

NADOMESTILO ZA SPOŠTOVANJE KONKURENČNE KLAVZULE

Vprašanje: Ob predčasni prekinitvi mandata predsednika uprave je družba, v kateri sem bil zaposlen, uveljavljala konkurenčno klavzulo. Z novim vodstvom smo se dogovorili za bruto višino odškodnine. Zanima me, kako je taka odškodnina obdavčena. Je treba poravnati kake prispevke ali le dohodnino? Je lahko odškodnina zaradi uveljavljanja konkurenčne klavzule podvržena enaki obravnavi kot prejemki iz delovnega razmerja, čeprav nisem več v delovnem razmerju z omenjeno družbo? | **Romana Tomc Lampič, ZDS**

Pravne podlage za izplačilo

Konkurenčna klavzula je pogodbeno določilo v pogodbi o zaposlitvi, s katero se delavec in delodajalec dogovorita, da delavec določeno obdobje po prenehanju delovnega razmerja ne bo opravljal za delodajalca konkurenčne dejavnosti.

Zakon o delovnih razmerjih /ZDR/ (Ur.l. RS, št. 42/2002) konkurenčno klavzulo in nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule ureja v 38., 39. in 40. členu. V skladu z ZDR se lahko delavec in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da delavec, ki je pri svojem delu pridobil tehnična, proizvodna ali poslovna znanja ter poslovne zveze, po prenehanju delovnega razmerja ne sme opravljati konkurenčne dejavnosti. Glede prepovedi konkurenčne dejavnosti se morata delavec in delodajalec dogovoriti pisno, dogovor je lahko sklenjen najdlje za obdobje dveh let po prenehanju pogodbe o zaposlitvi in velja le za primere, ko delavcu preneha pogodba o zaposlitvi po njegovi volji ali krivdi.

Za spoštovanje konkurenčne klavzule mora (bivši) delodajalec (bivšemu) delavcu mesečno izplačevati nadomestilo; najmanjši znesek, za katerega se lahko dogovorita, pa je določen že v ZDR in znaša najmanj tretjino povprečne mesečne plače delavca v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem pogodbe o zaposlitvi.

V zvezi s konkurenčno klavzulo Združenje Manager v Priporočilih pri sklepanju individualnih pogodb vodilnih managerjev v gospodarskih družbah predlaga, da se pri sklepanju managerske pogodbe čim bolj natančno predvidi morebitno konkurenčno prepoved oprav-

ljanja vodilne managerske funkcije v drugi konkurenčni družbi, ki pa naj ne traja več kot leto dni.

Predlagano je, da osnovo za odmero odškodnine predstavlja povprečna plača vodilnega managerja, do katere bi bil upravičen v obdobju, za katerega bi veljala konkurenčna prepoved, če mu ne bi prenehala funkcija. Odškodnina, ki se v času izvajanja konkurenčne klavzule izplačuje mesečno, naj bi znašala najmanj tri četrtine plače vodilnega managerja brez nagrade za poslovno uspešnost. Upravičenost do izplačila odškodnine naj ne bi bil razlog, da se vodilnemu managerju ne bi izplačala pripadajoča odpravnina, določena v managerski pogodbi.

Naknadni dogovori glede izplačila odškodni

Iz primera, ki ga navajate, je razvidno, da sta imela zaposleni in delodajalec v pogodbi o zaposlitvi dogovorjeno konkurenčno klavzulo. Predpostavljamo, da sta imela klavzulo dogovorjeno v skladu z določbami ZDR, torej opredeljeno tudi z višino odškodnine za spoštovanje konkurenčne klavzule, ker sicer določba glede konkurenčne klavzule sploh ne bi bila veljavna.

Iz navedbe, da »se je zaposleni z novim vodstvom dogovoril glede višine odškodnine,« in iz vprašanja, »ali se na enak način obdavčujejo dohodki iz delovnega razmerja in dohodki, prejeti od bivšega delodajalca, ko delovno razmerje ne obstaja več,« lahko sklepamo, da je med zaposlenim in bivšim delodajalcem prišlo do novega dogovora glede višine in načina izplačila odškodnine v času, ko je pogodba o zaposlitvi že prenehala veljati.

Pri tem se zastavlja vprašanje, ali lahko pogodbeni stranki odstopita od pogodbe po preteku njene veljavnosti. ZDR izrecno določa primere, kdaj konkurenčna klavzula preneha veljati, pri čemer dopušča samo dve možnosti, in sicer v primeru hujše kršitve pogodbe o zaposlitvi, (ko je lahko odpoved enostranska) oziroma s sporazumom med delodajalcem in delavcem. Sporazumna odpoved je torej možna le v primeru, ko sta pogodbeni stranki v razmerju »delodajalec« - »delavec«.

Po prenehanju pogodbe o zaposlitvi podlaga za nadaljnje dogovore med bivšim delavcem in bivšim delodajalcem ne predstavljajo več delovno pravni predpisi, ampak stranki vstopata v civilno pravno razmerje, ki odškodnino ureja v obligacijskem zakoniku.

V primeru, ki ga navajate, govorite o »odškodnini«, pri tem pa se zastavlja vprašanje, ali je vsebina izplačila zares odškodnina. Kakšno škodo bi lahko povzročil bivši delodajalec bivšemu zaposlenemu, ko ta ni več v delovnem razmerju? V kolikor bi se izkazalo, da to ni odškodnina, ampak kakšne druge vrste prejemek, je treba upoštevati, da bi bil odgovor na vaše vprašanje lahko drugačen.

Obračun davkov in prispevkov

Predmet obdavčitve z dohodnino so vsi dohodki iz zaposlitve, pri čemer Zakon o dohodnini (uradno prečiščeno besedilo) /ZDoh-1-UPB4/ (Ur.l. RS, št. 59/2006) posebej določa, da se kot dohodki iz zaposlitve poleg dohodkov v zvezi s sedanjo zaposlitvijo štejejo tudi vsi dohodki, ki so prejeti v zvezi s preteklo zaposlitvijo.

Medtem ko ZDoh-1-UPB4 ne pušča odprtih vprašanj niti glede obdavčitve nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule niti glede obdavčitve kakšne druge vrste odškodnine, tega ne moremo trditi za zakone, ki urejajo prispevke za socialno varnost. Zakon o prispevkih za socialno varnost /ZPSV/ (Uradni list RS št. 5/96, 34/96, 3/98, 81/00, 97/01) nalaga obveznost plačila prispevkov od vseh prejemkov iz delovnega razmerja, ne pa od tistih, ki jih posebej izvzame, vendar med prejemke, ki so izvzeti, ne šteje nobene vrste odškodnine. Na podlagi takšnega določila bi lahko sklepali, da se prispevkov ne plača, če prejemnik izplačila ni več v delovnem razmerju. Področni zakoni, ki urejajo posamezne vrste prispevkov, prav tako ne dajejo ustrezne podlage za obračun prispevkov, poleg tega so med seboj neuskkljeni.

Dvom glede utemeljenosti plačila prispevkov je povezan tudi z vprašanjem zagotavljanja »protistoritve«, ki jo plačilo prispevkov nudi. Tako naj bi prispevek za pokojninsko in invalidsko zavarovanje med drugim zagotavljal pokojnino, prispevek za zdravstveno zavarovanje npr. zavarovanje za poškodbo pri delu in nadomestilo plače v primeru odsotnosti zaradi bolezni, ipd. Prispevki, ki bi jih plačali od nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule ali od kakšne druge vrste odškodnine, ne zagotavljajo pridobitev pravic, ki bi jih plačilo prispevkov moralo zagotoviti.

Številni formalni in vsebinski razlogi govorijo v prid temu, da plačilo prispevkov ni utemeljeno. Ne glede na to pa se je izoblikovala praksa, da je treba prispevke obračunati in plačati. Takšno razmišljanje sloni na predpostavki, da je odškodnina izplačana kot posledica delovnega razmerja. V primeru, da delovno razmerje v preteklosti ne bi obstajalo, ne bi obstajala niti podlaga za izplačilo odškodnine.

Dohodnina

Dohodek iz zaposlitve, v skladu s prvim odstavkom 23. člena ZDoh - 1 - UPB4, vključuje vse dohodke, ki jih prejme fizična oseba na podlagi zaposlitve od izplačevalca. Kot dohodek iz zaposlitve se štejeta/je dohodek iz delovnega razmerja in dohodek iz drugega pogodbenega razmerja, ali razmerja na drugi podlagi, ki ima naravo odvisnega razmerja. Kateri dohodki se štejejo kot dohodki iz delovnega razmerja, je določeno v 25. členu ZDoh - 1 - UPB4.

V skladu s 5. točko prvega odstavka tega člena dohodek iz delovnega razmerja vključuje vsako nadomestilo, ki ga zagotovi delodajalec na podlagi dogovora z delojemalcem zaradi kateregakoli pogoja v zvezi z zaposlitvijo ali zaradi spremembe v pogojih v zvezi z zaposlitvijo. Med navedena nadomestila sodijo tudi nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule.

V skladu s 6. točko prvega odstavka istega člena pa se kot dohodek iz delovnega razmerja šteje vsako izplačilo delodajalca v zvezi s prenehanjem veljavnosti pogodbe o zaposlitvi, vsako izplačilo zaradi prenehanja zaposlitve in podobnih prejemkov. V tovrstne prejemke se všteta tudi odškodnina, ki jih delodajalec izplača delavcu zaradi prenehanja zaposlitve, in odpravnine zaradi odpovedi od pogodbe o zaposlitvi.

V obeh primerih sta način obdavčitve in višina davka enaka. Davčno osnovo predstavlja dohodek, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih mora na podlagi posebnih predpisov plačevati delodajalec.

Prispevki za socialno varnost

V skladu s 3. členom ZPSV se prispevke plačuje tudi od drugih prejemkov iz delovnega razmerja. Ob upoštevanju zgoraj navedenih pomislekov v zvezi z obračunom prispevkov se je oblikovalo stališče, da nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, kot tudi izplačilo odškodnine zaradi prenehanja delovnega razmerja, predstavljata drug prejemek iz delovnega razmerja. Takšna opredelitev posledično pome-

ni obveznost obračuna in plačila prispevkov. Osnovo za obračun predstavlja bruto prejemek. Prispevki se obračunajo po stopnji 22,10% in 16,10%.

Povzetek

Nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule se z davčnega vidika in vidika prispevkov za socialno varnost šteje kot dohodek iz delovnega razmerja. Tovrstni prejemek je obdavčen z dohodnino, prav tako se od bruto izplačila obračunajo in plačajo tudi prispevki za socialno varnost.

Enkratna odškodnina, za katero sta se dogovorili pogodbeni stranki, po vsebini ne predstavlja več nadomestila za spoštovanje konkurenčne klavzule. Če je v času (novega) dogovora pogodba o zaposlitvi že prenehala veljati, podlaga za izplačilo ne predstavlja več delovno pravna, ampak civilno pravna, zakonodaja. Odškodnina, ki jo je izplačal pretekli delodajalec se, enako kot nadomestilo za spoštovanje konkurenčne klavzule, šteje kot dohodek iz delovnega razmerja in je obdavčena z dohodnino.

Pomisleki se nanašajo na plačilo prispevkov, ki se v skladu z zakonom o prispevkih za socialno varnost plačujejo le od prejemkov iz delovnega razmerja, ne pa tudi od prejemkov iz drugih pogodbenih razmerij, razen če to ni posebej določeno. Ne glede na to se je v praksi izoblikovalo stališče, da se tudi od tovrstnih odškodnin plačujejo prispevki. ■

Spoštovane kolegice in kolegi!

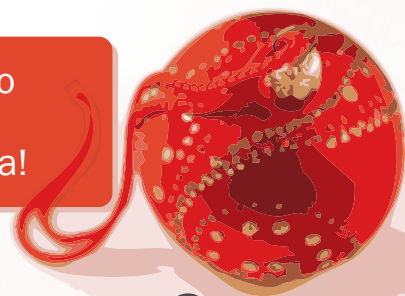
Ko odpadejo zadnje barve jeseni, se z neba razigrano spusti beli zimski čas in prižge v očeh iskrice pisanih pričakovanj.

Želim vam mavrično paletu možnosti, da si ustvarite leto **2007** v barvah uspeha!

► Davor Jakulin

www.atech.si

ATech elektronika d.o.o., Bač pri Materiji 30, 6242 Materija



Atech

ATech elektronika d.o.o.