevanje uspešnosti delavcev iz pozitivnega poslovnega izida družb, fizičnih oseb, ki samostojno opravljajo dejavnost, in njim primerljivih tujih subjektov v Republiki Sloveniji, ter pod pogoji, ki so določeni s tem zakonom, zagotoviti posebno davčno obravnavo dohodkov za uspešnost.

### **2.2 Načela**

V predlogu zakona se izhaja iz načela splošne davčne obveznosti, enake oziroma primerljive davčne obravnave davčnih zavezancev v enakem oziroma primerljivem položaju in sposobnosti za plačilo davka. Glede nagrajevanja uspešnosti delavcev se izhaja iz načela prostovoljnosti nagrajevanja delavcev in načela prepovedi poseganja v že pridobljene pravice delavcev.

### **2.3 Poglavitne rešitve**

Predlog zakona ureja posebno davčno obravnavo dohodkov delavcev za uspešnost.

Upravičenci do posebne davčne obravnave dohodkov delavcev za uspešnost bodo delodajalci in delavci. Med delodajalce predlog zakona uvršča: gospodarske družbe, kot jih določa Zakon o gospodarskih družbah, fizične osebe, ki samostojno opravljajo dejavnosti, in njim primerljive subjekte - nerezidente s poslovno enoto v Republiki Sloveniji. Kot delavce pa zakon opredeljuje delavce, kot so opredeljeni po zakonu, ki ureja delovna razmerja, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z

delodajalcem, razen za pretežne lastnike gospodarskih družb in njihove družinske člane, za člane posloводства in prokuriste.

Za pridobitev davčnih ugodnosti bo moral delodajalec vnaprej določiti kriterije nagrajevanja uspešnosti, s katerim bodo delavci seznanjeni. Do dohodka za uspešnost so upravičeni vsi delavci, ki izpolnjujejo kriterije nagrajevanja uspešnosti. Delodajalec mora o izplačilu dohodka za uspešnost na dan izplačila obvestiti Finančno upravo Republike Slovenije, kar stori v elektronski obliki preko portala eDavki kot priloga k obračunu davčnega odtegljaja. Dohodek za uspešnost bo moral izplačati vsem delavcem, ki so bili pri njem nepretrgoma zaposleni vsaj 6 mesecev in bodo izpolnjevali kriterije nagrajevanja. Pri tem ne bo smel poseči v pravice delavca glede plačila za delo, dogovorjene s pogodbo o zaposlitvi ali s splošnimi akti delodajalca zgolj z namenom koriščenja davčnih ugodnosti po tem zakonu.

Delodajalec bo lahko za dohodke za uspešnost iz pozitivnega poslovnega izida pred obdavčitvijo namenil največ 20 % poslovnega izida. Višina dohodka za uspešnost, ki bo deležna posebne davčne obravnave, ne bo smela preseči 2 povprečni mesečni plači delavca v preteklem poslovnem letu oziroma več kot 5.000 eurov. Do posebne davčne obravnave bo upravičeno enkratno in hkratno izplačilo vsem upravičenim delavcem, v primeru izplačil posameznemu delavcu v več delih pa le prvo izplačilo dohodka za uspešnost. Izplačilo bo lahko sledilo kadarkoli v tekočem poslovnem letu po javni objavi letnega poročila v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, oziroma če delodajalec nima obveznosti javne objave letnega poročila po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, po predložitvi izkaza poslovnega izida in bilance stanja davčnemu organu.

Dohodki za uspešnost se ne bodo všteli v osnovo za prispevke za osebe v delovnem razmerju, medtem ko se bo v davčno osnovo za dohodnino vštela le polovica dohodka za uspešnost.

Zakon predvideva tudi prepoved uveljavljanja davčnih ugodnosti. Delodajalec in delavci v dveh poslovnih letih od pravnomočnosti odločbe, s katero je bila delodajalcu izrečena globa za prekršek po tem zakonu, ne morejo uveljavljati davčnih ugodnosti po tem zakonu.

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), uporabljajo pa se še za veljavne pogodbe in pridobljene pravice v skladu z ZUDDob. Delodajalec in pri njem zaposleni delavci, ki so v vključeni v shemo udeležbe pri dobičku po ZUDDob do prenehanja veljavnosti pogodbe o udeležbi pri dobičku, ne morejo uveljavljati davčnih ugodnosti po tem zakonu vključno s poslovnim letom, v katerem preneha veljati pogodba o udeležbi pri dobičku.

Urejena je tudi prehodna ureditev za izplačila dohodka za uspešnost za leto 2016, ki se bodo izvedla v letu 2017.

Predvideno je, da zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne za nagrajevanje uspešnosti delavcev na podlagi poslovnega izida za poslovno leto 2016, ki se začne 1. januarja 2016 ali kasneje.

### **3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA**

Na osnovi podatkov iz Statističnega raziskovanja o strukturi plače, podatkov iz letnih poročil gospodarskih družb ter lastnih ocen smo pripravili oceno učinka izpada javnofinančnih prihodkov predlaganega zakona, ki omogoča ugodnejšo davčno obravnavo izplačil nagrad zaposlenim. Finančni učinek temelji na oceni, da bo znesek dohodka iz uspešnosti delavcem, ki bo deležen posebne davčne obravnave, 180 mio evrov letno in ob upoštevanju poglavitnih rešitev predloga zakona (namenitev največ 20 % poslovnega izida in višina dohodka ne presega 2 povprečni plači delavca). V tem primeru ocenjujemo, da bo skupni javnofinančni izpad letno 70 mio evrov, od tega bo 13 mio evrov izpada prihodkov državnega proračuna (dohodnine in prispevki za socialno varnost, ki se stekajo v državni proračun), 37 mio evrov izpada prihodkov prispevkov, ki se stekajo v pokojninsko blagajno in 20 mio evrov izpada prihodkov, ki so vir zdravstvene blagajne. Zaradi velikega davčnega

prihranka pri izplačilu - neto izplačilo dohodka iz uspešnosti, obstaja tveganje, da je ocena lahko podcenjena. To še posebej velja za učinke na javnofinančne prihodke v prihodnjih letih, ko bi podjetja lahko nagrajevanje zaposlenih prilagodila temu zakonu.

Ker bodo prva izplačila nagrad zaposlenim pod pogoji tega zakona lahko izplačana šele v letu 2017, bo prvi učinek šele v tem letu.

#### **4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET**

Za izvajanje zakona ne bodo potrebna dodatna proračunska sredstva.

#### **5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EVROPSKE UNIJE**

- prikaz ureditve v pravnem redu EU,

V pravu EU ni predpisov, s katerimi bi bilo treba usklajevati predlog zakona.

- prikaz ureditve v najmanj treh pravnih sistemih držav članic EU,

##### **Avstrija**

V Avstriji štirinajsta plača ni obdavčena do zneska 620 eurov, nad tem zneskom pa se obračuna davek po stopnji 6%. Štirinajsta plača je prejemek, ki ga delavec prejme enkrat v daljšem obdobju poleg svoje redne plače.

##### **Druge evropske države**

Druge evropske države posebne davčne obravnave nagrajevanja zaposlenih ne poznajo. Vsebinsko tako ni primerljivih pristopov, kjer bi evropske države urejale posebno davčno obravnavo nagrajevanja zaposlenih, ki s svojim znanjem prinašajo podjetjem visoko dodano vrednost in pripomorejo k uspešnosti delodajalca.

Evropske države pristopajo k nagrajevanju za uspešnost preko dodatnih ugodnosti iz delovnega razmerja ali preko različnih shem finančne udeležbe delavcev. Dodatne ugodnosti iz delovnega razmerja so v obliki denarnega dodatka, ki dopolnjuje redno mesečno plačo (npr. bonus za počitnice v Franciji) ali v obliki prejemkov v naravi (npr. uporaba službenega motornega vozila na Danskem, v Franciji in v Nemčiji). Sheme finančne udeležbe delavcev (t.i. profit-sharing scheme) so v evropskih državah razširjene v obliki delniških shem (npr. v Avstriji) in denarnih shem (npr. v Franciji in na Švedskem). Dobiček iz sheme finančne udeležbe delavcev se porazdeli z bonusi, delniškimi opcijami ali brezobrestnimi posojili (npr. v Italiji).

Francija ima dolgo tradicijo finančne udeležbe delavcev, predvsem različnih oblik soudeležbe v dobičku in kolektivnih varčevalnih načrtih. Na Švedskem ni posebnega sistema neposrednega spodbujanja finančne udeležbe delavcev v dobičku ali delnicah.

#### **6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA**

##### **6.1 Presoja administrativnih posledic**

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

- razlogi za uvedbo novega postopka ali administrativnih bremen in javni interes, ki naj bi se s tem dosegel,

Predlog zakona poenostavlja pogoje za pridobitev posebne davčne obravnave.

- ukinitvev postopka ali odprava administrativnih bremen,

Predlog zakona v primerjavi z ZUDDob ne določa obveznosti sklenitve pogodbe o udeležbi v dobičku in njene registracije v registru, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. Posledično se ukinja postopek odobritve pogodbe s strani Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo, izdaja odločbe o odobritvi pogodbe in vpisu v register ter vročanje odločbe podpisnikom pogodbe.

- **spoštovanje načela »vse na enem mestu« ter organ in kraj opravljanja dejavnosti oziroma izpolnjevanja obveznosti,**

Delodajalec bo moral o nameravanim izplačilu dohodka za uspešnost obvestiti Finančno upravo RS. Obvestilo bo delodajalec predložil v elektronski obliki preko portala eDavki, spletnega servisa za elektronsko poslovanje s Finančno upravo Republike Slovenije.

- **podatki oziroma dokumenti, ki so potrebni za izvedbo postopka in jih bo organ pridobil po uradni dolžnosti, ter način njihovega pridobivanja,**

Obvestilo o nameravanim izplačilu dohodka za uspešnost bo delodajalec predložil preko portala eDavki.

#### **b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:**

- **dokumentacija, ki jo mora stranka predložiti, povečanje ali zmanjšanje obsega dokumentacije z navedbo razlogov,**

Obvestilo o nameravanim izplačilu dohodka za uspešnost bo delodajalec predložil preko portala eDavki.

- **stroški, ki jih bo imela stranka, ali razbremenitev stranke,**

Z novo ureditvijo se opušča obveznost sklenitve in registracije pogodbe ter plačilo takse.

- **čas, v katerem bo stranka lahko uredila zadevo.**

Delodajalec bo moral ob izplačilu dohodka za uspešnost izpolniti obrazec – obvestilo in ga posredovati Finančni upravi RS, v katerem bo navedel podatke o delodajalcu, poslovno leto, za katero se nagrajuje uspešnost, sklep pristojnega organa delodajalca o izplačilu dohodka za uspešnost, znesek pozitivnega poslovnega izida pred obdavčitvijo za poslovno leto, za katero se nagrajuje uspešnost in znesek povprečne plače v preteklem in predpreteklem poslovnem letu za posameznega delavca, za katerega se izplačuje uspešnost.

## **6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki:**

Predlog zakona ne bo imel posledic na okolje.

## **6.3 Presoja posledic za gospodarstvo, in sicer za:**

Zaradi posebne davčne obravnave dohodkov za uspešnost, se lahko pričakuje, da se bodo delodajalci v večjem številu odločali za nagrajevanje delavcev. Ureditev bo prispevala k bolj konkurenčnemu in stimulativnemu poslovnemu okolju in tesnejši povezanosti dela ter kapitala.

## **6.4 Presoja posledic za socialno področje, in sicer za:**

Nižja davčna obremenitev dohodkov za uspešnost delavcev in zmanjšanje števila pogojev za pridobitev posebne davčne spodbude bo spodbudila delodajalce, da bodo nagrajevali delavce za uspešnost. Dodatni dohodki delavcev iz tega naslova bodo povečali občutek pripadnosti delodajalcu in jih motivirali k doseganju še boljših delovno-poslovnih rezultatov.

## **6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja, in sicer za:**

Predlog zakona je skladen s temeljnimi razvojnimi dokumenti Republike Slovenije in sklenjenimi dogovori s socialnimi partnerji.

## **6.6 Presoja posledic za druga področja**

Predlog zakona ne bo imel posledic za druga področja.

## **6.7 Izvajanje sprejetega predpisa:**

a) Predstavitev sprejetega zakona:

- **ciljnim skupinam (seminarji, delavnice),**
- **širši javnosti (mediji, javne predstavitve, spletne predstavitve).**

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo ter Ministrstvo za finance bosta vsebino sprejetega zakona predstavila pisno na spletni strani ministrstev, s sporočilom za javnost in z drugimi komunikacijskimi orodji.

b) Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:

- **zagotovitev spremljanja izvajanja predpisa,**

Nadzor nad izvajanjem določb predloga zakona bosta izvajala Finančna uprava Republike Slovenije in Inšpektorat Republike Slovenije za delo.

## **6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona**

/

## **7. Prikaz sodelovanja javnosti pri pripravi predloga zakona:**

- **spletni naslov, na katerem je bil predpis objavljen,**

[www.mgrt.gov.si](http://www.mgrt.gov.si); [www.mf.gov.si](http://www.mf.gov.si); <http://e-uprava.gov.si/e-uprava/edemokracija.euprava>

- **čas trajanja javne predstavitve, v katerem je bilo mogoče sporočiti mnenja, predloge in pripombe,**

10 dni

- **datum in kraj morebitne javne obravnave ali druge oblike sodelovanja,**

Objava na spletnem portalu E-demokracija in spletni strani Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo ter Ministrstva za finance.

- seznam subjektov, ki so sodelovali (imen in priimkov fizičnih oseb, ki niso poslovni subjekti, ne navajajte),
- bistvena mnenja, predloge in pripombe javnosti,
- bistvena mnenja, predloge in pripombe javnosti, ki niso bili upoštevani, in razlogi za neupoštevanje.

## II. BESEDILO ČLENOV

### 1. člen (vsebina zakona)

S tem zakonom se ureja posebna davčna obravnava dohodkov delavcev, prejetih za uspešnost (v nadaljnjem besedilu: dohodek za uspešnost).

### 2. člen (obseg uporabe)

(1) Ta zakon se uporablja za dohodnino, uvedeno z zakonom, ki ureja dohodnino (v nadaljnjem besedilu: dohodnina), ter prispevke za socialno varnost, uvedene z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zakonom, ki ureja zdravstveno zavarovanje, zakonom, ki ureja zavarovanje za starševsko varstvo, in zakonom, ki ureja zavarovanje za primer brezposelnosti (v nadaljnjem besedilu: prispevki).

(2) Ta zakon se uporablja za naslednje subjekte (v nadaljnjem besedilu: delodajalec):

- družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe,
- fizične osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost, in
- primerljive subjekte iz prejšnjih alinej, ki so po davčnih predpisih nerezidenti Republike Slovenije in imajo poslovno enoto nerezidenta v Republiki Sloveniji,

če zaposlujejo delavce, sestavljajo (predlagajo) izkaz poslovnega izida in bilanco stanja za davčne namene ter ugotavljajo davčno osnovo z upoštevanjem dejanskih prihodkov in dejanskih odhodkov.

(3) Ta zakon se uporablja za delavce, kot so opredeljeni po zakonu, ki ureja delovna razmerja, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem iz prejšnjega odstavka tega člena, razen za družinske člane fizičnih oseb, ki samostojno opravljajo dejavnost, za pretežne lastnike gospodarskih družb in njihove družinske člane, za člane posloводства in prokuriste.

(4) Za pretežnega lastnika iz tretjega odstavka se 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 oziroma v posameznem razredu delnic določene pravne osebe. Za povezano osebo se šteje povezana oseba, kot je določena z zakonom, ki ureja dohodnino.

(5) Za družinske člane iz tretjega odstavka se štejejo družinski člani, kot so opredeljeni v sedmem odstavku 16. člena Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 9/12 – odl. US, 24/12, 30/12, 40/12 – ZUJF, 75/12, 94/12, 52/13 – odl. US, 96/13, 29/14 – odl. US, 50/14, 23/15 in 55/15).

(6) Za člane posloводства in prokuriste iz tretjega odstavka se štejejo člani posloводства in prokuristi, kot so opredeljeni z zakonom, ki ureja gospodarske družbe.

### 3. člen (obseg posebne davčne obravnave)

Za ugotavljanje dohodnine in prispevkov od dohodkov za uspešnost se uporabljajo zakoni, s katerimi so uvedeni, če ta zakon ne določa drugače.

### 4. člen (dohodek za uspešnost)

Za dohodek za uspešnost po tem zakonu se šteje dohodek delavca, ki ga izplača delodajalec za uspešnost delavca v preteklem poslovnem letu, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- delavec je zaposlen pri delodajalcu v preteklem poslovnem letu nepretrgoma vsaj šest mesecev,
- se dohodek enkratno izplača vsem upravičenim delavcem hkrati kadar koli v tekočem poslovnem letu po javni objavi letnega poročila v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, oziroma po predložitvi izkaza poslovnega izida in bilance stanja davčnemu organu, če delodajalec nima obveznosti javne objave letnega poročila po zakonu, ki ureja gospodarske družbe,
- dohodek na posameznega delavca ne presega 2 povprečni mesečni plači posameznega delavca v preteklem poslovnem letu, vendar ne več kot 5.000 eurov in
- skupno izplačani dohodki, ki jih delodajalec izplača za uspešnost delavcev v preteklem letu, ne presegajo 20 % pozitivnega poslovnega izida pred obdavčitvijo v preteklem letu.

(2) Če delodajalec izplača dohodke za uspešnost v višini, ki presega zneske, navedene v prvem odstavku tega člena, se znesek dohodkov v delu, ki presega navedene zneske, ne šteje za dohodke za uspešnost po tem zakonu.

(3) Če delodajalec izplača dohodek za uspešnost v več delih, se za dohodek za uspešnost po tem zakonu šteje prvo izplačani del dohodka.

#### 5. člen (posebna davčna obravnava)

Delodajalcem in delavcem se priznajo naslednje davčne ugodnosti, če so izpolnjeni pogoji, določeni s tem zakonom:

- dohodek za uspešnost se ne glede na zakon, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne všteva v osnovo za prispevke za osebe v delovnem razmerju;
- v davčno osnovo za dohodnino se ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, všteva 50 % dohodka za uspešnost.

#### 6. člen (pogoji za pridobitev davčnih ugodnosti)

(1) Pogoji za pridobitev davčnih ugodnosti po tem zakonu so:

- delodajalec ima s splošnim aktom v naprej (pred poslovnim letom, za katero se delavci nagrajujejo) določene kriterije nagrajevanja uspešnosti, s katerim so delavci seznanjeni,
- skladno s splošnim aktom iz prejšnje alineje tega odstavka so do dohodka za uspešnost upravičeni vsi delavci, ki izpolnjujejo kriterije nagrajevanja uspešnosti,
- spremembe pravic glede plačila za delo v pogodbi o zaposlitvi ali splošnih aktih delodajalca, do katerih pride po dnevu uveljavitve tega zakona, vključno z letom, v katerem pride do uveljavitve tega zakona, ne smejo biti določene izključno z namenom koriščenja davčnih ugodnosti po tem zakonu in
- delodajalec mora najpozneje na dan izplačila dohodka za uspešnost o tem obvestiti Finančno upravo Republike Slovenije.

(2) Obvestilo iz zadnje alineje prvega odstavka tega člena mora vsebovati podatke o delodajalcu, poslovno leto, za katero se nagrajuje uspešnost, sklep pristojnega organa delodajalca o izplačilu dohodka za uspešnost, znesek pozitivnega poslovnega izida pred obdavčitvijo za poslovno leto, za katero se nagrajuje uspešnost in znesek povprečne plače v preteklem in predpreteklem poslovnem letu za posameznega delavca, za katerega se izplačuje uspešnost.

(3) Obvestilo iz zadnje alineje prvega odstavka tega člena se predloži Finančni upravi Republike Slovenije v elektronski obliki preko portala eDavki kot priloga k obračunu davčnega odtegljaja.

#### 7. člen (nadzor)

(1) Nadzor nad pridobitvijo davčnih ugodnosti opravlja Finančna uprava Republike Slovenije v skladu z zakonom, ki ureja finančno upravo, zakonom, ki ureja davčni postopek, in zakoni o obdavčenju, razen če ta zakon določi drugače.

(2) Delodajalec mora na poziv Finančne uprave Republike Slovenije predložiti dokazila o izpolnjevanju pogojev iz prve, druge in tretje alineje prvega odstavka 6. člena tega zakona. Če delodajalec ne dokaže izpolnjevanja pogojev iz prve, druge in tretje alineje prvega odstavka 6. člena tega zakona, se šteje, da pogoji za pridobitev davčnih ugodnosti niso bili izpolnjeni.

(3) Inšpektorat Republike Slovenije za delo in drugi državni organi Finančno upravo Republike Slovenije redno obveščajo o sumu kršitev iz prve, druge in tretje alineje prvega odstavka 6. člena, za katere izvejo pri opravljanju svojega dela.

#### 8. člen (prekrški delodajalca)

(1) Z globo od 200 do 1.000 eurov se kaznuje za prekršek pravna oseba, ki se po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za mikro gospodarsko družbo in fizična oseba, ki samostojno opravljajo dejavnost, z globo od 800 do 3.000 eurov se kaznuje za prekršek pravna oseba, ki se po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za majhno gospodarsko družbo, z globo od 2.500 do 10.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba, ki se po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo gospodarsko družbo, z globo od 5.000 do 15.000 eurov pa se za prekršek kaznuje pravna oseba, ki se po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za veliko gospodarsko družbo, če izplača dohodek v skladu s 5. členom tega zakona, pri tem pa:

- ne sprejme splošnega akta iz prve alineje prvega odstavka 6. člena tega zakona ali z njim ne seznanj delavcev (prva alineja prvega odstavka 6. člena);
- ne izplača dohodka za uspešnost vsem delavcem, ki izpolnjujejo kriterije nagrajevanja uspešnosti oziroma izplača dohodek za uspešnost delavcem, ki ne izpolnjujejo kriterijev nagrajevanja uspešnosti (druga alineja prvega odstavka 6. člena);
- spremeni pravice glede plačila za delo v pogodbi o zaposlitvi ali splošnih aktih delodajalca izključno z namenom koriščenja davčnih ugodnosti po tem zakonu (tretja alineja prvega odstavka 6. člena);
- ne obvesti oziroma ne obvesti pravočasno Finančne uprave Republike Slovenije o izplačilu dohodka za uspešnost (četrti alineja prvega odstavka 6. člena).

(2) Z globo od 200 do 3.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba fizične osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost ali pravne osebe iz prvega odstavka, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

#### 9. člen (prepoved uveljavljanja davčnih ugodnosti)

Če je bila delodajalcu izrečena globa za prekršek po prejšnjem odstavku, delavec in delodajalec v dveh poslovnih letih od dneva pravnomočnosti odločbe, s katero je bila izrečena globa, ne moreta uveljavljati davčnih ugodnosti po tem zakonu.

#### 10. člen (pooblastilo za izrek globe v razponu)

Za prekrške iz tega zakona se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

#### PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

#### 11. člen

(prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08; v nadaljnjem besedilu: ZUDDob), uporablja pa se še za veljavne pogodbe in pridobljene pravice v skladu z ZUDDob.

12. člen  
(prehodna ureditev)

(1) Ne glede na prvo alinejo prvega odstavka 6. člena tega zakona je za delodajalca, kateremu se poslovno leto začne kadarkoli v prvih treh mesecih leta 2016, pogoj, določen po prvi alineji prvega odstavka 6. člena tega zakona, za leto 2016 izpolnjen, če sprejme splošni akt, s katerim določi kriterije nagrajevanja uspešnosti ter z njim seznaniti delavcev, kadarkoli do konca prvega trimesečja leta 2016.

(2) Delodajalec in pri njem zaposleni delavci, ki so vključeni v shemo udeležbe pri dobičku po ZUDDob do prenehanja veljavnosti pogodbe o udeležbi pri dobičku, ne morejo uveljavljati davčnih ugodnosti po tem zakonu vključno s poslovnim letom, v katerem preneha veljati pogodba o udeležbi pri dobičku.

13. člen  
(začetek veljavnosti in uporabe)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne za nagrajevanje uspešnosti delavcev na podlagi poslovnega izida za poslovno leto, ki se začne 1. januarja 2016 ali kasneje.

### III. OBRAZLOŽITEV

#### K 1. členu

S tem zakonom se ureja posebna davčna obravnava dohodkov delavce, prejetih za uspešnost.

#### K 2. členu

V prvem odstavku je določeno, na katere vrste javnih dajatev se posebna davčna obravnava, določena s tem zakonom, nanaša. Posebna davčna obravnava se nanaša na dohodnino, uvedeno z zakonom, ki ureja dohodnino, ter na prispevke za socialno varnost, uvedene z zakonom, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zakonom, ki ureja zdravstveno zavarovanje, zakonom, ki ureja zavarovanje za starševsko varstvo, in zakonom, ki ureja zavarovanje za primer brezposelnosti. S tem odstavkom se ne določa obsega posebne davčne obravnave ter same posebne davčne obravnave.

V drugem odstavku se določa, kateri subjekti se štejejo za delodajalce. Kot delodajalec po tem zakonu se štejejo: družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, fizične osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost, in njim primerljivi subjekti, ki so po davčnih predpisih nerezidenti Republike Slovenije in imajo poslovno enoto nerezidenta v Republiki Sloveniji, če zaposlujejo delavce, sestavljajo (predlagajo) izkaz poslovnega izida in bilanco stanja za davčne namene ter ugotavljajo davčno osnovo z upoštevanjem dejanskih prihodkov in dejanskih odhodkov.

Za primerljive subjekte se štejejo tuje družbe in tuje fizične osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost, če se za davčne namene štejejo kot nerezidenti Republike Slovenije in imajo v Republiki Sloveniji za davčne namene poslovno enoto, kar pomeni, da so zavezanci za davek od dohodkov pravnih oseb oziroma zavezanci za dohodnino od dohodka iz dejavnosti.

Za delodajalca po tem zakonu se ne šteje družba oziroma fizična oseba, ki samostojno opravlja dejavnost, če ugotavlja davčno osnovo z upoštevanjem dejanskih prihodkov in normiranih odhodkov.

Tretji odstavek določa, da za delavca šteje delavec, kot je opredeljen po zakonu o delovnih razmerjih, in ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi z delodajalcem, razen za družinske člane fizičnih oseb, ki opravljajo samostojno dejavnost, za pretežne lastnike gospodarskih družb in njihove družinske člane, za člane posloводства in prokuriste. Zakon o delovnih razmerjih v prvem odstavku 5. člena določa, da je delavec ali delavka po tem zakonu vsaka fizična oseba, ki je v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi.

V četrtem odstavku je določeno, kdaj se oseba šteje za pretežnega lastnika. Gre za osebo, 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 oziroma v posameznem razredu delnic določene pravne osebe.

Za povezano osebo se šteje povezana oseba, kot je določena po zakonu, ki ureja dohodnino. Zakon o dohodnini v tretjem odstavku 16. člena določa, da je povezana oseba družinski član ali katerakoli oseba, ki jo nadzira ali običajno nadzira zavezanec. Za družinskega člana se šteje zakonec zavezanca, prednik ali potomec zavezanca ali njegovega zakonca, zakonec prednika ali potomca zavezanca ali njegovega zakonca, bratje in sestre oziroma polbratje in polsestre ter posvojenci in posvojitelji. Za družinskega člana se šteje tudi partner oziroma partnerica, s katerim zavezanec živi v registrirani istospolni partnerski skupnosti, po zakonu, ki ureja registracijo istospolne partnerske skupnosti. Šteje se, da oseba nadzira drugo osebo, kadar ima lastniški delež ali pravico do lastniškega deleža v višini najmanj 25% v obliki vrednosti vseh deležev ali v obliki glasovalne pravice na podlagi lastniških deležev v konkretni osebi. Za namene določitve nadzora se šteje, da ima določena oseba v lasti vse lastniške deleže, ki jih ima neposredno ali posredno v lasti katerakoli oseba, ki je povezana s to določeno osebo. V četrtem odstavku 16. člena Zakon o dohodnini določa, da se za zakonca šteje oseba, ki živi z zavezancem v zakonski zvezi, ter oseba, s katero zavezanec živi v dalj časa trajajoči življenjski skupnosti, ki ima po

zakonu, ki ureja zakonsko zvezo in družinska razmerja, enake pravne posledice kot zakonska zveza. Šteje se, da je življenjska skupnost nastala na dan po preteku 12 mesecev od dneva, ko sta zavezanec in oseba začela živeti skupaj v življenjski skupnosti, ter da je življenjska skupnost prenehala na dan po preteku 90 dni od dneva, ko sta zavezanec in oseba prenehala živeti skupaj v življenjski skupnosti.

V petem odstavku predloga zakona se določa, da se za družinske člane pretežnih lastnikov gospodarskih družb štejejo družinski člani, kot so opredeljeni v sedmem odstavku 16. člena Zakona o dohodnini. Sedmi odstavek 16. člena Zakona o dohodnini določa, da se za družinskega člana šteje zakonec ali otrok, posvojenec in pastorek ali otrok zunajzakonskega partnerja ter starši in posvojitelji, pri čemer se za zakonca šteje oseba v skladu s četrtem odstavkom Zakona o dohodnini. Za družinskega člana se šteje tudi partner v istospolni skupnosti in otrok partnerja v istospolni skupnosti.

Šesti odstavek določa, da se za člane posloводства in prokuriste štejejo člani posloводства in prokuristi, kot so opredeljeni z zakonom, ki ureja gospodarske družbe. Zakon o gospodarskih družbah v 10. členu določa, da se za posloводство štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblašteni, da vodijo njene posle. Za posloводство se pri družbi z neomejeno odgovornostjo štejejo družbeniki in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri komanditni družbi komplementarji in ob prenosu upravičenja za vodenje tretje osebe, pri delniški družbi uprava ali upravni odbor in pri družbi z omejeno odgovornostjo en ali več poslovodij.

Prokuro Zakon o gospodarskih družbah ureja v prvem delu 4. poglavja (od 32. do vključno 38a. člena).

### K 3. členu

S tem členom se določa obseg posebne davčne obravnave. Za ugotavljanje dohodnine in prispevkov od dohodkov za uspešnost se s tem zakonom ne določa posebne davčne obravnave v celoti, temveč se v osnovi uporabljajo zakoni, s katerimi so dohodnina in prispevki uvedeni, ta zakon pa v določenih segmentih davčno obravnavo določa drugače.

### K 4. členu

S tem členom se opredeljuje, kateri dohodek se lahko šteje kot dohodek za uspešnost oziroma so določeni pogoji, ki morajo biti kumulativno izpolnjeni, da se dohodek lahko šteje za dohodek za uspešnost po tem zakonu.

Dohodek za uspešnost se izplača delavcu, ki je bil pri delodajalcu zaposlen v preteklem poslovnem letu nepretrgoma vsaj šest mesecev. Če bi bila fizična oseba v določenem poslovnem letu, za katerega se izplačuje dohodke za uspešnost, več kot šest mesecev nepretrgoma v delovnem razmerju (npr. od januarja do vključno junija), v preostalem delu leta pa bi bila član posloводства, se šteje, da je pogoj glede zaposlenosti nepretrgoma najmanj šest mesecev izpolnjen.

Dohodek za uspešnost se izplača enkrat kadar koli v tekočem poslovnem letu, in sicer po javni objavi letnega poročila v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe. V primeru delodajalca, ki je fizična oseba, ki opravlja dejavnost in nima obveznosti javne objave letnega poročila po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, pa enkrat kadar koli v tekočem poslovnem letu po predložitvi izkaza poslovnega izida in bilance stanje davčnemu organu. Dohodek mora delodajalec vsem upravičenim delavcem izplačati hkrati. Če delodajalec izplačilo dohodka časovno porazdeli na posamezne skupine upravičenih delavcev, se za taka izplačila posebna davčna obravnava ne prizna.

Predlog zakona tudi določa najvišjo višino dohodka za uspešnost, za katerega se lahko uveljavlja posebna davčna obravnava. Ta višina je določena tako na strani delavca, kot tudi na strani delodajalca. Dohodek na posameznega delavca ne sme presegati 2 povprečnih mesečnih plač posameznega delavca v preteklem poslovnem letu, vendar ne več kot 5.000 eurov, skupno

izplačani dohodki, ki jih delodajalec izplača za uspešnost delavcev v preteklem letu, pa ne smejo presežati 20 % pozitivnega poslovnega izida pred obdavčitvijo v preteklem letu. V primeru, da delodajalec izplača dohodke za uspešnost v višini, ki presega te zneske, se znesek dohodkov v delu, ki presega navedene zneske, ne šteje za dohodke za uspešnost po tem zakonu. To pomeni, da se od dohodka, ki presega navedene zneske, v celoti obračuna dohodnina in prispevki za socialno varnost.

Predlog zakona tudi določa, da v primeru, ko bi delodajalec izplačeval dohodek za uspešnost vsem upravičenim delavcem v več delih (npr. ob vsaki plači), se bo kot dohodek za uspešnost štel samo prvo izplačani del dohodka, kar pomeni, da samo za prvo izplačani dohodek velja posebna davčna obravnava po tem zakonu.

#### K 5. členu

Predlog zakona določa, da se delodajalcem in delavcem priznajo davčne ugodnosti, če so izpolnjeni s tem zakonom določeni pogoji.

Dohodek za uspešnost se ne glede na zakon, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ne všteva v osnovo za prispevke za osebe v delovnem razmerju, kar pomeni, da se od dohodka za uspešnost ne plačujejo obvezni prispevki za socialno varnost.

Prav tako se v davčno osnovo za dohodnino ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, všteva samo 50 % dohodka za uspešnost, od katerega se ob izplačilu obračuna in plača akontacija dohodnine. Delodajalcu se dohodek za uspešnost upošteva kot odhodek pri ugotavljanju za davek od dohodkov pravnih oseb, in sicer za tekoče leto (to je leto, v katerem se opravi izplačilo).

#### K 6. členu

Delodajalec mora za pridobitev davčnih ugodnosti izpolnjevati še druge pogoje, ki so določeni kumulativno. Prvi pogoj je, da ima s splošnim aktom v naprej (pred poslovnim letom, za katero se delavci nagrajujejo) določene kriterije nagrajevanja uspešnosti, s katerim so delavci seznanjeni. Drugi pogoj je, da so do dohodka za uspešnost upravičeni vsi delavci, ki izpolnjujejo kriterije nagrajevanja uspešnosti, kot so določeni s splošnim aktom delodajalca. Zaradi varstva pravic iz delovnega razmerja je določen tudi pogoj, da se davčna ugodnost prizna le ob pogoju, da delodajalec in delavec nista spremenila pravic iz delovnega razmerja glede plačila za delo v pogodbi o zaposlitvi ali splošnih aktih delodajalca zgolj z namenom koriščenja davčnih ugodnosti po tem zakonu. S tem se želi preprečiti, da bi delodajalci in delavci z namenom bolj ugodne davčne obravnave krčili obseg pravic posameznega delavca, ki izhajajo iz prisilnih predpisov ali splošnih aktov delodajalca. S predlaganim zakonom se namreč ne določa pravica delavca do izplačila dohodka za uspešnost, temveč se določa le način davčne obravnave tako izplačanega dohodka.

Delodajalec mora najpozneje na dan izplačila dohodka za uspešnost o izplačilu obvestiti Finančno upravo Republike Slovenije.

Obvestilo delodajalca o izplačilu dohodka za uspešnost mora vsebovati podatke o delodajalcu, poslovno leto, za katero se nagrajuje uspešnost, sklep pristojnega organa delodajalca o izplačilu dohodka za uspešnost, znesek pozitivnega poslovnega izida pred obdavčitvijo za poslovno leto, za katero se nagrajuje uspešnost in znesek povprečne plače v preteklem ter predpreteklem poslovnem letu za posameznega delavca, za katerega se izplačuje uspešnost. Obvestilo delodajalec predloži v elektronski obliki preko portala eDavki kot priloga k obračunu davčnega odtegljaja. Namen tega obvestila je, da Finančna uprava takoj ob izplačilu dohodka pridobi temeljne informacije glede izpolnjevanja pogojev za pridobitev posebne davčne obravnave izplačanega dohodka. Izpolnjevanje pogojev za pridobitev pravice do posebne davčne obravnave dohodka za uspešnost je namreč v celoti odvisna od postopanja delodajalca (npr. sprejem splošnega akta, določitev pogojev za nagrajevanje uspešnosti, obveščanje delavcev, ustreznost izplačil), o čemer pa davčni organ pred izvedenim izplačilom nima podatkov. Na podlagi posredovanih dokazil Finančna uprava izvede hitro kontrolo izpolnjevanja pogojev za izplačilo, v primeru nejasnosti pa lahko od delodajalca v skladu z naslednjim členom tega zakona zahteva podrobnejša dokazila o izpolnjevanju pogojev za posebno davčno obravnavo.

#### K 7. členu

S predlogom zakona se določijo tudi organi, pristojni za nadzor nad izvajanjem tega zakona. Finančna uprava Republike Slovenije opravlja nadzor nad pridobitvijo davčnih ugodnosti. Ta nadzor izvaja v skladu z zakonom, ki ureja finančno službo, zakonom, ki ureja davčni postopek in zakoni o obdavčenju, razen če ta zakon določi drugače.

Izpolnjevanje pogojev za pridobitev davčnih ugodnosti je vezano na aktivnost delodajalca ter na razmerja, ki niso javno zaznavna (konkretna določila iz pogodb o zaposlitvi so velikokrat varovana kot poslovna skrivnost). Dokazno breme je za potrebe tega zakona obrnjeno in je v celoti na strani delodajalca. Delodajalec pridobi davčno ugodnost, zato mora svoja dejanja v primeru dvoma tudi ustrezno dokazati. Delodajalec s tem, ko delavcem izplača dohodek iz uspešnost v skladu s 5. odstavkom tega člena, smiselno izjavi, da so vsi pogoji za pridobitev davčnih ugodnosti izpolnjeni. Na poziv Finančne uprave Republike Slovenije mora delodajalec predložiti dokazila, ki dokazujejo, da je dohodke iz uspešnosti delavcem pravilno izplačal. Inšpektorat Republike Slovenije za delo ter drugi državni organi, ki pri svojem delu izvejo za postopanje delodajalca, ki lahko pomeni sum kršitve iz prve, druge in tretje alineje prvega odstavka prejšnjega člena, morajo o tem redno obveščati Finančno upravo Republike Slovenije.

#### K 8. členu

Predlog zakona določa tudi globe za prekrške, če se ugotovijo kršitve iz 6. člena predloga zakona.

Predpisane so naslednje globe:

- za velike gospodarske družbe od 5.000 do 15.000 eurov,
- za srednje gospodarske družbe od 2.500 do 10.000 eurov,
- za majhne gospodarske družbe od 800 do 3.000 eurov,
- za mikro gospodarske družbe in fizične osebe, ki samostojno opravljajo dejavnost od 200 do 1.000 eurov.

Z globo od 200 do 3.000 eurov se kaznuje tudi odgovorna oseba delodajalca.

Zakon o gospodarskih družbah v 55. členu določa kriterije za velike, srednje, majhne in mikro družbe.

#### K 9. členu

V 9. členu predloga zakona je določena prepoved uveljavljanja davčnih ugodnosti v primeru, ko je delodajalcu izdana pravnomočna odločba o prekršku po tem zakonu. Prepoved uveljavljanja davčnih ugodnosti po tem zakonu velja za delodajalca in delavce za obdobje dveh poslovnih let od pravnomočnosti odločbe o prekršku. Pridobitev davčnih ugodnosti po tem zakonu je vezana na izplačilo dohodka za uspešnost, zato se v primeru pravnomočno ugotovljenega prekrška po tem zakonu delodajalcu in delavcem prepove uveljavljati davčne ugodnosti po tem zakonu za izplačila dohodka iz uspešnosti v nadaljnjih dveh poslovnih letih. Če je odločba o prekršku po tem zakonu postala pravnomočna v poslovnem letu, v katerem je delodajalec že izplačal dohodek za uspešnost, se prepoved uveljavljanja davčnih ugodnosti nanaša na dve poslovni leti, ki sledita letu, v katerem je odločba o prekršku postala pravnomočna. Če pa je odločba o prekršku postala pravnomočna pred izplačilom dohodka za uspešnost v tekočem poslovnem letu, pa se prepoved nanaša na izplačilo dohodka za uspešnost v tekočem in še enem nadaljnjem poslovnem letu.

#### K 10. členu

V 10. členu je dano pooblastilo za izrek globe. Za prekrške iz tega zakona se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

#### K 11. členu

V 11. členu se določa, da z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, vendar pa se ta zakon uporablja še za veljavne pogodbe in pridobljene pravice v skladu z ZUDDob. Na podlagi ZUDDob in sklenjene pogodbe o udeležbi pri dobičku je delavec pridobil pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju ali v obliki delnic. Za ta izplačila se kljub prenehanju veljave ZUDDob priznajo davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost v skladu z 31. členom ZUDDob.

#### K 12. členu

V 12. členu je določena prehodna ureditev. Delodajalec, pri katerem se novo poslovno leto začne v prvih treh mesecih leta 2016, mora najkasneje do izteka prvih treh mesecev leta 2016 sprejeti splošni akt, s katerim bo določil kriterije nagrajevanja uspešnosti in z njim seznanil delavce, če želi izkoristiti posebno davčno obravnavo dohodka za uspešnost. S prehodno ureditvijo se določi izjema od prve alineje prvega odstavka 6. člena tega zakona, in sicer se dopusti uveljavljanje posebne davčne obravnave za dohodek iz uspešnosti tudi tistim delodajalcem in delavcem, pri katerih se poslovno leto začne neposredno (t.j. v prvih treh mesecih) po uveljavitvi tega zakona, zaradi česar in zato niso imeli možnosti pravočasno s splošnim aktom določiti kriterije nagrajevanja uspešnosti ter z njimi seznaniti delavce.

Delodajalec in pri njem zaposleni delavci, ki so v vključeni v shemo udeležbe pri dobičku po ZUDDob do prenehanja veljavnosti pogodbe o udeležbi pri dobičku, ne morejo uveljavljati davčnih ugodnosti po tem zakonu vključno s poslovnim letom, v katerem preneha veljati pogodba o udeležbi pri dobičku.

#### K 13. členu

Zadnji člen določa, da začne zakon veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporabljati pa se začne za nagrajevanje uspešnosti delavcev na podlagi poslovnega izida za poslovno leto, ki se začne 1. januarja 2016 ali kasneje.