

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

ZAKLJUČNA PROJEKTNA NALOGA

SKLENITEV, REGISTRACIJA IN PRENEHANJE
POGODBE O UDELEŽBI DELAVCEV PRI
DOBIČKU PO ZUDDOB

DEBORAH FERFOLJA

KOPER, 2010

UNIVERZA NA PRIMORSKEM
FAKULTETA ZA MANAGEMENT KOPER

Zaključna projektna naloga

SKLENITEV, REGISTRACIJA IN PRENEHANJE
POGODBE O UDELEŽBI DELAVCEV PRI
DOBIČKU PO ZUDDOB

Deborah Ferfolja

Koper, 2010

Mentorica: doc. dr. Valentina Franca

POVZETEK

Finančna participacija kot motivacijsko orodje v svetu pridobiva vse večji pomen, čemur v zadnjih letih sledi tudi Slovenija. Diplomsko delo predstavlja oblike in zgodovino finančne participacije, opisani so tudi razvoj in trendi v ZDA in EU. Predstavljeni so domači pravni viri z delovnega in gospodarskega področja, s poudarkom na zakonu, ki sistemsko ureja področje finančne participacije v Sloveniji, to je Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Predstavljeni so tudi mednarodni pravni viri, ki predstavljajo podlage za oblikovanje slovenske zakonodaje. Poleg predstavitve zakonodaje s področja finančne participacije so v diplomskem delu izpostavljene tudi morebitne težave, s katerimi se srečujejo manjše družbe pri sklepanju pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku, in napotki, kako te težave odpraviti. Cilj diplomskega dela je predvsem ugotoviti, ali je ureditev finančne participacije po ZUDDob taka, da omogoča njeno uresničevanje tudi pri manjših družbah na način, ki dodatno finančno in časovno ne obremeni družb v taki meri, da izniči pozitivne spodbude, ki jih zakon prinaša.

Ključne besede: finančna participacija, udeležba delavcev pri dobičku, zakonodaja, manjše družbe, motivacija, sklepanje pogodb, davčne olajšave

SUMMARY

Employee financial participation as a means of motivating employees is becoming increasingly important across the world and Slovenia is following lead. The thesis details the types and the history of financial participation and describes the developments and trends in the USA and EU. It describes domestic legal resources in the areas of employment and business with special emphasis on the Financial Participation Act, the act that governs financial participation in Slovenia. The thesis also describes international legal resources, which represent the foundation for Slovene legislation. In addition to describing and explaining the financial participation legislation, the thesis exposes potential challenges faced by smaller companies when concluding profit sharing agreements with their employees. Also included are guidelines on how to avoid or eliminate these challenges. The goal of the thesis is to find out, whether the Financial Participation Act governs financial participation in such a way as to enable smaller companies to comply in a way that does not create financial and time burdens that would in turn negate the positive incentives of the law.

Keywords: financial participation, employee profit sharing, legislation, small businesses, motivation, concluding agreements, tax relief

UDK: 331.107:349.22(043.2)

VSEBINA

1	Uvod	1
1.1	Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč	1
1.2	Namen in cilji diplomskega dela	3
1.3	Predvidene metode za doseganje ciljev	4
1.4	Predpostavke in omejitve diplomskega dela	4
2	Opredelitev in razvoj finančne participacije.....	7
2.1	Vloga finančne participacije pri nagrajevanju delavcev	8
2.2	Razvoj in trendi na področju finančne participacije v ZDA in EU	9
2.2.1	Združene države Amerike	10
2.2.2	Evropska unija	12
2.3	Slovenski pravni okvir	17
3	Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku.....	23
3.1	Področje uporabe	23
3.2	Načela ZUDDob.....	25
3.3	Pogodbene stranke.....	27
3.4	Sheme udeležbe pri dobičku.....	29
3.5	Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost	30
4	Pogodba o udeležbi pri dobičku	35
4.1	Postopek sklenitve pogodbe	35
4.2	Obvezne sestavine	38
4.3	Registracija pogodbe	40
4.4	Prenehanje pogodbe	41
5	Priporočila manjšim družbam za uresničevanje finančne participacije	45
5.1	Pobuda in pogajanja za sklenitev pogodbe	46
5.2	Sestavine pogodbe.....	48
5.3	Sklenitev, veljavnost in uporaba pogodbe	52
6	Sklep.....	53
	Literatura	57
	Viri	58
	Seznam pravnih virov	59

PONAZORILA

Slika 5.1	Pomembni vidiki obveščanja delavcev o uresničevanju finančne participacije	48
Tabela 2.1	Celovit sistem različnih oblik organizacijske participacije v podjetju	7
Tabela 2.2	Udeleženosť v programih finančne participacije v podjetjih v ZDA po dejavnosti, zasluškkih in velikosti podjetja v letu 2006.....	11
Tabela 2.3	Sheme finančne participacije po državah EU (delež gospodarskih enot, večjih od 200 zaposlenih, s shemami finančne participacije v %, 1999/2000).....	14
Tabela 2.4	Zakonodaja na področju finančne participacije v novih članicah EU	16
Tabela 2.5	Primerjava ZUDDob in predloga ZUDDob-1	19
Tabela 3.1	Podjetja po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo (SKD 2008), Slovenija, letno.....	24

KRAJŠAVE

d. n. o.	družba z neomejeno odgovornostjo
DDPO	davek od dohodkov pravnih oseb
EIRO	European Industrial Relations Observatory
ESOP	Employee Stock Ownership Plan
EU	Evropska unija
k. d.	komanditna družba
KDD	Klirinško depotna družba
MSP	mala in srednja podjetja
NCEO	National Center for Employee Ownership
RS	Republika Slovenija
s. p.	samostojni podjetnik posameznik
SKD	Standardna klasifikacija dejavnosti
URS	Ustava Republike Slovenije
ZDA	Združene države Amerike
ZDDPO	Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb
ZDoh	Zakon o dohodnini
ZDR	Zakon o delovnih razmerjih
ZGD	Zakon o gospodarskih družbah
ZPIZ	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju
ZRSin	Zakon o reprezentativnosti sindikatov
ZSDS	Združenje svetov delavcev Slovenije
ZUDDob	Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku
ZUZDD	Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe

1 UVOD

1.1 Opredelitev problema in teoretičnih izhodišč

Pojem finančne participacije opredeljujemo kot udeležbo delavcev v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela, ki se lahko izvaja na različne načine (Gostiša 1996, 79). Ti načini so v razvitih tržnih ekonomijah že uveljavljeni in predstavljajo tako po vsebini kot tudi po obliki neposredno povezanost med zaslužki delavcev in njihovo uspešnostjo, seveda ob upoštevanju objektivnih meril. Ko govorimo o finančni participaciji, imamo v mislih predvsem udeležbo delavcev pri dobičku (angl. *profit sharing*), načrte delitve prihrankov (angl. *gain sharing plans*) in posredno tudi delavsko delničarstvo (Purič 2003, 5). Glavni razlog delitve dobička tudi med delavce je prvenstveno motivacijske narave, saj uspešnejši delavec pomembno pripomore k uspešnosti podjetja. Številne raziskave (Kanjuo Mrčela 1999, 183) kažejo, da naj bi delavce finančna nagrada, ki se veže na poslovno uspešnost družbe, motivirala za boljše delo, kar posledično vpliva na še večjo uspešnost družbe. Tak način motiviranja delavcev je dolgoročnejshe narave, spodbuja pripadnost družbi, v kombinaciji z drugimi oblikami motivacije in s posodobitvijo organizacije dela pa lahko pomembno izboljša kakovost delovnih mest in povečuje skupno zadovoljstvo delavcev z delom (Drofenik Štibelj 2006, 40–43).

Različne oblike finančne participacije so najbolj razširjene v gospodarsko najuspešnejših državah, zlasti v ZDA in na Japonskem, v Evropi pa zlasti v Franciji, Veliki Britaniji, na Nizozemskem in Danskem. V večini omenjenih držav je pravica udeležbe delavcev v dobičku prepuščena avtonomni odločitvi podjetij, le v Franciji, pod določenimi pogoji, velja kot obvezna (Purič 2003, 84). Evropska unija se je začela intenzivneje ukvarjati s finančno participacijo v začetku devetdesetih let. Leta 1989 jo je Evropska komisija vključila v cilje Akcijskega programa za izvajanje Listine Skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev (angl. Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers), v letu 1992 je bilo izdano Priporočilo Sveta EU o spodbujanju participacije delavcev v dobičku in rezultatih podjetja (Uradni list EU, L 245/92), pripravljen je bil tudi pregled finančne participacije v državah članicah, imenovan Pepper I Report, ki je bil dvakrat dopolnjen, in sicer kot Pepper II Report in Pepper III Report (Pitz 2008, 440), leta 1999 je bila opravljena tudi raziskava »Novejši trendi finančne participacije delavcev v EU«. Ta je dopolnila podatke, ki sta jih ponujali poročili Evropske komisije PEPPER I in II (Kanjuo Mrčela 2004a, 27–29).

Kot lahko ugotovimo iz navedenega, je zavedanje o pomembnosti finančne participacije delavcev v porastu, čemur v zadnjih letih sledi tudi Slovenija. Veljavni predpisi s področja delovnega prava so omogočali udeležbo delavcev pri dobičku že pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Uradni list RS, št.

25/08). Zakon o delovnih razmerjih iz leta 2002 (ZDR, Uradni list RS št. 42/02) namreč v 139. členu določa, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Ta delež se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunan v skladu z zakonom. Z novelo ZDR iz leta 2007 pa se je 139. člen spremenil tako, da je delavec lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom. ZDR s tem določilom napotuje na ZUDDob, ki je bil sprejet 5 mesecev kasneje. Kljub temu, da je bila delodajalcem dana možnost delitve dobička z delavci, pa le-ta v praksi ni bila uveljavljena. Kot enega največjih vzrokov, da je (bilo) temu tako, so delodajalci navajali odsotnost olajšav, predvsem davčnih, pri delitvi dobička z delavci (Franca 2008, 647–674). S sprejetjem ZUDDob naj bi bil ta razlog odpravljen, saj ureditev spodbuja udeležbo delavcev pri dobičku z davčnimi olajšavami. Izpolnjeni pa morajo biti določeni pogoji, in sicer: da je pogodba o udeležbi na dobičku veljavno sklenjena, da izpolnjuje vse z zakonom predpisane sestavine in da je opravljena registracija na Ministrstvu za gospodarstvo.

Prav ZUDDob oziroma njegov del, ki obravnava sklenitev, prenehanje in registracijo pogodbe o udeležbi pri dobičku, je predmet podrobnejše analize mojega diplomskega dela. Osredotočila sem se na vidik sklepanja pogodbe pri manjših družbah, ker v Sloveniji le-te tudi prevladujejo (SURS 2008). Za opredelitev pojma »manjše družbe« sem upoštevala vidik števila zaposlenih oseb, in sicer sem kot manjše družbe za potrebe diplomskega dela opredelila družbe, ki zaposlujejo manj kot 50 oseb, po merilu števila delavcev po 55. členu Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1, Uradni list RS, št. 42/06, 10/08, 68/08, 42/09, 83/09) le-te spadajo v skupino mikro in majhnih družb, in se omejila na kapitalske družbe, za katere ZUDDob (2. člen, 1. odstavek) tudi velja. Med kapitalskimi družbami z do 50 delavci prevladujejo družbe z omejeno odgovornostjo, za katere se lahko uporablja samo denarna shema (2. člen, 1. odstavek ZUDDob), zato sem se pri analiziranju elementov pogodbe osredotočila predvsem na denarno shemo. ZUDDob namreč ne razlikuje postopka sklenitve pogodbe glede na velikost družbe ali število delavcev. Predpostavljam, da lahko enako obravnavanje, ne glede na velikost družbe, manjšim družbam pomembno oteži celoten postopek. Na to navaja tudi raziskava »Ovire in možne rešitve za finančno participacijo zaposlenih v srednjih in majhnih podjetjih«, ki obravnava pomembno skupino podjetij v EU, kjer ugotavlja povprečno nizko finančno udeležbo delavcev v omenjenih podjetjih (Kanjuro Mrčela 2004a, 27–29). Med ostalimi vzroki navaja tudi zapletenost shem. Namen tega diplomskega dela je ugotoviti, ali smo se temu vzroku v Sloveniji uspeli izogniti, torej ali je z vidika manjših družb sklenitev in registracija pogodbe o udeležbi pri dobičku dovolj preprosta in tako uresničljiva brez prevelikih finančnih in časovnih vložkov.

Prav manjše družbe, ki jih sicer uvrščamo tudi v sektor malega ali drobnega gospodarstva, namreč postajajo vedno pomembnejši del celotnega gospodarstva in imajo v Sloveniji veliko večji pomen, kot se zdi oziroma se predstavlja širši slovenski

javnosti (Sušnik 2004). V tem sektorju najdemo zelo fleksibilna, hitro prilagodljiva podjetja, ki se ukvarjajo s široko paleto dejavnosti, so zelo perspektivna, poslujejo z visoko dodano vrednostjo na zaposlenega, so torej potenciali velike rasti. Da bi temu bilo res tako, potrebujejo za rast in razvoj temu primerno okolje, med drugim tudi čim manj administrativnih in birokratskih ovir. Rast družbe posledično pomeni povečano potrebo po kadrih, za katere družbe med seboj konkurirajo s ponujanjem raznih finančnih in nefinančnih ugodnosti. Ena od finančnih ugodnosti je vsekakor tudi nudenje udeležbe pri dobičku, kar lahko predstavlja za potencialnega kandidata pomemben odločitveni vidik. Eno od administrativnih in birokratskih ovir pa lahko predstavlja tudi postopek sklepanja in registracije pogodbe o udeležbi pri dobičku, ki je precej kompleksen. Velike in srednje družbe (po merilu števila delavcev v 55. členu ZGD-1) so glede sklepanja pogodbe o udeležbi pri dobičku namreč olajšane, v svoji sredini imajo navadno zaposlene strokovnjake oziroma specialiste za delovnopravno področje. V manjših družbah pa temu ni tako. V teh družbah navadno ne razpolagajo z dovolj strokovnega znanja, potrebnimi izkušnjami in potrebnim časom, v kolikor se po pomoč obrnejo na zunanje svetovalce in odvetnike, to za družbo predstavlja pomemben strošek.

1.2 Namen in cilji diplomskega dela

Namen diplomskega dela je preučiti, ali je postopek sklepanja in registracije pogodbe o udeležbi pri dobičku po ZUDDob dovolj preprost in dorečen, da bi se takega načina nagrajevanja in motiviranja posluževali tudi v manjših družbah. Potreba po dolgoročnejših načinih motiviranja je namreč tudi v omenjenih družbah zmeraj bolj prisotna, predvsem z vidika staranja aktivnega prebivalstva v Sloveniji in posledično vedno večje konkurence delodajalcev pri pridobivanju in zadrževanju potrebnih kadrov.

Razlog, da se je Vlada RS odločila za sprejetje ZUDDob, je bila ureditev stanja na področju finančne participacije s sprejemom ustreznih pravil, ki bi delavcem omogočala udeležbo pri dobičku poslovanja družbe ter ustvariti tudi tak pravni okvir, ki bo deloval spodbudno za družbe in delavce, obenem pa deloval spodbudno na povečanje gospodarske rasti (Ministrstvo za gospodarstvo 2007). Iz predloga ZUDDob namreč izhaja cilj zakonodajalca po razvoju in spodbujanju različnih oblik udeležbe delavcev pri dobičku, tako da bodo v največji meri doseženi pozitivni učinki za višjo raven storilnosti in donosnosti družb. Ministrstvo za gospodarstvo se je decembra 2009 glede na ugotovljene pomanjkljivosti ZUDDob ter glede na majhno število družb, ki so sklenile in registrirale pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku, tudi že odločilo za spremembe in dopolnitve ZUDDob. Sprememba zakona z delovnim naslovom Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih pod oznako EVA 2010-2111-0039 (v nadaljevanju predlog ZUDDob-1) je bila z dne 2. 3. 2010 uvrščena v evidenco na Ministrstvu za gospodarstvo z namenom usklajevanja delovnega besedila,

dne 22. 4. 2010 pa je Vlada RS objavila besedilo Predloga zakona o udeležbi delavcev pri dobičku-1 (predlog ZUDDob-1) in ga poslala v obravnavo Državnemu zboru po nujnem postopku. Predlog ZUDDob-1 je bil dne 20. 5. 2010 sprejet, nakar je Državni svet RS na zakon podal veto. V ponovnem odločanju v Državnem zboru ZUDDob-1 ni bil sprejet, v veljavi zato ostaja ZUDDob.

Temeljni cilj diplomskega dela je ugotoviti, ali ZUDDob in predlagane dopolnitve zakona opravičujejo namen, zaradi katerega je bil le-ta sprejet, s tem da omogočajo izkoristek njegovega pozitivnega doprinosa ne glede na velikost družbe. Cilj je torej ugotoviti, ali je ureditev finančne participacije po ZUDDob taka, da omogoča njeno uresničevanje tudi pri manjših družbah na način, ki finančno in časovno dodatno ne obremeni družb v taki meri, da izniči pozitivne spodbude, ki jih sam zakon prinaša.

1.3 Predvidene metode za doseganje ciljev

Diplomsko delo je sestavljeno iz dveh delov. V prvem, teoretičnem delu sem uporabila metodo deskripcije, s katero sem predstavila pojem finančne participacije, njen razvoj in trenutno stanje v svetu ter v Sloveniji, ter metodo kompilacije, s katero sem povzela spoznanja in stališča avtorjev. V osrednjem, bolj praktično naravnem delu diplomskega dela sem uporabila metodo analize, in sicer sem analizirala domače in mednarodne pravne vire s poudarkom na ZUDDob. Postopek sklenitve pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku sem prav tako z metodo analize razdelila na posamezne korake, znotraj katerih sem z metodo sinteze predstavila ugotovitve. V sklepu diplomskega dela sem z metodo sinteze predstavila končne ugotovitve.

Potrebne informacije in podatke sem pridobila s študijo knjižnih in elektronskih virov, predvsem relevantnih pravnih virov in objavljene literature (članki, razlage zakona, gradiva seminarjev in podobno).

1.4 Predpostavke in omejitve diplomskega dela

Predpostavljam, da je namen ZUDDob sistemska ureditev področja ter uvedba spodbud za delavce in delodajalce, kot je to razvidno tudi iz predloga ZUDDob (Ministrstvo za gospodarstvo 2007). Prav tako predpostavljam, da se bomo v Sloveniji v prihodnosti zmeraj bolj srečevali s staranjem aktivnega prebivalstva in posledično s problemom pomanjkanja delovne sile, kar bo prizadelo predvsem manjše družbe. Le-te namreč pogosto zaradi slabše prepoznavnosti in veljave na trgu dela težje pridobijo in obdržijo delavce. Naslednja predpostavka je, da v Sloveniji prevladujejo manjša in srednje velika podjetja in je potreba po dolgoročni motivaciji delavcev, ki jo lahko prinese finančna participacija delavcev, zato pri zgoraj navedenih podjetjih nujna, tako z vidika konkurenčnosti, dolgoročno pa tudi samega obstoja.

V diplomskem delu sem se omejila na sklepanje, vsebino, prenehanje in registracijo pogodbe o udeležbi pri dobičku pri izbiri denarne sheme po veljavnem ZUDDob in na potrebe ter možnosti manjših kapitalskih družb z manj kot 50 delavci.

2 OPREDELITEV IN RAZVOJ FINANČNE PARTICIPACIJE

Finančna participacija je ena od temeljnih oblik participacije zaposlenih in zasleduje cilj zagotavljanja pripadnosti zaposlenih in s tem povezanih motivacijskih učinkov (Gostiša 1996, 3–4). Nastala je kot oblika nagrajevanja vrhnjega managementa, ki se je kasneje razširila tudi na ostale zaposlene (Franca 2008, 647–674).

V tabeli 2.1 je prikazan celovit sistem različnih oblik participacije v podjetju. Finančno participacijo uvrščamo med tako imenovane pasivne oblike participacije, ki služi spodbujanju aktivne participacije zaposlenih pri soodločanju in delu. Razumemo jo kot udeležbo delavcev v rezultatu poslovanja podjetja na podlagi dela, kjer so delavci udeleženi pri delitvi dobička, ki ga ustvarijo. Integralna koncepcija participativnega managementa vključuje vse vrste in oblike participacije zaposlenih, ki jih je treba praviloma razvijati istočasno zaradi njihovega sinergijskega učinkovanja, cilj le-tega pa je zagotavljanje najvišje možne stopnje pripadnosti delavcev (Gostiša 1996, 85).

Tabela 2.1 Celovit sistem različnih oblik organizacijske participacije v podjetju

PARTICIPACIJA	
PRI UPRAVLJANJU (Aktivna)	PRI POSLOVNEM USPEHU - DOBIČKU (Pasivna)
M A N U P R A V L J A N S T E N I Š K O	<p>IZ NASLOVA DELA</p> <p>individualna (soodločanje pri delu oziroma iz dela)</p> <p>kolektivna (soodločanje o skupnih zadevah na podlagi dela)</p> <p>IZ NASLOVA KAPITALA</p> <p>soodločanje v skupščini po kapitalskem principu (ena delnica en glas)</p> <p>soodločanje v skupščini po kapitalskem principu (ena delnica en glas)</p>
	<p>finančni delež na podlagi dela</p> <p>finančni delež na podlagi vloženega kapitala (števila delnic)</p> <p>delež na podlagi vloženega kapitala (števila delnic)</p>
	Z A P O S L E N I Z U N A N J I

Vir: Gostiša 1996.

Načini delitve dobička med delavce so različni in v razvitih tržnih ekonomijah že dobro uveljavljeni. Ločimo jih lahko predvsem na (Purič 2003, 5):

- udeležbo zaposlenih pri dobičku (angl. *profit sharing*),
- načrt delitve prihrankov (angl. *gain sharing plans*),
- posredno pa tudi delavsko delničarstvo (angl. Employee Stock Ownership Plan – ESOP).

Način finančne participacije, ki ga ureja tudi ZUDDob, je udeležba zaposlenih pri dobičku. Delimo ga na:

- gotovinski (angl. *cash based profit sharing*) in
- delniški (angl. *share based profit sharing*) način.

Če se omejimo samo na področje finančne participacije zaposlenih skozi udeležbo pri dobičku, imajo vsekakor največjo tradicijo države v anglosaškem pravnem sistemu. Začetki finančne participacije v obliki udeležbe pri dobičku segajo v 18. stoletje v ZDA. Leta 1797 je namreč Albert Gallatin, lastnik steklarne v kraju New Geneva v državi Pensilvanija, postavil prvi načrt udeležbe zaposlenih pri dobičku. V Evropi se ta oblika participacije najprej pojavi v Veliki Britaniji v letu 1820 na farmi lorda Wallscourta v kraju Galway (Purič 2003, 55). Do sredine 20. stoletja se ta oblika motivacije zaposlenih pojavlja v precej osamljenih primerih, kasneje se tudi po zaslugi državnih regulacij in davčnih olajšav njena razširjenost poveča in razširi tudi na ostale države.

2.1 Vloga finančne participacije pri nagrajevanju delavcev

Kljub zmeraj širši družbeni naravnosti podjetij je še zmeraj glavni razlog njihovega obstoja oplemenitenje vložnega kapitala lastnikov. Oplemenitenje kapitala pa podjetje lahko dandanes doseže z dvigom učinkovitosti in zmanjšanjem stroškov proizvodnje (Purič 2004, 27–28). V razvitem svetu, kjer se tehnologija in kapital pretakata z lahkoto in kjer so informacije dostopne v najkrajšem času, to ni več mogoče samo s tehnološkim napredkom in novimi investicijami. Podjetja so primorana iskati vedno nove konkurenčne prednosti, ki jim pomagajo premagati tekmece pri boju za omejene vire in prevlado na trgu. Vedno bolj se kaže, da lahko podjetja v takih pogojih delovanja gradijo svojo prihodnost in konkurenčno prednost predvsem na ljudeh. Zato je cilj vsakega podjetja čim bolj izobražen in usposobljen zaposleni, ki bi tudi srednje- in dolgoročno videl svojo prihodnost v podjetju. Kot eno od motivacijskih orodij za povečevanje izkoristka človeškega potenciala in pripadnosti zaposlenih v razvitih tržnih ekonomijah se je tako razvila finančna participacija.

Večje družbe so velikokrat v prednosti pri iskanju in zadržanju kadra pred manjšimi družbami. Velikost družbe vpliva na prepoznavnost v širši okolici, zato lahko pričakujemo, da imajo večje družbe močnejšo blagovno znamko delodajalca, kar

pritegne več možnih kandidatov za zaposlitev (Franca in Pahor 2007, 14–16). Prav tako velikost družbe vpliva tudi na možnost napredovanja delavca v družbi, kajti v manjših družbah je število razpoložljivih delovnih mest manjše, vodilna delovna mesta pa pogosto zasedajo lastniki družb. Razlika se kaže tudi v možnosti dodatnega izobraževanja delavca, kjer manjše družbe navadno slabše skrbijo za izobraževanje svojih delavcev. Raziskava Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetjih v formalnem izobraževanju (Ivančič in drugi 2010) je pokazala, da obstaja očitna razlika v tem, kako ta podjetja pristopajo k izobraževanju in usposabljanju svojih zaposlenih, še posebej pri udeležbi v formalnem izobraževanju. V podjetjih z do 50 zaposlenih praviloma nimajo pripomočkov in strategij glede razvoja in upravljanja človeških virov in so delavci tisti, ki morajo spodbujati k udeležbi v izobraževanju in se potem pogajajo z delodajalcem glede podpore temu izobraževanju (Ivančič in drugi 2010). Zaradi vseh teh dejavnikov, ki so za delavce pri izbiri delodajalca pomembni, imajo manjše družbe na trgu dela slabši položaj. Vključitev v sistem finančne participacije je torej za te družbe lahko pomembna konkurenčna prednost pred večjimi družbami v pridobivanju in zadržanju delavcev, predvsem v kombinacijah z drugimi oblikami participacije delavcev. Kot ugotavlja Gostiša, samostojno učinkovanje finančne participacije na povečanje pripadnosti (vključenosti, integracije v organizacijo) delavcev sicer znanstveno ni potrjeno, vendar je logično, da lahko pozitivno učinkuje v povezavi z drugimi vrstami participacije. Delavcu tako delež pri dobičku namreč predstavlja konkreten, oprijemljiv, materializiran rezultat njegovih prizadevanj za skupne cilje organizacije ter spodbudo za še večje prizadevanje (Gostiša 1996, 86).

2.2 Razvoj in trendi na področju finančne participacije v ZDA in EU

Na razvoj participacije delavcev, katere del je tudi finančna participacija, so vplivali številni dejavniki, med katerimi velja poudariti zlasti prodor demokracije in humanizma na vsa področja družbenega življenja, razvoj sodobne organizacijske znanosti ter dejavnost sindikatov in različnih mednarodnih organizacij. Cilji participacije delavcev so po vsem svetu enaki in jih delimo na (Bakovnik 2003, 4–8):

- poslovne: delovno zadovoljstvo, pripadnost delavcev podjetju in stabilnost notranjega poslovnega okolja ter
- neposlovne: demokratizacija družbenih odnosov, humanizacija dela in družbena etika.

Kljub temu, da se tako zasledovani cilji kot teoretična izhodišča povsod po svetu ne razlikujejo, se načini in oblike participacije delavcev v praksi precej razlikujejo, tako med bolj in manj industrijsko razvitimi državami kot tudi znotraj industrijsko razvitih držav. Dejavniki, ki povzročajo te razlike, so predvsem razlike v zgodovinskem, političnem, ekonomskem, znanstveno-tehničnem in kulturnem razvoju posamezne

države (Bakovnik 2003, 4–8). V nadaljevanju podrobneje predstavljam ureditev finančne participacije v ZDA in Evropski uniji, med državami EU pa Francijo, ter pravni okvir finančne participacije v Sloveniji.

2.2.1 Združene države Amerike

Finančna participacija delavcev v obliki udeležbe pri dobičku je v ZDA narasla po študiji finančnega odbora ameriškega kongresa leta 1939, na podlagi katere je kongres sprejel davčno spodbujevalno zakonodajo (Purič 2004, 27–28). Takšen način udeležbe pri dobičku je usmerjen predvsem v varčevanje v dohodke za čas upokojitve, delovne nezmožnosti, smrti, izgube zaposlitve in podobno, sredstva delavcev iz naslova udeležbe na dobičku ostanejo v podjetju na posebnih, povečini pokojninskih računih. Ta način izplačila dobička se je v ZDA zelo razširil in je tudi danes zelo pogosta oblika finančne participacije, znana kot odloženi način izplačila dela dobička (angl. *deferred profit sharing*). Po ugotovitvah raziskave ameriškega sveta za profit sharing iz leta 1989 naj bi 80 odstotkov v raziskavo vključenih udeležencev v profit sharing shemah imelo izbran prav odloženi način izplačila dela dobička. Gre za način delitve dobička, ki skrbi predvsem za vključevanje delavcev v pokojninsko varčevanje, torej ima funkcijo dolgoročnega varčevanja. V tem primeru je zato vpliv na motivacijo delavcev manjši oziroma ni to pglavitni namen (Purič 2004, 27–28). Ena najpogostejših oblik finančne participacije v ZDA je vsekakor delničarstvo delavcev, ki prek solastništva omogoča potencialni finančni dobiček in pravico pri sodelovanju pri upravljanju podjetja. Delavci so predvsem vključeni v delničarske načrte ESOP, načrte nakupov delnic in podobno. ESOP je oblika udeležbe pri dobičku, kjer delavci denar za nakup delnic najamejo kot posojilo, ki ga odplačujejo iz dobička podjetja. Večina ESOP-ov je v zasebnih podjetjih, ki ne kotirajo na borzi. Zakonodaja ESOP se je od leta 1973, ko so ZDA sprejele prvi zakon s tega področja, do danes precej spremenila, trenutno to področje ureja kar 25 zveznih zakonov, to je zakonov, ki veljajo v vseh državah ZDA. Predvsem so se spremenile pravice udeležencev, in sicer so zaposleni lastniki pridobili tudi glasovalne pravice, ki jih prvotno niso imeli (Kanjuro Mrčela 2002, 13–14). Po podatkih ameriškega Nacionalnega centra za lastništvo zaposlenih (angl. National Center for Employee Ownership – NCEO) je bilo v letu 2002 vključenih v programe finančne participacije 25 milijonov delavcev (Kanjuro Mrčela 2004b, 4–6). Kot je razvidno iz tabele 2.2, je odstotek vključenosti povezan z dejavnostjo in velikostjo podjetja ter zaslužkom delavca.

Tabela 2.2 Udeleženosť v programih finančne participacije v podjetjih v ZDA po dejavnosti, zasluřkih in velikosti podjetja v letu 2006

	Udeleženi pri dobičku	Udeleženi pri delitvi prihrankov	Imajo delnice	Imajo delniške opcije
<i>Dejavnost</i>				
Kmetijstvo, rudarstvo, gradbeništvo	20,8%	12,9%	8,5%	5,2%
Teřka industrija	49,9%	38,9%	25,9%	17,8%
Lahka in pred. industrija	55,7%	37,1%	26,8%	15,6%
Prevoznitvo	34,3%	28,4%	26,9%	16,0%
Komunikacije	50,2%	46,7%	43,8%	27,9%
Trgovina na debelo	51,9%	17,7%	15,0%	10,1%
Trgovina na drobno	32,8%	22,3%	9,6%	5,1%
Finance/zavarovalništvo	52,0%	39,3%	31,9%	12,0%
Raunalniške storitve	70,8%	48,3%	31,3%	27,6%
Druge storitve	29,8%	20,9%	10,6%	2,9%
<i>Letni zasluřek</i>				
<\$15.000	18,9%	11,4%	4,5%	2,2%
\$15–30.000	33,1%	20,7%	7,4%	4,7%
\$30–50.000	42,5%	26,9%	23,9%	13,6%
\$50–75.000	45,1%	32,8%	32,1%	16,1%
\$75.000+	75,7%	60,9%	39,3%	19,5%
<i>řtevilo delavcev v podjetju</i>				
1–9 delavcev	19,4%	9,3%	2,8%	0,6%
10–49 delavcev	30,5%	19,6%	5,9%	4,2%
50–99 delavcev	28,5%	20,7%	11,6%	6,5%
100–499 delavcev	42,5%	29,2%	14,4%	7,4%
500–999 delavcev	47,8%	23,3%	32,9%	13,7%
1000–1999 delavcev	49,7%	36,5%	20,8%	6,5%
2000–9999 delavcev	47,3%	31,3%	24,8%	17,2%
10.000+ delavcev	59,8%	54,0%	39,9%	21,6%

Vir: NCEO 2006.

Programi finančne participacije, predvsem pa delitve dobička, so v raunalniških dejavnostih izredno razširjeni, medtem ko v dejavnostih primarnega sektorja izrazito zaostajajo. Zasluřek delavca prav tako pomembno vpliva na vključitev v programe, kar pomeni, da so boljše plačana delovna mesta (še posebej managerska) tudi na področju finančne participacije boljše nagrajena. Tudi v ZDA se v podjetjih z manjšim številom delavcev manj vključujejo v programe finančne participacije. Kot lahko vidimo, participacija delavcev v ZDA ni razširjena povsod na enak način, temveč podjetja

različne oblike participacije uporabljajo glede na lastno presojo in želene učinke, država pa nudi zakonodajne okvire (npr. pri ESOP-ih), davčne in druge olajšave. To vodi tudi v velike razlike med stopnjami participacije delavcev znotraj podjetij. Določena podjetja (npr. v računalniški dejavnosti) imajo zelo razvite sisteme participacije, določena podjetja pa uporabljajo še zmeraj stare sisteme vodenja z zelo nizko stopnjo demokratizacije (Kanjuo Mrčela 2004b, 4–6).

2.2.2 Evropska unija

Zakonsko urejanje področja finančne participacije v okviru Evropske unije je prepuščeno samostojno posameznim članicam. Na ravni EU se prvič omenja finančno participacijo v ciljih Akcijskega programa za izvajanje Listine Skupnosti o osnovnih socialnih pravicah delavcev iz leta 1989. Leta 1992 je bil v okviru EU pripravljeno poročilo o finančni participaciji v državah članicah, imenovano Pepper I Report. Le-to je bilo v nadaljnjih letih dopolnjeno, in sicer kot Pepper II Report in Pepper III Report (Pitz 2008, 440).

Leta 1992 je Svet EU izdal Priporočilo št. 92/443/EEC (Uradni list EU, L 245/92) o spodbujanju participacije delavcev v dobičku in rezultatih podjetja. Podlaga za sprejem priporočila so bila gradiva, nastala na podlagi obsežnih raziskav, katerih nosilec je bil Evropski univerzitetni inštitut v Firencah. Raziskave so bile opravljene v državah članicah kot pregled stanja na področju finančne participacije ter kot pregled pozitivnih učinkov, kjer je bila finančna participacija uvedena. Pozitivni učinki naj bi bili predvsem (Purič 2003, 8):

- motivacija oziroma motiviranost delavcev,
- povečanje storilnosti,
- izboljšanje podjetniške učinkovitosti,
- večja fleksibilnost plač, mezd,
- makroekonomski učinek v razreševanju nezaposlenosti in stagflacije.

Cilji finančne participacije, zapisani v preambuli priporočila, so zagotavljanje širše razdelitve bogastva družb, večja vključenost delavcev, razvoj družbe, motivacija, storilnost, večja konkurenčnost in podobno (Franca 2008, 647–674). Priporočilo v prvem delu poziva države članice skupnosti, naj priznajo potencialne koristi pri uvajanju različnih oblik finančne participacije delavcev v dobičku in rezultatih podjetja v obliki delitve dobička, delavskega delničarstva ali kombinaciji obeh oblik ter upoštevajo vlogo in odgovornost managementa in delavcev v skladu z nacionalno veljavno zakonodajo in veljavno prakso. V nadaljevanju Priporočila Svet EU državam članicam priporoča, naj zagotovijo ustrezne zakonske podlage za uvedbo predlaganih oblik finančne participacije ter zagotovijo davčne in druge olajšave z namenom spodbud pri uvajanju finančne participacije. Poudarjena je tudi pomembnost nudenja

potrebnih informacij za vse udeležence in ozaveščanje socialnih partnerjev o koristih finančne participacije. Svet EU tudi priporoča, naj države članice v zakonskih podlagah predvidijo različne oblike finančne participacije, med katerimi se bodo lahko odločali udeleženci, in sprejmejo ter promovirajo v aneksu Priporočila priporočene značilnosti finančne participacije, po preteku treh let pa naj ocenijo napredek pri uvajanju finančne participacije na nacionalni ravni in le-to posredujejo Komisiji.

V aneksu Priporočila so v dvanajstih točkah zapisane značilnosti, katere naj bi države članice upoštevale pri uvajanju zakonskih podlag oziroma naj bi se jih držali socialni partnerji. Glavna priporočila so zagotavljanje rednosti izplačil (najmanj enkrat letno), nedvoumna in nezapletena delitvena formula, dogovorjena pred začetkom obdobja delitve dobička, ohranjanje pogajanj med socialnimi partnerji o plačah in delovnih pogojih in prostovoljnost udeležbe in izbire oblik finančne participacije. Določeni napotki v Priporočilu EU so povezani tudi z velikostjo podjetij in upravičenci do delitve dobička. Poudarjeno je, da naj bo omogočena finančna participacija vsem zaposlenim prek pogodb o zaposlitvi, ne glede na obliko (osebne ali kapitalske družbe), tip (javna ali zasebna podjetja) ali velikost podjetja. Posebej so izpostavljene potrebe malih in srednjih podjetij, ki bi morala imeti možnosti uveljavitve sistemov finančne participacije brez prevelikih administrativnih in finančnih zahtev. Velikost podjetja sicer lahko vpliva na izbran sistem finančne participacije, vendar le tako, da podjetje samo izbere najprimernejšo obliko, države pa naj zagotavljajo informacije in usposabljanje za vse udeležence in po potrebi poskrbijo tudi za usposabljanje vseh zainteresiranih delavcev. Pomen manjših družb in njihove težave je izpostavila tudi Evropska komisija v Evropski listini o malih podjetjih, kjer je med usmeritvami navedla potrebo po poenostavitvi nacionalnih pravil in pravil EU, kjerkoli je to mogoče. Prav mala podjetja so namreč tista, ki prva občutijo breme birokracije, hkrati pa tudi prva reagirajo na pobude za njeno zmanjševanje ter nagrajujejo uspeh (Evropska komisija 2004).

Po podatkih Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound 2000) v tabeli 2.3 vidimo, da so bili programi udeležbe pri dobičku v večini držav bolj razširjeni kot delničarstvo delavcev. Različen je tudi odstotek udeleženih v programih finančne participacije v posameznih podjetjih. V Franciji, na primer, je udeleženih v programe delitve dobička delavcem kar 87 odstotkov podjetij, v 97 odstotkih le-teh pa je v te programe vključenih več kot 50 odstotkov delavcev v posameznem podjetju. Avstrija pa ima tako zasnovanih programov precej manj, samo 38 odstotkov podjetij ima vključenih več kot polovico delavcev.

Tabela 2.3 Sheme finančne participacije po državah EU (delež gospodarskih enot, večjih od 200 zaposlenih, s shemami finančne participacije v %, 1999/2000)

	Delničarstvo zaposlenih	<i>Od katerih je široko zasnovanih, da pokrivajo več kot 50 % zaposlenih</i>	Udeležba na dobičku	<i>Od katerih je široko zasnovanih, da pokrijejo več kot 50 % zaposlenih</i>
Avstrija	9	41	66	38
Belgija	29	38	22	55
Danska	21	70	15	52
Finska	30	50	35	77
Francija	41	56	87	97
Nemčija	20	50	71	25
Grčija	23	23	19	39
Irska	34	47	29	83
Italija	15	13	15	53
Nizozemska	45	47	59	93
Portugalska	5	40	25	67
Španija	19	26	25	52
Švedska	26	46	27	70
V. Britanija	45	67	37	81
EU skupaj	31	52	45	63

Vir: Evropska fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer 2001.

Država EU z najbolj razvitim sistemom finančne participacije je vsekakor Francija. Je tudi edina evropska država, ki predvideva obveznost finančne participacije, če podjetja izpolnjujejo določene pogoje: število zaposlenih, predvidena statusnopravna oblika in drugo (Franca 2008, 647–674). Že leta 1955 so bila gotovinska izplačila iz dobička podjetja deležna olajšav pri podjetniških prispevkih za socialno zavarovanje. Leta 1959 so v Franciji dobili prvi zakon, ki je urejal področje udeležbe delavcev pri dobičku, sprva kot prostovoljno izbiro podjetij in delavcev, od leta 1967 pa je finančna participacija pod določenimi pogoji obvezna. Področje finančne participacije je v Franciji v stalnem razvoju, kar kažejo tudi pogoste dopolnitve in spremembe zakonske ureditve (Purič 2003, 84). Zakonodaja predvideva več oblik finančne participacije: prostovoljna udeležba pri dobičku, obvezna udeležba pri dobičku z odloženim izplačilom in delavsko delničarstvo. Podobna ureditev kot v Sloveniji pri denarni shemi je odloženo izplačilo dobička, katerega glavne značilnosti so odlog izplačila za najmanj tri leta, sredstva pa se nalagajo v posebnih skladih v podjetju ali izven njega. Podjetja lahko tako zbrana sredstva uporabijo za točno določene namene (investicije v družbi, naložbe v davčne depozite s fiksno obrestno mero, naložbe v vrednostne papirje ter naložbe v vzajemne sklade). Predčasni dvigi so možni, vendar so zakonsko regulirani in

opredeljeni. Določen je maksimalni znesek sredstev, ki se lahko razdelijo delavcem iz naslova udeležbe pri dobičku, in tudi maksimalni znesek, ki ga lahko dobi posamezni delavec. Predvidene so davčne olajšave tako za podjetja kot za delavce, višina davčne olajšave pa je odvisna od oblike izplačila (gotovina ali delnice) ter od dolžine obdobja, za katero je to izplačilo odloženo. Pravni temelj za udeležbo delavcev pri dobičku družbe je sporazum med delodajalcem in predstavniki delavcev, ki mora biti registriran pri davčni upravi (Poslanska skupina SD 2006).

Med državami z dobro razvito finančno participacijo je Velika Britanija, kjer zasledimo tudi prvi primer finančne participacije kot udeležbo pri dobičku v Evropi že leta 1820, vendar se je le-to nadaljevalo z osamljenimi primeri. Prelomnico pomeni vlada Margaret Thatcher v letu 1979, ki z davčnimi spodbudami pospeši razvoj finančne participacije. Omogočene so različne oblike finančne participacije kot na primer udeležba pri dobičku, delavsko delničarstvo, delavske opcije, najbolj razširjena oblika pa je gotovinska udeležba pri dobičku (Purič 2004, 27–28).

Ostale stare članice EU večinoma prav tako nudijo davčne olajšave in spodbude pri finančni participaciji delavcev. Ena od izjem je, na primer, Italija, ki teh spodbud ne nudi, prav tako nima zakonodaje, ki bi urejala to področje. To je verjetno tudi razlog, da je sistem finančne participacije tam slabo razvit.

Med oblikami in razširjenostjo finančne participacije v državah EU pa je med novimi in starimi članicami EU precejšnja razlika. To je med drugim pogojeno tudi z dejstvom, da večina novih članic prihaja iz bivših socialističnih sistemov. S prehodom v kapitalistični sistem tržne ekonomije se je skozi privatizacijo preneslo lastništvo podjetij iz države sprva večinoma k delavcem, zato je bilo sprva delavsko delničarstvo zelo prisotno. Sčasoma pa so delavci v veliko primerih prodali svoje delnice managerjem ali zunanjim investitorjem in tako postali manjšinski delničarji (Lužar 2008, 15–18). To je bila predvsem posledica spremembe razmer na trgu in tudi nezaupanja v stabilnost podjetij. Kot lahko razberemo iz tabele 2.4, sistemska zakonodajna urejenost na področju finančne participacije v novih članicah v letu 2007 večinoma ni obstajala, vendar pa je to področje podvrženo hitrim spremembam. V Sloveniji smo, na primer, v letu 2008 dobili ZUDDob, ki je že v fazi spreminjanja.

Tabela 2.4 Zakonodaja na področju finančne participacije v novih članicah EU

Država	Zakonodaja na področju FP	Druga zakonodaja s področja del. delničarstva	Druga zakonodaja s področja delitve dobička	Davčne spodbude
Bolgarija	Ne obstaja	Privatizacijski zakoni	Ne obstaja	Neobdavčenje dividend, ki jih prejemejo delavci
Ciper	Ne obstaja	Ne obstaja	Ne obstaja	Ne obstaja
Češka	Ne obstaja	Nacionalno gospodarsko pravo	Nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja
Estonija	Ne obstaja	Nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja	Neobdavčenje dividend, ki jih prejemejo delavci
Madžarska	Odobreni načrti delavskega delničarstva	Privatizacijski zakoni; nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja	Nižje davčne stopnje za odobrene načrte delavskega delničarstva
Litva	Ne obstaja	Privatizacijski zakoni; nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja	Po določenem obdobju posedovanja se dobički od prodaje deležev ne obdavčujejo za vse delničarje
Latvija	Ne obstaja	Privatizacijski zakoni; nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja	Neobdavčenje dividend za vse delničarje
Malta	Ne obstaja	Akt o skladih in skrbnikih skladov iz 1988, spremenjen v 2004; nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja	Ne obstaja
Poljska	Ne obstaja	Privatizacijski zakoni	Nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja
Romunija	Uredba 64/2001 o razdelitvi dobičkov, ustvarjenih v državnih in občinskih podjetjih	Privatizacijski zakoni; nacionalno gospodarsko pravo	Uredba 64/2001 o razdelitvi dobičkov, ustvarjenih v državnih in občinskih podjetjih	Ne obstaja
Slovenija	Ne obstaja	Privatizacijski zakoni; nacionalno gospodarsko pravo	Nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja
Slovaška	Ne obstaja	Nacionalno gospodarsko pravo	Nacionalno gospodarsko pravo	Ne obstaja

Vir: EIRO 2007 in Lowitzsch 2006.

2.3 Slovenski pravni okvir

Slovenija ima pravico do delavske participacije zapisano v temeljnem pravnem aktu države, to je Ustava Republike Slovenije (URS, Uradni list RS, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03, 68/06). 75. člen Ustave namreč določa, da delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Zakon, ki konkretno ureja to področje, je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU, Uradni list RS št. 42/93, 56/01, 26/07, 42/07). Kot je razvidno že iz naslova zakona, je področje zakona urejanje aktivne participacije delavcev iz naslova dela, ne ureja pa področja finančne participacije. Na prvi zakon, ki sistemsko ureja področje finančne participacije, smo v Sloveniji čakali kar dolgo. Finančna participacija delavcev je sicer bila možna že prej, na kar navaja tudi ZDR iz leta 2002, ki v 139. členu pravi, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička, delež pa se določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunan v skladu z zakonom. Podjetja pa se za delitev dobička z delavci niso odločala, kot razlog so navajala predvsem nestimulativno davčno opredelitev takih izplačil (Franca 2008, 647–674).

Prvi predlog zakona o finančni participaciji delavcev z imenom Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe (ZUZDD) je takratna vlada RS pripravila že leta 1997. Predlog zakona je sicer sledil evropskim priporočilom in izkušnjam na tem področju, vendar se je omejeval le na udeležbo pri dobičku, ni pa urejal delavskega delničarstva in davčnih olajšav. To so bili tudi glavni razlogi, da predlog ZUZDD ni bil sprejet, pravzaprav se v parlamentu o njem ni niti razpravljalo. Sledil je predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih iz 2005 (Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve 2005), ki prav tako ni bil sprejet, nato je sledil predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (Ministrstvo za gospodarstvo 2007), ki je bil osnova razprave in je bil po dopolnitvah tudi sprejet kot Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob).

Ko je vlada RS leta 2006 objavila predlog ZUDDob, je kot glavni razlog za sprejetje le-tega navedla ustvarjanje pravnega okvirja, ki bi deloval spodbudno za družbe in delavce, kar bi pozitivno vplivalo na povečanje gospodarske rasti (Ministrstvo za gospodarstvo 2007). Ureditev udeležbe delavcev pri dobičku naj bi pomembno prispevala tudi k oblikovanju učinkovitejšega podjetniškega okolja, v katerem bi bili v drugačni vlogi lahko dejavno udeleženi ali vključeni tudi delavci, kar bi pomenilo učinkovitejše sodelovanje med delavci in delodajalci. Kot je razvidno iz predloga ZUDDob (Ministrstvo za gospodarstvo 2007), so bili cilji zakona predvsem razvijanje in spodbujanje različnih oblik udeležbe delavcev pri dobičku, kar bi prineslo pozitivne učinke za višjo raven storilnosti in donosnosti družb.

Vlada RS se je k pripravi sistemskega zakona na področju finančne participacije delavcev zavezala v okviru gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije leta 2005, februarja 2008 pa je Državni zbor ZUDDob sprejel. Sprejetje ZUDDob je prineslo velika pričakovanja tako na strani delavcev kot delodajalcev, v praksi pa zakon v dveh letih veljave ni prinesel bistvene razširitve uporabe finančne participacije. Kot je razvidno iz registra pogodb Ministrstva za gospodarstvo, so se skladno z ZUDDob za ta način motiviranja in nagrajevanja delavcev do marca 2010 odločili le v 24 družbah. Družbe so se lahko sicer tako pred sprejetjem kot po sprejetju ZUDDob odločale za delitev dobička na podlagi ZGD in ZDR, vendar na ravni RS ni podatka o številu takih družb.

Vlada RS se je leta 2009 odločila, da bo zaradi ugotovljenih pomanjkljivosti zakona in glede na majhno število podjetij, ki so sklenila pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku, ZUDDob spremenila in dopolnila (Ministrstvo za gospodarstvo 2010a). Spremembe v predlogu ZUDDob-1 so se predvsem nanašale na poenostavljanje postopka sklenitve pogodbe, na delitev bilančnega dobička, na odpravo odloga izplačila pripadajočega zneska dobička in drugačno davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem ter posledično spodbujanje deležnikov k čim večji uporabi zakona ter delitvi dobička med delavce. V zakonodajnem postopku je bil na Odboru za gospodarstvo dne 13. 5. 2010 izglasovan amandma k 3. členu ZUDDob-1, ki bi v določenih pogojih določal obvezno udeležbo pri dobičku. Tako dopolnjen predlog ZUDDob-1 je bil v Državnem zboru RS sprejet 20. maja 2010, vendar je Državni svet RS na ZUDDob-1 izglasoval veto. V ponovnem odločanju Državnega zbora RS 18. junija 2010 ZUDDob-1 ni bil sprejet. V sporočilu za javnost na Ministrstvu za gospodarstvo (STA 2010) menijo, da je treba uveljaviti prvoten koncept udeležbe delavcev pri dobičku, kot ga je predlagala vlada in je temeljil na prostovoljnosti delitve dobička, na poenostavitvi postopkov, odpravi odloga izplačila in na davčnih spodbudah. V kolikor bo v Državnem zboru obstajala podpora prvotnemu predlogu, bo ministrstvo ponovno vložilo v sprejem prvotni predlog ZUDDob-1 (STA 2010).

V tabeli 2.5 je predstavljena trenutna ureditev po ZUDDob in spremembe, kot jih je predvideval predlog ZUDDob-1. Posamezne spremembe so pojasnjene v nadaljevanju diplomskega dela ob analizi trenutne ureditve.

Tabela 2.5 Primerjava ZUDDob in predloga ZUDDob-1

	ZUDDob	Predlog ZUDDob-1
Obvezna udeležba delavcev pri dobičku	Ne	Da, če skupščina družbe sprejme sklep o delitvi več kot 25 % bilančnega dobička
Omejitve višine izplačil dobička	- 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, - vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v poslovnem letu, - najvišji znesek na posameznega delavca ne sme presegati 5000 evrov	- največ dve povprečni bruto mesečni plači delavca, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička, - najvišji znesek na posameznega delavca ne sme presegati 5000 evrov
Rok izplačila dobička po denarni shemi	Odloženi način (eno ali tri leta) kot pogoj za koriščenje olajšav	Ne sme biti daljši od dne izplačila dividend delničarjem, odloženi način izplačila ni pogoj za koriščenje olajšav
Uporaba shem delitve dobička	Izbira ene sheme	Možna kombinacija obeh shem
Možnost nakupa delnic s popustom	Ne	Da, na ravni skupine lahko sodelujejo tudi kapitalske družbe, če se z delnicami nadrejene družbe trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev
Izločitev določenih kategorij delavcev	Pretežni lastniki (25-odstotni delež) in člani poslovodstva, prokuristi, izvršni direktorji	Pretežni lastniki (25- in več odstotni delež)
Definicija dobička	Čisti poslovni izid obračunskega obdobja po ZGD-1	Bilančni dobiček po ZGD-1
Možnost sklenitve pogodbe na ravni skupine	Ne	Da
Obvezna merila za določitev pripadajočega zneska dobička	Višina plače in število dni prisotnosti na delu	Niso določena
Obveznost določbe o delitvi dobička delavcem v statutu družbe	Da	Ne
Možnost zahteve delavca po predčasnem izplačilu	Da	Ne

Opredelitev in razvoj finančne participacije

Obveznost obrestovanja neizplačanega pripadajočega dela dobička	Da, najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge	Ne
Prenehanje veljavnosti pogodbe pri odstopu najmanj polovice delavcev	Da	Ne
Registracija pogodbe	Pri Ministrstvu za gospodarstvo	Pri Davčni upravi
Olajšave za delavce pri plačilu dohodnine	Vštevanje dohodka v davčno osnovo, odvisno od roka izplačila: - 100 odstotkov za izplačilo do enega leta - 30 odstotkov za izplačilo od enega do treh let - 100 odstotkov za izplačilo nad tremi leti	V davčno osnovo se ne všteva 50 odstotkov dohodka, ne glede na rok izplačila
Olajšave za družbo pri DDPO	Odvisne od roka izplačila, vendar največ v višini davčne osnove: - ni olajšav za izplačila pred pretekom enega leta, - 70 odstotkov izplačanega dobička po preteku enega leta ali - 100 odstotkov izplačanega dobička po preteku treh let Dodatni 1 odstotek zneska olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička	100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, vendar največ v višini davčne osnove, ne glede na rok izplačila
Olajšave za družbo in delavce pri plačilu prispevkov	Odvisne od roka izplačila: - do enega leta ni oprostitve - od enega do treh let se plačajo prispevki od 30 odstotkov dohodka - nad tri leta oprostitvev plačila prispevkov	Oprostitev plačila ne glede na rok izplačila

Vlada RS je 6. 5. 2010 sprejela Akcijski načrt za izvajanje Akta za mala podjetja (Ministrstvo za gospodarstvo 2010b), ki temelji na poročilu Evropske komisije »Najprej pomisli na male – Akt za mala podjetja za Evropo«. Zavedanje, da imajo manjše družbe več težav pri poslovanju, torej tudi v Sloveniji, obstaja. Med drugim se je Vlada v akcijskem načrtu zavzela tudi za oblikovanje predpisov na način, ki bi odpravljal

administrativne ovire in zmanjševal administrativna bremena. Vlada RS se je zavezala, da bo do leta 2012 bistveno poenostavila poslovno okolje, skozi spremembe 66 zakonov s pripadajočimi podzakonskimi akti na 15 različnih področjih, pri predlogih poenostavitvev oziroma razbremenitev z vidika administrativnih bremen pa se bo upoštevalo načelo »najprej pomisli na male« (Ministrstvo za gospodarstvo 2010b). V akcijskem načrtu je izpostavljena tudi Resolucija o normativni dejavnosti (Uradni list RS, št. 95/09), katere cilj je tudi kakovostnejše oblikovanje zakonodajnih aktov, izvajanje presoj posledic, sodelovanje z javnostjo, odpravo administrativnih ovir in poenostavitvev zakonodaje. Kljub vsemu pa bom v nadaljevanju tega dela prikazala, da predlog ZUDDob-1 le deloma sledi vsem tem zastavljenim ciljem. Deloma bi sicer odpravil določena administrativna bremena (sprememba statuta družbe, odprava obveznega obrestovanja, neobvezna merila), še zmeraj pa bi diskriminatorno izločal velik del gospodarskih subjektov (s. p., d. n. o., k. d.), ki večinoma spadajo v kategorijo malih podjetij.

3 ZAKON O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) je Državni zbor sprejel 29. februarja 2008, v veljavo pa je stopil 29. marca 2008 (Uradni list RS, št. 25/2008). ZUDDob ureja udeležbo delavcev pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe, denarno in delniško shemo ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost (1. člen). Že iz prvega člena zakona lahko razberemo, da je bil cilj zakonodajalca sistemska rešitev pravne praznine na področju finančne participacije, zakon namreč v celoti ureja to področje, tako da:

- predpisuje dovoljene oblike finančne participacije (udeležba delavcev pri dobičku družbe v denarju ali delnicah družbe),
- ureja postopke sklepanja, načine prenehanja in registracijo pogodbe ter
- ureja davčne in druge olajšave.

Seveda se podjetja lahko še zmeraj odločajo tudi za druge načine nagrajevanja delavcev iz dobička, vendar v takem primeru ne morejo izkoristiti olajšav po ZUDDob.

Vsebinsko je ZUDDob razdeljen na osem delov: splošne določbe, udeležba pri dobičku, prenehanje udeležbe pri dobičku, registracija pogodbe, nadzor, kazenske določbe, davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost ter končne določbe.

3.1 Področje uporabe

ZUDDob v 1. odstavku 2. člena določa, da se zakon uporablja za vse kapitalske družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev (javne delniške družbe). Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) v 3. členu navaja kot kapitalske družbe delniško družbo, družbo z omejeno odgovornostjo, komanditno delniško družbo in evropsko delniško družbo. ZUDDob se torej ne more uporabljati za delitev dobička v osebnih družbah (d. n. o. in k. d.) in pri samostojnih podjetnikih posameznikih (s. p.). Pri več avtorjih (Franca 2008, 647–674 in Samec 2008, 53–70) najdemo kritike teh omejitev, s čimer se tudi osebno strinjam. Zakon, ki naj bi spodbujal finančno participacijo, izloča velik del gospodarskih subjektov in posledično tudi diskriminira delavce v različnih tipih podjetij. To je tudi v nasprotju s Priporočilom Sveta EU, ki v aneksu priporoča, naj bodo upravičenci oziroma prejemniki izplačil iz naslova finančne participacije vsi zaposleni prek pogodb o zaposlitvi, ne glede na obliko, tip ali velikost podjetja. Glede na strukturo podjetij v Sloveniji lahko iz tabele 3.1 vidimo, da uvajanje finančne participacije po ZUDDob ni možno za precej velik del gospodarskih subjektov. ZUDDob namreč omejuje sklepanje

pogodbe o udeležbi pri dobičku na kapitalske družbe (d. o. o. in d. d.), osebne družbe in samostojni podjetniki pa možnosti delitve dobička delavcem po ZUDDob nimajo.

Tabela 3.1 Podjetja po pravnoorganizacijski obliki in velikosti glede na število oseb, ki delajo (SKD 2008), Slovenija, letno

	Skupaj	Mikro (0–1)	Mikro (2–9)	Majhno (10–49)	Srednje (50–249)	Veliko (250+)
Družbe z omejeno odgovornostjo	44.120	20.025	17.864	5071	1031	129
Družbe z neomejeno odgovornostjo	1803	1201	551	51	0	0
Delniške in komanditne delniške družbe	928	116	148	189	315	160
Komanditne družbe	814	590	207	14	1	2
Samostojni podjetniki posamezniki	73.633	52.849	19.412	1325	47	0
Podjetja – skupaj	152.541	100.923	41.360	7.661	2.212	385

Vir: Statistični urad RS 2008.

Prav samostojni podjetniki pa so najpogostejša pravnoorganizacijska oblika v Sloveniji. Res je sicer, da je veliko samostojnih podjetnikov, ki nimajo delavcev, pravzaprav je teh celo večina, vendar med njimi najdemo 1372 subjektov, ki imajo več kot 10 delavcev, med katerimi jih ima 47 celo več kot 50 delavcev. Podobno izločevalno deluje zakon pri izbiri delniške sheme, kajti družbe, katerih delnice niso uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev, in tudi vse druge kapitalske družbe ne morejo izbrati delniške sheme, ki je tudi edina predvidena shema udeležbe v lastništvu družb. V predlogu ZUDDob-1 zakonodajalec kljub številnim kritikam in pripombam ni predlagal sprememb, kar vsekakor ne zasleduje cilja, ki ga je zapisala Vlada RS v predlogu ZUDDob-1. V uvodu predloga ZUDDob-1 lahko namreč preberemo, da je cilj spremembe ZUDDob spodbuditi družbe k čim večji uporabi zakona ter delitvi dobička med delavce (Ministrstvo za gospodarstvo 2010a).

ZUDDob (2. odstavek 2. člena) omejuje višino izplačanega dobička na največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu, hkrati pa lahko delavec skladu z ZUDDob prejme največ 5000 evrov. V predlogu ZUDDob-1 so bile predvidene naslednje spremembe: delavcu se lahko izplača največ dve povprečni bruto mesečni plači delavca, izplačani v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička, najvišji znesek, ki ga delavec lahko prejme, pa ostaja nespremenjen. Omejitve 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta in ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač predlog ZUDDob-1 ni več predvideval, kar je vsekakor pozitivno. Predvsem omejitev na 20 odstotkov dobička posameznega

poslovnega leta precej omejuje družbe, ki bi bile pripravljene med delavce razdeliti več dobička. To družbe sicer lahko naredijo, vendar v takem primeru niso upravičene do olajšav po ZUDDob.

V 4. odstavku 2. člena ZUDDob izrecno navaja, da ima lahko družba za namen uporabe zakona sklenjeno le eno od shem, torej kombinacija denarne in delniške sheme ni mogoča. To je določeno tudi v 12. členu ZUDDob, ki pravi, da se lahko pogodbeni stranki dogovorita za denarno ali delniško shemo udeležbe pri dobičku. Ta omejitev pravzaprav velja samo za javne delniške družbe, katere imajo možnost izbire med denarno in delniško shemo. Druge družbe sicer lahko izberejo kot obliko nagrajevanja svojih delavcev tudi možnost udeležbe pri lastništvu, vendar ne po določilih ZUDDob. V kolikor se za takšno možnost odločijo, jim ne pripadajo olajšave, ki jih ponuja ZUDDob (Franca 2008, 647–674). Glede na to, da je zakonodajalec v predlogu ZUDDob zapisal, da se s predlogom zakona želijo razvijati in spodbujati različne oblike udeležbe delavcev pri dobičku, tako da bodo v največji meri doseženi pozitivni učinki za višjo raven storilnosti in donosnosti družb in da naj bi bila izbira o pozitivnih učinkih prepuščena družbam, je to določilo neutemeljeno. Po ZUDDob namreč večina družb, za katere zakon velja, nima možnosti izbire, prostovoljna je le odločitev, ali bo družba pristopila k delitvi dobička med delavce ali ne. To določilo ne sledi Priporočilu Sveta EU, ki priporoča, naj se v zakonskih podlagah predvidijo različne oblike finančne participacije, med katerimi se bodo lahko odločali udeleženci. Ker se z različnimi oblikami finančne participacije dosegajo različni cilji, ki ob ustreznem dopolnjevanju in povezovanju lahko privedejo do večjega učinka, bi morala biti taka možnost predvidena (Franca 2008, 647–674). V predlogu ZUDDob-1 določbe o obveznosti le ene sheme ni bilo več, v 12. členu predloga je tudi izrecno zapisano, da je možna kombinacija obeh shem, vendar bi za večino kapitalskih družb ostala edina izbira še zmeraj le denarna shema. Delniška shema je bila namreč tudi v predlogu ZUDDob-1 še zmeraj možna le za javne delniške družbe, torej uporaba delniške sheme v nejavnih delniških družbah in družbah z omejeno odgovornostjo tudi po ZUDDob-1 ne bi bila možna.

3.2 Načela ZUDDob

Temeljna načela ZUDDob so načelo prostovoljnosti in neprenosljivosti, načelo enakosti ter načelo skrbnosti. Zapisana so v 3., 4. in 5. členu ZUDDob.

Načelo prostovoljnosti pravi, da je udeležba pri dobičku po ZUDDob prostovoljna tako za delavca kot za družbo. Tako priporočilo zasledimo tudi v aneksu Priporočila Sveta EU. Družbam je torej prepuščena odločitev, da se za to možnost nagrajevanja in motiviranja delavcev odločijo po svoji presoji in v okviru zmožnosti družbe zaradi pozitivnih učinkov, ki jih udeležba delavcev pri dobičku prinaša. Enako je tudi delavcem prepuščeno, da tak način participacije sprejmejo ali ne. Prostovoljnost izbire oblik finančne participacije, ki je tudi priporočena v Priporočilu, pa ZUDDob ne

Uveljavlja popolnoma, kot je razvidno iz prejšnjega odstavka te naloge. Možnost izbire imajo javne delniške družbe, za ostale družbe je možna samo denarna shema. O načelu prostovoljnosti imajo predstavniki delavcev in delodajalcev različna mnenja. Združenje svetov delavcev načelu prostovoljnosti nasprotuje in zagovarja stališče, da se prostovoljno udeležbo delavcev (2009b) pri dobičku preneha obravnavati le kot nekakšno »miloščino« delavcem, ki je v celoti odvisna od dobre volje lastnikov, morebitno obvezno udeležbo pa kot nedopusten poseg v zasebno lastnino in sprašuje, na kakšni podlagi je pravzaprav danes mogoče to »naravno pravico« delavcem še vedno odrekati. Z obveznostjo finančne participacije pa se ne strinjajo delodajalci, Združenje delodajalcev Slovenije (2006) meni, da ni dopustno, da bi bila zakonska podlaga oblikovana tako, da bi bila uveljavitev sistema finančne participacije obvezujoča, kajti prevelika reguliranost in preveč natančno določena pravila podjetja odvrta od uporabe finančne participacije kot oblike stimuliranja svojih zaposlenih. To potrjuje tudi praksa, trenutno namreč samo ena država predvideva pogojno obveznost finančne participacije, in sicer Francija (glej točko 2.2.2 tega dela). Predlog ZUDDob-1 je prvotno predvideval enako rešitev. Na Odboru za gospodarstvo pa je bil izglasovan amandma k 3. členu, ki je pod določenimi pogoji predvideval obvezno udeležbo pri dobičku, in sicer bi se moral del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem, če bi skupščina družbe sprejela sklep o delitvi več kot 25 odstotkov bilančnega dobička. Del bilančnega dobička, ki bi se v tem primeru delil delavcem, ne bi smel biti manjši od 25 odstotkov celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev, razen, če bi ta znesek presegel kriterije iz ZUDDob-1. Prav zaradi uzakonitve pogojno obvezne udeležbe je Državni svet RS izglasoval veto na ZUDDob-1. Med drugimi razlogi navaja tudi, da bi obvezna delitev dobička imela izrazito negativne družbene učinke, na srednji in dolgi rok pa bi ustvarila nekonkurenčne gospodarske pogoje. Zaradi tega zagotovo ne bi prišlo do povečevanja števila delovnih mest, pač pa do njihovega zmanjševanja, s čimer bi bil bistveno prizadet tudi obči interes, ki naj bi se z obveznostjo delitve dobička zasledoval. S 25 odstotno dodatno obremenitvijo slovenskega gospodarstva se zagotovo ne zasleduje njegova trajnost, temveč se spodbuja odliv kapitala in z njim tudi znanja v tujino (Državni svet 2010). Strinjam se, da bi uzakonitev obvezne udeležbe na omenjen način ne bila nujno pozitivna sprememba. Francija, kot edina evropska država s pogojno obvezno udeležbo, med ostalimi pogoji navaja tudi število delavcev, upoštevan je torej vidik velikosti družbe glede na število zaposlenih. Predlog ZUDDob-1 pa vidika velikosti družbe, na primer pogoja števila delavcev, pri obvezni delitvi dobička ni predvideval. Taka določba bi lahko predstavljala težavo predvsem za manjše družbe, kjer so povečini zaposleni tudi lastniki le-te. V družbi zaposleni lastniki si namreč pogosto izplačujejo nižje osebne dohodke in jim ustvarjen dobiček pomeni velik del letnih prihodkov. V kolikor bi si torej dobiček izplačali, bi le-tega morali izplačati tudi delavcem in to ne

glede na absolutno višino izplačanega zneska. Hkrati pa izplačan dobiček več kot 25 odstotnim lastnikom tudi po predlogu ZUDDob-1 ne bi bil priznan kot davčna olajšava družbi.

Načelo neprenosljivosti pomeni, da pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva, in sicer delavec ne more svoje pravice prenesti na tretjo osebo. Možen je samo prenos pravice na dediče za že zapadle zahtevke v okviru univerzalnega nasledstva (Samec 2008).

Načelo enakosti (5. člen ZUDDob) v skladu z ustavnim načelom enakosti, ki ga opredeljuje 14. člen Ustave, zagotavlja vsem delavcem enako obravnavo, vendar je ta enakost zagotovljena le vsem delavcem v podjetju, ki se odločijo za pristop k finančni participaciji v skladu s tem zakonom, te enakosti pa zakon ne razširi na vse delavce v državi ne glede na tip podjetja (glej točko 3.1). Tukaj je zakonodajalec le deloma upošteval Priporočilo Sveta EU, ki v aneksu prav to izrecno priporoča, in sicer naj se sistemi finančne participacije uporabljajo tako v zasebnih kot javnih podjetjih, edini pogoj je možnost zagotavljanja nedvoumnih kazalnikov o uspešnosti podjetja. Načelo enakosti ne pomeni, da so vsi delavci enako udeleženi pri dobičku, temveč da morajo družbe to možnosti zagotoviti pod enakimi pogoji. To je pomembno predvsem pri določanju kriterijev, na podlagi katerih se določa delež dobička za posameznega delavca (Franca 2008, 647–674). V 2. odstavku 5. člena je zapisano, da udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Tu se ZUDDob drži Priporočila Sveta EU, ki poudarja, da finančna participacija ne sme biti vzrok za zastoj pogajanj med socialnimi partnerji o plačah in delovnih pogojih. To določilo nima predvidenih sankcij, gre predvsem za programsko normo, ki je bila v času sprejemanja zakona uvedena predvsem z namenom, da se plače delavcev zaradi udeležbe pri dobičku ne bi zmanjšale (Franca 2008, 647–674).

Načelo skrbnosti določa, da morajo vsi udeleženci in organi, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku, ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika. Kriterij za skrbnost dobrega gospodarja oziroma dobrega gospodarstvenika je skrbnost abstraktnega tipa, za presojo skrbnosti so torej odločilna objektivna, ne pa subjektivna merila. Presojajo se po merilih kroga skupine ljudi, katerim pripada udeleženec obligacijskega razmerja, katerega ravnanje se presoja (starost, izobrazba, pričakovano ravnanje v dani situaciji razumnega človeka itd.) (Ministrstvo za gospodarstvo 2007).

3.3 Pogodbene stranke

Kot pogodbene stranke pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku nastopajo družba in delavci. ZUDDob v 1. odstavku 6. člena opredeljuje pojem delavca kot fizično osebo, ki je v skladu z ZDR v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo, ki ima sklenjeno pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku po ZUDDob. Za

delavca se ne šteje delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe. Za pretežnega lastnika družbe se šteje posameznik, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima 25 odstotkov glasovalnih pravic ali 25-odstotni delež v kapitalu družbe. Za delavca se prav tako ne šteje član posloводства, prokurist in izvršni direktor, kot jih opredeljuje ZGD-1.

Olajšav po tem zakonu torej ne morejo uveljavljati družbe in delavci za udeležbo pri dobičku poslovodnih oseb. Ta izplačila so obdavčena skladno z Zakonom o dohodnini (ZDoh-2, Uradni list RS, št. 117/06, 10/08, 78/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 28/10) in niso predmet ZUDDob. Po ZGD-1 (10. člen) se za posloводство štejejo organi ali osebe, ki so po tem zakonu ali po aktih družbe pooblaščen, da vodijo njene posle, le-ti pa so odvisni od pravnoorganizacijske oblike družbe. Za posloводство se štejejo:

- pri družbi z omejeno odgovornostjo en ali več poslovodij,
- pri družbi uprava ali upravni odbor ter
- pri komanditni delniški družbi komplementarji.

Izplačila dobička poslovodnim osebam in prokuristom so obdavčena kot dohodek iz delovnega razmerja (8. točka 1. odstavka in 1. točka 2. odstavka 37. člena ZDoh-2). Ta izplačila so obdavčena z dohodnino ter obveznimi prispevki za socialno varnost in v celoti priznana kot odhodek pri obračunu dohodka iz dejavnosti pravnih oseb. Prav tako niso predvidene olajšave za izplačila dobička pretežnim lastnikom. Tudi ta izplačila ureja ZDoh-2, in sicer jih uvršča med dohodke iz kapitala, natančneje med dividende (90. člen). Davčna osnova za obračun dohodnine je dosežena dividenda, ki je obdavčena po 20-odstotni stopnji. Tako izračunana in plačana dohodnina se šteje kot dokončen davek (cedularna obdavčitev) in se ne všteva v letno odmero dohodnine. Tako izplačilo dobička kot plačana dohodnina ne predstavljata odhodka ali olajšave pri obračunu dohodka iz dejavnosti pravnih oseb.

Predlog ZUDDob-1 je predvideval izločitev pretežnih lastnikov iz shem delitve dobička po ZUDDob, ni pa več izločal članov posloводства, izvršnih direktorjev in prokuristov in jih je tako izenačeval z ostalimi delavci. Predvsem v manjših družbah so lastniki pogosto tudi poslovodje in prokuristi družb, zato tem družbam taka zakonska ureditev nikakor ni v prid. Peršakova (Združenje svetov delavcev Slovenije 2009a), na primer, ugotavlja, da je to še eden od predpisov, ki diskriminira delavce-lastnike. Tako niso enako kot drugi delavci obravnavani pri upokojevanju, pravicah iz naslova brezposelnosti, sedaj pa tudi nimajo pravice do udeležbe na dobičku iz naslova dela. Sprašuje se, kaj pravzaprav vodi zakonodajalca, da tako neenakopravno obravnava te osebe in ali je torej pomembna meja 25 odstotkov lastništva in je bolje biti 24 odstotni lastnik v dveh, treh podjetjih (Združenje svetov delavcev Slovenije 2009a).

3.4 Sheme udeležbe pri dobičku

Po ZUDDob sta možni dve shemi delitve dobička, in sicer denarna shema in delniška shema. Kot sem že zapisala v uvodu, se v tem diplomskem delu posvečam sklepanju pogodb o udeležbi pri dobičku pri manjših kapitalskih družbah, katerim zakon ne omogoča izbire delniške sheme, zato predstavljam samo osnovne značilnosti te sheme.

Delniška shema (14. do 16. člen ZUDDob) daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic, in sicer navadnih imenskih delnic. Shema je možna samo pri javnih delniških družbah, torej delniških družbah, katerih delnice kotirajo na borzi. Tako rešitev ohranja tudi nov predlog zakona. Delavci tako postanejo solastniki družbe in jim iz tega naslova pripadajo tudi korporacijske pravice, kot jih ureja ZGD-1. Delnice morajo biti vpisane na ime delavca v KDD najpozneje v treh mesecih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. ZUDDob določa, da cena za nakup delnic, izdanih na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe, v 2. odstavku 15. člena pa določa formulo izračuna te cene. Za delnice, pridobljene na podlagi delniške sheme, velja prepoved razpolaganja s strani delavca za dobo treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

Denarno shemo ureja 13. člen ZUDDob. Pri tej shemi se pripadajoči znesek dobička delavcem izplača v denarju in je edina možna izbira za kapitalске družbe, ki niso javne delniške družbe. Gre za odloženi način izplačila dela dobička, kajti če hočejo družba in delavci izkoristiti olajšave, se izplačilo pripadajočega dela dobička ne sme izplačati pred potekom enega ali treh let. Od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska se le-ta obrestuje najmanj v višini obrestne mere komercialnih bank za dolgoročne vezane vloge (2. odstavek 13. člena ZUDDob). Obresti se izplačajo hkrati z izplačilom pripadajočega zneska dobička. Delavci in delodajalec lahko v pogodbi dogovorijo višjo obrestno mero, po kateri se znesek obrestuje, tako kot na to napotuje eno od temeljnih načel delovnega prava, da zakonska ureditev določa minimum pravic, ki jih lahko pogodbene stranke dogradijo tako, da so za delavca ugodnejše (Franca 2008, 647–674).

Dan pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička je dan sklepa o sprejetju letnega poročila, družba pa mora informacijo o višini pripadajočega zneska dobička sporočiti delavcem najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila (11. člen ZUDDob). Pripadajoči znesek dobička skupaj z obrestmi je delodajalec delavcu dolžan izplačati v 60 dneh od poteka roka, določenega v pogodbi, lahko pa delavec izkoristi možnost zahtevati izplačilo pripadajočega zneska dobička in obresti pred potekom roka, določenega v pogodbi (4. odstavek 13. člena ZUDDob). V tem primeru je delodajalec dolžan pripadajoči znesek izplačati v 60 dneh od dneva prejema

zahteve delavca za izplačilo zneska. Predhodnega zahtevka za izplačilo ni mogoče omejiti v pogodbi, zato lahko taka odločitev delavca povzroči izgubo olajšav tako za družbo kot delavca. Družbe, ki se za finančno participacijo odločajo tudi na podlagi ponujenih olajšav, nimajo zagotovila, da bodo te olajšave lahko izkoristile.

V predlogu ZUDDob-1 je bilo v 13. členu zapisano, da je denarna shema udeležbe pri dobičku shema, ki daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju. Predlog ZUDDob-1 ni omenjal več obrestovanja pripadajočega dela dobička, prav tako ni predvideval več možnosti delavca, da se odloči za predhodno izplačilo. To je bilo predvsem povezano z ukinitvijo odloženega načina izplačila dobička in s spremembo davčnih olajšav. Za pripadajoči znesek dobička delavcem je predlog ZUDDob-1 predvideval oprostitve plačila prispevkov za socialno varnost, pripadajoči znesek dobička, ki bi ga prejel delavec, se bi v skladu z Zdoh-2 še zmeraj štel za dohodek iz delovnega razmerja, vendar se ne bi všteval v davčno osnovo v višini 50 odstotkov izplačanega dohodka. Predvidena olajšava za družbe, poleg oprostitve plačila prispevkov, je bila zmanjšanje davčne osnove, določene po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2, Uradni list RS, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09) za pripadajoči znesek dobička, ki bi ga po predlogu ZUDDob-1 v poslovnem letu družba izplačala delavcem, vendar največ v višini davčne osnove. Predlog ZUDDob-1 bi torej ukinil obvezno obrestovanje, kar bi bila za družbe dobrodošla poenostavitev postopka sklepanja pogodbe in izračuna pripadajočega dobička. Delavci in družba bi se sicer vseeno lahko dogovorili za obrestovanje pripadajočega zneska dobička, kar bi tudi bilo priporočljivo, v kolikor bi se dobiček ne izplačal takoj. Kot ugotavlja Peršakova (letnica), bi lahko delodajalec po sklepu skupščine tudi izkoristil možnost, da zadrži dobiček poslovnega leta in izplača udeležbo na bilančnem dobičku z nekajletnim odlogom. V takem primeru delavci ravno tako kot pri ZUDDob ne prejmejo takojšnjega izplačila udeležbe, obenem pa niso upravičeni niti do obresti in je prednost takojšnjega izplačila s tem v celoti izničena (Združenje svetov delavcev Slovenije 2009a).

3.5 Davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost

Olajšave, ki jih nudi ZUDDob, so urejene v členih od 30 do 34, priznajo pa se, v kolikor je pogodba sklenjena v skladu z zakonom ter so izpolnjeni pogoji, določeni v 2., 21. in 24. členu ZUDDob. Ti pogoji so:

- pogodba je sklenjena med delavci in kapitalsko družbo,
- upoštevajo se določene maksimalne višine izplačila dobička,
- sklenjena je ena shema,
- pogodba je odobrena in registrirana s strani Ministrstva za gospodarstvo.

V nadaljevanju so opisane pripadajoče olajšave samo za denarno shemo, na kateri je tudi poudarek tega diplomskega dela.

Družba lahko koristi olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb (DDPO), in sicer lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po ZDDPO-2. Uveljavljanje zmanjšanja davčne osnove (vendar največ do višine davčne osnove) je pogojeno z odlogom izplačila pripadajočega zneska dobička in obresti, ki se v skladu s tem zakonom izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička (31. člen ZUDDob):

- če je izplačilo izvršeno po preteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, pripada olajšava v višini 100 odstotkov izplačanega zneska,
- če je izplačilo izvršeno po preteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, pa pripada olajšava v višini 70 odstotkov izplačanega zneska.

Če je udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, se olajšava ne more uveljavljati. Stroški oziroma odhodki, ki bi bili oblikovani ali bi nastali v zvezi z zneskom in izplačilom zneska dobička, se ne upoštevajo v nobenem davčnem obdobju, razen prispevkov za socialno varnost, ki so jih zavezani plačati delodajalci. Se pa družbam kot davčno priznani odhodek prizna pavšalno določen 1 odstotek zneska olajšave. V kolikor pa je pripadajoči znesek dobička izplačan dedičem delavca, družba ohrani olajšavo ne glede na čas izplačila tega dohodka.

Po ZUDDob se pripadajoči znesek dobička šteje za dohodek iz delovnega razmerja (1. odstavek 32. člena), kot tak je podvržen obdavčenju z dohodnino in plačilu prispevkov za socialno varnost. Zakon omogoča olajšave pri prispevkih za socialno varnost tako za družbo kot delavce, ki pa so prav tako pogojene s časom izplačila pripadajočega zneska dobička:

- za izplačilo po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička velja za prispevke za socialno varnost oprostitev plačila,
- za izplačilo po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega dohodka,
- za izplačilo pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička pa se prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo od celotnega dohodka.

Enaki roki veljajo tudi za izplačane obresti, dogovorjene v pogodbi in v skladu z ZUDDob. 34. člen ZUDDob pri plačilu prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje predvideva drugačno ureditev za delavce, ki so vključeni v individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v skladu z drugim odstavkom 293. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (ZPIZ-1, Uradni list RS, št. 106/99,

72/00, 81/00, 124/00, 109/01, 108/02, 26/03, 135/03, 72/05, 104/05, 69/06, 109/06). Za te delavce se prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki so jih zavezani plačati delavci in družba, vplačajo na osebne račune delavcev zavarovancev za vplačila v pokojninski načrt individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, ki je odobren in vpisan v register pokojninskih načrtov v skladu z ZPIZ-1. Tako vplačani prispevki se ne štejejo za premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, za katere velja davčna olajšava v skladu z 2. točko prvega odstavka 44. člena, 117. členom Zakona o dohodnini (Zdoh-2) in 58. členom Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb (ZDDPO-2). Za pripadajoči znesek dobička in obresti, izplačane dedičem delavca, velja 100-odstotna olajšava ne glede na čas izplačila.

Dohodnina je davek od dohodkov fizične osebe in znižuje neto izplačilo pripadajočega dobička delavcu, zato so predvidene olajšave, ki jih v tem primeru koristi samo delavec. Tudi tukaj ZUDDob na enak način in v enakih časovnih obdobjih omogoča olajšavo:

- za izplačilo po poteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se ne všteva v davčno osnovo v višini 100 odstotkov izplačila,
- za izplačilo po poteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se ne všteva v davčno osnovo v višini 70 odstotkov izplačila,
- za izplačilo pred potekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička pa se všteva v davčno osnovo celotno izplačilo.

Za izplačane obresti so predvidene enake olajšave kot za izplačilo pripadajočega zneska dobička. Upoštevati pa je treba, da se obresti, ki so dogovorjene na podlagi pogodbe in ZUDDob (5. odstavek 32. člena), štejejo za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, ustanovljenih v skladu s predpisi v Republiki Sloveniji. Zato je treba upoštevati še določilo, da se po 133. členu Zdoh-2 seštevek davčnih osnov od obresti na denarne depozite pri bankah in hranilnicah zmanjša za 1000 evrov.

Predlog ZUDDob-1 je precej spreminjal predvidene olajšave. Najpomembnejša sprememba je bila, da ni bil več predviden odložen način izplačila pripadajočega dela dobička, zato bi se olajšave družbi priznale ne glede na rok izplačila. Družba bi lahko uveljavljala zmanjšanje davčne osnove po ZDDPO-2 v višini pripadajočega zneska dobička, izplačanega po ZUDDob-1. Predlagana ureditev je precej spreminjala samo zasnovu udeležbe pri dobičku, ki naj bi bila srednje- in dolgoročno motivacijsko orodje, kar pa umik odloga izplačila lahko izniči. Sam finančni učinek spremembe se pokaže pri izplačilu dobička pred potekom enega leta, kjer je po ZUDDob treba obračunati in plačati prispevke za socialno varnost in dohodnino na celotni znesek izplačila pripadajočega dobička, hkrati pa družba ni upravičena do olajšave pri DDPO. Po predlogu ZUDDob-1 bi v tem primeru družba in delavci prihranili:

- družba ne bi plačala prispevkov in bi lahko koristila olajšavo pri DDPO v višini 100 odstotkov izplačanega dobička,
- delavci prav tako ne bi plačali prispevkov, dohodnina pa bi bila plačana le od 50 odstotkov izplačanega zneska dobička.

V primeru odloga izplačila dobička za tri leta pa bi bil učinek za delavce ugodnejši po trenutno veljavnem ZUDDob:

- družba ne bi plačala prispevkov in bi lahko koristila olajšavo pri DDPO v višini 100 odstotkov izplačanega dobička,
- delavci prav tako ne bi plačali prispevkov, iz davčne osnove za dohodnino bi se izvzel celoten izplačan znesek in pripadajoče obresti,

medtem ko bi po predlogu ZUDDob-1 olajšave ostale enake ne glede na rok izplačila:

- družba ne bi plačala prispevkov in bi lahko koristila olajšavo pri DDPO v višini 100 odstotkov izplačanega dobička,
- delavci prav tako ne bi plačali prispevkov, vendar pa bi morali plačati dohodnino od 50 odstotkov izplačanega zneska dobička.

Predlog ZUDDob-1 torej ne bi več spodbujal odloženega načina izplačila dobička, kot to predvideva ZUDDob. Delavci bi tako lahko hitreje dobili izplačan pripadajoči del dobička, brez izgube olajšav s strani družbe, kar bi imelo pri delavcih verjetno pozitiven učinek. Pregled zakonodaje razvitejših držav, na primer ZDA in Francije (glej poglavje 2.2.1 in 2.2.2), pa kaže, da države tudi z olajšavami spodbujajo odloženi način izplačila dobička, družbe pa tako lahko zadržane zneske uporabljajo samo v točno določene namene (investicije, pokojninski načrti in podobno). Prenos izkušenj drugih držav v našo zakonodajo bi bil tudi v tem primeru dobrodošel.

4 POGODBA O UDELEŽBI PRI DOBIČKU

Kot določa 7. člen ZUDDob, ureja pogodba o udeležbi pri dobičku pravico delavca do udeležbe pri dobičku. S pogodbo se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno denarno ali delniško shemo. Pogodba mora veljati za vse delavce in ne sme izključevati nobenega delavca, delavec pa ima pravico, da se s pisno izjavo kadarkoli odpove udeležbi pri dobičku. Da pa lahko družba in delavci pristopijo k podpisu pogodbe o udeležbi pri dobičku, mora statut oziroma družbena pogodba družbe v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, dovoljevati, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku (9. člen ZUDDob). V kolikor v statutu družbe oziroma družbeni pogodbi ni določila, ki bi tako delitev dobička predvidevalo, mora skupščina družbe z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala sprejeti spremembo statuta ali družbene pogodbe, v kateri mora določiti, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku, sklep skupščine pa mora vsebovati tudi pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe. Ker je na podlagi ZGD-1 treba spremembo statuta opraviti na podlagi notarskega zapisa in vpisati spremembe v register (516. člen), je za družbe lahko to administrativna pa tudi stroškovna ovira.

Predlog ZUDDob-1 (4. odstavek 8. člena in 9. člen) zato ni zahteval več spremembe statuta, ampak je predvideval, da se lahko ne glede na zakon, ki ureja gospodarske družbe, dobiček delavcem deli po zakonu, tudi če statut oziroma družbena pogodba družbe tega ne določa. Poslovodstvu, ki odloča o sklenitvi pogodbe, pa je nalagal, da na prvi naslednji skupščini obvesti delničarje o pobudi delavcev ter o svojem mnenju, ki ga je posredovalo delavcem. Na podlagi tega obvestila bi morala skupščina odločati o pooblastilu poslovodstvu za sklenitev pogodbe.

Pristojnost za nadzor glede pridobitve davčnih olajšav ima pristojni davčni organ v skladu z Zakonom o davčni službi (ZDS-1, Uradni list RS, št. 57/04, 139/04, 17/05, 114/06, 1/07, 40/09) in Zakonom o davčnem postopku (ZDavP-2, Uradni list RS, št. 117/06, 125/08, 110/09, 1/10), Ministrstvo za gospodarstvo pa je pristojno za nadzor nad izvajanjem drugih določb ZUDDob (27. člen).

4.1 Postopek sklenitve pogodbe

Postopek sklenitve pogodbe je določen v 8. členu ZUDDob. Pri postopku sklenitve pogodbe o udeležbi pri dobičku kot pobudnik in podpisnik na strani družbe nastopa poslovodstvo družbe, zakon pa razlikuje med pobudniki in podpisniki na strani delavcev. Pobudniki so tako na strani delavcev lahko (2. odstavek 8. člena ZUDDob) reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. V tem primeru zakon ne daje prednosti nobenemu delavskemu predstavništvu, zato je s pravnega vidika

popolnoma vseeno, kdo od navedenih to stori, priporočljivo pa je sodelovanje vseh delavskih predstavništev znotraj družbe za zagotovitev boljšega pogajalskega položaja nasproti poslovodstvu in večjo legitimnost z vidika zastopanja delavcev (Franca 2008, 647–674). Podpisniki pogodbe na strani delavcev pa so strogo hierarhično določeni (10. člen ZUDDob):

- reprezentativni sindikat v družbi,
- če je v družbi organiziranih več reprezentativnih sindikatov, le-ti odločajo o sklenitvi pogodbe skupaj,
- če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata, odloča o sklenitvi pogodbe svet delavcev oziroma delavski zaupnik, organiziran v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- v kolikor pa v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata niti sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, odločajo o sklenitvi pogodbe delavci neposredno na zboru delavcev. Sklep o sklenitvi pogodbe mora biti sprejet z večino glasov (absolutna večina) vseh delavcev v družbi.

Zakon torej postavlja reprezentativni sindikat v nadrejen položaj, kajti če je ta prisoten v družbi in če le-ta pogodbe ne podpiše, ne more priti do njene sklenitve. Ker pa je reprezentativnost sindikata pridobljena na podlagi reprezentativnosti na panožni ali državni ravni, kot to določa Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin, Uradni list RS, št. 13/93), in ne na ravni družbe, bi bila boljša rešitev, da se obe delavski predstavništvi postavi v enak položaj oziroma se postavi v nadrejeni položaj delavsko voljeno predstavništvo kot organ, ki je izvoljen s strani delavcev v družbi (Franca 2008, 647–674).

ZUDDob določa, da mora poslovodstvo v primeru pobude, dane s strani delavcev, v roku 30 dni od prejema le-te oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in ga poslati delavcem na način, kot se v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, obvestijo delavci (3. odstavek 8. člena). ZSDU ne določa posebnega načina obveščanja, zato je namen določbe verjetno obveščati delavce na ustaljeni način v družbi, torej na način, kot se obvešča svet delavcev in/ali sindikate. Glede na pomembnost uresničevanja finančne participacije, tako za družbo kot za delavce, se vsekakor priporoča čim pogostejša pisna in ustna komunikacija oziroma druge ustaljene oblike notranje komunikacije (Franca, 2008, 647–674). Poslovodstvo lahko takoj po poslanem mnenju delavcem začne pogajanja za sklenitev pogodbe, lahko pa svoje mnenje z utemeljitvijo pošlje tudi skupščini, da se le-ta do pobude opredeli. Če je poslovodstvo svoje mnenje z utemeljitvijo poslalo skupščini, mora ravnati v skladu s sklepom skupščine (4. odstavek 8. člena). Če pa poslovodstvo v navedenem roku ne oblikuje svojega mnenja in ga ne pošlje delavcem, se lahko tako družba kot odgovorna oseba družbe kaznujejo v skladu s kazenskimi določbami ZUDDob z globo v višini:

- od 1500 do 15.000 evrov za družbo in
- od 750 do 2000 evrov za odgovorno osebo družbe.

ZUDDob v primeru pobude s strani posloводства ne določa ničesar, kar je verjetno posledica pričakovanja, da bo pobuda za sklenitev pogodbe večinoma prihajala z delavske strani. V kolikor pa do tega pride, je smiselno slediti postopku, ki velja v primeru pobude s strani delavcev (Franca 2008, 647–674).

V nadaljnjem postopku za sklenitev pogodbe nastopata na strani družbe posloводство ali osebe, ki jih pooblasti, na strani delavcev pa reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev (5. odstavek 8. člena). Pogodba je sklenjena, ko jo podpišejo pooblaščen osebe, uporablja pa se za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe (6. odstavek 8. člena). Ta zakonska določba jasno opredeljuje, kdaj je pogodba sklenjena in od kdaj se uporablja, ne določa pa izrecno, katero je prvo leto, za katerega je mogoče deliti ustvarjeni dobiček, zato so se v zvezi s tem pojavila vprašanja. Ministrstvo za gospodarstvo (2008) je v zvezi s tem vprašanjem izdalo stališče, da je lahko udeležba pri dobičku po ZUDDob, za katero se lahko uveljavljajo davčne olajšave, prvič dogovorjena za dobiček poslovnega leta, ki se začne 1. januarja 2008 ali kasneje. Do davčne obravnave po pravilih ZUDDob je upravičena le delitev dobička, ki je ustvarjen v letu 2008 (tekoči dobiček), kar pomeni, da morebitni preneseni dobiček (dobiček iz preteklih let) ne more biti deležen navedenih olajšav. Iz navedenega izhaja, da bo lahko do prvih primerov uveljavljanja davčnih olajšav po ZUDDob (denarne sheme, kjer pridobijo subjekti olajšave po enem letu odloga izplačila) prišlo v letu 2010 – pri ugotavljanju davčne osnove gospodarskih družb za leto 2010 (Ministrstvo za gospodarstvo 2008). Razlaga ministrstva je bila pomembna, ker je bil ZUDDob sprejet leta 2008, določba 6. odstavka 8. člena pa pravi, da se pogodba uporablja za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe. To možnost je izkoristilo 10 družb, ostalih 8 družb, ki so v letu 2008 sklenile pogodbo, pa se je odločilo za delitev dobička iz poslovnega leta 2009.

Po sprejetju pogodbe, ki delavcem daje pravico do udeležbe pri dobičku (1. odstavek 11. člena), lahko seveda dejansko tudi pride do delitve dobička, če družba le-tega ustvari in ugotovi v izkazu poslovnega izida družbe. ZUDDob opredeljuje dobiček, namenjen delitvi med delavce, kot čisti poslovni izid obračunskega obdobja, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe (3. točka 6. člena). Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1) opredeljuje le-tega v 19. točki drugega odstavka 66. člena in je razlika med vsemi prihodki in odhodki družbe po poplačilu davkov določenega poslovnega leta. Predvidena sprememba v predlogu ZUDDob-1 pa je drugače opredeljevala pojem dobička, in sicer kot bilančni dobiček, kot ga določa ZGD-1. Bilančni dobiček pa ni samo dobiček določenega poslovnega leta, ampak je vsota čistega dobička oziroma

izgube, prenesenega dobička oziroma izgube ter morebitnih zmanjšanj (sprostitvev) kapitalskih rezerv ter rezerv iz dobička oziroma povečanj (dodatnih oblikovanj) rezerv iz dobička (24. točka petega odstavka 66. člena ZGD-1). Družba bi torej s sklenitvijo pogodbe o udeležbi pri dobičku delila tudi pretekle dobičke, hkrati pa bi morebitna izguba vplivala na maso za razdelitev dobička v več naslednjih letih, ne samo v tekočem letu. Družba oziroma lastniki družbe bi tako z delavci delili tveganje za morebitne izgube.

Družba mora na podlagi pogodbe in zakona glede na stanje na zadnji dan obračunskega obdobja določiti delež dobička (2. odstavek 11. člena) in na podlagi meril, določenih v pogodbi, ter deleža dobička vsakemu delavcu določiti pripadajoči znesek dobička (3. odstavek 11. člena). Pravico do pripadajočega zneska dobička delavci pridobijo z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila (4. odstavek 11. člena). V kolikor družba ne sporoči informacije o višini pripadajočega zneska dobička delavcem v roku 30 dni po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila, je predvidena kazen tako za družbo kot za odgovorno osebo družbe v višini:

- od 1500 do 15.000 evrov za družbo in
- od 750 do 2000 evrov za odgovorno osebo družbe.

4.2 Obvezne sestavine

V 4. odstavku 7. člena ZUDDob so navedene obvezne sestavine pogodbe o udeležbi pri dobičku. Pri tolmačenju tega člena se je zaradi besedne zveze »pogodba mora vsebovati predvsem« postavilo vprašanje, ali so torej navedene sestavine obvezne ali ne. Ministrstvo za gospodarstvo (2008) je v 4. točki pojasnil podalo razlago, da zakon z besedo »predvsem« jasno določa, da lahko pogodba poleg obveznih elementov, ki jih določa, vsebuje še druge dodatne sestavine. Elementi pogodbe, ki jih zakon taksativno našteva, so torej obvezni, razen elementa iz šeste alineje, ki se nanaša na izračun delovne dobe. Tudi ta element pa je obvezen, v kolikor pogodbeni stranki v pogodbi določita, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje (Ministrstvo za gospodarstvo 2008).

Pogodbene stranke (glej točko 3.3 tega dela) so družba in delavci, ki sklepajo pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku.

Dogovorjena shema udeležbe pri dobičku je lahko denarna ali delniška, s tem da je za manjše kapitalske družbe po ZUDDob edina možnost denarna shema. Dogovorjeni *delež dobička* mora upoštevati omejitve iz 2. odstavka 2. člena, torej največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu, s tem da najvišji znesek, ki ga delavec v skladu z zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5000 evrov.

Zakon določa dve obvezni *merili za določitev zneska*, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, in sicer višina plače in število dni prisotnosti na delu. Bistveno pri določanju meril je vsekakor načelo enakosti, izbrano merilo torej ne sme izločati določenih delavcev ali skupin delavcev, ampak mora zagotavljati enake pogoje za vse delavce.

Višina obrestne mere mora biti določena ne glede na izbrano shemo, ker se pri delniški shemi za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnice, uporabljajo določila ZUDDob, ki veljajo za denarno shemo (3. odstavek 14. člena).

Določitev *roka izplačila pripadajočega zneska* pride v poštev predvsem pri denarni shemi, saj ZUDDob ni določil daljšega časovnega obdobja, v katerem delavec ne bi smel zahtevati izplačila pripadajočega zneska z obrestmi. Pri delniški shemi zakon določa triletno prepoved razpolaganja z delnicami, zato bi bilo kakršno koli določilo o krajšem časovnem roku brezpredmetno (Franca 2008, 647–674).

Pogoj delovne dobe ZUDDob dovoljuje, saj pogodba lahko določa, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje, vendar tako določeno obdobje ne sme presegati šestih mesecev (3. odstavek 7. člena). V kolikor se ta pogoj v pogodbi uporabi, je treba navesti še dodatna pravila za izračun delovne dobe.

Določiti je treba *način in roke za uveljavitev pravice ter posledice pri razpolaganju z delnicami*. Pri denarni shemi je treba določiti način, kako bo delavec zahteval uveljavitev svojih pravic, torej kako bo potekalo komuniciranje med pogodbenimi strankami, tudi način, kako lahko delavec predčasno zahteva uveljavitev svojih pravic. Po ZUDDob je rok za uveljavitev te pravice največ 60 dni od dneva prejema zahteve delavca za izplačilo zneska, lahko pa pogodbene stranke v pogodbi predvidijo tudi krajši rok. Pri delniški shemi ni predvidena predčasna pridobitev pravice do pripadajočega zneska dobička, ampak je zakonsko določena triletna prepoved razpolaganja z delnicami, pridobljenimi prek udeležbe pri dobičku. To določilo je, skupaj s pravico delavca, da po poteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja z delnicami, sestavni del pogodbe.

Pogodba mora določati tudi *način obveščanja delavcev*, po tem, ko je pogodba sklenjena. Po ZUDDob (5. odstavek 11. člena) je edina obvezna informacija tista, s katero je družba dolžna obvestiti delavce o višini pripadajočega zneska dobička, in sicer najpozneje v 30 dneh po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila.

Obvezna sestavina po ZUDDob je tudi *način izračuna sorazmerne deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma ob prenehanju njene veljavnosti*. Treba je natančno določiti način izračuna, ki se uporablja v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi med poslovnim letom, za katerega velja pogodba o udeležbi pri dobičku.

Ker lahko pogodba velja za določen ali nedoločen čas, je nujno v njej določiti *čas veljavnosti* le-te.

V predlogu ZUDDob-1 so bile pri obveznih sestavinah pogodbe predvidene določene spremembe:

- ker ni bilo več predvideno obrestovanje pripadajočega zneska dobička, višina obrestne mere ne bi bila več obvezna sestavina,
- rok izplačila pripadajočega zneska ne bi smel biti daljši od dneva izplačila dividend delničarjem,
- merili višine plače in števila dni prisotnosti na delu ne bi bili več obvezni, v pogodbi določena merila pa bi morala biti merljiva in nediskriminatorna,
- četudi bi bil določen pogoj delovne dobe, ne bi bilo več obvezno določili dodatnih pravil za izračun delovne dobe,
- dodana je bila obvezna sestavina pogojev, pod katerimi se dobiček deli med delavce, primeroma je bil naveden delež dobička glede na donosnost kapitala,
- kljub v pogodbi določenim pogojem pa bi se moral dobiček na podlagi že sklenjene pogodbe deliti med delavce, če bi se delil med delničarje.

Pozitivna sprememba bi bila poenostavitev sklepanja pogodbe, ki jo prinaša neobveznost obrestovanja in avtonomna izbira meril za delitveno formulo, dodana obvezna sestavina pogojev pa bi pripomogla k večji transparentnosti pri odločanju ali se dobiček v določenem poslovnem letu deli ali ne. V povezavi z dodano obvezno sestavino pogojev in umikom odloženega načina izplačila dobička sta bili dodani dve določili, ki varujeta delavce. Rok izplačila dobička delavcem bi bil tako vezan na rok izplačila dividend delničarjem, pri nedoseganju v pogodbi določenih pogojev pa bi bili delavci vseeno upravičeni do dobička, če bi se le-ta delil med delničarje. Zakon bi tako varoval delavce kot šibkejšo stran pred morebitno manipulacijo in izigravanjem s strani lastnikov.

4.3 Registracija pogodbe

Registracija pogodbe udeležbe pri dobičku je natančno določena v členih od 21 do 26. Kot nam narekuje 21. člen ZUDDob, lahko davčne in druge olajšave družba in delavci izkoristijo le, če je sklenjena pogodba odobrena in vpisana v poseben register, pristojnosti za odobritev pogodbe pa ima minister za gospodarstvo. Zahtevo za odobritev pogodbe in vpis v register vloži oseba, ki je po zakonu ali aktih družbe pooblaščen za zastopanje družbe. V zahtevi za vpis pogodbe v register je treba navesti podatke o pogodbenih strankah, obdobje veljavnosti pogodbe in shemo udeležbe pri dobičku, ki je določena s pogodbo, ter priložiti pogodbo v izvorniku ali overjenem prepisu. Ministrstvo za gospodarstvo pogodbo odobri in vpiše v register, v kolikor je le-ta usklajena z ZUDDob in so prijavi priložene predpisane listine, drugače odobritev

zavrne. Rok za izdajo odločbe, ki se vroči podpisnicam pogodbe, je 15 dni od prejema popolne zahteve. V 8. odstavku 21. člena ZUDDob je zakonodajalec predvidel, da bo minister izdal podzakonski akt, ki bo natančneje urejal vsebino in obliko prijave za vpis v register pogodb, prijave sprememb, način dajanja podatkov ter dokumentacije, ki jo je treba priložiti prijavi za vpis v register pogodb. V Pojasnilih Ministrstva za gospodarstvo Združenju delodajalcev Slovenije pa v 9. točki lahko preberemo, da za podzakonski akt ni nobene potrebe, ker praksa še ni pokazala potrebe po dodatnem oziroma natančnejšem normiranju. Zoper odločbo je zagotovljeno pravno varstvo, saj je v 21. členu ZUDDob dovoljena pritožba. Vse spremembe in dopolnitve pogodbe je prav tako treba vpisati v register (22. člen ZUDDob), za kar se uporabljajo določila 21. člena ZUDDob. Z vpisom pogodbe v register ter z izpolnitvijo drugih pogojev po ZUDDob družba in delavci pridobijo pravico do uveljavitve davčnih olajšav (24. člen ZUDDob). Zakon predvideva redni in izredni izbris iz registra. Redni izbris iz registra je vezan na prenehanje pogodbe po 18. členu ZUDDob in sicer ministrstvo vpiše izbris pogodbe iz registra po prejemu sporočila iz drugega odstavka 18. člena ZUDDob. Izredni izbris pogodbe (26. člen ZUDDob) iz registra pa je predviden, če se pri opravljanju nadzora ugotovi, da pri izvajanju pogodbe niso izpolnjeni pogoji iz ZUDDob. Z izbrisom družba in delavci izgubijo pravico do davčnih olajšav, imajo pa pravico do pritožbe zoper odločitev ministrstva.

Predlog ZUDDob-1 je z namenom poenostavitve postopka opuščal obvezno registracijo pogodb pri Ministrstvu za gospodarstvo kot predpogoj za uveljavljanje olajšav. V 19. členu predloga ZUDDob-1 tako lahko preberemo, da bi se pridobila davčna olajšava ter drugačna davčna obravnava na podlagi posredovanja pogodbe Davčni upravi RS s strani posloводства družbe v roku 15 dni po sklenitvi pogodbe. Enak postopek in rok je bil predviden za spremembe in dopolnitve pogodbe. Predvideno je bilo obveščanje Davčne uprave prek sistema eDavki, sankcionirana pa bi bila tudi neprijava sklenitve pogodbe, kar trenutno veljaven ZUDDob ne predvideva. Postopek registracije pogodbe bi se na tak način poenostavil, kar bi družbam pomenilo pomembno administrativno razbremenitev.

4.4 Prenehanje pogodbe

Razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe ter s tem prenehanje udeležbe pri dobičku so v ZUDDob točno določeni tako na strani delavcev kot družbe. Pogodba za posameznega delavca tako preneha veljati (17. člen ZUDDob):

- s prenehanjem delovnega razmerja ali
- z odstopom od pogodbe.

V navedenih primerih družba delavcu ne more izplačati pripadajočega zneska dobička pred potekom roka, določenega v pogodbi, brez njegovega izrecnega pisnega

soglasja, vendar pa mora družba ne glede na navedeno v primeru smrti delavca izplačati pripadajoči znesek dobička dedičem na podlagi njihove pisne zahteve.

Razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe za vse pogodbene stranke pa so (18. člen ZUDDob):

- potek roka, za katerega je bila sklenjena,
- začetek stečajnega postopka družbe,
- odstop najmanj polovice vseh delavcev od pogodbe,
- odstop družbe od pogodbe ali
- prenehanje družbe zaradi statusnega preoblikovanja.

Vpis prenehanja veljavnosti pogodbe mora registru prijaviti oseba, ki je po zakonu ali aktih družbe pooblaščen za zastopanje družbe, najpozneje v 30 dneh po prenehanju veljavnosti pogodbe.

Načine preoblikovanja družb določa ZGD-1 v 6. delu. V 579. členu ZGD-1 je določeno splošno pravilo, in sicer se družba lahko statusno preoblikuje:

- z združitvijo,
- z delitvijo,
- s prenosom premoženja ali
- s spremembo pravnoorganizacijske oblike.

Primeri prenehanja družbe zaradi statusnega preoblikovanja so lahko združitev in prenos premoženja. Pri združitvi sta možni dve obliki:

- spojitev dveh ali več družb z ustanovitvijo nove družbe ali
- pripojitev družbe drugi družbi.

Družba prevzemnica po zakonu (6. odstavek 580. člena ZGD-1) prevzame obveznosti in pravice iz pogodbe. V kolikor pa prevzemna družba v 30 dneh od dneva vpisa statusnega preoblikovanja v sodni register izjavi, da obveznosti in pravic po pogodbi o udeležbi pri dobičku, ki jo je sklenila prevzeta družba, ne prevzema, le-ta preneha veljati z dnem vpisa statusnega preoblikovanja v sodni register (1. odstavek 19. člena ZUDDob). Kljub prenehanju veljavnosti pogodbe pa mora prevzemna družba delavcem zagotoviti vse pravice, kot jih je zagotavljala prevzeta družba na podlagi pogodbe do dne prenehanja veljavnosti le-te.

Eden od navedenih razlogov v 18. členu ZUDDob za prenehanje pogodbe je tudi odstop družbe od pogodbe. V 20. členu je ta razlog natančneje opisan, in sicer lahko družba odstopi od pogodbe, ko skupščina sprejme sklep o odstopu od pogodbe. Odstop začne veljati z začetkom naslednjega poslovnega leta od dne sprejetja sklepa o odstopu od pogodbe in ne vpliva na že pridobljene pravice delavcev.

V kazenskih določbah ZUDDob (28. in 29. člen) je predvidena globa za družbo in odgovorno osebo družbe, če v predpisanem roku ne prijavi prenehanja ali spremembe pogodbe, in sicer v višini:

- od 1500 do 15.000 evrov za družbo in
- od 750 do 2000 evrov za odgovorno osebo družbe.

Predlog ZUDDob-1 pri razlogih za prenehanje ni več predvideval razloga odstopa najmanj polovice vseh delavcev od pogodbe, kar je predvsem pri družbah z manjšim številom delavcev pozitivna sprememba. Lahko se namreč zgodi, da že odstop enega samega delavca pomeni avtomatično prenehanje pogodbe. V takem primeru bi družba morala ponovno začeti s postopkom sklepanja nove pogodbe, to pa bi pomenilo izgubo časa in nepotrebne stroške. Sprememba je bila predvidena tudi pri prenehanju pogodbe zaradi statusnega preoblikovanja. Tu predlog ZUDDob-1 ni več predvideval izjave prevzemne družbe, da ne prevzema obveznosti in pravic po pogodbi o udeležbi pri dobičku prevzete družbe. Pogodba bi prenehala po zakonu s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja. Spremembe pri predlogu ZUDDob-1 najdemo tudi pri določilu (2. odstavek 17. člena ZUDDob), da se lahko predčasno izplača pripadajoči znesek dobička pred potekom roka, določenim v pogodbi, le s pisnim soglasjem delavca, ker olajšave ne bi bile več vezane na odloženi način izplačila dobička. Družba bi o prenehanju pogodbe po predlogu ZUDDob-1 morala obvestiti Davčno upravo, ne več Ministrstvo za gospodarstvo, kot je to predvideno po ZUDDob.

5 PRIPOROČILA MANJŠIM DRUŽBAM ZA URESNIČEVANJE FINANČNE PARTICIPACIJE

O ovirah pri uveljavljanju finančne participacije v manjših podjetjih je bila v okviru Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer opravljena raziskava o ovirah in možnih rešitvah za finančno participacijo delavcev v srednjih in majhnih podjetjih (angl. Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions). To kaže na zavedanje v okviru EU, da težave pri uvajanju finančne participacije v manjših družbah dejansko obstajajo. Poročilo raziskave (Eurofound 2004) se opira predvsem na izkušnje v Veliki Britaniji, tam je udeležnost v shemah finančne participacije v srednjih in majhnih podjetjih (do 250 delavcev) le okrog 5 odstotkov. Ugotovljene ovire so bile razdeljene v 5 kategorij, v posameznih kategorijah so bile najbolj izpostavljene naslednje:

- obveščanje: pozitivni učinki niso dovolj jasni, da bi pritegnili k uvajanju finančne participacije, pomanjkanje informacij in razumevanja udeležencev,
- kulturne: odpor lastnikov podjetij in poslovodstva v kapitalističnih sistemih do delitve dobička z delavci,
- strukturne: kompleksnost shem in stroški,
- institucionalne: pomanjkanje ali nezadovoljive davčne spodbude in pravni problemi, pomanjkanje podpore in obveščanja s strani državnih organizacij,
- okoljske: specifična organizacijska kultura, pomanjkanje znanja v podjetju.

Ob študiji ZUDDob in gradiva v zvezi s stanjem finančne participacije v Sloveniji lahko pridemo do podobnih zaključkov, tudi pri institucionalnih in strukturnih ovirah. Državne institucije ne skrbijo posebej za promoviranje finančne participacije, ne nudijo pomoči pri pripravi pogodb, razlaga ZUDDob in povezanih zakonov in podobno. Tako, na primer na spletnih straneh državnih institucij ne najdemo napotkov ali pojasnil finančne participacije in ZUDDob, prav tako ni organiziranih posebnih služb, ki bi nudile pomoč pri razumevanju finančne participacije in ZUDDob ter pri sklepanju pogodb o udeležbi pri dobičku. Tudi sam ZUDDob je v posameznih določbah diskriminatoren (izločevanje osebnih družb, samostojnih podjetnikov, obveznost denarne sheme za večino družb), zapleten (merila za delitveno formulo) in nudi slabe rešitve za davčne spodbude (zaradi zahteve predčasnega izplačila delavca ostane družba brez olajšav). V nadaljevanju bom, z upoštevanjem ugotovljenih ovir in v vidiku neuspešnega poizkusa spreminjanja ZUDDob, skozi vsebino pogodbe o udeležbi pri dobičku podala priporočila manjšim družbam.

Prva ovira se pri uveljavljanju finančne participacije v manjših podjetjih pojavi že pri lastnikih družbe, ki v manjših družbah z omejeno odgovornostjo v veliko primerih hkrati nastopajo tudi kot poslovodstvo družbe. V vidiku njihove dvojne vloge velikokrat

tudi v vlogi managerjev razmišljajo kot lastniki in želijo zadržati ustvarjeni dobiček zase. Večinska miselnost je namreč še zmeraj, da delavci za svoje delo dobijo plačo, lastniki pa so upravičeni do celotnega dobička. Sodobni in demokratični pristopi vodenja pa priporočajo (Gostiša 1996, 44), da se z delavci ustvari partnerski odnos tako pri soodločanju pri delu in na podlagi dela kot pri delitvi ustvarjenih rezultatov dela. Vstop v sistem finančne participacije, predvsem v kombinaciji z demokratizacijo odnosov v družbi, predstavlja pomembno motivacijsko orodje za zadržanje delavcev, pa tudi za večjo zavzetost pri samem delu, torej vpliva tudi povečanje storilnosti. Vse to pa velja za vse družbe, torej bi se temu morale prilagoditi tudi manjše družbe. Pomembno pa je vzpostaviti jasno komunikacijo, ki vsebuje tudi informacije o poslovanju podjetja in ugotavljanju dobička. Višina poslovnega izida konec poslovnega leta je namreč velikokrat odvisna tudi od optimizacije poslovnih in davčnih bilanc, ki pa velikokrat sodi že na področje »kreativnega« računovodstva in ni vedno v skladu z zakonodajo. Tak način poslovanja je med manjšimi družbami precej pogost, to pa lahko predstavlja problem pri uvajanju sistema finančne participacije. Delavci bi namreč v takem primeru, kljub vključitvi v sistem finančne participacije, ne bili deležni pripadajočega zneska od dejansko ustvarjenega dobička, ampak samo od prikazanega. Tak način pa bi lahko vodil v večje nezadovoljstvo, kot če bi v sistem finančne participacije sploh ne vstopili. Vključitev je torej predvsem primerna za družbe, ki:

- imajo vizijo dolgoročnega razvoja, ki vključuje tudi razvoj kadrov,
- se zavedajo pomanjkanja dobrega kadra na trgu dela,
- imajo oziroma vzpostavljajo sploščeno hierarhično strukturo v organizaciji in
- pri poslovanju upoštevajo zakonodajo.

5.1 Pobuda in pogajanja za sklenitev pogodbe

V družbah, ki se najdejo v zgoraj navedenih podrobnostih, je pravzaprav priporočljivo, da že samo poslovodstvo sproži pobudo za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku, torej da ne čaka na pobudo iz strani delavcev. Do pobude s strani delavcev v manjših družbah namreč velikokrat sploh ne pride. Vzrok je predvsem v tem, ker navadno v manjših družbah ni organiziranega sindikata ali delavskega predstavništva, delavci sami pa področja in možnosti finančne participacije ne poznajo in ne vedo, kako začeti s postopkom.

Pobuda naj bo pisna, čeprav ZUDDob sicer ne določa obličnosti le-te, kajti pobuda predstavlja pogajalsko izhodišče strani, ki sklenitev pogodbe predlaga. Priporočljivo je, da pobuda že vsebuje predlog vsebine pogodbe, njeno utemeljitev ter pričakovanja glede uresničevanja finančne participacije (Franca 2008, 647–674). Na tak način so pobudniki že v začetku prisiljeni premisliti o zanje sprejemljivih pogojih ter o želenih učinkih finančne participacije, kar prihrani čas pri nadaljnjih pogajanjih. Pobudo naj

poslovodstvo izroči delavskim predstavnikom (reprezentativnemu sindikatu ali svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku), če delavskih predstavnikov ni, pa naj s pobudo seznanijo delavce na ustaljeni način obveščanja v družbi (zbor delavcev, oglasna deska, glasilo družbe, elektronska okrožnica ...). Smiselno je, da poslovodstvo spodbudi delavce, da imenujejo svoje predstavnike za namen sklepanja pogodbe. V času sklepanja pogodbe je pomembno vzpostaviti in ohranjati zadostno komunikacijo z delavci (Franca 2008, 647–674). ZUDDob ne določa roka, v katerem na bi delavci podajo mnenje na pobudo, kot to določa za poslovodstvo, zato se lahko zgodi, da le-ti ne mnenja oziroma odgovora na pobudo sploh ne podajo. V takem primeru je priporočljivo poiskati vzroke za nezainteresiranost delavcev. Ti so lahko nepoznavanje področja, nejasnost pobude, strah pred tveganjem in znižanjem drugih prejemkov, nezadovoljstvo z družbo ali odnosi v družbi in podobno. V kolikor pa poslovodstvo prejeme pobudo s strani delavcev, mora v roku 30 dni od prejema pobude oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in ga poslati delavcem na način, kot se v skladu ZSDU obvestijo delavci (3. odstavek 8. člena ZUDDob). ZSDU sicer ne določa posebnega načina obveščanja, razen prek sveta delavcev. 2. odstavek 85. člena ZSDU določa, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe uresničuje tako, da so delavci obveščeni prek delavskega zaupnika ali sveta delavcev ter da prek njega dajejo predloge in mnenja. Nadalje so v 89. členu ZSDU določene vsebine, o katerih mora družba obveščati svet delavcev oziroma delavskega zaupnika. Namen določbe ZUDDob je torej najverjetneje obveščati delavce na ustaljeni način v družbi, torej na način, kot se obvešča svet delavcev in/ali sindikate (Franca 2008, 647–674). V kolikor poslovodstvo na pobudo ne odgovori oziroma zamudi rok, sta lahko družba in odgovorna družba kaznovana z globo (29. člen ZUDDob).

Poslovodstvo družbe in delavci z namenom sklenitve pogodbe usklajujejo svoja stališča pri pogajanjih. Poslovodstvo ima po ZUDDob tudi možnost, da svoje mnenje pošlje skupščini, torej lastnikom družbe. V tem primeru mora v nadaljevanju postopka sklepanja pogodbe ravnati v skladu s sklepom skupščine. V kolikor imamo v poslovodstvu in v skupščini družbe iste osebe, torej je edini ali večinski lastnik družbe tudi poslovodja, lahko ta korak opustimo, saj je mnenje poslovodstva hkrati tudi mnenje lastnika. Seveda je pa vseeno potrebna sprememba statuta oziroma družbene pogodbe, če le-ta delitve dobička med delavce ne predvideva. Drugače je v primeru, če se ti dve funkciji ne prekrivata. Takrat je priporočljivo čim večje obveščanje skupščine oziroma večinskih lastnikov, saj je prav od njih odvisno, ali se bo finančna participacija v družbi uresničevala ali ne, čeprav to lahko sam postopek sklepanja pogodbe precej zavleče (Franca 2008, 647–674). Po določbi ZUDDob (9. člen) mora namreč statut oziroma družbena pogodba družbe v skladu ZGD-1 določati, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku, o spremembi statuta oziroma družbene pogodbe pa odloča skupščina družbe. Sprememba statuta ali družbene pogodbe prinese izgubo časa

in dodatne stroške, kar pri manjših družbah predstavlja večjo težavo kot pri večjih družbah, vendar zakon ne predvideva nikakršnih izjem. Verjetno tudi zaradi omenjenih težav predlog ZUDDob-1 spremembe statuta ni predvideval več, kar bi (v primeru, da bi bila ta sprememba sprejeta) zmanjšalo stroške in prihranilo čas. Predlog ZUDDob-1 je predvideval, da bi moralo poslovodstvo na prvi naslednji skupščini obvesti delničarje o pobudi delavcev in o svojem mnenju, ki ga je posredovalo delavcem, skupščina pa bi morala odločati o pooblastilu poslovodstvu za sklenitev pogodbe.

V tabeli 5.1 so predstavljeni načini obveščanja pred podpisom pogodbe in po njej. V manjših družbah, kjer delavci nimajo organiziranega delavskega predstavništva in/ali sindikata, je direktna komunikacija med delavci in poslovodstvom edina možna oblika obveščanja. Pomembno je torej, da se poslovodstvo zaveda pomembnosti širše komunikacije z delavci in se ne ustavi samo pri obveznem obveščanju po ZUDDob, ampak delavce obvešča tudi o povezanih vsebinah, kot, na primer, o sprejemanju razvojnih usmeritev, poslovnih načrtov, predvsem pa o doseganju zastavljenih ciljev.

Slika 5.1 Pomembni vidiki obveščanja delavcev o uresničevanju finančne participacije



Vir: Franca in Globočnik 2008.

5.2 Sestavine pogodbe

Pri izbiri sheme pri manjših podjetjih ni dileme, edina možnost je namreč denarna shema. Izredno pomembna pa je določitev meril za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu. ZUDDob (4. odstavek 7. člena) določa, da je treba upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu. V pogodbi se torej lahko omejimo le na obvezni merili, lahko pa predvidimo še druga,

dodatna merila. Pomembno je, da izbrana merila kakorkoli ne diskriminirajo posameznega delavca ali kategorije delavcev, predvsem iz vidika načela enakosti, ki določa, da morajo biti pri dobičku pod enakimi pogoji udeleženi vsi delavci. Določitev meril in s tem delitvene formule ima pomemben učinek tudi na razumevanje celotnega sistema udeležbe pri dobičku s strani delavcev, predvsem kar zadeva poštenost namenov in povezanost ustvarjenih poslovnih rezultatov (npr. storilnosti) z delitvijo dobička (Purič 2003, 182). V kolikor delavci merila in delitveno formulo razumejo in sprejemajo, bo imela finančna participacija pozitivne učinke, v nasprotnem primeru pa lahko pridemo do slabšega stanja v družbi kot pred uvedbo delitve dobička.

Obvezno merilo višine plače je jasno in nedvoumno, pri konkretnem izračunu pa moramo paziti še na določbo 2. odstavka 2. člena ZUDDob, ki omejuje izplačilo posameznika, in sicer znesek ne sme presegati 5000 evrov. Je pa obvezna uporaba tega merila lahko tudi v nasprotju s cilji finančne participacije v posamezni družbi. Če, na primer, želimo poudariti pomembnost delavcev na nižjih ravneh delovnih mest, je treba teža tega merila zmanjšati na minimum v kombinaciji z drugimi, primernejšimi merili.

Merilo števila dni prisotnosti na delu nam omogoča, da bolj nagradimo delavce, ki so s svojim delom več doprinesli k rezultatu družbe. Paziti pa moramo, da pri tem ne diskriminiramo staršev, še posebej mater, pri koriščenju porodniškega dopusta, dopusta za nego in varstva otroka. Večkrat zavzeto stališče v odločbah Sodišča Evropskih skupnosti namreč je, da koriščenje pravic, ki se zaradi posebnega varstva zagotavljajo predstavnikom enega spola, ne sme povzročiti manj ugodno obravnavanje glede katerega koli vidika zaposlitve (Franca 2008, 647–674).

Predlog ZUDDob-1 ni določal več obveznih meril, ampak je govoril samo o tem, da morajo biti merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, merljiva in nediskriminatorna. V kolikor bi bila določba predloga sprejeta v taki obliki, bi to pomenilo prosto določanje meril glede na zasledovane cilje finančne participacije.

Neobvezno lahko v povezavi z zelenimi učinki določimo še druga merila, za katera pa je priporočljivo, da so v skladu s cilji, ki jih zasledujemo pri uvedbi finančne participacije. Pridobitev pravice do delitve dobička lahko, na primer, povežemo s pogojem delovne dobe, in sicer določimo, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje, tako določeno obdobje pa ne sme presegati šestih mesecev (3. odstavek 7. člena ZUDDob). V kolikor se za to merilo odločimo, moramo po ZUDDob v pogodbi predvideti dodatna pravila za izračun delovne dobe. To merilo lahko nadgradimo tudi skozi vidik trajanja delovne dobe nad 6 mesecev, kar je smiselno, na primer, če želimo zmanjšati fluktuacijo v družbi. Če pa želimo v družbi spodbuditi karierni razvoj in napredovanje, lahko delitveno formulo povežemo še z ravnjo delovnega mesta po sistemizaciji (Purič 2003, 182). Ker po ZDR obveznost akta o sistemizaciji za

delodajalce z manj kot 10 delavci ne velja (2. odstavek 20. člena), večina takih družb omenjenega akta nima, se pa lahko v takem primeru oprejo na kolektivne pogodbe dejavnosti, v kolikor jih le-te zavezujejo. Kolektivne pogodbe namreč vsebujejo razvrstitev zahtevnosti del v tarifne razrede in določajo minimalne osnovne plače po tarifnih razredih. Druga možna merila so še ocena oziroma raven ocenjevanja delovne uspešnosti delavca ali skupine delavcev in razdelitev med delavce v enakih deležih, seveda v kombinaciji z obveznima meriloma. Pomembno je, da so merila jasna in preprosto razumljiva, da ne diskriminirajo posameznih delavcev ter da se o njihovi izbiri pridobi večinsko privolitev tudi s strani delavcev.

V pogodbi je treba določiti tudi višino obrestne mere, in sicer se delavcu od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička do dejanskega izplačila znesek obrestuje najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge (2. odstavek 13. člena). Višino obrestne mere objavlja mesečno Banka Slovenije v Biltenu, trenutno povprečje obrestnih mer, ki jih komercialne banke uporabljajo za dolgoročno vezane vloge, je 4,07 odstotka (Banka Slovenije 2010, 27). Zaradi nejasnosti zakonske dikcije »med podpisom pogodbe« je smiselno, da se kot minimalno obrestno mero uporabi tisto, ki velja ob sklenitvi pogodbe. Taka dikcija je smiselna tudi za zapis v pogodbi, saj je v času pogajanj in sklepanj težko predvideti, kakšna bo točna obrestna mera ob podpisu (Franca in Globočnik 2008, 4–8). Predvidena obrestna mera se namreč spreminja mesečno, pogajanja in sam podpis pogodbe pa se lahko zavlečeta, kar lahko pomeni spremembo obrestne mere. V teh primerih pridemo do vprašanja, katero obrestno mero uporabiti. Skladno s temeljnim načelom delovnega prava, da se lahko za delavce določijo le ugodnejše določbe, kakor jih določa zakonska ureditev, bi se lahko upoštevala najvišja obrestna mera v času med podpisoma obeh strank. Lahko pa določimo obrestno mero, ki je višja od minimalno določene, v tem primeru je boljša rešitev, da stranki določita to relativno, na primer dve odstotni točki nad minimalno določeno. Določitev v absolutnem številu lahko privede do situacije, ko je obrestna mera, zapisana v pogodbi, nižja od minimalno določene (Franca 2008, 647–674). Predlog ZUDDob-1 obrestovanja ni več predvideval, ker ni bil predviden odloženi način izplačila dobička, ampak naj bi rok izplačila pripadajočega zneska delavcem ne bil daljši kot rok izplačila dividend delničarjem.

Med obveznimi sestavinami pogodbe je naveden tudi rok izplačila pripadajočega zneska. Glede na možne olajšave je najugodnejše določiti odloženi način izplačila dobička za tri leta oziroma vsaj za eno leto. V prvem primeru tako družba kot delavci koristijo zakonsko omogočene olajšave v celoti, v primeru izplačila pred potekom enega leta pa olajšav sploh ni mogoče koristiti. Težava lahko nastane v primeru, če delavec, kljub v pogodbi dogovorjenemu roku izplačila, zahteva predčasno izplačilo, ZUDDob namreč to možnost za delavca predvideva (4. odstavek 13. člena). Družba je dolžna

izplačati pripadajoči znesek delavcu v 60 dneh od zahteve delavca, neizpolnitev le-tega pa pomeni prekršek in je kaznovano z globo (28. člen). Tako izplačilo pa lahko pomeni delno ali celotno izgubo olajšav, kar za družbo seveda ni stimulatивно, vendar se pravice delavca ne more omejiti. V kolikor pa bi družba želela prej izplačati pripadajoči del dobička delavcu, brez njegovega izrecnega pisnega soglasja tega ne more narediti, niti v primeru prenehanja veljavnosti pogodbe (2. odstavek 17. člena). Predlog ZUDDob-1 ni predstavljal več odloženega načina izplačila dobička, zato tudi predvidene olajšave niso bile vezane na rok izplačila. V primeru sprejetja teh sprememb bi se pripadajoči zneski ne (zakonsko) obrestovali, datum izplačila pa ne bi vplival na višino olajšav.

V pogodbi je treba določiti načine obveščanja delavcev. Po ZUDDob (5. odstavek 11. člena) je sicer edina obvezna informacija tista, s katero je družba dolžna obvestiti delavce o višini pripadajočega zneska dobička, in sicer najpozneje v 30 dneh po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila. Obvestilo mora biti pisno vročeno vsakemu delavcu posebej, saj gre za individualno pravico delavca, zato skupno obvestilo, na primer na oglasni deski, ne zadošča. To informacijo je smiselno nadgraditi z dodatnimi elementi, na primer pravni pouk in pritožbeni postopek (Franca in Globočnik 2008, 4–8). Pogodbeni stranki se lahko (pravzaprav je to priporočljivo) v pogodbi dogovorita tudi za druge, dodatne načine obveščanja in komuniciranja, predvsem v smislu boljšega pretoka informacij v družbi v primeru, da ni organiziranega delavskega predstavništva. Najboljše je vsekakor določiti pisno komuniciranje oziroma pred predvidenimi spremembami pogodbe ali ob sprejetju letnega poročila predvideti zbor delavcev z namenom obveščanja delavcev o pomembnih zadevah družbe. Smiselno je tudi predvideti pisnost zahteve delavca po predčasnem izplačilu dobička (Franca 2008, 647–674).

Obvezna določba pogodbe o načinu izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi bo prišla v poštev, ko bo delavcu prenehala pogodba o zaposlitvi med poslovnim letom, za katerega je dogovorjena delitev dobička. Pravico do pripadajočega dela dobička delavec obdrži ne glede na razlog odpovedi, tudi pri odpovedi iz krivdnega razloga, razloga nesposobnosti ali mu je bila podana izredna odpoved. Delavcu pripada znesek, ki je sorazmeren delu leta, v katerem je delavec še delal, izračun zneska pa je treba v pogodbi natančno določiti. Priporočljivo je tudi določiti način obveščanja v takem primeru, na primer pisno na naslov delavca, ki ga ima družba, saj tak delavec ni več v družbi (Franca 2008, 647–674).

Pogodba se lahko sklene za določen ali nedoločen čas, ZUDDob tudi ne predvideva minimalnega roka trajanja pogodbe. Glede na naravo finančne participacije pa je smiselno, da se v primeru pogodbe za določen čas kot minimum določi eno poslovno oziroma koledarsko leto. Za zasledovanje ciljev finančne participacije je vsekakor priporočljivo predvideti daljšo veljavnost pogodbe, v primeru pogodbe za nedoločen čas

pa določiti tudi načine in postopke odpovedi le-te, ker ZUDDob tega ne opredeljuje. V primeru, da pogodba velja več let oziroma za nedoločen čas, mora skupščina družbe ob sprejetju letnega poročila s sklepom potrditi predvideno delitev dobička (Franca 2008, 647–674).

5.3 Sklenitev, veljavnost in uporaba pogodbe

6. odstavek 8. člena ZUDDob določa, da je pogodba sklenjena, ko jo podpišejo pooblaščené osebe, uporablja pa se za naslednje poslovno leto, šteto od dne sklenitve pogodbe. Podpisnik na strani družbe je poslovodstvo, kot že večkrat opozorjeno, pa mora statut ali družbena pogodba delitev dobička med delavce predvidevati. Na strani delavcev v primeru, da v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, odločajo o sklenitvi pogodbe delavci neposredno na zboru delavcev z večino glasov. Sklep o sklenitvi pogodbe mora vsebovati tudi pooblastilo pooblaščené osebi za sklenitev pogodbe ter skrbnika pogodbe, iz zapisnika o sprejetju sklepa pa morajo biti razvidni kraj in datum sestanka zbora delavcev, izid glasovanja in ugotovitev predsedujočega zboru o sprejetju sklepa o sklenitvi pogodbe (5. in 6. odstavek 10. člena ZUDDob). Pogodba o udeležbi pri dobičku velja za vse delavce v družbi, tudi če niso glasovali zanjo na zboru delavcev. Izjema so le delavci, ki so se s pisno izjavo odpovedali udeležbi pri dobičku, in tisti, ki jih ZUDDob po 1. odstavku 6. člena ne šteje med delavce (pretežni lastniki, poslovodstvo), četudi so zaposleni v družbi po pogodbi o zaposlitvi.

Pridobitev davčnih in drugih olajšav je pogojena tudi z registracijo pogodbe pri Ministrstvu za gospodarstvo. 21. člen ZUDDob natančno določa način registracije (glej poglavje 4.3 tega dela). ZUDDob sicer ne predvideva nobene sankcije, če družba oziroma za to pooblaščená oseba tega ne stori, je pa registracija pogodbe v interesu družbe, saj z njo pridobi olajšave (Franca 2008, 647–674). So pa sankcije predvidene v primeru, da se ne prijavi spremembe ali prenehanja veljavnosti registrirane pogodbe (29. člen).

Razlogi za prenehanje udeležbe pri dobičku so v ZUDDob opredeljeni v členih od 17 do 20, podrobno so opisani v poglavju 4.4 tega dela. Pomembno je opozoriti predvsem na dejstvo, da lahko pomeni v družbah z malo delavci pogosto že prekinitev delovnega razmerja ali odpoved udeležbe pri dobičku s strani enega samega delavca prenehanje veljavnosti pogodbe za delavce in družbo v celoti. Kakovostno obveščanje in komuniciranje z delavci je zato v primeru, da v družbi ni delavskih predstavništev, nujno tako med sklepanjem kot po sklenitvi pogodbe. V predlogu ZUDDob-1 odstop najmanj polovice delavcev ni bil naveden kot razlog za prenehanje veljavnosti, kar bi bila dobrodošla sprememba predvsem za manjše družbe.

6 SKLEP

Pozitivni učinki finančne participacije so tako v svetu kot v Sloveniji splošno priznani in dokazani s številnimi raziskavami. Najboljše učinke dosežemo s kombinacijo različnih oblik participacije, predvsem s širše zastavljenim sistemom participativnega managementa, kar pomeni tudi demokratizacijo odnosov v družbi in večji vpliv delavcev na upravljanje. Med vsemi oblikami finančnega nagrajevanja pa je udeležba pri dobičku v denarni ali lastniški obliki tista, ki prinaša dolgoročnejsše učinke in ni vezana zgolj na kratek rok. Najbolj razvite države na področju finančne participacije so razvitejšee države sveta, kjer so v uporabi številne oblike in načini participiranja, ki so večinoma zakonsko regulirani in podprti s strani držav tudi z nudenjem različnih olajšav. EU že od poznih osemdesetih let prejšnjega stoletja podpira razvoj finančne participacije v obliki razprav, raziskav in priporočil, ne posega pa v pravne ureditve področja v državah članicah.

Slovenija je na ureditev tega področja čakala do leta 2008, ko je bil sprejet trenutno veljaven zakon, ki ureja področje finančne participacije – Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Kljub priporočilom EU in izkušnjam mnogih držav pa se je izkazal ZUDDob v mnogih določbah kot nedovršen, nejasen, pomanjkljiv in diskriminatoren. Tudi zaradi kritik strokovne javnosti in majhnega zanimanja družb za finančno participacijo po ZUDDob je Vlada RS v letu 2009 začela s postopkom spremembe zakona, ki pa, glede na objavljen predlog, v mnogih točkah še zmeraj ni izboljševal stanja, po določenih ocenah pa je celo zmanjševal pozitivne učinke ZUDDob. Dobrodošla sprememba bi bila vsekakor umik določbe o spremembi statuta oziroma družbene pogodbe družbe, če le-ta ne predvideva, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku, spremenjen postopek priglasitve pogodbe in izenačitev pravic članov posloводства, prokuristov in izvršnih direktorjev z drugimi delavci. Izločitev osebnih družb in nezmožnost delitve dobička med delavce v obliki deležev v družbah, ki niso javne delniške družbe, pa sta še zmeraj največji pomanjkljivosti tako veljavnega zakona kot predloga sprememb.

V okviru EU je bila opravljena študija, ki potrjuje, da imajo manjša podjetja težave pri uvajanju sistema finančne participacije tudi zaradi pomanjkljivih informacij in zapletenosti programov finančne participacije delavcev. Iz izkušenj lahko potrdim, da tudi Slovenija v tem ni izjema. Manjše družbe imajo velikokrat pri poslovanju in upoštevanju zakonodaje precejšnje težave, kar je pogosto povezano z velikim številom zakonskih in podzakonskih aktov, katerim je treba slediti. Posledično to zahteva veliko angažiranost in znanje, ki ga v manjših družbah navadno nimajo, najem zunanjih svetovalcev pa predstavlja pogosto prevelik strošek. Tudi pri uvajanju sistema finančne participacije, ki je dobrodošlo motivacijsko orodje pri pridobivanju in ohranjanju

delavcev, naletijo manjše družbe na ovire. Te ovire se kažejo predvsem pri naslednjih določbah ZUDDob:

- izključitev osebnih družb in samostojnih podjetnikov, na primer, najbolj prizadene prav segment družb z manjšim številom delavcev,
- v obdobju recesije in likvidnostnih težav je izplačilo dobička v gotovini težavno, delitev dobička v obliki deleža družbe pa bi bilo še zmeraj možno,
- delitev dobička v obliki deleža družbe je tudi možnost dolgoročnejšega zadržanja delavcev, kar je pri manjših družbah še posebej pomembno,
- dajanje prednosti reprezentativnemu sindikatu pred svetom delavcev oziroma delavskim zaupnikom pri podpisu pogodbe lahko oteži sklenitev pogodbe,
- trenutna ureditev obrestovanja pripadajočega dela dobička je prezapletena in nejasna,
- obveznost, da statut oziroma družbena pogodba družbe vsebuje določilo o delitvi dobička med delavce, povzroča dodatne stroške in izgubo časa,
- registracija sprejete pogodbe je pretirano birokratsko urejena.

Kot že omenjeno, se bi s sprejetjem trenutnega predloga ZUDDob-1 določene težave uredile, dobrodošle pa bi bile še druge spremembe: večja zavzetost države pri informiranju družb in delavcev, izenačitev položaja osebnih družb in samostojnih podjetnikov s kapitalskimi družbami, možnost še drugih shem finančne participacije (delitev deležev, delniške opcije ...) s pripadajočimi olajšavami. Vsa ta priporočila zasledimo tudi v aneksu Priporočila EU. Dobrodošla sprememba za manjše družbe, ki bi jo prineslo sprejetje predloga ZUDDob-1, bi bila predvsem opustitev potrebe po spreminjanju statuta ali družbene pogodbe, kar zmanjšuje stroške in administracijo ter prihrani čas. Sprememba predmeta delitve iz »dobička posameznega poslovnega leta« na »bilančni dobiček« ter umik omejitve o delitvi le 20 odstotkov dobička in 10 odstotkov letnega bruto zneska plač bi prav tako prinesla pozitivne učinke. Manjše družbe so namreč bolj podvržene spremembam na trgu, zato pogosto tudi dobički med leti precej nihajo, s predvidenimi spremembami pa le-te lahko delijo dobiček med delavce bolj redno in v zneskih brez prevelikih nihanj. Tudi ukinitvev odloga izplačil dobička in posledično obrestovanja zadržanega zneska bi bila za manjše družbe dobrodošla sprememba, saj bi delavce lahko nagradili prej, kar delavci navadno tudi želijo, ukinjeno pa bi bilo obvezno obrestovanje pripadajočega dela dobička. Trenutno predviden način obrestovanja po ZUDDob je namreč zapleten. Predlog ZUDDob-1 bi ukinil tudi obvezni merili za delitev dobička (višina plače in število dni prisotnosti na delu), kar bi nudilo večjo svobodo pri zasledovanju ciljev finančne participacije v posamezni družbi in manjšim družbam omogočalo tudi manj zapletene delitvene formule.

Neuspešen poizkus sprejemanja ZUDDob-1 vsekakor pomeni oviro k uresničevanju finančne participacije. Vlada RS bo verjetno ponovno poizkušala spremeniti obstoječi zakon, ki bo temeljil na načelu prostovoljnosti, kar je bil tudi glavni razlog za nesprejetje ZUDDob-1. Ob nekaterih dobrodošlih spremembah, ki jih bi ZUDDob-1 prinesel, bi bilo vsekakor dobro predvideti še druge spremembe, ki bi širile možnost uporabe zakona na večji del gospodarstva in zmanjševale administrativne ovire. Vlada RS se je k temu tudi zavezala v Akcijskem načrtu za izvajanje Akta za mala podjetja, kjer, med drugim, kot ključni cilj navaja oblikovanje predpisov v skladu z načelom »najprej pomisli na male«, ob upoštevanju značilnosti MSP pri oblikovanju zakonodaje in poenostavitvi zakonodajnega okolja.

Področje finančne participacije in zakonodaja, ki to področje ureja, se bosta vsekakor tudi v Sloveniji še razvijala in dopolnjevala. Pomembno pa je, da Slovenija izkoristi izkušnje drugih držav in spremembe uvaja hitreje, kajti le tako bo lahko nudila gospodarstvu spodbude, nujno potrebne za ohranjanje konkurenčnosti v primerjavi z drugimi državami.

LITERATURA

- Bakovnik, Rajko. 2003. Sistemi delavske participacije v najrazvitejših delih sveta. *Industrijska demokracija* 7 (2): 4–8.
- Drofenik Štibelj, Lea. 2006. Nagrajevanje zaposlenih s finančno participacijo. *Industrijska demokracija* 10 (6–7): 40–43.
- Franca, Valentina. 2008. Temeljni delovnopравни vidiki finančne participacije. *Delavci in delodajalci* 8 (4): 647–674.
- Franca, Valentina in Nina Globočnik. 2008. Vsebina pogodbe o udeležbi pri dobičku. *Industrijska demokracija* 10 (10): 4–8.
- Franca, Valentina in Marko Pahor. 2007. Kako plača v resnici vpliva na zaželenost delodajalca: raziskava o blagovni znamki delodajalca. *Moje delo* 33 (9): 14–16.
- Gostiša, Mato. 1996. *Participativni management*. Ljubljana: ČZP Enotnost in Studio participatis.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 1999. *Lastništvo in ekonomska demokracija*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2002. Lastništvo zaposlenih v ZDA: uporaba ESOP-ov. *Industrijska demokracija* 6 (10): 13–14.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2004b. Finančna participacija zaposlenih – novejša raziskava v Evropi. *Industrijska demokracija* 8 (1): 27–29.
- Kanjuo Mrčela, Aleksandra. 2004a. Finančna participacija zaposlenih – trendi v EU in ZDA. *Industrijska demokracija* 8 (5): 4–6.
- Lužar, Barbara. 2008. Finančna participacija zaposlenih v novih članicah EU. *Industrijska demokracija* 12 (9): 15–18.
- Pitz, Tadeja. 2008. Udeležba delavcev pri dobičku družbe. *Podjetje in delo* 34 (3–4): 439–469.
- Poslanska skupina SD. 2006. Finančna participacija zaposlenih v Franciji Povzetek iz obrazložitve predloga ZUZDDLZ poslanske skupine SD iz 2005. *Industrijska demokracija* 10 (6–7): 6–7.
- Poutsma, Erik. 2001. *Recent trends in employee financial participation in the European Union*. Luksemburg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Communities.
- Purič, Iztok. 2003. Udeležba pri dobičku podjetja kot oblika industrijske demokracije. Doktorska disertacija, Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede Kranj.
- Purič, Iztok. 2004. Začetki in izkušnje udeležbe zaposlenih pri dobičku v razvitih tržnih ekonomijah. *Industrijska demokracija* 8 (2): 27–28.
- Samec, Nataša. 2008. Udeležba na dobičku v skladu z ZUDDob in njena razmejitev od drugih oblik udeležbe v družbi. V *Gospodarski subjekti na trgu dela – posodobitev gospodarskega prava, 16. posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava*, 53–70. Maribor: Pravna fakulteta, Inštitut za gospodarsko pravo.

Simoneti, Marko, Andreja Böhm, Aleksandra Gregorič, Nina Cankar in Črtomir Borec. 2003. Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU: predlog rešitev za Slovenijo. *Industrijska demokracija* 7 (5): 20–29.

VIRI

- Banka Slovenije. 2010. Finančni trgi in plačilni sistemi. *Bilten* 3 (19): 24–46
- Državni svet RS. 2010. Zapisnik 19. izredne seje Državnega sveta Republike Slovenije z dne 26. 5. 2010.
[Http://www.ds-rs.si/kb/seje/?View=entry&EntryID=1293](http://www.ds-rs.si/kb/seje/?View=entry&EntryID=1293) (16. 6. 2010).
- EIRO. 2007. *Employee financial participation in the New Member States*.
[Http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0701018s/tn0701018s_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0701018s/tn0701018s_3.htm) (3. 4. 2010).
- Eurofound. 2004. *Financial participation for small and medium-sized enterprises: Barriers and potential solutions*.
[Http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/100/en/1/ef04100en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/100/en/1/ef04100en.pdf) (3. 4. 2010).
- Evropska komisija. 1991. *PEPPER I Report*. Luksemburg: Office for Official Publications od the European Communities.
- Evropska komisija. 1997. *PEPPER II Report*. Luksemburg: Office for Official Publications od the European Communities.
- Evropska komisija. 2004. *Evropska listina o malih podjetjih*. Luksemburg: Office for Official Publications od the European Communities.
- Evropska komisija. 2006. *PEPPER III Report*. Luksemburg: Office for Official Publications od the European Communities.
- Ivančič, Angela, Jasmina Mirčeva in Vida A. Mohorčič Špolar. 2010. *Udeležba zaposlenih iz malih in srednje velikih podjetjih v formalnem izobraževanju*.
[Http://arhiv.acs.si/porocila/Udelezba_zaposlenih_iz_malih_in_srednje_velikih_podjetij_v_formalnem_izobrazevanju.pdf](http://arhiv.acs.si/porocila/Udelezba_zaposlenih_iz_malih_in_srednje_velikih_podjetij_v_formalnem_izobrazevanju.pdf) (16. 6. 2010).
- Ministrstvo za gospodarstvo. 2010a. *Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku - I z dne 22. 4. 2010*.
[Http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZU_DDoB-1.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DNT/%C4%8Cistopis_ZU_DDoB-1.pdf) (27. 4. 2010).
- Ministrstvo za gospodarstvo. 2010b. *Akcijski načrt za izvajanje akta za mala podjetja z dne 06. 5. 2010*.
[Http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Microsoft_Word_-_AN_SBA_ZA_OBJAVO.pdf](http://www.mg.gov.si/fileadmin/mg.gov.si/pageuploads/DPK/Microsoft_Word_-_AN_SBA_ZA_OBJAVO.pdf) (16. 6. 2010).
- Ministrstvo za gospodarstvo. 2008. *Pojasnila na vprašanja o izvajanju Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku z dne 13. 1. 2009*.
[Http://www.mg.gov.si/si/pogosta_vprasanja](http://www.mg.gov.si/si/pogosta_vprasanja) (27. 4. 2010).
- Ministrstvo za gospodarstvo. 2007. Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku z dne 20.12.2007. EVA 2006-2111-0049, št. 00713-38/2007/10.

- NCEO. 2006. *Data show widespread employee ownership in United States*.
[Http://www.nceo.org/assets/pdf/articles/gss_2006_data.pdf](http://www.nceo.org/assets/pdf/articles/gss_2006_data.pdf) (27. 4. 2010).
- Priporočilo Sveta EU o spodbujanju participacije delavcev v dobičku in rezultatih podjetja št. 92/443/EEC. *Uradni list EU*, L 245/92.
- STA. 2010. *Ministrstvo: Uveljaviti prvoten koncept udeležbe pri dobičku z dne 18. 6. 2010*.
[Http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=1525961](http://www.sta.si/vest.php?s=s&id=1525961) (20. 6. 2010).
- Statistični urad RS. 2008. *Poslovanje podjetij po dejavnosti in velikosti glede na število oseb, ki delajo, Slovenija, 2007 – začasni podatki*.
[Hhttp://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2066](http://www.stat.si/novica_prikazi.aspx?id=2066) (6. 2. 2010).
- Sušnik, Janez. 2004. *Pogovori o prihodnosti Slovenije – gospodarstvo*.
[Http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/96073B83D8372F3AC1256E940046C4FC?OpenDocument](http://www.prihodnost-slovenije.si/up-rs/ps.nsf/krf/96073B83D8372F3AC1256E940046C4FC?OpenDocument) (6. 2. 2010).
- Združenje delodajalcev Slovenije. 2006. *Pregled predlagane ureditve in predlogi Združenja delodajalcev Slovenije glede finančne participacije v Sloveniji*.
[Http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/financna_participacija_zaposlenih/stalisca_in_predlogi_zds/](http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/financna_participacija_zaposlenih/stalisca_in_predlogi_zds/) (6. 2. 2010).
- Združenje svetov delavcev Slovenije. 2009a. *Pripombe ZSDS k predlogu Zakona o udeležbi delavcev na dobičku – 1*.
[Http://www.delavska-participacija.com/](http://www.delavska-participacija.com/) (27. 4. 2010).
- Združenje svetov delavcev Slovenije. 2009b. *Programski manifest Združenja svetov delavcev Slovenije: Za ekonomsko demokracijo namesto meznega kapitalizma! .*
[Http://www.delavska-participacija.com/](http://www.delavska-participacija.com/) (27. 4. 2010).

SEZNAM PRAVNIH VIROV

- Ustava Republike Slovenije. *Uradni list RS*, št. 33/91, 42/97, 66/00, 43/03 in 68/06.
- Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb. *Uradni list RS*, št. 117/06, 56/08, 76/08, 5/09, 96/09 in 43/10.
- Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list RS*, št. 42/02 in 103/07.
- Zakon o dohodnini. *Uradni list RS*, št. 117/06, 10/08, 78/08, 125/08, 20/09, 10/10, 13/10, 28/10, 43/10 in 51/10.
- Zakon o gospodarskih družbah. *Uradni list RS*, št. 42/06, 10/08, 68/08, 42/09 in 65/09.
- Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju. *Uradni list RS*, št. 106/99, 72/00, 81/00, 124/00, 109/01, 108/02, 26/03, 135/03, 72/05, 104/05, 69/06 in 109/06.
- Zakon o reprezentativnosti sindikatov. *Uradni list RS*, št. 13/93.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. *Uradni list RS*, št. 42/93, 56/201, 26/07 in 42/07.
- Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. *Uradni list RS*, št. 25/08.