

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jernej Jagarinec

**Finančna participacija zaposlenih v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

UNIVERZA V LJUBLJANI  
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Jernej Jagarinec

Mentorica: izr. prof. dr. Aleksandra Kanjuo – Mrčela  
Somentorica: doc. dr. Barbara Rajgelj

**Finančna participacija zaposlenih v Sloveniji**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2011

## **Finančna participacija zaposlenih v Sloveniji**

Finančna participacija v najbolj osnovni obliki pomeni poleg osnovne plače še finančno nagrado kot priznanje za uspešnost podjetja. Dobro urejen sistem finančne participacije lahko podjetjem, ki jo uvedejo, prinese številne koristi predvsem z vidika motiviranja zaposlenih in usklajevanja ciljev zaposlenih s cilji podjetja. Na makro nivoju pozitivno vpliva še na stabilnost zaposlovanja, boljše funkcioniranje trga dela in na enakopravnejšo razdelitev družbenega premoženja.

Najosnovnejše oblike finančne participacije so tri: udeležba zaposlenih pri dobičku družbe – profit sharing, kjer je udeležba vezana neposredno na dobiček družbe, udeležba pri rezultatih družbe – gain sharing, pri kateri udeležba ni vezana na dobiček družbe, ampak na izboljšave različnih procesov v podjetju, in delavsko delničarstvo oziroma delniške sheme.

Nova zakonska ureditev naj bi pripomogla k oblikovanju učinkovitejšega podjetniškega okolja, v katerem zaposleni ne bodo obravnavani kot eden izmed produkcijskih faktorjev, ampak kot pomemben nosilec človeškega kapitala.

**Ključne besede:** finančna participacija zaposlenih, udeležba zaposlenih pri dobičku, ZUDDob, denarna shema udeležbe, delniška shema udeležbe

## **The financial participation of the employees in Slovenia**

The financial participation in its most basic form means, in addition to the basic salary, a financial reward in recognition of the success of the company. A well-regulated system of financial participation can bring to the companies that have introduced it several benefits, particularly in terms of the motivation of employees and the coordination of the employees' objectives with those of the company. At the macro level the financial participation has a positive impact on: the stability of employment, the better functioning of the labour market, and the more equal distribution of social wealth.

The most basic forms of financial participation are three: the participation of the employees in the company profits – profit sharing, where such participation is linked directly to the company profits; the participation in the company results – gain sharing, in which the participation is not tied to the company profits but to the improvements on various processes within the company and to the working class shareholding as well as share schemes.

The new regulation would help to establish a more efficient business environment in which the employees would not be treated as one of the production factors but as important holders of the human capital.

**Key words:** financial participation, employee participation in profits, the Employee Profits Participation Act (ZUDDob), monetary participation scheme, share participation scheme.

## KAZALO

1	UVOD .....	6
2	OPREDELITEV POJMA PARTICIPACIJA .....	9
3	FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH .....	10
3.1	Pojavne oblike finančne participacije .....	11
3.1.1	Udeležba pri dobičku (angl. <i>profit sharing</i> ) .....	11
3.1.2	Udeležba pri rezultatih (angl. <i>gain sharing</i> ) .....	12
3.1.3	Delniške sheme .....	13
3.2	Primerjava med udeležbo pri dobičku in udeležbo v lastništvu podjetja .....	14
3.3	Prednosti in slabosti finančne participacije .....	15
3.3.1	Koristi oziroma prednosti finančne participacije .....	15
3.3.2	Nevarnosti oziroma slabosti finančne participacije .....	17
3.4	Značilnosti podjetji, v katerih se pogosteje uporablja finančna participacija ...	18
3.5	Kako določiti »delitveno formulo« .....	20
4	FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V SLOVENIJI .....	23
4.1	Ureditev udeležbe zaposlenih pri dobičku v slovenski zakonodaji pred sprejetjem ZUDDob .....	23
4.2	Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob .....	26
4.2.1	Temeljna načela .....	27
4.2.2	Pogodba o udeležbi pri dobičku .....	28
4.2.3	Sklenitev in registracija pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku .....	29
4.2.4	Denarna in delniška shema udeležbe pri dobičku .....	30
4.2.5	Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost .....	32
4.3	Prostovoljna ali obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku v Sloveniji ? .....	37
4.3.1	Razlogi za obvezno udeležbo pri dobičku .....	38
4.3.2	Razlogi za načelo prostovoljnosti pri udeležbi zaposlenih pri dobičku ...	40
5	PRIMERI OBRAČUNA DELAVCEV PRI DOBIČKU PODJETJA ...	44
5.1	Primeri pri denarnih shemi .....	44
5.1.1	Primer izplačila, ko se datum pridobitve pravice do pripadajočega zneska in datum izplačila prekrivata .....	44
5.1.2	Primer izplačila po poteku šestih mesecev od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe .....	47
5.1.3	Primer izplačila pripadajočega zneska dobička po dveh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila .....	48
5.1.4	Primer izplačila pripadajočega zneska dobička po poteku treh let in pol od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe .....	50
5.2	Primer pri delniški shemi .....	54
5.2.1	Primer delniške sheme, pri kateri družba pridobi delnice s povečanjem osnovnega kapitala .....	55
6	UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU – ZAKAJ POTREBUJEMO NOVO UREDITEV .....	57
6.1	Davčne spodbude za družbo po ZUDDob .....	59
6.1.1	Davek od dohodkov pravnih oseb .....	59
6.1.2	Prispevki za socialno varnost .....	61

6.2 Predlogi izboljšav obstoječih davčnih spodbud.....	61
SKLEP .....	64
LITERATURA .....	67

## SEZNAM TABEL

Tabela 3.1: Primerjava med udeležbo pri dobičku podjetja in udeležbo v lastništvu podjetja;.....	14
Tabela 5.1: Primer udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe, ko sta datum pridobitve pravice do pripadajočega zneska in datum izplačila enaka .....	45
Tabela 5.2: Primer udeležbe pri dobičku po poteku šestih mesecev od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe .....	47
Tabela 5.3: Primer udeležbe pri dobičku po poteku dveh let od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe .....	49
Tabela 5.4: Primer udeležbe zaposlenih pri dobičku po preteku treh let in pol od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe .....	50
Tabela 6.1: Register pogodb udeležbe zaposlenih pri dobičku.....	57
Tabela 6.2: Trenutne in predlagane davčne olajšave pri družbi .....	62

# 1 UVOD

Razlog organiziranega delovanja podjetij je vsekakor dobiček. Še posebno se tega zavedamo v slovenskem poprivatizacijskem gospodarstvu. Razvojna učinkovitost in socialna trdnost sta ključna kriterija za oceno razmer, v katerih živimo, za obe pa je pomembno, da je dejavnost podjetij produktivno in profitno učinkovita.

Zaradi vedno večje konkurence med poslovnimi subjekti na trgu podjetja iščejo vedno nove načine, kako bi z vloženimi sredstvi realizirali kar se da optimalen donos. Dandanes podjetja v čedalje večji meri spoznavajo, da kapital in tehnologija nista več največji konkurenčni prednosti. Vedno več pozornosti namenjajo pridobivanju izobraženih, usposobljenih zaposlenih, kot tudi vprašanju, kako jih v podjetju obdržati na daljši rok. Za to je potrebno vpeljati pristope, ki zagotovijo lojalnost zaposlenih, večjo zainteresiranost in njihovo vključenost pri odločanju. Eden izmed načinov, ki bi lahko znatno pripomogli k omenjenim ciljem, je zagotovo tudi udeležba zaposlenih pri dobičku družbe. Naloga države pa je, zagotoviti kar se da ugodne okoliščine, da bi se za to vrsto finančnega nagrajevanja odločilo čim več gospodarskih subjektov.

Število podjetij z uvedenim sistemom udeležbe zaposlenih pri dobičku se v razvitih tržnih ekonomijah, predvsem v državah Evropske unije, povečuje, kar kaže, da vse več poslovnih subjektov verjame v primernost in tudi smotrnost uvajanja finančne participacije.

V diplomskem delu bom analiziral podatke iz domače in tuje literature ter drugih virov. Ob pomoči tega bom skušal oblikovati povezave med teoretičnimi predpostavkami in rezultati praktičnih primerov ter slednje ovrednotiti na podlagi pridobljenega znanja.

Namen diplomske naloge je predstaviti finančno participacijo zaposlenih in ovrednotiti njeno umeščenost v slovensko okolje. V uvodnem delu bom povzel teoretična izhodišča, v nadaljevanju pa želim predstaviti pravni vidik ter zakonsko podlago za uveljavitev

udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe in še posebej sistem davčnih olajšav, ki jih lahko družba in zaposleni izkoristijo.

Cilj diplomskega dela je osvetliti pojem finančne participacije iz različnih zornih kotov in na praktičnih primerih prikazati njeno uresničevanje v slovenskih podjetjih (vključno z izračuni udeležbe zaposlenih pri dobičku po denarni in delniški shemi). Dobljene rezultate želim analizirati in pokazati, kdaj je potrebno izplačati pripadajoče zneske dobička, da bodo davčne olajšave izkoriščene v največji meri.

V diplomski nalogi bom poskušal odgovoriti na tri vprašanja :

1. Ali je primerneje udeležbo zaposlenih pri dobičku urejati na podlagi načela prostovoljnosti ali načela obveznosti?
2. Kdaj so davčne olajšave za udeležbo zaposlenih pri dobičku po sedanji zakonodaji v Sloveniji najstimulativnejše tako za družbo kot tudi za zaposlene?
3. Kako je mogoče na podlagi uresničevanja v praksi oceniti trenutno veljavni Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku (ZUDDob) in ali se kažejo potrebe po njegovih izboljšavah?

Diplomsko delo bo sestavljeno na naslednji način. Uvodnemu delu bo sledila opredelitev pojma participacije ob pomoči definicij različnih avtorjev. V tretjem poglavju bom predstavil pojavne oblike finančne participacije in podal primerjavo med udeležbo pri dobičku in udeležbo v lastništvu družbe. V nadaljevanju tretjega poglavja bom opredelil prednosti in slabosti finančne participacije. V zaključku poglavja bom opisal značilnosti podjetij, v katerih se pogosteje uporablja finančna participacija, in na primerih pokazal različne načine oblikovanja delitvene formule udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe.

V četrtem poglavju bom iz teoretičnega dela prešel k osrednjemu delu naloge, v katerem bom podrobneje predstavil stanje finančne participacije v Sloveniji. Preveril bom dva

temeljna vidika, pravnega in davčnega. V prvem delu bom orisal stanje na pravnem področju pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) in predstavil temeljna poglavja v trenutno veljavnem zakonu. Glede na to, da se v stroki kot tudi v javnosti poraja dilema o načelu obveznosti za družbe, bom predstavil argumente, ki govorijo v prid temu načelu, in argumente, ki mu nasprotujejo.

V petem poglavju bom prikazal primere obračuna udeležbe delavcev pri dobičku tako za denarno shemo kot tudi za delniško. Dobljene rezultate bom komentiral in pokazal, kdaj oziroma kako je za družbo najprimerneje izplačati pripadajoče deleže dobička.

V zadnjem, šestem poglavju bom ovrednotil trenutno veljavni zakon, predvsem del, ki se nanaša na davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost. Po analizi obstoječega stanja bom podal predloge za izboljšave.

V sklepu bom podal ključne ugotovitve naloge in mnenje glede stanja in uveljavljenosti finančne participacije v Sloveniji.



## 2 OPREDELITEV POJMA PARTICIPACIJA

Za lažje razumevanje obravnavane teme bom najprej natančno opredelil pojem participacije in ga prikazal iz različnih vidikov. V strokovni literaturi najdemo množico različnih definicij, kar pa ne preseneča, saj smo pri definiranju družboslovnih pojmov tega že navajeni.

»Participativnost je udeležnost zaposlenih, kar pomeni, da je delavcem iz naslova dela priznana pravica, ki v zasebnolastniških in kapitalsko upravljanih družbah praviloma pripada delodajalcem oziroma kapitalu. Stopnja uveljavljenosti participacije je odvisna od razvitosti socialne oziroma industrijske demokracije posamezne države« (Mežnar 2006).

»Participacija zaposlenih je pojem, ki obsega različne načine udeležbe zaposlenih (kot posameznikov in skupine) v odločanju in drugih vidikih organizacijskega življenja (lastništvo, dobički, poslovne spremembe, izboljšave kakovosti) na različnih ravneh v podjetju – prerazdelitev moči in večjo vključenost zaposlenih« (Kanjuo-Mrčela 1999).

Gostiša opredeli participacijo zaposlenih kot »način upravljanja podjetja, ki omogoča in spodbuja maksimalno vključevanje zaposlenih v vse vidike poslovanja podjetja zaradi učinkovitejšega sproščanja in angažiranja celotnega človeškega potenciala v smeri doseganja večje poslovne uspešnosti podjetja kot skupnega cilja vseh notranjih udeležencev poslovnega procesa« (Gostiša 1996, 120).

Nekateri avtorji vidijo participacijo kot proces, drugi kot rezultat. Ena izmed definicij pravi, da je participacija »proces, ki omogoča zaposlenim, da delno vplivajo na potek dela, delovne pogoje ter žanjejo rezultate svojega dela« (Poutsma 2001, 5).

### 3 FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

Finančna participacija je širši pojem, ki se uporablja za opis vsakega sistema, ki zaposlenim podeljuje dodatno nagrado poleg osnovne plače kot priznanje za dobre podjetniške rezultate. Podjetja, ki vključujejo zaposlene v proces izboljšanja poslovanja in jih za doprinos tudi nagradijo, imajo višje tržne vrednosti, večjo prodajo in višje dobičke na zaposlenega ter na koncu tudi večje zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih.

*V razvitih tržnih ekonomijah ugotavljajo, da je uspešnost podjetij močno odvisna od medsebojne odvisnosti poslovnih rezultatov podjetja in nagrajevanja njihovih zaposlenih. Finančna participacija zaposlenih je ena izmed možnosti, ki pomeni način stimuliranja zaposlenih z nagradami, ki so odvisne od uspešnosti poslovanja podjetja. Finančna participacija v podjetjih predstavlja faktor večje uspešnosti, na makroravni pa prispeva k ekonomski učinkovitosti kot tudi k enakomernejši razdelitvi družbenega bogastva. Faktor večje uspešnosti na ravni podjetja predstavlja zato, ker v podjetju poveča delovno učinkovitost in zmanjša potrebo po nadzoru zaposlenih, poveča njihovo motivacijo in zadovoljstvo in ustvari boljše delovno okolje, kar ugodno vplivala na poslovno uspešnost podjetja, vpliva pa tudi na manjši zdravstveni absentizem in manjšo stopnjo fluktuacije kadrov. Za organizacijo in delovne time namreč nič ni bolj stresno in finančno obremenilno, kot če mora iskati in usposablјati nove kadre, še posebej za ključna delovna mesta. V kolikor pa je finančna participacija povezana še z drugimi participativnimi menedžerskimi praksami in posodobitvijo organizacije dela, lahko izboljša kakovost delovnih mest in povečuje zadovoljstvo z delom (Drofenik-Štibelj 2006).*

»Poleg dviga produktivnosti zaposlenih lahko ločimo še tri bistvene cilje uvajanja finančne participacije: spodbuditi zaposlene, da se bolj zanimajo za poslovno uspešnost podjetja, v katerem so zaposleni; spodbuditi zavest med zaposlenimi, da pripadajo istemu podjetju in si delijo skupne cilje; povečati usklajenost ciljev zaposlenih s cilji lastnikov podjetij« (Drofenik-Štibelj 2006).

### **3.1 Pojavne oblike finančne participacije**

Preden opredelimo oblike finančne participacije, je potrebno določiti njene cilje oziroma namen uvajanja. Glavna namena uvedbe finančne participacije sta spodbujanje zaposlenih k povečanju njihove učinkovitosti in krepitev pripadnosti podjetju. Z uvedbo finančne participacije naj bi zaposleni spoznali, da obstaja vzročna zveza med njihovimi aktivnostmi, prizadevanji in delitvijo ustvarjenih rezultatov.

Na tej podlagi je zanimiv pogled M. Bolle De Bala (1990, 52), ki opredeli dva sistema nagrajevanja uspešnosti, stimulatívni in interesni sistem. Glavni cilj stimulatívnega je spodbujanje delavcev k večji proizvodnji in dvigu učinkovitosti. S povečanjem delavčevih naporov se tako poveča produktivnost in sorazmerno tudi plača delavca. V zadnjem času pa vse bolj pridobiva na pomenu interesni sistem, katerega osnovni cilj je spodbujati interes delavca za uspeh in tehnični napredek podjetja na splošno. Oba sistema sta med seboj nujno komplementarna, se prepletata; le skupaj lahko podjetju prineseta pričakovane rezultate.

Značilnost interesnih sistemov je objektivno merilo uspešnosti, iz katerega je mogoče spoznati učinek posameznika, manjše skupine zaposlenih ali zaposlenih v oddelku oziroma v podjetju kot celoti. Pozitivni učinki v praksi prinašajo povečanje produktivnosti, zmanjšanje stroškov ter povečanje zaslužkov zaposlenih zlasti v panogah, kjer nastopajo visoki stroški delovne sile, velika konkurenca na trgu proizvodov in upočasjen tehnološki razvoj. Spodbujajo različnost ter konkurenčno vedenje v podjetju, kar seveda terja tudi večjo aktivnost ter sodelovanje zaposlenih in menedžmenta v vseh fazah vzpostavljanja sistema v praksi.

#### **3.1.1 Udeležba pri dobičku (angl. *profit sharing*)**

Finančna participacija po najbolj osnovni definiciji pomeni poleg osnovne plače še finančno nagrado kot priznanje za uspešnost podjetja. V praksi obstajajo različne sheme

finančne participacije, ki jih lahko razdelimo v dve temeljni skupini. V prvo skupino uvrstimo sheme, v katerih je udeležba zaposlenih vezana neposredno na podjetniške rezultate. Najpogostejši tip znotraj tovrstnih shem je udeležba pri dobičku (angl. *profit sharing*), kjer je udeležba vezana neposredno na dobiček družbe (Zupan 2000).

Pri udeležbi zaposlenih pri dobičku podjetja obstajata dva temeljna načina. Prvi je t. i. gotovinski (angl. *cash based profit sharing*), pri katerem gre za izplačila v določenih časovnih obdobjih v obliki denarja. Za izplačilo zaposlenim se uporablja denarna shema, katere bistvo je delitvena formula, ki določa, po kakšnem pravilu se bo pripadajoči znesek dobička delil med zaposlene.

Drugi način je t. i. delniški (angl. *share based profit sharing*), ki ima praviloma obliko izplačil z zakasnitvijo in se prepleta s sistemom notranjega delničarstva. Zaposlenim se izplačilo izplača v obliki delnic, za katere prejemajo dividende. Omenjeni način pride v poštev le za delniške družbe, katerih delnice kotirajo na organiziranem trgu kapitala.

### **3.1.2 Udeležba pri rezultatih (angl. *gain sharing*)**

Udeležba zaposlenih pri dobičku ne omogoča finančne participacije v javnem sektorju in neprofitnih organizacijah, kjer primarni cilj podjetja ni ustvarjeni dobiček, zato se kot alternativni način uporablja udeležba zaposlenih pri rezultatih. Najpomembnejša razlika med obema oblikama finančne participacije je v tem, da gre pri prvi obliki za delitev dobička, v drugem primeru pa gre za vnaprej opredeljene cilje, kot so npr. dvig učinkovitosti, količina neuporabnih proizvodov, pravočasna dobava itd. (Bohinc 1998).

Za udeležbo pri dobičku so značilne predvsem sheme, pri katerih sodelujejo vsi zaposleni, se pri *gain sharingu* lahko izberejo le posamezne skupine zaposlenih, ki se jim določijo natančno opredeljeni cilji. Uspeh se meri po vnaprej postavljenih merilih in se razdeli med zaposlene, ki so k njemu največ prispevali. Nagrada je praviloma izplačana v denarju (Železnik 2004).

### 3.1.3 Delniške sheme

V drugo temeljno skupino oblik finančne participacije spadajo delniške sheme, pri katerih je udeležba delavca posredna in temelji na njegovi vlogi imetnika kapitalskega deleža\lastništva in ne na vlogi delavca kot takega. Zaposleni so za dobre rezultate podjetja nagrajeni posredno – bodisi z dividendami bodisi s kapitalskim dobičkom. Ločevanje med tema dvema oblikama finančne participacije je pogosto težko, saj so v nekaterih državah delniške sheme velikokrat financirane na podlagi udeležbe pri dobičku. Delniške sheme je smiselno razdeliti na dve podkategoriji: pri nakupnih delniških shemah (angl. *share purchase schemes*) morajo delavci kupiti delnice družbe z lastnim premoženjem, pri premijskih delniških shemah (angl. *bonus share schemes*) pa so delavci za dobro poslovanje družbe nagrajeni z dodatnimi delnicami. Najpogostejša primera nakupnih delniških shem sta shema z delniškimi opcijami (angl. *share option scheme*) in delniška varčevalna shema. (angl. *share save scheme*) (Rajgelj 2009).

*Koristi iz lastništva so kapitalski dobički, ki vključijo popuste na ceno in brezplačne delnice ob odkupu ter razliko med odkupno in prodajno ceno ob prodaji. Ko se davek izračuna (in plača) ob prodaji, se takrat ustrezno prišteje (ali odšteje) kapitalski dobiček ob odkupu. Za prodajo delnic po določenih rokih so predvideni izredni popusti ali maksimalni zneski davčnih oprostitev, ki so seštevek dodatkov na plače v obdobju varčevanja ali lastništva delnic. Dobiček je izračunan glede na ceno delnic, katero določi zakon. Za borzna podjetja je to povprečna tržna cena v zadnjih nekaj dneh ali mesecih ali cena na dan transakcije. Za neborzna podjetja je očitno potrebno vrednotenje in lahko se predpiše tudi metoda. Na izplačilo dividend ni nobenih dodatnih povrh običajnih popustov, ko se redno izplačujejo in zaposlenim tudi izročajo. Ko se iz njih plačujejo delnice, je povsem normalno, da so predvidene podobne olajšave kot za dodatke na plače (Böhm 2003, 3).*

### 3.2 Primerjava med udeležbo pri dobičku in udeležbo v lastništvu podjetja

Lastništvo zaposlenih je posledica oblik finančne participacije, ki spadajo v delniške sheme, pri katerih so zaposleni nagrajeni z delnicami podjetja. Ker med udeležbo pri dobičku podjetja in udeležbo v lastništvu obstajajo številne razlike, jih bom poskušal s spodnjo preglednico natančneje ponazoriti (glej Tabelo 3.1):

**Tabela 3.1: Primerjava med udeležbo pri dobičku podjetja in udeležbo v lastništvu podjetja;**

Značilnosti	Udeležba pri dobičku	Udeležba v lastništvu
<b>Čas nastopa koristi za zaposlene</b>	Takoj, če je dobiček izplačan v gotovini.  Odloženo, če je dobiček vložen v kolektivno varčevalno shemo.	Večinoma odložena izplačila.
<b>Povezanost z uspešnostjo poslovanja podjetij</b>	Neposredna.  Udeležba se določi glede na izkazane dobičke v zadnjem in tekočem letu.	Posredna.  Vrednost delnic ob nakupu/prodaji je odvisna od dobičkov v prihodnosti.
<b>Motivacija zaposlenih za uspešno poslovanje podjetja</b>	Bolj neposredna in za nazaj.  Spodbuda in/ali nagrada za izredne delovne prispevke v preteklosti.	Bolj posredna in za naprej.  Spodbuda za večjo pripadnost in povezanost z interesi podjetja v prihodnosti.
<b>Davčna obravnava</b>	Možne olajšave pri dohodnini in socialnih prispevkih	Oprostitve plačila davkov na kapitalski dobiček ob prodaji po določenem roku.
<b>Tveganja za zaposlene</b>	Zaposleni tvegajo nihanja dodatkov plač v prihodnosti.	Zaposleni tvegajo nihanja vrednosti delnic v prihodnosti.

**Vir: Employee share ownership and profit sharing in the EU (2001)**

V praksi se uporabljajo tudi sheme, ki so kombinacija udeležbe pri dobičku in v lastništvu podjetja. V shemah, ki so kombinacija obeh oblik udeležbe, je udeležba pri dobičku namenjena bodisi varčevanju za odkup delnic v prihodnosti bodisi plačevanju za odkup delnic v preteklosti. Pri posojilnih shemah (angl. *pay as you earn*) zaposleni odkupijo delnice podjetij z odloženim plačilom. Na ta način s plačevanjem delnic obremenijo tokove dobičkov v prihodnosti. Pri varčevalnih shemah pa gre za odložen nakup delnic, kar pomeni, da zaposleni varčujejo za odkup delnic v prihodnosti. Zaposleni se odločajo, ali po varčevanju dvignejo gotovino ali s prihranki odkupijo delnice. Običajno se jim izročijo obresti, glavnica pa se vloži v odkup delnic. Na splošno je videti, da posojilne sheme bolj služijo podjetjem tradicionalne ekonomije in podjetjem, ki se ne morejo zadolževati na kapitalskem trgu. Varčevalne sheme pa so bolj pogoste v novih podjetjih in podjetjih nove ekonomije, ki rastejo z zunanjim zadolževanjem na kapitalskem trgu ali pri bankah. Za izdajo delnic se odločijo po uspešni udeležbi v dobičku, zato je tveganje relativno manjše (Böhm 2003, 4–7).

### **3.3 Prednosti in slabosti finančne participacije**

V teoriji najdemo na eni strani veliko razlogov za uvedbo finančne participacije ter pozitivnih učinkov za podjetje in zaposlene, na drugi strani pa nevarnosti oziroma potencialne slabosti le-te. V nadaljevanju bom predstavil bistvene argumente za in proti uvedbi finančne participacije.

#### **3.3.1 Koristi oziroma prednosti finančne participacije**

Finančna participacija prinaša koristi na treh nivojih, in sicer: na organizacijskem, na nivoju zaposlenih in na gospodarskem oziroma makroekonomskem nivoju.

- 1.) Organizacijske koristi – z organizacijskega vidika lahko finančna participacija približa interese zaposlenih interesom družbe oziroma lastnikov. Delavce naj bi spodbujala k boljšemu in učinkovitejšemu delu ter pripomogla k znižanju

stroškov. Še posebej delniške sheme, pri katerih zaposleni v okviru udeležbe pri dobičku prejemajo delnice in posledično postajajo manjšinski lastniki, naj bi pripomogle k večji lojalnosti, s tem pa tudi k manjši fluktuaciji zaposlenih ter nižjim stroškom iskanja in uvajanja novih kadrov (Rajgelj 2009).

Prednost finančne participacije je tudi v razpršenosti tveganja v primeru, ko se lastniki kapitala želijo razbremeniti celotnega tveganja in če so zaposleni pripravljeni del tveganja prevzeti nase. Praksa potrjuje, da je tveganje upnikov, ki investirajo v družbo z večinskim notranjim lastništvom, manjše, saj imajo delavci boljši vpogled v dogajanje v družbi in tako lažje in z nižjimi stroški nadzorujejo vodstvo kot zunanji lastniki (Uhan 2000, 20).

Večja motivacija zaposlenih kot posledica finančne participacije vodi k manjši odtujenosti ter h krepitvi lojalnosti podjetju in k medsebojnemu sodelovanju. Zmanjša se oportunitizem, saj zaposleni nimajo interesa škodovati drug drugemu, to pa zmanjša neenakost in nepravičnost v praksi nagrajevanja. Finančna participacija pripomore tudi k bolj preglednemu in odprtemu poslovanju družbe, saj obvezuje vodstvo družbe k natančnejšemu informiranju zaposlenih o finančnem položaju družbe (Železnik 2004).

Z uvedbo finančne participacije so podjetja bolj prilagojena na nepredvidljive makroekonomske razmere. Poveča se fleksibilnost plačnega sistema zaradi večjega variabilnega dela plače. Pri delniških družbah udeležba v lastništvu zmanjša težnje zaposlenih po zvišanju plač. Ti so pripravljeni sprejeti nižjo plačo, ker dobijo dodatne finančne prejemke iz naslova kapitalskega dobička družbe in dividend (Daneshfar 2001, 33).

- 2.) Koristi za zaposlene – koristi od finančne participacije naj bi imeli tudi delavci, ki so lahko udeleženi neposredno pri svojem prispevku k boljšim rezultatom družbe. Povečata se identifikacija zaposlenih s podjetjem, njihova motiviranost, pa tudi kvaliteta in zadovoljstvo pri delu.



- 3.) Makroekonomske koristi – poleg številnih pozitivnih mikroekonomskih učinkov lahko finančna participacija doprinese tudi k boljšim makroekonomskim rezultatom. Finančna participacija, zlasti udeležba pri dobičku, vpliva na zmanjšanje brezposelnosti, preprečevanje obdobja stagflacije, tj. nizke gospodarske rasti in visoke inflacije, ter višjo gospodarsko rast (Kong 2001).

Potencialne koristi finančne participacije za gospodarstvo so še: stabilnost zaposlovanja, ustvarjanje novih delovnih mest in boljše funkcioniranje trga dela, enakopravnejša delitev družbenega premoženja in večja socialna kohezija (Kanjuo-Mrčela 2003).

### **3.3.2 Nevarnosti oziroma slabosti finančne participacije**

V strokovni literaturi zasledimo tudi potencialne slabosti finančne participacije zaposlenih. S ciljem čim bolj objektivne obravnave je potrebno predstaviti obe plati. V nadaljevanju podrobneje predstavljam pet temeljnih slabosti uvedbe finančne participacije:

- 1.) Med političnimi ovirami je največja nevarnost, da bi ozko oblikovane delniške sheme pripomogle k bogatenju manjšega deleža (vodilnih) zaposlenih, kar bi v javnosti dobilo negativen prizvok o širših oblikah finančne participacije. Poleg tega finančni participaciji v nekaterih državah nasprotujejo sindikati, na podjetniški ravni pa je pogosto težko uveljaviti sheme finančne participacije, saj te zahtevajo visoko stopnjo zaupanja v okolje, ki je pogosto konfliktno (Welz v Rajgelj 2009, 1480).
- 2.) »Korporacijske ovire za uporabo finančne participacije vključujejo korporacijsko upravljanje, korporacijsko pravo in poročanje. Za nadaljnji razvoj finančne participacije bodo potrebne reforme na tem področju korporacijskega življenja« (Welz v Rajgelj 2009, 1480).

- 3.) Pri nagrajevanju skupinske uspešnosti se izgubijo učinki vzpodbud. Pojavi se problem samotnih jezdecev (angl. *free-rider problem*). Če zaposleni spoznajo, da nagrada, ki jo prejmejo iz naslova udeležbe pri dobičku, ni odvisna od individualnega prispevka, to lahko privede do upada motiviranosti in posledično do manjše produktivnosti. Težava nastane, kadar zaposleni ne vidijo zadostne povezave med svojim doprinosom k rezultatu in dobljenimi nagradami (Poutsma 2001, 31).
- 4.) »Kadar so pri delitvi udeleženi zgolj nekateri delavci, se lahko zaostri delovno ozračje, obstaja pa tudi bojazen, da bi ozko opredeljene delniške sheme pripomogle k bogatenju manjšega števila (vodilnih). Lahko se porodi tudi dvom delavcev o pravilnosti in poštenosti vodstva pri prikazovanju finančnih podatkov, ki so bistveni za izračun nagrad« (Rajgelj 2009).
- 5.) Naj kot zadnjo slabost\pomanjkljivost finančne participacije omenim še visoke stroške uvedbe, kar velja zlasti za delniške sheme. Stroški nastanejo tako na začetku, v procesu oblikovanja, kot tudi kasneje, npr. zaradi dragih programov informiranja zaposlenih, administrativnih stroškov itd. Uvedba finančne participacije je še posebej težavna za mala in srednja podjetja, ker lahko stroški presežejo koristi od davčnih olajšav, problem pa je tudi pomanjkanje trga oziroma nelikvidnost poslovnih deležev (Poutsma v Benca, 15).

### **3.4 Značilnosti podjetji, v katerih se pogosteje uporablja finančna participacija**

Za zaključek teoretičnega dela diplomske naloge bi rad predstavil glavne značilnosti podjetij, v katerih se pogosteje uporablja finančna participacija. Najpomembnejše značilnosti so: velikost podjetja, dejavnost podjetja, sestava delovne sile, uporaba inštrumentov upravljanja človeških virov in komunikacija z zaposlenimi.

Pri prvi značilnosti, velikosti podjetja, je najprej potrebno opredeliti pojem velikosti. Evropska komisija definira mala in srednja podjetja kot podjetja z do 250 zaposlenimi in prihodki na letni ravni v višini do 50 milijonov evrov (Postlethwaite 2004).

Praksa dokazuje, da velika podjetja (nad 250 zaposlenih) pogosteje uvajajo finančno participacijo kot srednja oziroma manjša. Razloge za to gre iskati v sorazmerno visokih ustanovitvenih in vzdrževalnih stroških, ki mnogim manjšim podjetjem preprečujejo uvedbo finančne participacije. Predvsem delniške sheme so pogosteje prisotne v večjih podjetjih, za katera praviloma velja, da kotirajo na organiziranem trgu z vrednostnimi papirji. Poslovanje tovrstnih družb je bolj pregledno, zaposleni pa imajo natančen vpogled v vrednost svojih delnic, zato so tudi pripravljeni sprejeti nagrado v obliki vrednostnih papirjev (Brewster in drugi 2001).

*Smiselnost uveljavitve finančne participacije je odvisna tudi od dejavnosti\panoge podjetja. Finančna participacija je bolj uveljavljena v finančnem in storitvenem sektorju ter v visoko tehnoloških podjetjih in podjetjih informacijske tehnologije, ki so močno odvisna od znanja in motivacije usposobljenih kadrov. Pomanjkanje takšnih specifično usposobljenih strokovnjakov na trgu dela spodbuja podjetja, da med sabo tekmujejo tudi na področju politike nagrajevanja, ki vključuje finančno participacijo zaposlenih, in v tem pogledu zadovoljujejo zahteve svojih zaposlenih (Drofenik-Štibelj 2006).*

Razširjenost finančne participacije v določeni panogi spodbudi nadaljnje širjenje, zato ker druga podjetja nočejo zamuditi ukrepov, ki zagotovijo prednost v primerjavi s konkurenti na trgu. Finančna participacija je manj razvita v javnem sektorju, gradbeništvu in kmetijstvu.

V podjetjih z izobraženo in visoko kvalificirano delovno silo, kjer večina zaposlenih poseduje strokovno, specifično in tehnično znanje, je pogosteje uporabljena finančna participacija. V tovrstnih podjetjih so najprimernejše nagrade v obliki skupinskih vzpodbud, ker je zelo težko izmeriti individualni doprinos posameznega zaposlenega h

končnemu rezultatu opravljenega dela. Nagrade v obliki individualnih spodbud so učinkovitejše v podjetjih, kjer prevladujejo rutinska dela (Brewster in drugi 2001).

Podjetja, ki nadpovprečno veliko vlagajo v znanje in razvoj zaposlenih, se bolj pogosto odločajo za uvedbo shem finančne participacije. Njihov srednje - do dolgoročni cilj je zadržati zaposlene v podjetju, s čimer bi se jim povrnila investicija razvoja zaposlenih. Z uvedbo finančne participacije, ki povečuje zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih, je cilj lažje dosegljiv.

Opisane značilnosti podjetij, ki so v pozitivni korelaciji z uporabo finančne participacije, so le nekateri izmed dejavnikov vplivanja na razširjenost finančne participacije. Zelo pomemben dejavnik je tudi zakonska podlaga, še posebno pravna in davčna, ki ju bom na primeru Slovenije podrobneje predstavil v nadaljevanju diplomske naloge.

### **3.5 Kako določiti »delitveno formulo«**

Pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku mora natančno opredeliti merila za izračun zneska dobička, namenjenega za razdelitev, posameznemu zaposlenemu. ZUDDob zahteva obvezno upoštevanje vsaj višine plače in števila dni prisotnosti na delu. Na ta način zakon močno omejuje izbiro ustreznih delitvenih formul. Čemu naj bi služila takšna omejitve, ni jasno.

Glede na to, katere cilje želimo z udeležbo zaposlenih pri dobičku zasledovati, ustrezno prilagodimo tudi delitveno formulo. Pri zasledovanju nekaterih specifičnih ciljev finančne participacije je lahko višina plače povsem irelevantna, ampak bi morala delitev temeljiti bodisi na enakih deležih bodisi prvenstveno na delovni dobi, delovni uspešnosti in podobno. Izbira in sestava delitvene formule je v celoti odvisna od ciljev, ki jih želi konkretna finančna participacija doseči, zato bi bilo priporočljivo, da bi bili cilji v pogodbi o udeležbi zaposlenih pri dobičku tudi izrecno opredeljeni. Problem, ki ga povzroča zakonska obveza upoštevanja kriterija višine plače, bo potrebno v praksi reševati s ponderiranjem posameznih kriterijev (Boc 2008).

Trije ključni elementi, pomembni pri izbiri ustrezne delitvene formule, so:

- Povezava ciljev udeležbe zaposlenih pri delitvi dobička družbe z vsebino delitvene formule. Naravnana mora biti v poudarjanje ciljev, ki so postavljeni kot smoter uvedbe sistema udeležbe pri dobičku. Če je cilj družbe povezan z izboljšanjem timskega dela, mora biti delitvena formula strukturirana tako, da rezultati, dobljeni na njeni podlagi, ne bodo prinesli prevelikih razlik in ne bodo pretirano poudarjali individualnih komponent.
- Razumljivost v smislu jasnosti in ne prevelike zapletenosti. Enostavnost je glavna moč pri oblikovanju delitvene formule, ki posledično olajša tudi administriranje.
- Sprejemljivost delitvene formule za zaposlene in njihov odnos do konkretne rešitve. Potrebno je pridobiti ustrezno potrditev s strani zaposlenih. Za to obstaja več načinov, npr. z anketnim vprašalnikom ali s širšo neposredno komunikacijo (Boc 2008).

Poleg zakonsko določenih meril ločimo še druga najpogosteje uporabljena merila, ki lahko nastopajo samostojno ali pa v različnih kombinacijah pri oblikovanju delitvene formule:

- zaslužek posameznika – zaposlenega,
- nivo delovnega mesta posameznika (sistemizacija delovnih mest v družbi),
- delovna doba – staž zaposlenega v družbi,
- prisotnost na delu,
- ocena oz. nivo ocenjevanja delovne uspešnosti zaposlenega,
- razdelitev med zaposlene v enakih deležih.

Za lažjo ponazoritev zgoraj zapisanih možnosti pri oblikovanju delitvene formule in tega, kaj konkretno vsaka od teh možnosti prispeva k rezultatu posameznikove udeležbe pri dobičku družbe, navajam nekaj konkretnih primerov na podlagi hipotetičnega podjetja.

- dobiček družbe: 100.000 €
- sklad sredstev udeležbe pri dobičku (zakonska omejitev): 20.000 €
- število zaposlenih v družbi "Lučka, d.d.": 50
- plača udeleženca A v poslovnem letu, ki je predmet udeležbe pri dobičku: 5.000 €
- plačni fond družbe "Lučka, d.d." v poslovnem letu, ki je predmet udeležbe: 240.000 €
- delovna doba udeleženca A v družbi: 10 let
- delovno mesto, ki ga zaseda udeleženec A : inženir informatike

### Primer 1: Plača udeleženca

V primeru bomo kot plačo upoštevali celotni letni prihodek udeleženca A, to je 5.000 €.

Delitvena formula v primeru 1 je naslednja:

$$\frac{\text{plača udeleženca x sredstva sklada udeležbe}}{\text{plačni fond družbe}} = \frac{5.000 \text{ € x } 20.000 \text{ €}}{240.000 \text{ €}} = 416,67 \text{ €}$$

Udeleženec A prejme iz naslova udeležbe pri dobičku družbe 416,67 €.

### Primer 2: Delovna doba – staž zaposlenega

Delitvena formula za primer 2 je naslednja, pri tem je vsako leto dela v družbi ovrednoteno s tremi točkami:

$$\frac{\text{točke udeleženca x 3}}{\text{število točk zaposlenih v družbi x 3}} \times \text{sredstva sklada udeležbe} = \frac{14 \text{ X } 3}{1000 \text{ X } 3} \times 20.000 \text{ €} = 280 \text{ €}$$

## **4 FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V SLOVENIJI**

»Za Slovenijo in druge države na prehodu velja, naj finančna udeležba zaposlenih ne bo le oblika lastninjenja ali medsebojne odvisnosti pretežnega notranjega lastništva od rezultata privatizacijskih shem, ampak bolj samostojna oblika vzpostavljanja istosmernih interesov delodajalcev in delojemalcev« (Bohinc v Železnik 2004, 36).

V zadnjem obdobju je v slovenskih podjetjih moč opaziti vse večjo prakso uvajanja mehanizmov nefinančne stimulacije za zaposlene, kar je sicer pozitivno, pa vendar to ne bi smel biti razlog, da vodstva opustijo misel na uvajanje tudi finančne participacije zaposlenih. Vsak zaposleni, ki je primerno (tudi finančno) stimuliran za svoje delo, bo pokazal več pripadnosti in vložil več truda v svoje dosežke, kot če njegovo delo ni ovrednoteno več kot le mesečni prihodek (Lužar 2006).

Pri predstavitvi finančne participacije zaposlenih v Sloveniji bom najprej orisal stanje pred sprejetjem Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku (kratko ZUDDob), nato pa povzel trenutno veljavni zakon. Predstavil bom argumente za načelo prostovoljnosti pri udeležbi pri dobičku in razloge, ki govorijo v prid načelu obveznosti. Prikazal bom realne primere obračuna in izračuna udeležbe zaposlenih pri dobičku po denarni oziroma delniški shemi in na koncu ovrednotil trenutno veljavni zakon predvsem z vidika davčnih vzpodbud in potencialnih izboljšav.

### **4.1 Ureditev udeležbe zaposlenih pri dobičku v slovenski zakonodaji pred sprejetjem ZUDDob**

Pred sprejetjem Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku leta 2008 so delovnopравни in korporacijski predpisi omogočali udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe, vendar udeležba zaposlenih pri dobičku ni bila priznana kot posebna zakonsko določena pravica

delavca, prav tako pa ni bila davčno ali kako drugače spodbujana. Predpisi, povezani z možnostjo udeležbe zaposlenih pri dobičku, so bili vsebovani v okviru korporacijske ureditve (Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 30/93, v nadaljevanju ZGD in kasneje Zakon o gospodarskih družbah-1, Uradni list RS, št. 42/06, v nadaljevanju ZGD-1), delovnopravne ureditve (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/02 – v nadaljevanju ZDR) in tudi v kolektivnih pogodbah.

Po pregledu ZGD-1 lahko ugotovimo, da je zakon dopuščal možnost udeležbe zaposlenih pri dobičku. V šestem odstavku 230. člena je navedeno: »S sklepom o uporabi bilančnega dobička lahko skupščina odloči, da se v druge rezerve iz dobička, poleg morebitnih zneskov iz tretjega ali četrtega odstavka tega člena, odvede dodatni znesek. Če statut določa, da je bilančni dobiček dovoljeno uporabiti tudi za druge namene (na primer za izplačila delavcem ali članom organov vodenja ali nadzora), lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se ta uporabi tudi za te v statutu določene druge namene.« Odločitev o participaciji zaposlenih pri dobičku mora biti sprejeta s sklepom na skupščini delniške družbe, vendar mora za to obstajati določba bodisi v zakonu bodisi v statutu. Ker ni nobene zakonske podlage za takšno odločitev skupščine, je potrebna statutarna opredelitev. Statutarna opredelitev mora biti dovolj jasna, ni pa obvezno, da je v statutu natančno opredeljena višina izplačila dobička za zaposlene. V primeru, da se skupščina odloči izplačati del bilančnega dobička, se takšna izplačila zaposlenim obravnavajo kot dohodki iz delovnega razmerja, ki so skladno z zakonodajo obdavčeni z dohodnino in s prispevki za socialno varnost, niso pa obdavčeni z davkom na izplačane plače. Pri tej obliki finančne participacije zaposlenih se izplačilo lahko izvede v denarju, delnicah ali drugačni obliki, poleg tega pa je lahko takojšnje ali odloženo. Ker zakonodaja ni predvidevala nobenih davčnih olajšav, so tovrstna izplačila tako za zaposlene kot tudi za podjetja predstavljala prevelik strošek. ZGD-1 in s tem korporacijska zakonodaja torej omogoča, da skupščina delniške družbe del dobička nameni zaposlenim, vendar mora obstajati za to ustrezna statutarna podlaga. Zaradi nestimulativnega davčnega okolja in nezainteresiranosti države za uvedbo udeležbe zaposlenih pri dobičku je ta način nagrajevanja in motiviranja zaposlenih v praksi le redko zaživel.



ZGD-1 ne opredeljuje delovnopravnih vidikov udeležbe zaposlenih pri dobičku. Te možnosti gre iskati v delovnopravnih predpisih, Zakonu o delovnih razmerjih in kolektivnih pogodbah vseh ravni, manj pa v pogodbah o zaposlitvi.

V 139. členu ZDR je opredeljeno: »... delavec in delodajalec se lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Ta delež se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunan v skladu z zakonom«.

Iz zakona o kolektivnih pogodbah (Uradni list RS, št. 43/06, v nadaljevanju ZkoIP) izhaja navedba v drugem odstavku tretjega člena: »Kolektivna pogodba lahko v normativnem členu vsebuje določbe, s katerimi se urejajo pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev pri sklepanju pogodb o zaposlitvi, med trajanjem delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi, plačilo za delo ter drugi osebni prejemki in povračila v zvezi z delom, varnost in zdravje pri delu ali druge pravice in obveznosti, ki izhajajo iz razmerij med delodajalci in delavci, ter zagotavljanjem pogojev za delovanje sindikata pri delodajalcu.«

Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97) je v 49. členu določala, da kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta. Ob sprejemu odločitve o višini sredstev za izplačilo plače na tej podlagi se delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu dogovorita tudi o tem, ali se ta del plače izplača v denarju, delnicah, in o odložitvi izplačila. Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače sorazmerno z obračunanimi plačami za efektivni delovni čas (Mežnar 2006).

Zaključimo lahko, da so že pred sprejetjem Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku obstajale zakonske podlage za delitev dobička med zaposlene, vendar ni bilo enotnega zakona, ki bi v celoti določal tovrstno področje. Največja pomanjkljivost je bila, da nobeden od zakonskih predpisov ni predvideval davčnih olajšav in zmanjšanja socialnih

prispevkov, zato je bilo interesa za delitev dobička med zaposlene pri podjetjih zelo malo.

## **4.2 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku – ZUDDob**

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku je bil sprejet dne 29. 2. 2008 (v nadaljevanju ZUDDob), veljati pa je začel mesec dni kasneje, 28. 3. 2008. Sprejet je bil z namenom uvesti pravni red, ki bi spodbujal družbe in zaposlene k večji udeležbi delavcev pri dobičku, pripomoči k oblikovanju učinkovitega podjetniškega okolja, v katerem bi bili aktivno udeleženi tudi delavci, spodbuditi konkurenčnost gospodarstva in prispevati k povečani dodani vrednosti in gospodarski rasti ter izboljšati ekonomsko-socialni položaj delavcev (Rajgelj 2009).

Predlagatelj ZUDDob je v obrazložitvi zapisal, da bo ureditev udeležbe delavcev pri dobičku pomembno pripomogla tudi k oblikovanju učinkovitejšega podjetniškega okolja, v katerem bodo v nekoliko drugačni vlogi lahko dejavno udeleženi ali vključeni tudi delavci. Z zakonom, ki ureja udeležbo delavcev pri dobičku, je dana priložnost za oblikovanje učinkovitejšega sodelovanja med delavci in delodajalci. Skladno z že veljavno zakonodajo je finančna participacija delavcev že zdaj dovoljena, vendar pa ni davčno ali kako drugače spodbujena. Z zakonom se želijo razvijati in spodbujati različne oblike udeležbe delavcev pri dobičku, tako da bodo v največji meri doseženi pozitivni učinki za višjo raven produktivnosti in donosnosti družb. Izbira o pozitivnih učinkih je prepuščena družbam, ki v konkurenčnem okolju presojujejo pomen višje produktivnosti, dodane vrednosti, razvoja in rasti gospodarskih subjektov.

Zakon velja za vse kapitalske družbe (po Zakonu o gospodarskih družbah so kapitalske družbe delniška družba, družba z omejeno odgovornostjo, komanditna delniška družba, evropska delniška družba), v primeru izbire delniške sheme pa le-ta velja samo za delniške družbe z vrednostnimi papirji, uvrščenimi na organizirani trg vrednostnih papirjev.

Leta 2010 je bil v zakonodajnem postopku obravnavan tudi Predlog novega zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe (v nadaljevanju ZUDDob-1). Predlagatelj, Vlada Republike Slovenije, je menil, da ima obstoječi Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku preveč pomanjkljivosti. Predlog zakona naj bi zagotovil večjo odzivnost, poenostavitev postopka delitve dobička, odpravo odloga izplačila ter novo davčno obravnavo izplačanega dobička zaposlenim. Državni zbor Republike Slovenije je predlog sprva izglasoval, na kar je Državni svet Republike Slovenije vložil veto. Pri ponovnem glasovanju v Državnem zboru je ZUDDob-1 padel.

#### **4.2.1 Temeljna načela**

Zakon temelji na štirih načelih: načelu prostovoljnosti, načelu neprenosljivosti, načelu enakosti in načelu skrbnosti.

V skladu z omenjenimi načeli je zakon kot eno najpomembnejših določil načelo prostovoljnosti, kar pomeni, da sta udeležba pri dobičku in udeležba v lastništvu prostovoljni za delavce in družbo (prvi odstavek 3. člena ZUDDob). Zakon tako uresničuje cilj, da se bodo družbe zaradi pozitivnih učinkov, ki jih udeležba delavcev pri dobičku prinaša, odločili zanjo.

Po načelu neprenosljivosti pravic pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva, zato delavec pravice do udeležbe ne more odtujiti ali prenesti na drugo osebo (drugi odstavek 3. člena ZUDDob).

Načelo enakosti pomeni konkretizacijo ustavnega načela enakosti pred zakonom in določa, da morajo biti pri dobičku pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci (prvi odstavek 4. člena ZUDDob). To ne pomeni, da dobijo vsi zaposleni enak delež dobička, temveč da mora biti udeležba zaposlenih omogočena na podlagi istih meril in pogojev. Zato naj bi pogodba vsebovala tudi merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu zaposlenemu v posameznem letu, pri čemer je potrebno

upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu. Pričakovati je, da bodo v praksi v zvezi z merili potekala pogajanja, zlasti glede udeležbe pri dobičku v primeru porodniškega dopusta, bolniškega dopusta ipd. Pogodba o udeležbi pri dobičku mora veljati za vse delavce. Zakon omejuje pojem delavca na vsako fizično osebo, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo, pri tem pa se za delavca ne šteje tisti delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe ter član posloводства, prokurist in izvršni direktor (prva točka prvega odstavka 6. člena ZUDDob).

Zakon izrecno določa tudi načelo skrbnosti, in sicer za vse udeležence in organe, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in izvajanju udeležbe pri dobičku. Zakon tako določa, da morajo ti ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika (5. člen ZUDDob).

#### **4.2.2 Pogodba o udeležbi pri dobičku**

Pogodba o udeležbi pri dobičku je pogodba, s katero se uredi pravica delavca do udeležbe pri dobičku in s katero se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno denarno ali delniško shemo (prva točka 7. člena ZUDDob). Pogodba mora vsebovati predvsem :

- pogodbene stranke,
- dogovorjeno shemo udeležbe pri dobičku in delež dobička,
- merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, in sicer je treba upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu,
- višino obrestne mere,
- rok izplačila pripadajočega zneska,
- če je pogoj delovna doba, dodatna pravila za izračun delovne dobe,
- način in rok za uveljavitev pravic ter posledic pri razpolaganju z delnicami v skladu s 16. členom tega zakona,
- način obveščanja delavcev,

- način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi,
- čas veljavnosti pogodbe (četrti odstavek 7. člena ZUDDob).

#### **4.2.3 Sklenitev in registracija pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku**

Pobudo za sklenitev pogodbe lahko dajo družba ali delavci. Na strani delavcev jo lahko poda reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev (prvi odstavek 8. člena ZUDDob). Na strani družbe mora statut oziroma družbena pogodba družbe določati, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku (prvi odstavek 9. člena ZUDDob). Če statut družbe te odločbe ne vsebuje, bo družba morala spremeniti statut oziroma družbeno pogodbo. Pogodbo na strani družbe sklene skupščina z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala (drugi odstavek 9. člena ZUDDob).

Pri pogodbi je potrebno ločiti trenutek sklenitve pogodbe, ki je določen s podpisom pooblaščenih oseb (šesti odstavek 8. člena ZUDDob), in začetek uporabe pogodbe, ki se začne uporabljati v poslovnem letu, ki sledi poslovnemu letu sklenitve. Če bo pogodba o udeležbi zaposlenih pri dobičku podpisana v letu 2008, se bo uporabljala v letu 2009, delitev dobička za leto 2009 med zaposlene pa bo dejansko izvršena šele v letu 2010.

Četrto poglavje ZUDDob je namenjeno registraciji pogodbe o udeležbi pri dobičku. Oseba, ki je po zakonu ali aktih družbe pooblaščen za zastopanje družbe, vloži zahtevo za odobritev pogodbe in vpis v register. Zahteva za vpis pogodbe v register mora vsebovati podatke o pogodbenih strankah, obdobje veljavnosti pogodbe in shemo udeležbe pri dobičku, ki je določena s pogodbo (tretji odstavek 21. člena ZUDDob). Ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, odobri pogodbo in jo vpiše v register, če so prijavi priložene predpisane listine in če je pogodba usklajena s tem zakonom (peti

odstavek 21. člena ZUDDob). Z vpisom pogodbe v register ter izpolnitvijo drugih pogojev po tem zakonu družba in delavci pridobijo pravico do uveljavitve davčnih olajšav (prvi odstavek 24. člena ZUDDob).

V letu 2009 je bilo registriranih le 26 družb, od tega 2 delniški in 24 denarnih shem. Omenjeni podatki govorijo v prid temu, da je trenutna zakonodaja premalo stimulatívna za delodajalce. V nadaljevanju bom pokazal, v čem je trenutno veljavni zakon slab in v katero smer bi morale iti morebitne spremembe.

#### **4.2.4 Denarna in delniška shema udeležbe pri dobičku**

ZUDDob razlikuje med denarno in delniško shemo. Pogodbeni volji strank pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku je prepuščeno, da se s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorita ali o denarni ali o delniški shemi. Osrednja značilnost denarne sheme je, da se pripadajoči del dobička zaposlenemu izplača v denarju. Ker vrednost denarja s časom pada, je ZUDDob določil obrestovanje tega zneska. Tako se zaposlenemu od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska (to je z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila) do dejanskega izplačila znesek obrestuje najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročno vezane vloge. Obresti se izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička. Ta zakonska ureditev pomeni, da lahko zaposleni kadar koli zahteva izplačilo pripadajočega zneska dobička z obrestmi. Takšna ureditev prinaša več negativnih kot pozitivnih posledic. Če zaposleni zahteva izplačilo svojega dela dobička pred potekom enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, ni upravičen do nobene davčne olajšave, enako pa velja tudi za delodajalca. Poleg tega delodajalec lahko, če bi takšno izplačilo zahtevalo večje število zaposlenih, razpolaga z bistveno manjšo vsoto sredstev, kot je sprva načrtoval. Posameznemu zaposlenemu nihče – ne poslovodstvo ne delavski predstavniki – ne more omejiti te pravice. V pogodbi ali v drugih dokumentih lahko izrazijo načelno usmeritev, da se spodbuja izplačilo po poteku (najmanj) treh let, ne morejo pa jih k temu zavezati. S

tem se odpira vprašanje (ne)enakosti denarne in delniške sheme, saj je pri slednji zakonsko določena triletna prepoved razpolaganja z delnicami.

Delniška shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic (prvi odstavek 14. člena ZUDDob). Za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnice, pa mora družba uporabiti določila zakona, ki veljajo za denarno shemo. Po 2. odstavku 14. člena ZUDDob so delnice, ki so predmet delitve, navadne imenske delnice, ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njej nadrejena družba, kot je opredeljeno v zakonu, ki ureja gospodarske družbe. Upoštevajoč 1. odstavek 11. člena ZUDDob delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku prvič, ko je sklenjena pogodba o udeležbi zaposlenih pri dobičku, in drugič, ko so izpolnjeni pogoji, določeni s to pogodbo. Delež pripadajočega zneska se določi na zadnji dan obračunskega obdobja. Pri tem mora delodajalec upoštevati merila, določena v pogodbi. Delavec pridobi pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila. Na podlagi 15. člena ZUDDob cena za nakup delnic, izdanih na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe. Kot zadnja tržna cena se šteje povprečna cena že izdanih delnic družbe, s katerimi bodo delnice, izdane na podlagi delniške sheme, sestavljale isti razred, dosežena pri poslovanju s temi delnicami na organiziranem trgu v zadnjih 12 mesecih pred pridobitvijo pravice do pripadajočega zneska.

»Navedeno bo v praksi pomenilo, da bo delavec v obdobju visoke gospodarske rasti prejel več delnic, kot bi jih lahko kupil na organiziranem trgu vrednostnih papirjev. Navedeno je za delavca ugodno. Situacija pa bo za delavca v primeru recesije obratna, in sicer bo ob upoštevanju z zakonom določene cene delnice slednjih pridobil manj, kot če bi jih kupoval na organiziranem trgu vrednostnih papirjev« (Franca in Globočnik 2008).

ZUDDob v zvezi z načinom pridobitve delnic omenja oba načina pridobitve, tako pridobitev na primarnem trgu (izvirna pridobitev) s povečanjem osnovnega kapitala, kot tudi pridobitev na sekundarnem trgu (izvedena pridobitev) s pridobivanjem lastnih delnic.

Na podlagi 16. člena ZUDDob delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v treh letih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Ne glede na določbe pogodbe lahko delavec kadar koli po poteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja.

Pomembno je izpostaviti dve bistveni razliki med denarno in delniško shemo. Medtem ko bo pogodba o udeležbi zaposlenih pri dobičku v obliki denarne sheme imela za posledico le udeležbo delavcev pri dobičku družbe, bo delniška shema imela poleg udeležbe zaposlenih pri dobičku za posledico tudi udeležbo v lastništvu družbe. Naslednja pomembna razlika med denarno in delniško shemo je v pravici delavca do razpolaganja z dobičkom. Medtem ko v primeru denarne sheme delavec lahko kadar koli od družbe zahteva izplačilo dobička, mora v primeru delniške sheme zaradi zakonske prepovedi odsvojitve in obremenitve na izplačilo dobička čakati tri leta (Franca in Globočnik, 2008).

Na podlagi zakona ima lahko družba sklenjeno le eno shemo. Zakon tudi določa največji možni delež dobička, ki se lahko nameni udeležbi zaposlenih pri dobičku. V posameznem poslovnem letu lahko podjetje izplača največ 20 odstotkov dobička, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu. Najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov.

#### **4.2.5 Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost**

ZUDDob prinaša družbi in delavcem, ki sklenejo pogodbo, davčne olajšave: družbi pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb, delavcem pa pri obračunu prispevkov za socialno varnost in obračunu dohodnine. Višina olajšav je odvisna od sheme udeležbe pri dobičku in od časa, v katerem je pripadajoči znesek izplačan. Zakon spodbuja čim



kasnejše izplačilo zneska, saj lahko tako družba dalj časa prosto razpolaga z dobičkom in ga plemeniti.

Zakon priznava davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost, če je družba ustanovljena v taki pravno-organizacijski obliki, kot jo zahteva, torej za kapitalske družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporabljajo samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organizirani trg vrednostnih papirjev. Upoštevane morajo biti zakonske omejitve udeležbe delavcev pri dobičku, pogodba o udeležbi pri dobičku mora biti odobrena s strani Ministrstva za gospodarstvo in vpisana v register. V teh primerih zakon priznava delodajalcem olajšave pri davku od dohodka pravnih oseb in delavcem pri dohodnini.

#### **4.2.5.1 Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb**

Podjetje, sklenitelj pogodbe z delavci, lahko uveljavlja zmanjšanje osnove pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb. Davčna osnova se lahko zmanjša za 70 ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, h kateremu se štejejo tudi obresti. Višina davčne olajšave je odvisna od časa, ki poteče od sprejetja sklepa do izplačila udeležbe. Zakon določa, da se lahko uveljavlja davčna olajšava v višini 70 odstotkov po poteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Tako predpisana davčna olajšava je za delavca zelo ugodna, kajti na tej podlagi delavec v relativno kratkem času veliko pridobi. Po treh letih od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila se lahko uveljavlja davčna olajšava v višini 100 odstotkov. Takšna davčna olajšava za delavca ni tako zanimiva kot tista iz predhodnega odstavka, ker je obdobje zadržanja zneska relativno dolgo v primerjavi s koristmi, ki jih pridobi delavec. Če je udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od sprejetja sklepa, se zmanjšanje davčne osnove, določene po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, ne more uveljavljati (Koželj 2008).

Stroški oziroma odhodki, ki bi bili oblikovani ali bi nastali v zvezi z zneskom in izplačilom zneska, za katerega se uveljavlja davčna olajšava, razen prispevkov za socialno varnost delodajalcev, se ne upoštevajo pri določanju davčne osnove v nobenem davčnem obdobju. Prizna se odstotek zneska olajšave kot odhodek upravljanja dobička, ki se lahko izplača delavcem.

Družba je upravičena do olajšave tudi, če je znesek dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem, izplačan dediču, ne glede na čas izplačila tega dohodka.

#### **4.2.5.2 Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost pri denarni shemi**

Najprej je potrebno poudariti, da se dohodek, ki ga delavec prejme v obliki pripadajočega zneska dobička, šteje za dohodek iz delovnega razmerja. Če je dohodek iz denarne sheme izplačan pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska, se v celoti všteva v davčno osnovo, prispevki za socialno varnost pa se plačajo od celotnega dohodka. Prispevke za socialno varnost so zavezani plačati delavci zavarovanci in delodajalci.

Če je dohodek iz denarne sheme izplačan po poteku enega leta od pridobitve pravice, se ne všteva v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka, prispevki za socialno varnost se plačajo od 30 odstotkov tega dohodka. V kolikor je dohodek izplačan po treh letih od sklenitve pogodbe, se znesek ne všteva v davčno osnovo v višini 100 odstotkov tega dohodka, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitev plačila. ZUDDob torej omogoča, da se delavci s podjetjem dogovorijo o izplačilu deležev v dobičku tako, da bodo kar najbolj izkoriščene oprostitve tako pri dohodnini kot pri prispevkih za socialno varnost (zaposlencev in delodajalca).

Te olajšave je mogoče v celoti doseči le ob izplačilu po poteku treh let. Ker pri nas še vedno deluje kar močna inflacija, je zakonodajalec v ZUDDob predvidel njeno blaženje z določbo o obrestovanju neizplačanih deležev v dobičku. Pri tem je važna določba v 31.

členu ZUDDob, da se v pripadajoči znesek dobička štejejo tudi obresti, ki se v skladu s tem zakonom izplačajo hkrati z deležem. Dohodek v obliki pripadajočega zneska obresti, ki ga delavec prejme po denarni shemi, dogovorjeni na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje ZUDDob, se šteje za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, ustanovljenih v skladu s predpisi v Sloveniji (Koželj 2008).

Navedene obresti so deležne tudi ustreznih davčnih olajšav. Če so izplačane pred potekom enega leta od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, ni nikakršnih olajšav, če so izplačane po poteku enega leta, se ne bo štelo v davčno osnovo 70 odstotkov tega dohodka, če pa so izplačane po poteku treh let, se ne šteje v davčno osnovo 100 odstotkov tega dohodka; se pravi, da obresti sploh niso obdavčene.

Vprašamo se lahko, iz katerega vira bodo podjetja krila obresti od pripadajočega zneska dobička in ali so obrestne mere slovenskih komercialnih bank za dolgoročno vezane vloge dovolj visoke, da bodo zaposlenim, upravičenim do udeležbe pri dobičku, podjetja od dne pridobitve te pravice do dne izplačila krila učinke inflacije (ZUDDob obresti ne omejuje, zato se bodo lahko podjetja odločila tudi za višje obrestne mere).

#### **4.2.5.3 Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost pri delniški shemi**

Delniško shemo udeležbe pri dobičku natančneje določa 14. člen ZUDDob, davčne olajšave pri njeni uporabi pa njegova 33. in 34. člen. Tretji odstavek 14. člena ZUDDob določa, da delniška družba izplača pripadajoči delež v dobičku v obliki delnic, za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnic, pa se uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za denarno shemo. Glede na to, da se pri uporabi delniške sheme uporabljajo drugačne davčne olajšave, jih bom podrobneje predstavil.

Ne glede na zakon o dohodnini se davčna obveznost od delnic, ki jih bo delavec prejel na podlagi delniške sheme, odloži do odsvojitve delnic. Šele po preteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, ko delnice zaposlenec odsvoji, se

davčna obveznost ugotovi po pravilih za dobiček iz kapitala. Ob odsvojitvi delnic je potrebno ugotoviti davčno podlago, ki je razlika med vrednostjo delnic ob odsvojitvi in njihovo vrednostjo ob pridobitvi. V navedenem primeru ob pridobitvi delnic velja oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost zaposlenih in delodajalcev.

Dohodek, ki ga kot ostanek pripadajočega zneska dobička zaposleni pri uporabi delniške sheme prejme v denarju, je treba obravnavati kot dohodek iz delovnega razmerja. Potem se ostanek dohodka glede dohodnine in obračunavanja prispevkov za socialno varnost obravnava enako kot pri denarni shemi.

Tudi pri delniški shemi udeležbe zaposlenih pri dobičku velja načelo pripadajočega zneska obresti, za katere veljajo enake davčne olajšave kot za obresti pri denarni shemi.

ZUDDob na koncu obravnava tudi primer, ko so delavci vključeni v posamično prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje po zakonu o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. Če je tako, mora družba ne glede na prvi odstavek 227. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanjem (po katerem se prispevki za obvezno pokojninsko zavarovanje plačujejo zavodu) prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki jih je zavezana obračunati in plačati, plačati ne zavodu, temveč na osebni račun delavcev zavarovancev za vplačila v pokojninski načrt individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, odobrenega in vpisanega v register pokojninskih načrtov. Omenjeni vplačani prispevki za socialno varnost se ne štejejo za premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, za katere sicer velja davčna olajšava v skladu z 2. točko prvega odstavka 44. člena in 117. člena zakona o dohodnini ter 58. členom zakona o davku od dohodkov pravnih oseb.

### **4.3 Prostovoljna ali obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku v Sloveniji ?**

V okviru sprejemanja ZUDDob-1 so si mnenja poslancev v razpravi v Državnem zboru najbolj nasprotovala pri spreminjanju prvega odstavka 3. člena, ki določa načelo prostovoljnosti. Potek spreminjanja prvega odstavka 3. člena bom v nadaljevanju podrobneje predstavil. Namen sprememb je bila obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku družbe.

ZUDDob v prvem odstavku 3. člena določa, da je udeležba pri dobičku prostovoljna za delavce in družbo. Vlada Republike Slovenije je na 78. redni seji dne 22. 4. 2010 določila besedilo predloga zakona o udeležbi delavcev pri dobičku ZUDDob-1 in ga po nujnem postopku poslala v obravnavo v Državni zbor.

Državni zbor je predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku obravnaval na 17. redni seji Državnega zbora. Poleg ostalih novosti, ki jih je predlog predvideval, so se mnenja poslancev najbolj razhajala pri prvem odstavku 3. člena predloga, ki temelji na načelu prostovoljnosti. Poslanske skupine SD, Desus, SNS in dva nepovezana poslanca so vložili amandma k prvemu odstavku tretjega člena, ki določa, da se mora del dobička obvezno nameniti delavcem, če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 odstotkov bilančnega dobička. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, pa ne sme biti manjši od 25 odstotkov celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev. Amandma je bil potrjen z 41 glasovi za in 24 proti.

Vlada Republike Slovenije je nato sprejela k predlogu zakona o udeležbi delavcev pri dobičku uskladitveni amandma. Uskladitveni amandma je potreben zaradi neskladja, ki je nastalo s sprejetjem amandmaja k 3. členu predloga zakona. Ker navedeni amandma uzakonja obvezno udeležbo delavcev pri dobičku in s tem odstopa od koncepta predloga zakona, je potrebno z uskladitvenim amandmajem to neskladje odpraviti. S tem se posledično omogoča uveljavljanje davčnih olajšav tudi v primeru obvezne udeležbe delavcev v dobičku in prispeva k temu, da bo zakon izvedljiv tudi v praksi.

Tudi uskladitveni amandma je bil sprejet s 45 glasovi za in 26 proti. Na isti seji so poslanci sprejeli tudi nov zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku ZUDDob-1.

Na sprejetje novega zakona, vključno z amandmaji, ki so določili obvezno udeležbo pri dobičku, se je Državni svet Republike Slovenije odzval z vetom.

Državni zbor je o sprejetju ZUDDob-1 ponovno odločal dne 18. 6. 2010 na 18. redni seji. Zakon ni bil izglasovan, za sprejetje je glasovalo 39 poslancev, kar pa je bilo premalo, saj mora biti pri ponovnem glasovanju izglasovana absolutna večina vseh poslancev, kar pomeni 46 glasov.

Razplet pomeni, da so padle tudi vse druge izboljšave, ki bi jih prinesel novi zakon, vključno z davčnimi olajšavami, ki so največja pomanjkljivost veljavnega zakona.

#### **4.3.1 Razlogi za obvezno udeležbo pri dobičku**

Za obvezno udeležbo zaposlenih pri dobičku se primarno zavzemajo slovenski sindikati in Združenje svetov delavcev Slovenije.

Zagovorniki obvezne udeležbe trdijo, da klasični, strogo lastniški sistem korporacijskega upravljanja in delitve dobička spričo izjemno globokih sprememb, ki se dogajajo na družbenoekonomskem področju v zadnjih desetletjih, danes v t. i. eri znanja in izjemno hitro naraščajočega pomena človeškega kapitala podjetij za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih, preprosto nima več popolnoma nobene podlage v objektivni družbenoekonomski realnosti. Zato udeležbe zaposlenih v doseženih poslovnih rezultatih nikakor ni več mogoče obravnavati le kot neki priporočljiv poslovni ukrep za povečanje poslovne uspešnosti, ki je v celoti prepuščen prosti volji delodajalca, ampak je ta udeležba zaradi omenjenih sprememb danes v bistvu postala že neke vrste »naravna pravica« zaposlenih kot nosilcev človeškega kapitala, ki bi jo morala priznati tudi

pozitivna zakonodaja, jo torej tudi pravno normirati (Gostiša 2010).

Če človeškemu kapitalu priznavamo status kapitala v produkcijskih procesih, potem je po logiki kapitalizma potrebno njegovim nosilcem sistemsko priznati tudi ustrezne korporacijske pravice, tj. pravico do soudeležbe pri upravljanju podjetij in pri doseženih poslovnih rezultatih. Poleg lastnikov finančnega kapitala tudi zaposleni s svojo udeležbo v podjetju nesporno prevzemajo svoj del poslovnega rizika (Gostiša 2010).

Udeležba zaposlenih pri dobičku prinaša povečanje naložbenega interesa lastnikov kapitala za investicije v slovenska podjetja in kopico pozitivnih ekonomskih učinkov. Ekonomski učinek utemeljujejo s formulo: (povečani dobiček + davčne olajšave + odlog izplačila) – izplačani znesek udeležbe. Zaradi vseh teh razlogov je priporočljivo, da bi bila udeležba zaposlenih pri dobičku obvezna (Združenje svetov delavcev Slovenije 2010).

Trenutno veljavna zakonodaja temelji na načelu prostovoljnosti, zato lastniki iz različnih razlogov velikokrat niso pripravljeni deliti ustvarjenega dobička med zaposlene. Rezultat obvezne udeležbe bi bil, da delovne sile ne bi več dojemali kot produkcijsko sredstvo, pri čemer je plača njena »tržna cena« in z vidika podjetja kot delodajalca samo eden izmed poslovnih stroškov v procesu uresničevanja cilja družbe, se pravi realizacije dobička. Po tej logiki so vse zasluge za dobiček podjetja na strani lastnikov finančnega kapitala, delavci pa morajo biti zadovoljni s tem, da lahko delajo in živijo bolj ali manj dostojno življenje.

*Sploh pa je treba prostovoljno udeležbo delavcev pri dobičku končno prenehati obravnavati le kot nekakšno »miloščino« zaposlenim, ki je v celoti odvisna od dobre volje lastnikov, morebitno obvezno udeležbo pa kot nedopusten poseg v zasebno lastnino. Udeležba pri dobičku je po svojem bistvu »naravna« pravica zaposlenih, ki temelji na nespornem prispevku »človeškega kapitala« k poslovni uspešnosti podjetij, zato je čas, da jo kot tako pravno prizna tudi pozitivna zakonodaja (Gostiša in Ličen 2008).*

Rešitev vidijo v prožni zakonski ureditvi in ne v normativno zelo togo zasnovanem sistemu, ki bi upoštevala razlike glede velikosti družb, njihove lastniške strukture ter vrsto odgovornosti, značilnosti konkretne dejavnosti in podobno.

Kot argument, ki govori v prid obvezni udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe, lahko navedem francoski primer. Francija je vodilna država članica Evropske unije glede razvitosti finančne participacije zaposlenih. Francoska vlada je že sredi štiridesetih let prejšnjega stoletja predlagala delitev skupnih prihrankov pri poslovanju (*collective gain sharing*) v povezavi s produktivnostjo podjetja. Zakon iz leta 1994 pa je dokončno izoblikoval tri stebre finančne participacije zaposlenih. Izpostavil bom drugi steber, po katerem je udeležba zaposlenih pri dobičku družbe obvezna, in sicer za družbe ki imajo nad 50 zaposlenih.

Vsa podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, so z zakonom obvezana, da omogočijo finančno participacijo zaposlenih oziroma so dolžna ustanoviti sklade za udeležbo pri dobičku (*deferred profit-sharing fund - RSP*), velikost sklada pa je zakonsko določena na podlagi posebne formule. Minimalna udeležba pri dobičku je zakonsko določena. Za to obliko finančne participacije so predvidene davčne olajšave. Zaposleni z udeležbo pri dobičku ne sme preseči 75 odstotkov osnove za izračun prispevkov za socialno varstvo. V nasprotju s prostovoljno delitvijo prihrankov pri poslovanju obstaja pri obvezni udeležbi pri dobičku zakonsko predpisano obdobje zadrževanja (*retention period*), ki znaša 5 let. V tem obdobju delavci praviloma ne morejo razpolagati s sredstvi iz sklada (razen v izjemnih primerih, kot so poroka, rojstvo otroka, prekinitev zaposlitve v podjetju itd.) (Eror 2010).

#### **4.3.2 Razlogi za načelo prostovoljnosti pri udeležbi zaposlenih pri dobičku**

Iz evropskih priporočil in smernic izhaja, da je z namenom udeležbe zaposlenih pri dobičku potrebno zagotoviti ustrezen normativni okvir, ki bo družbe, predvsem z



davčnimi spodbudami, spodbujal k uvajanju udeležbenih shem, pri tem pa izrecno izpostavljajo načelo prostovoljnosti, tako na strani delavcev kot tudi na strani družbe. Načelo prostovoljnosti je bistveno načelo priporočil Sveta Evrope, ki je implementirano tudi z načelom spodbujanja družb k uvajanju shem z ustrezno davčno politiko. Navedena priporočila brez izjeme dosledno upoštevajo vse države članice Evropske unije (Državni svet Republike Slovenije 2010).

Državni svet Republike Slovenije v obrazložitvi, zakaj je načelo obveznosti pri udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe neustrezno, izpostavlja nekaj členov in načel Ustave Republike Slovenije, ki dajejo podlago prostovoljni udeležbi zaposlenih pri dobičku. V tretjem odstavku 15. člena Ustava določa, da se smejo človekove pravice in temeljne svoboščine omejevati le s pravicami drugih in v primerih, ki jih določa ta Ustava. V 33. členu opredeljuje pravico do zasebne lastnine. Pravica do lastnine je torej človekova pravica oziroma temeljna svoboščina, ki je povzdignjena na raven ustavne pravice. Ustava v prvem odstavku 74. člena zagotavlja pravico do svobodne gospodarske pobude. Gospodarska pobuda obsega odločitve o opravljanju gospodarske dejavnosti, torej svobodno sprejemanje gospodarskih odločitev na ravni podjetja, in tudi podjetniško pravico do zasebne lastnine. Poudariti je potrebno, da predstavlja najmanj 25 odstotkov obremenitev dobička ob naknadnem davku od dobička nesorazmerno obremenitev lastnine, ki s tem izgubi znaten del svoje funkcije. Na koncu je izpostavljeno še ustavno načelo sorazmernosti, ki prepoveduje oziroma omejuje prekomerne posege države v pravice fizičnih in pravnih oseb. Ukrep obvezne udeležbe pri dobičku ne prestane testa sorazmernosti, saj glede na cilje, ki jih zasleduje, ni niti primeren niti nujen za njihovo zagotovitev, z njim pa se v lastnino in njene sadove prekomerno posega. Navedeno načelo zavezuje tudi zakonodajne organe (Državni svet Republike Slovenije).

V nadaljevanju obrazložitve zapišejo, da bi obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku pomenila bistven zadržek za vstop tujih družb in investitorjev v Slovenijo. Ti bi se morali že ob vstopu v slovensko gospodarstvo sprijazniti s četrtno manjšim bilančnim dobičkom, še pred obdavčitvijo le-tega, kot v primeru vstopa v katero koli drugo evropsko državo. Sprejeto načelo obvezne delitve dobička bi imelo negativne posledice

tudi za domače družbe. Te zaradi vse bolj neprijaznega okolja že selijo proizvodne obrate in tudi sedeže družb v tujino, kjer je poslovno okolje bistveno bolj spodbudno. Za 25 odstotkov zmanjšani bilančni dobiček bi odhode družb in s tem beg kapitala iz Slovenije le pospešil. S tem bi se zmanjšal obseg produkcije, ki jo država lahko obdavči, kar posledično pomeni nižje proračunske prihodke v obdobju, ko se zaradi grozeče recesije že napovedujejo proračunski primanjkljaj (Državni svet Republike Slovenije 2010).

V politični stranki Liberalna demokracija Slovenije menijo, da je vprašanje udeležbe zaposlenih pri dobičku stvar socialnega dialoga in mora biti kot tako predmet dogovora med delavci in delodajalci, ne pa predmet oblastnih odločitev države, ki se ne more dovolj hitro odzvati na spreminjajoče se gospodarske razmere in se uspešno prilagajati posebnostim posameznih panog gospodarskih družb. Prepričani so, da bi obvezna delitev dobička imela za posledico prelivanje dobička preko transfernih cen v davčno prijaznejša okolja ter razna prikrojevanja knjigovodskih rezultatov. Na srednji in dolgi rok bi ustvarila nekonkurenčne gospodarske pogoje. Prišlo bi do zmanjšanja števila delovnih mest, s čimer bi bil bistveno prizadet tudi občji interes, ki naj bi se z obveznostjo delitve dobička zasledoval. S 25-odstotno dodatno davčno obremenitvijo slovenskega gospodarstva se zagotovo ne zasleduje njegova trajnost, temveč se spodbuja odliv kapitala in z njim tudi znanja v tujino (Škofic 2010).

Po predstavitvi argumentov, ki na eni strani govorijo v prid načelu obveznosti in na drugi prostovoljnosti udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe, bom podal še osebno mnenje, katero načelo se mi zdi primernejše za Slovenijo oziroma slovensko gospodarstvo.

Menim, da bi bila obvezna udeležba delavcev pri dobičku še posebej neprimerna v času gospodarske negotovosti in grozeče recesije, v kateri se nahajamo in bo po vseh napovedih trajala še kar nekaj časa. Postavlja se tudi vprašanje, ali bi bili v primeru načela obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku zaposleni pripravljeni prevzeti nase del obveznosti, ki bi nastale ob morebitni izgubi podjetja.

V tem času bo potrebno sprejeti ukrepe, ki bodo spodbudili proizvodnjo, povečali

konkurenčnost slovenskih izvoznikov na svetovnem trgu, pritegnili čim več tujih investorjev in zagotovili, da Slovenija vsaj ohrani trenutno stopnjo zaposlenosti ter zmerno gospodarsko rast. Spodbujanje investicij pa bo bistveno oteženo, če bo donos za imetnike kapitala zaradi obvezne participacije zaposlenih delavcev na teh donosih že na izhodišču zaradi obremenitve poslovnega okolja bistveno manjši, kot v kateri koli drugi primerljivi evropski državi. V takih razmerah ni mogoče pričakovati, da bodo gospodarske družbe, ki bodo sposobne investiranja, za naložbe izbrale slovensko gospodarstvo.

Cilj mora biti, da se udeležba zaposlenih pri dobičku družbe, ki bo temeljila na načelu prostovoljnosti, postopoma uvede v čim več gospodarskih družb. Uvajati bi se morala z določeno mero postopnosti, brez nepredvidljivih reform, s spodbudami države in upoštevanje posebnosti posameznih panog in gospodarskih družb.

## **5 PRIMERI OBRAČUNA DELAVCEV PRI DOBIČKU PODJETJA**

Prikazal bom nekaj zgledov (z izmišljenimi zneski in okoliščinami), upošteva je davčne ugodnosti, ki jih pri tem lahko dosežemo. Zgledi pri denarni shemi se med seboj razlikujejo v času izplačila pripadajočega zneska dobička, se pravi v davčnih olajšavah in obrestih. Predstavitev zgledov po denarni oziroma delniški shemi se mi zdi pomembna, saj lahko tako podjetja kot tudi zaposleni realizirajo manjši odhodek oziroma večji prihodek, v kolikor so pripadajoči zneski dobička izplačani v obdobju, v katerem zakonodajalec predvideva najugodnejše davčne olajšave. S primeri bom potrdil oziroma ovrgel drugo raziskovalno vprašanje iz uvoda, ki se glasi, kdaj je za podjetje in zaposlene najugodnejše izplačati pripadajoče zneske dobička iz naslova udeležbe pri dobičku.

### **5.1 Primeri pri denarnih shemi**

#### **5.1.1 Primer izplačila, ko se datum pridobitve pravice do pripadajočega zneska in datum izplačila prekrivata**

Podjetje ima pogodbo z 10 delavci o njihovi udeležbi pri čistem dobičku. V letu 2009 je družba dosegla dobiček v višini 150.000 evrov, skupni znesek obračunanih plač za to leto pa je bil 394.800 evrov. Za deleže zaposlenih v čistem dobičku podjetje sklene nameniti 7 odstotkov od že obračunanih bruto plač. Datum sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe je 30. junij 2010. Obresti ni potrebno obračunati, ker se datum pridobitve pravice do udeležbe pri dobičku ter datum obračuna in izplačila prekrivata. Delež v dobičku je izplačan pred potekom enega leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, zato ni nikakršnih davčnih olajšav.

Podjetje je pri danih predpostavkah spoštovalo 2. člen ZUDDob:

- vrednost izplačanega dobička ni več kot 20 odstotkov letnega dobička (20 % od 150.000 = 30.000, delež v čistem dobičku, obračunan za leto 2009, pa je bruto 27.636),
- noben upravičeni zaposleni ni prejel več kot 5.000 € deleža v dobičku leta 2009,
- ni presežen znesek 10 odstotkov letnega bruto zneska plač (10 % od 394.800 = 39.480); znesek obračunane in izplačane bruto udeležbe skupaj je bil 27.636 €.

Družba v prikazanem primeru tudi ne more uveljavljati davčne olajšave pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb, ker so deleži v dobičku delavcem izplačani pred potekom enega leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila.

Obračun udeležbe posameznih zaposlenih pri čistem dobičku poslovnega leta 2009 ter obračunanih socialnih prispevkov delojemalcev in delodajalca ter dohodnine delavcev je takšen (glej Tabelo 5.1):

**Tabela 5.1: Primer udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe, ko sta datum pridobitve pravice do pripadajočega zneska in datum izplačila enaka**

	Zaposleni	Povprečna bruto plača na mesec v letu 2009	Bruto plača v letu 2009	Delež pri dobičku leta 2009 (7% od povprečne plače leta 2009	Prispevki za socialno varstvo delojemalc a (22,1%)	Neto delež pri čistem dobičku leta 2009	Povprečna dohodninska stopnja leta 2009*	Akontacija dohodnine po povprečni stopnji leta 2009	Zneski neto izplačil deležev	Prispevki za socialno varnost delodajal ca (16,1%)
1	A	5.500,00	66.000,00	4.620,00	1.021,02	3.598,98	35,03%	1.260,72	2.338,26	743,82
2	B	5.000,00	60.000,00	4.200,00	928,20	3.271,80	34,39%	1.125,17	2.146,63	676,20
3	C	4.000,00	48.000,00	3.360,00	742,56	2.617,44	32,59%	853,02	1.764,42	540,96
4	Č	3.500,00	42.000,00	2.940,00	649,74	2.290,26	31,26%	715,94	1.574,32	473,34
5	D	3.100,00	37.200,00	2.604,00	575,48	2.028,52	29,86%	605,71	1.422,80	419,24
6	E	3.000,00	36.000,00	2.520,00	556,92	1.963,08	29,44%	577,93	1.385,15	405,72
7	F	2.800,00	33.600,00	2.352,00	519,79	1.832,21	28,51%	522,36	1.309,85	378,67
8	G	2.500,00	30.000,00	2.100,00	464,10	1.635,90	26,78%	438,09	1.197,81	338,10
9	H	2.000,00	24.000,00	1.680,00	371,28	1.308,72	22,53%	294,85	1.013,87	270,48
10	I	1.500,00	18.000,00	1.260,00	278,46	981,54	19,57%	192,09	789,45	202,86
	<b>Skupaj</b>	<b>32.900,00</b>	<b>394.800,00</b>	<b>27.636,00</b>	<b>6.107,56</b>	<b>21.528,44</b>		<b>6.585,90</b>	<b>14.942,55</b>	<b>4.449,40</b>

Povprečne bruto plače zaposlenih v letu 2009 so izmišljene. Delež pri dobičku leta 2009

je izračunan iz bruto plače. Prispevke za socialno varnost morajo plačevati tako delojemalci kot tudi delodajalci. Zaposleni plačajo prispevke za socialno varnost v višini 22,1 odstotka od bruto deleža pri dobičku, delodajalci pa po stopnji 16,1 odstotka od enake osnove. Zaposleni bodo skupaj plačali za 6.107,56 evra prispevkov, delodajalec pa bo za vse zaposlene od deleža pri dobičku, ki je namenjen delitvi, plačal 4.449,40 evra prispevkov za socialno varnost. Neto delež pri čistem dobičku je razlika med deležem, ki je namenjen razdelitvi, in prispevki za socialno varnost. Postopek izračuna povprečne dohodninske stopnje je kompleksnejši, zato ga bom na primeru delavca A podrobneje prikazal. Izračuni za vse druge zaposlene so v prilogi.

Povprečna bruto plača v letu 2009 je 5.500 €

- prispevki za socialno varnost delojemalca (22,1 %) 1.215,5 €

---

= neto povprečna plača v letu 2009, ki je 4.284,5 €

- splošna dohodninska olajšava leta 2009, ki znaša 254,28 €

---

= osnova za dohodnino 4.030,22 €

Izračun zneska dohodnine :

Izračunali smo osnovo za dohodnino pri zaposlenem A, ki znaša 4.030,22 €. V lestvico za odmero dohodnine in olajšave za leto 2009 pogledamo, v kateri razred spada zaposleni. Delavec A sodi v razred nad 1.235,07 € davčne osnove. Znesek dohodnine za zaposlenega znaša:  $(4.030,22 \text{ €} - 1.235,07 \text{ €}) * 41\% + 265,54 \text{ €} = 1.411,55 \text{ €}$ .

Ko imamo znesek dohodnine za zaposlenega izračunan, lahko izračunamo povprečno dohodninsko stopnjo za leto 2009. V primeru zaposlenega A povprečno dohodninsko stopnjo izračunamo na naslednji način:

znesek dohodnine /osnova za dohodnino \* 100

=  $1.411,55 \text{ €} / 4.030,22 \text{ €} * 100 = 35,03 \%$ .

Po določitvi povprečne dohodninske stopnje za leto 2009 lahko izračunamo akontacijo dohodnine od neto deleža pri čistem dobičku leta. Izračunani znesek odštejemo od neto

deleža pri čistem dobičku in dobimo zneske neto izplačil deležev, torej dejanski znesek, ki ga zaposleni prejme.

Kot je razvidno iz primera, tako zaposlenim kot tudi delodajalcem ne pripadajo nobene davčne olajšave, če so pripadajoči zneski dobička izplačani na dan pridobitve pravice do udeležbe pri dobičku.

### 5.1.2 Primer izplačila po poteku šestih mesecev od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe

Glede na to, da pred potekom enega leta od pridobitve pravice do pripadajočega zneska družbi in zaposlenim davčne olajšave ne pripadajo, so vsi izračunani podatki enaki kot v prvem zgledu, dodan je le stolpec z obračunanimi dogovorjenimi 7-odstotnimi obrestmi za šest mesecev. Obresti so izračunane od neto deležev v dobičku, ne od bruto deležev, saj delavcu pripadajo obresti le od zneska, ki ga bo dobil izplačanega, in ne tudi od zneskov davščin, ki pripadajo državi.

Primer izračuna obresti za delavca A za šest mesecev:  $2.338,26 \text{ €} \times 0,07 = 163,67 \text{ €} / 2 = 81,84 \text{ €}$ .

**Tabela 5.2: Primer udeležbe pri dobičku po poteku šestih mesecev od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe**

	Zaposleni	Zneski neto izplačil deležev	Obresti za 6 mesecev po 7% letni obrestni meri	Pripadajoči znesek dobička (delež + obresti)
1	A	2.338,26	81,84	2.420,10
2	B	2.146,63	75,13	2.221,76
3	C	1.764,42	61,75	1.826,17
4	Č	1.574,32	55,10	1.629,43
5	D	1.422,80	49,80	1.472,60
6	E	1.385,15	48,48	1.433,63
7	F	1.309,85	45,84	1.355,69
8	G	1.197,81	41,92	1.239,73
9	H	1.013,87	35,49	1.049,35
10	I	789,45	27,63	817,08
	<b>Skupaj</b>	<b>14.942,55</b>	<b>522,99</b>	<b>15.465,54</b>

Obračunane in izplačane obresti bodo morali zaposleni prijaviti pristojnim davčnim upravam za leto izplačila, in to brez olajšav, kot izhaja iz 32. člena ZUDDob.

Drugi zgled se razlikuje od prvega po tem, da zaposlenim pripadajo poleg neto zneskov izplačil še obresti za šest mesecev. Skupno bodo zaposleni prejeli za 522,99 evra več denarja kot v prvem primeru, kar je dodatni strošek delodajalca. Ker so pripadajoči zneski izplačani pred potekom enega leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, ni nobenih davčnih olajšav in lahko sklepamo, da bo tovrstnih primerov v praksi po vsej verjetnosti malo.

### **5.1.3 Primer izplačila pripadajočega zneska dobička po dveh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila**

V tretjem primeru so podatki enaki kot v primerih 1 in 2, le da so pri tem upoštevani obrestovanje in davčne olajšave, zato ker so deleži delavcem izplačani po poteku dveh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

Kot izhaja iz 32. člena ZUDDob, se osnova za izračun prispevkov za socialno varnost delojemalcev in delodajalcev zmanjša za 70 odstotkov, zato so tudi izračunani prispevki za 70 odstotkov nižji kot v prvih dveh zgledih.

Osnova za izračun akontacije dohodnine je večja zaradi nižjih prispevkov za socialno varnost, pri tem pa predpostavljamo, da je povprečna lestvica za izračun akontacije dohodnine v letu 2012 enaka tisti v letu 2009. Pokazal bom izračun akontacije dohodnine na primeru delavca A:

= za 70 % zmanjšana osnova – prispevki za socialno varnost x povprečna stopnja dohodnine iz leta 2012 za delavca =  $(1.386\text{€} - 306,31\text{€}) \times 35,03\% = 378,22\text{€}$ .



Obresti so izračunane za 2 leti po stopnji 7 odstotkov od neto zneskov zaposlenih pri dobičku leta 2009. Zaposleni bodo morali Davčni upravi Republike Slovenije za leto, v katerem so prejeli obresti, prijaviti zneske za cedularno obdavčitev.

Družba bo na podlagi drugega odstavka 31. člena ZUDDob lahko uveljavljala olajšavo pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb 19.345,20 evra (70 odstotkov pripadajočega bruto deleža v čistem dobičku leta 2009). Glede na to, da se s pripadajočim zneskom dobička enačijo tudi obresti, bo družba v obračunu davka od dohodkov pravnih oseb za izplačilno leto smela upoštevati kot davčno olajšavo 70 odstotkov od 3.335,91 evra, se pravi 2.335,14 evra, in še 70 odstotkov izplačanih prispevkov za socialno varnost od 1.334,82 evra, to je 934,37 evra. Vse olajšave, ki jih bo družba upoštevala v letu 2012, tako skupaj znašajo 22.614,71 evra.

V spodnji preglednici (glej Tabela 5.3) prikazujem izračunane zneske v primeru izplačila pripadajočega zneska dobička po poteku dveh let od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila.

**Tabela 5.3: Primer udeležbe pri dobičku po poteku dveh let od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe**

	Zaposleni	Delež pri dobičku leta 2009 (7% od povprečne plače leta 2009)	Osnova, zmanjšana za 70%	Prispevki za socialno varstvo delojemalca (22,1%)	Neto delež pri čistem dobičku leta 2009	Povprečna dohodninska stopnja leta 2009*	Akontacija dohodnine po povprečni stopnji leta 2009	Obračunane obresti za 2 leti (7%)	Zneski neto izplačil deležev + obresti	Prispevki za socialno varnost delodajalca (16,1%)
1	A	4.620,00	1.386,00	306,31	4.313,69	35,03%	378,22	550,97	4.486,44	223,15
2	B	4.200,00	1.260,00	278,46	3.921,54	34,39%	337,55	501,76	4.085,75	202,86
3	C	3.360,00	1.008,00	222,77	3.137,23	32,59%	255,91	403,39	3.284,71	162,29
4	Č	2.940,00	882,00	194,92	2.745,08	31,26%	214,78	354,24	2.884,54	142,00
5	D	2.604,00	781,20	172,65	2.431,35	29,86%	181,71	314,95	2.564,59	125,77
6	E	2.520,00	756,00	167,08	2.352,92	29,44%	173,38	305,14	2.484,68	121,72
7	F	2.352,00	705,60	155,94	2.196,06	28,51%	156,71	285,51	2.324,86	113,60
8	G	2.100,00	630,00	139,23	1.960,77	26,78%	131,43	256,11	2.085,45	101,43
9	H	1.680,00	504,00	111,38	1.568,62	22,53%	88,46	207,22	1.687,38	81,14
10	I	1.260,00	378,00	83,54	1.176,46	19,57%	57,63	156,64	1.275,47	60,86
	<b>Skupaj</b>	<b>27.636,00</b>	<b>8.290,80</b>	<b>1.832,27</b>	<b>25.803,73</b>		<b>1.975,77</b>	<b>3.335,91</b>	<b>27.163,88</b>	<b>1.334,82</b>

#### 5.1.4 Primer izplačila pripadajočega zneska dobička po poteku treh let in pol od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe

Podatki so tudi v tem primeru enaki kot v izhodiščnem, le da družba sklene izplačati pripadajoče zneske iz dobička leta 2009 skupaj s 7-odstotnimi obrestmi šele po preteku treh let in pol po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila za leto 2009. Družba zato upošteva tretji odstavek 31. in 32. člena ZUDDob. Po 31. členu ZUDDob ima družba pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb za leto, v katerem bo izplačala deleže v dobičku z obrestmi vred, 100-odstotno olajšavo, torej 34.409,47 evra. Iz 32. člena ZUDDob izhaja 100-odstotna olajšava pri prispevkih za socialno varnost za družbo in zaposlene, zato v tem primeru tudi niso obračunani. Upravičenci do deležev v čistem dobičku bodo oproščeni dohodnine od njih in tudi cedularne obdavčitve pripadajočih obresti ne bo.

Družba bo za obresti, ki pripadajo zaposlenim, namenila 6.773,47 evra; zaposlenim bo skupaj s pripadajočimi obrestmi izplačanih 34.409,47 evra.

V tabeli (glej Tabelo 5.4) prikazujem izračunane obresti in pripadajoče zneske dobička, ki bodo izplačani zaposlenim.

**Tabela 5.4: Primer udeležbe zaposlenih pri dobičku po preteku treh let in pol od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe**

	Zaposleni	Zneski neto izplačil deležev	Obresti za 3,5 leta po 7% letni obrestni meri	Pripadajoči znesek dobička (delež + obresti)
1	A	4.620,00	1.132,34	5.752,34
2	B	4.200,00	1.029,40	5.229,40
3	C	3.360,00	823,52	4.183,52
4	Č	2.940,00	720,58	3.660,58
5	D	2.604,00	638,23	3.242,23
6	E	2.520,00	617,64	3.137,64
7	F	2.352,00	576,47	2.928,47
8	G	2.100,00	514,70	2.614,70
9	H	1.680,00	411,76	2.091,76
10	I	1.260,00	308,82	1.568,82
	<b>Skupaj</b>	<b>27.636,00</b>	<b>6.773,47</b>	<b>34.409,47</b>

Na podlagi prikazanih primerov smo ugotovili, da se izračuni med seboj razlikujejo po davčnih olajšavah in po (ne)obračunanih obrestih. Kot izhaja iz ZUDDob je višina davčnih olajšav odvisna od datuma izplačila pripadajočih zneskov udeležbe pri dobičku. Zakon je naravnan tako, da družbo usmerja k izplačilu po poteku določenega časa (vsaj enega leta), vendar pa na drugi strani rastejo obresti, ki morajo biti zaposlenim izplačane skupaj s pripadajočimi zneski dobička. Z analizo vsakega izmed predstavljenih primerov bom pokazal, v katerem obdobju je najugodnejše izplačati pripadajoče zneske dobička za družbo in na drugi strani hkrati tudi za zaposlene.

V prvem primeru, ko datum pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička in datum izplačila sovpadata, ni potrebe po obračunu obresti. Ker so deleži izplačani pred potekom enega leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, ZUDDob ne predvideva nobenih davčnih olajšav. Zaposleni po plačanih prispevkih za socialno varnost in akontaciji dohodnine po povprečni stopnji iz leta 2009 skupaj prejmejo 14.942,55 evra. Družba nameni za pripadajoče zneske udeležbe zaposlenih pri dobičku 27.636,00 evrov, za prispevke za socialno varnost pa še dodatnih 4.449,40 evra, torej znašajo skupni stroški družbe 32.085,40 evra.

Sklepamo lahko, da se podjetja v praksi ne bodo odločala za izplačilo zneskov na dan sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, ker niso upravičena do davčnih olajšav, kar posledično pomeni višji strošek.

V drugem primeru sta datuma pridobitve pravice do udeležbe pri dobičku in datum izplačila različna. Datum obračuna in izplačila je po preteku šestih mesecev od potrditve sklepa o sprejetju letnega poročila za leto 2009, to je 31.12. 2010. Družbi in zaposlenim tudi v tem primeru ne pripadajo davčne olajšave, ker so deleži izplačani pred potekom enega leta od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Bistvena razlika v primerjavi s prvim primerom je v tem, da so obračunane obresti, in sicer od neto deležev v dobičku, se pravi od zneska, ki bo delavcu izplačan, ne pa tudi od zneskov davščin, ki pripadajo državi. Strošek družbe skupno znaša 27.636,00 € pripadajočih zneskov udeležbe pri dobičku + 4.449,40 € prispevkov za socialno varnost + 522,99 € obresti, kar

je skupno 32.608,39 €. Strošek je v primerjavi s predhodnim primerom višji, in sicer za znesek obresti. Zaposleni pri danih predpostavkah prejmejo po 15.465,54 evra, torej 522,99 evra več kot v prvem primeru, iz naslova zamudnih obresti.

V primeru izplačila po poteku šestih mesecev od pridobitve pravice do izplačila pripadajočih zneskov zaposleni dobijo nekaj več, za toliko pa je tudi strošek družbe večji. Glede na to, da sta obračun in izplačilo opravljena pred potekom enega leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, ZUDDob ne predpisuje davčnih ugodnosti. Zaključimo lahko, da je izplačilo v tem obdobju še manj primerno kot v prvem in da bo tovrstnih primerov v praksi malo, če sploh bodo.

Tretji primer se razlikuje od prvih dveh po tem, da lahko družba in zaposleni uveljavljajo davčne olajšave. Datum obračuna in izplačila pripadajočih zneskov dobička in obresti je po poteku dveh let od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe za leto 2009, to je 30. junij 2012.

Zaposleni v tem primeru prejmejo občutno več, in sicer iz treh razlogov. Prvič, ker se osnova za izračun prispevkov za socialno varnost delojemalcev zniža za 70 odstotkov, zato so zneski izračunanih prispevkov za 70 odstotkov nižji kot v prvih dveh primerih. Drugič, ker zaposleni zaradi davčne olajšave plačajo manj dohodnine in tretjič, ker so upravičeni do obresti, in sicer za celotno obdobje dveh let, po predpostavki 7-odstotne obrestne mere. Obresti znašajo 3.335,91 evra, kar pomeni, da zaposleni skupaj z zneski neto izplačil deležev prejmejo 27.163,88 evra.

Družbi se zaradi izplačanih obresti na eni strani strošek poveča, na drugi strani pa se zniža, ker se prispevki za socialno varnost izračunavajo iz 70 odstotkov manjše osnove in ker bo upoštevana olajšava pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb. Strošek obresti je 3.335,91 evra, prispevki za socialno varnost pa znašajo le 1.334,82 evra. Skupni strošek družbe znaša 27.636,00 € + 3.335,91 € + 1.334,82 €, to je 32.306,73 €.

Družba bo v letu izplačila, to je 2012, upoštevala olajšavo pri obračunu davka od

dohodkov pravnih oseb 19.345,20 evra (70 odstotkov pripadajočega bruto deleža v čistem dobičku leta 2009). Ker se s pripadajočim zneskom dobička enačijo tudi obresti, bo družba v obračunu davka od dohodkov pravnih oseb v letu 2012 smela upoštevati kot davčno olajšavo tudi 70 odstotkov od 3.335,91 evra, se pravi 2.335,14 evra. Poleg tega bo smela upoštevati kot davčno olajšavo še 70 odstotkov izplačanih prispevkov za socialno varnost od 1.334,82 evra, to je 934,37 evra. Tako znašajo vse olajšave, ki jih bo družba upoštevala v letu 2012, skupaj 22.614,71 evra.

Primer izračuna davka od dohodkov pravnih oseb z upoštevanjo olajšavo in brez olajšave. Predpostavljamo, da družba v letu 2012 ustvari za 100.000 evrov čistega dobička. Če ni upravičena do olajšave, mora od celotnega dobička plačati 20 odstotkov davka od dohodkov pravnih oseb, to je 20.000 evrov. Če je upravičena do olajšave, plača 20-odstotni davek od zmanjšane osnove, se pravi od 78.320,66 evra. Davek od dohodka pravnih oseb tako znaša 15.664,13 evra. Družba tako v letu izplačila pripadajočih zneskov udeležbe pri dobičku privarčuje 4.335,87 evra.

Po prikazu izplačil zaposlenim in stroškov družbe v primeru izplačila po poteku dveh let od pridobitve pravice do pripadajočih zneskov lahko zaključim, da je obdobje med enim in tremi leti za družbo in zaposlene najprimernejše. Zneski neto izplačil deležev, ki jih prejmejo zaposleni, se skoraj dvakrat povečajo (27.163,88 evra) v primerjavi z izplačilom pred potekom enega leta od pridobitve pravice do pripadajočih zneskov udeležbe pri dobičku. Strošek družbe ostane v primerjavi s predhodnima primeroma na približno enaki ravni (32.306,73 evra), vendar lahko družba v tem primeru upošteva olajšavo pri obračunu davkov od dohodkov pravnih oseb in tako privarčuje 4.335,87 evra.

Na drugi strani ima družba na razpolago dovolj časa za plemenitenje ustvarjenega dobička in prostega razpolaganja z njim, zaposleni pa še vedno v razumnem roku dobijo izplačane deleže. Iz navedenih razlogov si lahko razlagamo tudi 31. in 32. člen ZUDDob, ki v obdobju od enega do treh let od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila predpisuje davčne olajšave v višini 70 odstotkov.

V zadnjem primeru je datum izplačila po poteku treh let in pol o dneva sprejetja sklepa o

potrditvi letnega poročila družbe za leto 2009, to je 31. december 2013. V tem primeru se davčne olajšave upoštevajo 100-odstotno, zaradi česar v tem zgledu ni obveznosti za obračun prispevkov za socialno varnost zaposlenih in delodajalca, upravičenci do deležev v dobičku so oproščeni dohodnine od njih in tudi cedularne obdavčitve pripadajočih zneskov ni. Zaposleni skupno prejmejo za 27.636,00 evrov neto izplačil deležev in za 6.773,47 evra zamudnih obresti, ki so izračunane za obdobje treh let in pol po 7-odstotni letni obrestni meri.

Strošek družbe je v tem primeru enak znesku, ki ga skupaj z obrestmi prejmejo zaposleni. Družba lahko v tem primeru upošteva tretji odstavek 31. člena ZUDDob, na podlagi katerega ima pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb za leto, v katerem bo izplačala deleže v dobičku z obrestmi vred, to je za leto 2013, 100-odstotno olajšavo. Skupna olajšava pri obračunu davka od dohodkov pravnih oseb znaša 34.409,47 evra.

V zadnjem primeru lahko družba in zaposleni uveljavljajo 100-odstotne davčne olajšave. Zaposlenim na račun zamudnih obresti prejemki rastejo, na drugi strani pa se strošek družbe iz istega naslova povečuje. Glede na to, da se v primerjavi s predhodnim primerom olajšave zvišajo le s 70 odstotkov na 100 odstotkov, lahko sklepamo, da se v praksi podjetja za to opcijo ne bodo pogosto odločala.

Na podlagi izračunov in analiz lahko zaključim, da je najprimernejši čas za izplačila pripadajočih zneskov udeležbe pri dobičku v obdobju od enega do treh let od pridobitve pravice zaposlenih do zneskov, in to tako za zaposlene kot tudi za družbo. Pri tem izhajam predvsem iz dveh komponent, finančne in časovne.

## **5.2 Primer pri delniški shemi**

Družba lahko zagotovi delnice za namen udeležbe zaposlenih pri dobičku na dva načina. Prvič, s povečanjem osnovnega kapitala v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, pri čemer zaposleni nimajo prednostne pravice do pridobitve na novo izdanih delnic (četrti odstavek 14. člena ZUDDob). Po drugem načinu lahko delniška družba

pridobi lastne delnice za razdelitev oziroma prodajo zaposlenim (zadnja alineja prvega odstavka 247. člena zakona o gospodarskih družbah). Oboje mora biti ustrezno določeno v statutu delniške družbe. V nadaljevanju bom prikazal zgled, pri katerem družba zagotovi delnice s povečanjem osnovnega kapitala.

### **5.2.1 Primer delniške sheme, pri kateri družba pridobi delnice s povečanjem osnovnega kapitala**

Za ponazoritev delniške sheme bom prav tako kot pri denarnih shemah uporabil izmišljene podatke. Predpostavljamo, da je družba v poslovnem letu 2009 ustvarila za 1.000.000 evrov čistega dobička, pogodba o udeležbi zaposlenih pri dobičku poslovnega leta 2009 pa določa, da jim pripada 200.000 evrov, kar je še znotraj zakonsko dovoljenih 20 odstotkov dobička. Družba na podlagi 14. člena ZUDDob zagotovi 2.000 navadnih imenskih delnic po zadnji tržni ceni že izdanih delnic družbe, to je po 100 evrov za delnico.

Delnice morajo biti najpozneje v treh mesecih od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička vpisane na ime delavcev v KDD, ki bo v centralnem registru nematerializiranih vrednostnih papirjev na teh delnicah vpisala prepoved razpolaganja v korist družbe. Po 16. členu ZUDDob delavec delnic, pridobljenih na podlagi delniške sheme, ne sme odtujiti 3 leta od pridobitve pravice, zadnji odstavek 16. člena pa omogoča delavcu kadar koli po poteku 3 let od pridobitve omenjene pravice zahtevati, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja z navedenimi delnicami.

Če bo zaposleni iz našega zgleda po poteku 3 let prodal 30 delnic po tedanji tržni ceni 150 evrov, bo moral plačati davek od kapitalskega dobička. Stopnja davka od kapitalskega dobička se z leti postopoma zmanjšuje. Po 5 letih lastništva kapitala znaša 15 odstotkov, po 10 letih 10 odstotkov in po 15 letih 5 odstotkov. Izračun osnove za davek od kapitalskega dobička bo videti, kot sledi:

- 30 delnic X 150 = 4.500 €,

- 30 delnic X 100 = 3.000 €,
- osnova za davek od kapitalskega dobička je 1.500 €,
- davek od kapitalskega dobička je 20 %, to je 300 €,
- delavcu bo po plačilu davka ostalo 4.200 € (4.500 - 300).

Ob izvajanju delniške sheme po opisanem postopku bo veljala oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost, kot določa prvi odstavek 33. člena ZUDDob. Morebitni dohodek, ki ga zaposleni prejmejo kot ostanek pripadajočega dobička v denarju, se šteje po ZUDDob za dohodek iz delovnega razmerja. Za ta znesek in obresti veljajo enake olajšave kot pri denarni shemi.



## 6 UDELEŽBA ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU – ZAKAJ POTREBUJEMO NOVO UREDITEV

Že do sprejetja ZUDDob ni bilo sporno, da zakonodaja na podlagi dela dopušča udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe, torej v odvisnosti od uspešnosti poslovanja. Delovnopравни in korporacijski pravni predpisi omogočajo udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe, kar pa brez drugačne davčne obravnave od siceršnjih splošnih pravil obdavčenja dela ni zaživel v omembe vrednem obsegu. Dodatno vrednost sedaj veljavnega Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku gre iskati zlasti v posebni davčni obravnavi prejemkov, ki jih zaposlenih dosega iz denarnih ali delniških shem.

Po dveh letih izvajanja ZUDDob je očitno, da zakonodajalec s sprejetimi davčnimi rešitvami v ZUDDob ni spodbudil bistveno večjega nagrajevanja zaposlenih iz dobička. Na dan 11. 4.

2010 je bilo na Ministrstvu za gospodarstvo registriranih 27 pogodb udeležbe zaposlenih pri dobičku na podlagi denarne sheme in le 2 pogodbi na podlagi delniške sheme (glej Tabelo 6.1).

**Tabela 6.1: Register pogodb udeležbe zaposlenih pri dobičku**

Firma	Sedež firme	Datum vpisa v register	Shema	Datum sklenitve pogodbe	Prva delitev dobička
BTC d.d.	Šmartinska cesta 152, 1533 Ljubljana	10.12.2008	denarna	02.09.2008	iz poslovnega leta 2009
Iskra Avtoelektrika d.d.	Polje 15, 5290 Šempeter	10.12.2008	delniška	24.07.2008	iz poslovnega leta 2009
Kladivar Žiri d.d.	Industrijska ulica 2, 4226 Žiri	19.12.2008	denarna	18.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Business Solutions d.o.o.	Velika pot 15, 5250 Solkan	19.12.2008	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Elektroservisi d.d.	Dobrave 6, 1236 Trzin	19.12.2008	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Izi mobil d.d.	Stegne 11b, 1000 Ljubljana	19.12.2008	denarna	04.12.2008	iz poslovnega leta 2009
ITEM d.o.o.	Resljeva cesta 16, 1000 Ljubljana	23.12.2008	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2008

Delavska hranilnica d.d.	Miklošičeva 5, 1000 Ljubljana	22.12.2008	denarna	20.11.2008	Iz poslovnega leta 2009
Omega d.o.o.	Dolinškova 8, 1000 Ljubljana	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interzav d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interagent d.o.o.	Vojkovo nabrežje 30, 6000 Koper	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa IT d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa Transport d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa d.d.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Domplan d.d.	Bleiweisova 14, 4000 Kranj	12.01.2009	denarna	23.12.2008	iz poslovnega leta 2009
Casino Kobarid d.d.	Staro selo 60/a, 5222 Kobarid	12.01.2009	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2009
HIT hoteli, igralnice, turizem d.d.	Delpinova 7a, 5000 Nova Gorica	12.01.2009	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2009
DR. GORKIČ d.o.o.	Obrtniška ulica 11, 1370 Logatec	29.01.2009	denarna	22.12.2008	Iz poslovnega leta 2008
ŠPICA INTERNATIONAL d.o.o.	Pot k sejmišču 33, 1231 LJUBLJANA- ČRNUČE	23.06.2009	denarna	22.4.2009	iz poslovnega leta 2009
VODNO- GOSPODARSKI BIRO MARIBOR d.o.o.	Glavni trg 19/c MARIBOR	19.08.2009	denarna	08.06.2009	iz poslovnega leta 2009
ASTEC d.o.o.	Tržaška cesta 118 1000 Ljubljana	14.10.2009	denarna	18.06.2009	iz poslovnega leta 2009
FOTONA d.d.	Stegne 7 1210 Ljubljana	7.12.2009	denarna	26.11.2009	Iz poslovnega leta 2010
DR. GORKIČ d.o.o.	Obrtniška ulica 11, 1370 LOGATEC	28.12.2009	denarna	18.12.2009	Iz poslovnega leta 2009
DATALAB TEHNOLOGIJE d.d.	Koprška 92, 1000 LJUBLJANA	29.12.2009	delniška	16.12.2009	Iz poslovnega leta 2009
XLAB d.o.o.	Pot za BRDOM 100 1000 LJUBLJANA	05.05.2010	denarna	23.12.2009	Iz poslovnega leta 2010
KLADIVAR d.o.o.	Industrijska ulica 2 4226 ŽIRI	11.8.2010	denarna	24.6.2010	Iz poslovnega leta 2010
IZI MOBIL d.d.	Stegne 11b 1000 LJUBLJANA	1.9.2010	denarna	11.8.2010	Iz poslovnega leta 2010
FOTONA d.d.	Stegne 7 1210 LJUBLJANA	19.10.2010	denarna	31.8.2010	Iz poslovnega leta 2011
BTC d.d.	Šmartinska 152 LJUBLJANA	27.10.2010	denarna	21.6.2010	Iz poslovnega leta 2010

Vir: Ministrstvo za gospodarstvo (2010)

Da bi udeležba zaposlenih pri dobičku zaživela v praksi, mora biti sistemsko spodbujena za obe udeleženi strani. To za lastnike kapitala, na eni strani, pomeni, da se jim donos na vloženi kapital poveča, za zaposlene, na drugi strani, pa, da bi bili z vedenjem, da bodo nagrajeni tudi v odvisnosti od uspešnosti poslovanja podjetja, bolj prizadevni in bi z delom pripomogli k čim večjemu dobičku podjetja.

Z vidika zaposlenih ni videti posebnih zadržkov, da bi poleg že dogovorjenega obsega nagrajevanja, to je »božičnic«, »13. plače«, pravice do nakupa delnic družbe, prejeli še dodatno udeležbo pri dobičku po shemi iz ZUDDob. Za lastnike pa bi zakon moral omogočiti sistemsko spodbudo, da bi se poleg že obstoječih oblik nagrajevanja še dodatno odpovedali deležu dobička in ga namenili zaposlenim. S strani lastnikov je ena od ključnih ovir pri nagrajevanju zaposlenih prepoved, da se po shemi iz ZUDDob deloma ali v celoti ne smejo obravnavati tudi obstoječe oblike nagrajevanja zaposlenih na podlagi uspešnosti poslovanja (Jerman 2010).

## **6.1 Davčne spodbude za družbo po ZUDDob**

Če, da davčne spodbude zaživijo v želenem obsegu tudi v praksi, morajo od davčne razbremenitve na eni strani imeti koristi zaposleni, na drugi pa družba oziroma lastniki. Pri nagrajevanju zaposlenih pri dobičku so davčne spodbude ene od ključnih, zato jih bom v tem poglavju kritično ovrednotil in poskušal podati predloge za izboljšavo.

### **6.1.1 Davek od dohodkov pravnih oseb**

Družbi so dane davčne olajšave na področju davka od dohodkov pravnih oseb in prispevkov za socialno varnost. Glede na ureditev ZUDDob so olajšave v bistvu dane samo zaposlenim in so vezane na odlog izplačila. ZUDDob družbam ne daje davčnih ugodnosti v smislu efektivnih davčnih prihrankov. Predstavil bom tri ključne ovire za družbe iz naslova davka od dohodkov pravnih oseb.

Prvič, sistem davčnih olajšav temelji na predpostavki, da je olajšave mogoče uveljaviti le pod pogojem, da družba izkaže pozitivno davčno osnovo. To pomeni, da družbe, ki bi v letu izplačila izkazale davčno izgubo ali davčni dobiček, ki bi bil manjši od zneska izplačila udeležbe zaposlenih pri dobičku, olajšav ne bi mogle uveljaviti, kar je v nasprotju s ciljem, da se davčno spodbuja udeležba pri dobičku.

Drugič, družbe lahko z izvajanjem obstoječega zakona realizirajo samo večjo davčno osnovo, saj po trenutni zakonodaji odhodki, izvirajoči iz udeležbe zaposlenih pri dobičku, niso davčno priznani. ZUDDob omogoča le naknadno (delno ali v celoti) priznavanje prej davčno nepriznanih odhodkov, ne omogoča pa davčnih olajšav. Če družba izplačilo udeležbe pri dobičku izvede z enoletnim odlogom, sme naknadno znižati davčno osnovo za 70 odstotkov pripadajočega zneska udeležbe v dobičku. V primeru, da družba izplačilo udeležbe pri dobičku izvede po preteku treh let, lahko uveljavlja znižanje davčne osnove za 100 odstotkov pripadajočega zneska udeležbe v dobičku. Izplačilo udeležbe zaposlenih pri dobičku z enoletnim odlogom ima za posledico dokončno 30 odstotkov davčno nepriznanih odhodkov. To je za družbo dodatna obdavčitev in ne davčna ugodnost. Izplačilo s triletnim odlogom pa je pogoj, da družba lahko uveljavlja davčne olajšave za 100 odstotkov izplačila, kar pomeni, da so ji predhodno davčno nepriznani odhodki davčno priznani. Zaključimo lahko, da so odhodki iz udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe davčno nepriznani, kar je primerjalno s splošno ureditvijo po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb pomembno slabši položaj družbe (Jerman 2010).

Tretjič, ZUDDob predpisuje, da se družbi ne glede na Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb stroški oziroma odhodki, ki bi bili oblikovani ali bi nastali v zvezi z zneskom in izplačilom zneska udeležbe pri dobičku, davčno ne priznajo.

### **6.1.2 Prispevki za socialno varnost**

Obseg olajšav pri prispevkih za socialno varnost je v celoti odvisen od roka izplačila udeležbe v dobičku. Tako za zaposlene kot tudi za delodajalce velja, da če se udeležba v dobičku izplača po preteku enega leta od sprejema letnega poročila za leto, za katero se udeležba pri dobičku priznava, se prispevki za socialno varnost obračunajo le od 30 odstotkov izplačanega zneska. Če se udeležba izplača po preteku treh let od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe, se prispevki za socialno varnost ne obračunajo.

Oprostitev prispevkov za socialno varnost povečuje neto zneske, ki jih zaposleni prejmejo ob izplačilu, zato lahko sklenemo, da gredo zneski olajšav v celoti v korist zaposlenih. Če se izplačilo izvede po preteku treh let od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe, zaposleni prejmejo znesek, ki je enak vsoti bruto pripadajočega zneska udeležbe v dobičku in pripadajočih obresti za triletno obdobje odloga izplačila (Jerman 2010).

## **6.2 Predlogi izboljšav obstoječih davčnih spodbud**

Predloge izboljšav bom povzel po Predlogu zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku, v nadaljevanju ZUDDob-1. Omenjeni predlog zakona na žalost v Državnem zboru Republike Slovenije ni bil izglasovan. Poslanci Državnega zbora so največ pozornosti in razprave namenili 3. členu, ki govori o načelu prostovoljnosti oziroma načelu obvezne udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe. Predlog zakona po posredovanju Državnega sveta Republike Slovenije na koncu ni bil izglasovan, kar je pomenilo, da se tudi predlagane spremembe iz naslova davčnih olajšav niso udejanjile. Menim, da bi bile predlagane spremembe korak v pravo smer in bi zagotovo pripomogle k poglobitnemu cilju, to je uresničevanju udeležbe zaposlenih pri dobičku v večji meri.

**Tabela 6.2: Trenutne in predlagane davčne olajšave pri družbi**

DAVČNE OLAJŠAVE PRI DRUŽBI		
	ZUDDob	PREDLAGANE SPREMEMBE
OLAJŠAVE PRI DAVKU OD DOHODKA PRAVNIH OSEB	Pred potekom enega leta od dne sklepa o potrditvi letnega poročila družbe se olajšava ne more uveljavljati. Družba lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove za 70 oziroma 100 odstotka pripadajočega zneska dobička, ki se izplača zaposlenim, vendar šele po poteku enega oziroma treh let od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe.	Družbi se pripadajoči znesek dobička, ki ga v davčnem obdobju izplača zaposlenim, šteje kot davčno priznan odhodek; v kolikor ga nadrejena družba izplača zaposlenim na ravni skupine, se šteje kot davčno priznani odhodek le nadrejeni družbi.
OLAJŠAVE PRI PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST	Pred potekom enega leta se prispevki za socialno varnost plačajo v celoti. Po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se prispevki za socialno varnost plačajo od 30 odstotkov tega zneska. Po poteku treh let od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe, za prispevke za socialno varnost velja oprostitev plačila.	Za obe shemi nagrajevanja, tako denarno kot delniško, se zagotavlja popolna oprostitvev plačila prispevkov za socialno varnost.

Pri davku od dohodkov pravnih oseb je ključna sprememba ta, da je udeležba zaposlenih pri dobičku davčno priznani odhodek. ZUDDob-1 določa, da se družbi pripadajoči znesek dobička, ki ga v davčnem obdobju izplača delavcem, šteje kot davčno priznan odhodek. Predlagane spremembe so v primerjavi s sedaj veljavnim zakonom, po katerem se ne glede na Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb stroški oziroma odhodki ne priznajo, za družbe bistveno ugodnejše iz dveh ključnih razlogov. Prvič, zniževanje davčne osnove temelji na davčnem priznavanju odhodkov in ne na sistemu davčnih olajšav in drugič, davčno priznavanje odhodkov ni pogojeno s časovnim odlogom izplačila udeležbe pri dobičku (Jerman 2010).

Za državni proračun predlagane spremembe pomenijo manj prihodkov iz naslova davka od dohodkov pravnih oseb, saj pravne osebe lahko pripadajoči znesek dobička,

izplačanega zaposlenim v poslovnem letu, štejejo kot davčno priznani odhodek. Ob predpostavki, da bi več družb izkoristilo to možnost, bi imelo več zaposlenih dodatne odhodke iz naslova udeležbe pri dobičku, kar bi pomenilo povečanje javnofinančnih prihodkov iz naslova dohodnine (Sibinčič in Šušteršič 2010).

Po trenutno veljavni zakonski ureditvi je družba dolžna plačati prispevke za socialno varnost, in sicer v višini zakonsko določenih 22,1 odstotka. Davčne olajšave so pogojene s časovnim odlogom izplačila udeležbe pri dobičku. Predlagana popolna oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost bi nedvoumno prinesla največjo davčno razbremenitev za družbo.

## SKLEP

V diplomskem delu sem preučeval finančno participacijo zaposlenih v Sloveniji. V teoretičnem delu sem predstavil ključne oblike finančne participacije. Podal sem primerjavo med udeležbo pri dobičku in udeležbo v lastništvu podjetja. Povzel sem ključne prednosti in slabosti uvedbe finančne participacije ter prikazal ovire, s katerimi se lahko srečajo predvsem mala in srednja podjetja pri uvedbi finančne participacije v praksi. Za zaključek teoretičnega dela sem opisal značilnosti podjetij, v katerih pogosteje uporabljajo oblike finančne participacije, in predstavil, na kakšne načine se lahko oblikuje formula za delitev pripadajočega zneska dobička.

Gradivo za diplomsko nalogo sem povzemal predvsem iz domače, del pa tudi iz tuje literature. Največ podatkov sem pridobil iz strokovnih člankov in zakonodajnih predpisov.

V diplomski nalogi sem postavil tri raziskovalna vprašanja :

1. Ali je primerneje udeležbo zaposlenih pri dobičku urejati na podlagi načela prostovoljnosti ali načela obveznosti?
2. Katere so najstimulativnejše davčne olajšave za udeležbo zaposlenih pri dobičku po sedanji zakonodaji v Sloveniji za družbo kot tudi za zaposlene?
3. Kako je mogoče na podlagi uresničevanja v praksi oceniti trenutno veljavni Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku (ZUDDob) in ali se kažejo potrebe po njegovih izboljšavah?

Za obvezno udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe se v Sloveniji primarno zavzemajo sindikati in Združenje svetov delavcev Slovenije. Zagovorniki načela obveznosti so mnenja, da lastniški sistem korporacijskega upravljanja v sedanjih družbenoekonomskih razmerah ni več primeren. Prepričani so, da je participacija zaposlenih pri dobičku njihova pravica, ki temelji na prispevku človeškega kapitala k uspešnosti podjetja. Na



drugi strani delodajalci oziroma lastniki kapitala zagovarjajo načelo prostovoljnosti udeležbe zaposlenih pri dobičku. Ključna argumenta sta, da bi obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku pomenila oviro za vstop tujih družb oziroma kapitala v Slovenijo, posledično zmanjšan bilančni dobiček pa bi pospešil beg kapitala iz Slovenije. Pravno gledano dobiček pripada imetnikom kapitala in razpolaganje z njim ne sme biti zakonsko omejeno.

V času trenutne gospodarske negotovosti morajo iti ukrepi v smeri povečanja konkurenčnosti slovenskih podjetij in ustvarjanja poslovnega okolja, ki bo ugodno za vstop tujih investitorjev na slovenski trg. Obvezna udeležba zaposlenih pri dobičku nas tem ciljem ne približuje, temveč nas od njih oddaljuje.

Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku predvideva različno visoke davčne olajšave, ki so odvisne od obdobja, v katerem so pripadajoči zneski dobička izplačani. Družba lahko izplača pripadajoče zneske dobička pred potekom enega leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila družbe za leto, na katero se nanaša udeležba v dobičku, v obdobju med enim in tremi leti in, kot tretja možnost, po poteku treh let od pridobitve pravice zaposlenih do pripadajočega zneska dobička. V diplomskem delu sem na podlagi izračunov pokazal in dokazal, da je za družbo in zaposlene najprimernejši čas izplačila pripadajočih zneskov dobička v obdobju med enim in tremi leti. V tem primeru lahko družba uveljavlja primerjalno najvišje davčne olajšave in ima posledično z udeležbo zaposlenih pri dobičku najnižje stroške. Razloge, zakaj tudi zakonodajalec z davčnimi ugodnostmi napeljuje k izplačilu v obdobju med enim in tremi leti, gre iskati v tem, da ima družba dovolj časa za prosto razpolaganje in v idealnih razmerah za plemenitenje ustvarjenega dobička, zaposleni pa še vedno v razumnem roku dobijo izplačane deleže dobička.

Dejstvo je, da tudi po sprejemu Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku leta 2008 finančna participacija zaposlenih v Sloveniji ni zaživela v pričakovanem obsegu. Ključne razloge za to gre iskati v premalo stimulativnih davčnih ugodnostih. Od uporabe oblik finančne participacije morata imeti koristi obe udeleženi strani. Lastnikom kapitala se

mora povečati donos na vloženi kapital, za zaposlene pa morajo biti zneski izplačil dovolj visoki, da prispevajo k bolj učinkovitemu delu in posledično k večji produktivnosti. Za povečan obseg finančne participacije v praksi je potrebno oblikovati nov sistem davčnih olajšav. Pri tem mislim predvsem na olajšave pri davku od dohodka pravnih oseb in olajšave pri prispevkih za socialno varnost. Pri davku od dohodkov pravnih oseb bi se moral pripadajoči znesek dobička, ki ga družba v davčnem obdobju izplača zaposlenim, šteti kot davčno priznan odhodek. Za obe shemi nagrajevanja bi se morala zagotoviti popolna oprostitvev plačila prispevkov za socialno varnost, kar bi pomenilo največjo davčno razbremenitev.

Razširjenost finančne participacije v Sloveniji ni na zadovoljivi ravni oziroma na ravni, ki smo jo lahko pričakovali po sprejetju Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku leta 2008. Za povečanje uporabe finančne participacije v praksi bi bilo potrebno uvesti ukrepe, ki bi spodbudili finančno participacijo, še posebej med malimi in srednjimi podjetji. Nuditi bi jim bilo potrebno predvsem institucionalno podporo, na nivoju države pa informirati širšo javnost o koristih finančne participacije.

Razloge, zakaj sta v Sloveniji trenutno v uporabi samo dve delniški shemi, gre iskati predvsem v nezaupanju delavcev v lastništvo zaposlenih zaradi negativnih izkušenj z institutom delavskega delničarstva in v tem, da mora biti udeležba zaposlenih pri dobičku opredeljena v statutu družbe.

## LITERATURA

1. Benca, Igor. 2008. *Finančna participacija zaposlenih*. Diplomsko delo. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
2. Boc, Alojz. 2008. *Udeležba zaposlenih pri dobičku: Kako določiti »delitveno formulo«*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081108.doc> (11. maj 2010).
3. Bohinc, Rado. 1998a. Primerjalnopravni pregled finančne udeležbe zaposlenih v EU in njenih članicah. *Podjetje in delo* 24 (2): 147–162.
4. --- 2000b. *Nova delovna razmerja: kolektivna delovna razmerja in pogodba o zaposlitvi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
5. Böhm, Andreja, Črtomir Borec, Nina Cankar, Andreja Gregorič in Marko Simoneti. 2001. *Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v EU državah in predlog rešitve za Slovenijo*. Delovna verzija. Ljubljana: Ministrstvo za gospodarstvo.
6. Böhm, Andreja. 2003. Udeležba zaposlenih v delitvi dobičkov in lastništvu podjetij. *Industrijska demokracija* 7 (2). Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID030226.doc> (10. junij 2010).
7. Bolle De Bal, Marcel. 1990. *Plačilo za uspešnost v sodobni družbi*. Kranj: Moderna Organizacija.
8. Brewster, Chris, Jos van Ommeren, Andrew Pendleton in Erik Poutsma. 2001. *Employee share ownership and profit-sharing in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/56/en/1/ef0156en.pdf> (12. april 2010).
9. Daneshfar, Alireza. 2001. *Earnings Persistence and Profit Sharing Plan Adoption*. Doktorska disertacija. Montreal: Concordia University. Dostopno prek: <http://www.collectionscanada.gc.ca/obj/s4/f2/dsk3/ftp04/NQ59224.pdf> (15. februar 2010).
10. Drofenik Štibelj, Leja. 2006. Povezanost finančne participacije in uspešnosti poslovanja podjetja. *Industrijska demokracija* 10 (3): 28–30.

11. Državni svet Republike Slovenije. Interestna skupina delodajalcev. 2010. *Poročilo k Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1)*, 26. maj.
12. Državni zbor Republike Slovenije. 2010. *Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku (ZUDDob-1)*, 22. april.
13. Eror, Andrej. 2010. *Udeležba delavcev pri dobičku – mednarodna primrjava*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID1002011.doc> (10. september 2010).
14. Franca, Valentina in Nina Globočnik. 2008a. Glavne značilnosti denarne in delniške sheme. *Industrijska demokracija* 12 (10): 9–12.
15. --- 2008b. Vsebina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija* 12 (10): 4–8.
16. Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management*. Ljubljana: ČZP Enotnost.
17. --- 2010. *Obvezna udeležba delavcev pri dobičku – da ali ne?* ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID100209.doc> (24. julij 2010).
18. Gostiša, Mato in Robert Ličen. 2008. *Ali bi bilo za zaposlene in podjetja koristno, če bi udeležbo zaposlenih pri dobičku uzakonili kot obvezno?* ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081211.doc> (12. maj 2010).
19. Jerman, Saša. 2010a. Udeležba delavcev pri dobičku – zakaj potrebujemo novo ureditev (1.del). *Davčno finančna praksa* 9 (5): 4–8.
20. --- 2010b. Udeležba delavcev pri dobičku – zakaj potrebujemo novo ureditev (2.del). *Davčno finančna praksa*. 9 (6): 2-6.
21. Kanjuro-Mrčela, Aleksandra. 1999. Participativni menedžemnt – komparativna prednost slovenskega podjetja? *Industrijska demokracija* 3 (11): 3–7.
22. --- 2003. Prispevek k razpravi o novi zakonodaji o sodelovanju zaposlenih in delitvi dobičkov. *Industrijska demokracija* 7 (6-7): 36–37.
23. Kong, Fanmin. 2001. *The Effects of Profit Sharing Plans and ESOPs on Firm Employment Fluctuations*. Minneapolis: University of Minnesota.

24. Koželj, Stanko. 2008. Udeležba zaposlencev pri čistem dobičku družbe. *Revija za računovodstvo in finance IKS* (6) 51–63.
25. Lužar, Barbara. 2006. *Finančna participacija zaposlenih v Sloveniji*. ŠCID Študijski center za industrijsko demokracijo. Dostopno prek: <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID060928.doc> (5. februar 2010).
26. Mežnar, Drago. 2006. Udeležba zaposlenih pri dobičku kot oblika delavske participacije. *Podjetje in delo* 32 (2): 365–375.
27. Postlethwaite, Robert. 2004. *Financial participation of small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostopno prek: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/100/en/1/ef04100en.pdf> (12. marec 2010).
28. Poutsma, Erik, 2001. *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
29. Rajgelj, Barbara. 2009. Udeležba zaposlenih pri dobičku v zakonodaji in praksi RS in EU. *Podjetje in delo* 35 (6-7): 1477–1491.
30. Sibinčič, Jan in Snežana Šušteršič. 2010. Davčna obravnava udeležbe po novem Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku. *Revija o davkih Denar* 20 (9): 6–8.
31. Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (SKPgd). Ur. I. RS 40/1997. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=199740&stevilka=2205> (23. maj 2010).
32. Škofic, Petra. 2010. *Stališče LDS do obvezne participacije delavcev pri dobičku*. Dostopno prek: <http://www.lds.si/si/arhiv/zapisi/3438/detail.html> (10. september 2010).
33. Uhan, Stane. 2000. Naš jutri – udeležba zaposlenih pri dobičku. *Industrijska demokracija* 4 (2): 20–29.
34. Welz, Christian in Enrique Fernandez Macias. 2007. *Financial participation of employees in the European Union: Much ado about nothing?* Dublin: Eurofund.

35. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR)*. Ur. I. RS 42/2002. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200242&stevilka=2006> (11. junij 2010).
36. *Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1-UPB3)*. Ur. I. RS 65/2009. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200965&stevilka=3036> (12. junij 2010).
37. *Zakon o kolektivnih pogodbah (ZkoIP)*. Ur. I. RS 43/2006. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/content?id=73043> (5. maj 2010).
38. *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)*. Ur. I. RS 25/2008. Dostopno prek: <http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200825&stevilka=909> (10. februar 2010).
39. Združenje svetov delavcev Slovenije. 2010. *Teoretična utemeljitev obvezne udeležbe delavcev pri dobičku skozi polemiko s protiargumenti iz veta Državnega sveta na Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob-1)*. Kranj: Združenje svetov delavcev Slovenije.
40. Zupan, Nada. 2000. *Nagrajevanje vodilnih uslužbencev*. Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije.
41. Železnik, Tina. 2004. *Udeležba zaposlenih pri dobičku družbe*. Diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.