

NEPLAČEVANJE PREMIJ KOLEKTIVNEGA PDPZ V ČASU GOSPODARSKE KRIZE

Pojasnilo DURS, št. 4251-7/2009, 11. 6. 2009

Prejeli smo naslednje vprašanje izvajalca pokojninskega načrta:

Kakšne so posledice pri uveljavljanju davčnih olajšav za podjetja, ki v času gospodarske krize niso sposobna vplačevati svojega deleža premije kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja (PDPZ)?

Naveden je bil primer podjetja, ki ima odprt pokojninski načrt kolektivnega PDPZ, po katerem je del premije določen tudi iz bruto plače zaposlenih. Zaradi gospodarske krize podjetje začasno ne bo vplačevalo svojega dela premije, nadaljevalo pa bi se vplačevanje dela premije PDPZ iz bruto plače – vendar ne za vse zaposlene, temveč le za tiste zaposlene, ki to želijo. Izvajalec pokojninskega načrta za tak primer predpostavlja, da podjetje nima davčnih olajšav, ker delež zaposlenih pade pod 51 %, zanima pa ga, ali ima podjetje morda kakšne sankcije v tem primeru ter ali je morda premija kolektivnega PDPZ, ki se vplačuje za tiste zaposlene, ki to želijo iz njihove bruto plače, boniteta.

Po našem mnenju se v opisani situaciji zastavljajo naslednje dileme:

1. Kako neplačevanje premije kolektivnega PDPZ s strani delodajalca vpliva na izvajanje pokojninskega načrta kolektivnega zavarovanja po Zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju – ZPIZ-1? Kako s tega vidika obravnavati del premije iz bruto plače, ki bi se za določene zaposlene še naprej vplačevala – tudi v času, ko bi delodajalec začasno prekinil plačevanje premije PDPZ zaradi gospodarske krize?
2. Kako navedene spremembe vplivajo na pogoj iz sedmega odstavka 302. člena ZPIZ-1, po katerem mora pri delodajalcu za pridobitev davčnih olajšav biti v pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja vključenih povprečno najmanj 51 % vseh zaposlenih, ki so pri njem v delovnem razmerju? Ali se v število zaposlenih za ugotavljanje navedenega pogoja štejejo le tisti zaposleni, za katere se bo nadaljevalo vplačevanje dela premije PDPZ iz bruto plače?

Za pojasnila glede navedenih dilem smo zaprosili Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (v nadaljevanju: MDDSZ), ki je pristojno za področje prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja ter v zvezi s tem prejeli njihov dopis št. 1031-69/2009-4 z dne 25. 5. 2009, ki v nadaljevanju pojasnjuje:

"Delodajalec oblikuje pokojninski načrt za svoje zaposlene, s tem, da se s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta zaveže, da bo financiral ta pokojninski načrt tako, da bo delno ali v celoti plačeval premijo prostovoljnega dodatnega zavarovanja, določeno v tem pokojninskem načrtu, v korist svojih zaposlenih, ki so se vključili v pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja (302. člen Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 109/2006 – uradno prečiščeno besedilo, 112/06 Odl.US: U-I-358/04-13, 114/06-ZUTPG, 10/2008 – ZVarDod; v nadaljevanju: ZPIZ-1)). Delodajalec lahko samostojno oblikuje pokojninski načrt (zaprti vzajemni pokojninski sklad) ali pa pristopi k odobrenemu pokojninskemu načrtu zavarovalnice, pokojninske družbe ali odprtega vzajemnega pokojninskega sklada. V primeru pristopa k že odobrenemu pokojninskemu načrtu delodajalec in izvajalec pokojninskega načrta skleneta, upošteva pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta, pogodbo o pristopu k pokojninskemu načrtu, ki ima naravo zavarovalne pogodbe. S to pogodbo se pogodbeni stranki dogovorita, da bo delodajalec izvajalcu vplačeval premijo za dodatno pokojninsko zavarovanje. Sestavni del te pogodbe so tudi pristopne izjave zaposlenih.

Iz zgoraj navedenega izhaja, da gre pri plačevanju premij prostovoljnega dodatnega

pokojninskega zavarovanja za civilno pogodbeno razmerje med zavezancem za plačilo in izvajalcem dodatnega pokojninskega zavarovanja. V pogodbi se lahko stranki dogovorita tudi za morebitne sankcije za primer neplačevanja premij.

V skladu s 1. alinejo prvega odstavka 355. člena ZPIZ-1 lahko izvajalec pokojninskega načrta odpove prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, če zavarovanec prostovoljnega dodatnega zavarovanja ni plačal premije prostovoljnega dodatnega zavarovanja 12 zaporednih mesecev oziroma daljše časovno obdobje določeno s pokojninskim načrtom, razen v primeru mirovanja pravic. Glede na navedeno lahko izvajalec v primeru daljšega neplačevanja premij odpove prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje. Na MDDSZ menimo, da je za primer začasnega neplačevanja premij za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje zaradi finančnih težav podjetij, najbolj primerna rešitev dogovor med strankami o sklenitvi mirovanja prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja v skladu s pogoji določenimi v pokojninskem načrtu izvajalca (366. člen ZPIZ-1).

Del premije za kolektivno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje lahko vplačuje tudi delavec sam, kar se določi s pogodbo o oblikovanju pokojninskega načrta. Kadar premijo plačuje delavec, jo plačuje le iz svojega dohodka po obdavčitvi (iz neto dohodka). Delavec in delodajalec ne moreta skleniti dogovora, s katerim bi se znesek premije za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje odtegoval iz delavčeve bruto plače. Iz tega izhaja, da se vsa plačila premij, ki ne izhajajo iz delavčevega dohodka po obdavčitvi, štejejo za premijo delodajalca.

V sedmem odstavku 302. člena ZPIZ-1 je določeno, da mora delodajalec za pridobitev davčnih olajšav po tem zakonu ob uveljavljanju davčnih olajšav dokazati, da je bilo v obdobju koledarskega leta, za katerega uveljavlja davčne olajšave, v pokojninski načrt kolektivnega zavarovanja vključenih povprečno najmanj 51 % vseh zaposlenih, ki so pri njem v delovnem razmerju. Po mnenju MDDSZ tako delodajalec ob neizpolnjevanju pogoja povprečno najmanj 51 % vključenosti ni upravičen do davčnih olajšav po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/2006, 90/2007, 56/2008, 76/2008, 92/2008, 5/2009).

V pokojninski načrt kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja so vključeni vsi zaposleni, ki so pristopili k pokojninskemu načrtu, ki ga je za svoje zaposlene oblikoval delodajalec. ZPIZ-1 ob zahtevi o povprečno najmanj 51 % vključenosti vseh zaposlenih, ne govori o obveznosti vplačila premij za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, zato se v kvoto 51 % vključenosti upoštevajo tudi tisti, ki se dogovorijo za mirovanje prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja in tisti za katere delodajalec ne plačuje premij za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, pa so pristopili k pokojninskemu načrtu."