

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

OBRAČUN UDELEŽBE DELAVCEV V DOBIČKU

Ljubljana, avgust 2009

PETRA GLIŠIĆ

IZJAVA

Študentka Petra Glišić izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom dr. Sergeje Slapničar, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne _____ Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 PREDSTAVITEV ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU	2
1.1 POGODBA	3
1.2 SHEMI	4
1.3 PRENEHANJE UDELEŽBE PRI DOBIČKU	5
1.4 OLAJŠAVE	6
1.5 REGISTRIRANE POGODBE V SLOVENIJI	7
2 PREDNOSTI ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU	8
3 SLABOSTI ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU	9
4 PREGLED UREDITVE NAGRAJEVANJA DELAVCEV V DRUGIH OBSTOJEČIH OBLIKAH	11
5 RAČUNOVODSKO IZKAZOVANJE UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU	11
6 PRIKAZ OBRAČUNA UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU	12
6.1 OBRAČUN UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU PO DENARNI SHEMI	12
6.1.1 PRIMER IZPLAČILA PRIPADAJOČEGA ZNESKA DOBIČKA TAKOJ PO SPREJETJU SKLEPA O POTRDITVI LETNEGA POROČILA	13
6.1.2 PRIMER IZPLAČILA PRIPADAJOČEGA ZNESKA PO DVEH LETIH OD SPREJETJA SKLEPA O POTRDITVI LETNEGA POROČILA	15
6.1.3 PRIMER IZPLAČILA PRIPADAJOČEGA ZNESKA PO TREH LETIH OD SPREJETJA SKLEPA O POTRDITVI LETNEGA POROČILA	16
6.2 OBRAČUN UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU PO DELNIŠKI SHEMI	17
7 UREDITEV UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU V DRUGIH DRŽAVAH	18
7.1 FRANCIJA	18
7.2 NEMČIJA	19
7.3 VELIKA BRITANIJA	20
7.4 BELGIJA	21
7.5 DANSKA	21
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	24
PRILOGA	1

KAZALO TABEL

Tabela 1: Register pogodb po ZUDDob.....	8
Tabela 2: Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ABC za leto XY ob takojšnjem izplačilu pripadajočega zneska (zneski v EUR).....	13
Tabela 3: Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ABC, d. d., za leto XY ob izplačilu pripadajočega zneska po dveh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (zneski v EUR).....	15
Tabela 4: Knjiženje udeležbe pri dobičku družbe ABC, d. d., za leto XY ob izplačilu pripadajočega zneska po dveh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (zneski v EUR).....	16
Tabela 5: Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ABC, d. d., za leto XY ob izplačilu pripadajočega zneska po treh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (zneski v EUR).....	17
Tabela 6: Prikaz izračuna prejetega zneska ob odsvojitvi delnic podjetja DEC, d. d., za leto XY.....	18

KAZALO PRILOGE

Priloga: Izračun povprečne dohodninske stopnje	1
---	---

UVOD

Vsako podjetje se sprašuje, kako izboljšati svojo konkurenčnost, kako izboljšati svoje poslovanje, kako povečati dobiček, kako obstati na trgu itd. Vsa vprašanja, ki zadevajo uspeh podjetja, so pomembna. Prav tako je pomembno, da si jih podjetje pravilno zastavi in najde najprimernejšo rešitev oziroma odgovor na vprašanja. Pri teh težavah, s katerimi se soočajo vsa podjetja, igrajo pomembno vlogo prav zaposleni. Podjetja se premalo zavedajo, kako pomemben je človeški kapital. Pri zniževanju stroškov podjetja pogosto znižujejo stroške plač oziroma odpuščajo delavce.

Za vse družbe bi bilo boljše, da bi človeški kapital znale izkoristiti in si s tem pridobiti konkurenčno prednost. Na tem področju lahko podjetja naredijo veliko že s tem, da povečajo motivacijo zaposlenih in pripadnost podjetju. Z delitvijo dobička med zaposlene lahko podjetje doseže prav to. Zaposlene motivira in jim da spodbudo, da uporabijo vse svoje znanje in sposobnosti za dobro podjetje. S takšnim načinom razmišljanja bi podjetja lahko izkoristila znanje in sposobnosti, ki so že v podjetju, in jim ne bi bilo treba iskati pomoči zunaj podjetja. Delitev dobička med zaposlene lahko bistveno spremeni kulturo v podjetju in prispeva k motiviranosti zaposlenih.

Namen diplomske naloge je s pomočjo zakonske podlage ter zbrane literature in virov raziskati področje udeležbe delavcev pri dobičku in najti njegove slabosti in prednosti. S poznavanjem področja udeležbe pa želim doseči cilj naloge, le-ta je predstavitev primerov obračuna udeležbe delavcev pri dobičku. Primeri so lahko v pomoč podjetjem, ki so že podpisala pogodbo o delitvi ali pa se šele odločajo o tej možnosti. S primeri si bodo lažje pomagali o odločitvah, kot so časovni zamik izplačil, izbira najprimernejše sheme itd.

V diplomski nalogi se bom najbolj osredotočila na obračun delitve dobička. Začela bom s predstavitvijo Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, kjer bom predstavila vsebino zakona, saj je za izdelavo obračuna nujno treba poznati sam zakon, ter da bi podjetje in zaposleni pridobili kar največ olajšav. Nadaljevala bom z nizanjem prednosti in slabosti, ki jih sama vidim v tem zakonu ter dodala še mnenja nekaterih strokovnjakov. Oboje bom predstavila z dveh zornih kotov, s strani zaposlenih in s strani delodajalcev.

V četrtem poglavju bom pregledala zakonodajo, ki ureja to področje, saj je bila podjetjem dana možnost delitve dobička med delojemalce že pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku. Podjetja so lahko delila dobiček že prej, vendar niso bila deležna davčnih olajšav. Po tem poglavju se bom dotaknila tudi računovodskega vidika oziroma računovodskega izkazovanja udeležbe delavcev pri dobičku.

Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku bo prikazan v naslednjem poglavju. Prikazala bom obračun po denarni shemi in obračun po delniški shemi. Pri denarni shemi bom

predstavila tri obračune v odvisnosti od poteka časa od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička do samega izplačila. V zadnjem poglavju bom predstavila še prakse drugih držav na tem področju.

1 PREDSTAVITEV ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

V Sloveniji je bil dne 29. februarja 2008 sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob), ki je začel veljati 29. marca 2008.

V Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije so se za sprejetje tega zakona potegovali že od leta 1996. Zakon prinaša nekaj novosti na področju participacije delavcev v podjetjih tako za delodajalce kot za delojemalce, predvsem pa so opazne in najpomembnejše novosti na področju davčnih olajšav.

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

Načela, ki jih zajema ZUDDob, so:

- *Načelo prostovoljnosti in neprenosljivosti:* udeležba v dobičku je prostovoljna tako za delavce kot za delodajalce. Nobena izmed strank ne sme biti prisiljena, da stopi v ta odnos. Pravice do udeležbe, ki jo oseba pridobi z vstopom v ta odnos, ne more prenesti na tretjo osebo.
- *Načelo enakosti:* govori o tem, da mora udeležba zajemati vse zaposlene v podjetju pod enakimi pogoji, do nobenega zaposlenega ne sme biti ta odnos diskriminatoren. Vendar se med delavce s temi pravicami ne štejejo delavci, ki so tudi pretežni lastniki družbe (25 % glasovalnih pravic ali 25% delež v kapitalu družbe), člani posloводства, prokuristi in izvršni direktorji. Delavec ima pravico, da se udeležbi pri dobičku družbe tudi odpove, vendar le s pisno izjavo. Zakon v okviru tega načela določa tudi, da pravica do udeležbe pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice, ki izhajajo iz delovnega razmerja.
- *Načelo skrbnosti:* to se nanaša na vse udeležence in organe, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku. Le-ti morajo delovati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika.

Omejitve, ki jih določa zakon, so:

1. delavcem lahko družba izplača največ 20 % dobička (ZUDDob opredeljuje dobiček kot čisti poslovni izid obračunskega obdobja, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe) posameznega poslovnega leta,
2. vendar ne več kot 10 % letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu,
3. najvišji znesek, ki ga delavec lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov.

1.1 POGODBA

Vse pravice in dolžnosti tako na strani družbe kot delavcev se morajo obvezno urediti s pogodbo o udeležbi pri dobičku, v kateri je lahko naveden pogoj delovne dobe (to pomeni, da delavec pridobi pravico do udeležbe v dobičku, ko je v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje, ki pa ne sme biti daljše od šestih mesecev). V pogodbo lahko stranki ta pogoj vključita, ni pa obvezno.

Bistvene sestavine pogodbe:

- pogodbene stranke,
- delež dobička in shema, ki bo veljala,
- merila, ki določajo, kako se bo oblikoval znesek, ki se bo razdelil posameznemu delavcu,
- višina obrestne mere,
- rok izplačila zneska delavcem,
- ob pogoju delovne dobe je treba določiti tudi pravila za izračun delovne dobe,
- način in roki za uveljavljanje pravic in posledice pri razpolaganju z dobljenimi delnicami,
- način obveščanja delavcev,
- način izračuna deleža ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali ob prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi,
- veljavnost pogodbe.

Pobuda, da se pogodba sklene, je lahko dana s strani družbe ali s strani delavcev. V primeru, da prihaja pobuda s strani delavcev, lahko to pobudo poda reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. V primeru, da se za pobudo odločijo delavci, ima poslovodstvo 30-dnevni rok, da oblikuje mnenje z utemeljitvijo in ga posreduje delavcem.

Mnenje z utemeljitvijo lahko poslovodstvo posreduje tudi skupščini, ta pa oblikuje sklep, ki ga mora poslovodstvo upoštevati in delovati v skladu z njim. Poslovodstvo se lahko odloči, da bo takoj začelo pogajanja za sklenitev pogodbe in svojega mnenja z utemeljitvijo skupščini ne pošlje. Sledi sklenitev pogodbe, kar obe strani nakažeta s

podpisom pogodbe. Ta se uporablja za naslednje poslovno leto, šteto od dneva sklenitve pogodbe.

Po sklenitvi pogodbe mora družba poskrbeti, da se ta pogodba in iz nje izhajajoče obveznosti in pravice vpišejo v statut družbe oziroma družbene pogodbe. Sprememba mora biti tudi notarsko overjena in vnesena v sodni register. Deveti člen Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku namreč določa, da statut oziroma družbena pogodba mora določiti, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku.

O sklenitvi pogodbe se na strani družbe odloča skupščina z navadno večino pri sklepanju zastopanege osnovnega kapitala. Sklep skupščine mora vsebovati tudi pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe.

Na strani delavcev je za sklep o sklenitvi pogodbe zadolžen reprezentativni sindikat; če je teh v družbi več, odločajo skupaj, če reprezentativnega sindikata v družbi ni, pa odloča svet delavcev oziroma delavski zaupnik. V primeru, da ni ne reprezentativnega sindikata ne delavskega zaupnika oziroma sveta delavcev, pa odločajo delavci skupaj, na zboru delavcev, kjer mora biti sklep sprejet z večino glasov vseh delavcev v družbi.

S tem ko je sklenjena pogodba, dobijo delavci pravico do udeležbe pri dobičku; tako mora družba na zadnji dan obračunskega obdobja določiti delež dobička in s pomočjo meril, ki so zapisana v pogodbi, določiti vsakemu posameznemu delavcu pripadajoči znesek dobička. Do tega zneska imajo delavci pravico z dnevom sklepa o sprejetju letnega poročila. Vse informacije mora družba v roku 30 dni od sprejetja sklepa o potrditvi letnega dobička sporočiti delavcem.

Pogodbo je po sprejetju treba tudi registrirati v poseben register na ministrstvu za gospodarstvo, saj šele ko pogodbo odobri minister/ministrica za gospodarstvo, delavci in družba pridobijo vse pravice do uveljavljanja davčnih olajšav.

K zahtevi za vpis pogodbe v register je treba predložiti pogodbo v izvorniku ali overjenem prepisu, zahteva pa mora vsebovati tudi podatke o pogodbenih strankah, obdobje veljavnosti pogodbe in shemo, ki jo bodo v družbi uporabljali. V primeru, da je družba predložila vse potrebno in je delovala v skladu z ZUDDob, ministrstvo v roku 15 dni izda odločbo o odobritvi pogodbe in vpisu v register, zoper katero se lahko družba tudi pritoži.

1.2 SHEMI

Pri oblikovanju pogodbe in vseh pravic imajo pogodbene stranke na razpolago dve shemi, delniško in denarno, na podlagi katere bo družba izplačevala oziroma izpolnjevala dogovorjene obveznosti. V primeru izbire denarne sheme bo delavec pridobil pravico do

izplačila deleža dobička v denarju. V primeru delniške pa pridobi pravico do izplačila v delnicah.

Po **denarni shemi** se pripadajoči znesek delavcu obrestuje od pridobitve pravice do izplačila zneska po najmanj obrestni meri, ki jo komercialne banke uporabljajo za dolgoročne vezane vloge med podpisom pogodbe. Te obresti se delavcu izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička. Delavec ima pravico zahtevati, da se mu pripadajoči znesek dobička in obresti izplačajo pred iztekom roka, določenega v pogodbi. Rok za plačilo pripadajočega zneska dobička je 60 dni od poteka roka, določenega v pogodbi, oziroma od dne prejema zahteve delavca za izplačilo zneska.

Podjetje, ki izbere **delniško shemo** delavcem dodeli navadne imenske delnice (ki so v celoti vplačane), ki jih je podjetje izdalo samo ali podjetju nadrejena družba. Cena delnice ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe. V primeru, da družba zagotovi delnice s povečanjem osnovnega kapitala, delničar nima prednostne pravice do vpisa novih delnic za namen delniške sheme.

Ko delavec pridobi pravico do pripadajočega zneska dobička, morajo delnice biti v roku treh mesecev vpisane pri Klirinško depotni družbi (KDD) na ime delavca. Delavec pa s temi delnicami ne sme razpolagati tri leta. To je vpisano tudi pri KDD kot prepoved razpolaganja v korist družbe, kar mora družba v nalogu za izdajo oziroma prenos delnic posebej navesti. Po preteku treh let lahko delavec zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja.

Družba lahko uporabi tudi kombinacijo obeh shem tako, da nekaj zneska dobička izplača v delnicah, preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnic, pa uporabi denarno shemo.

1.3 PRENEHANJE UDELEŽBE PRI DOBIČKU

Na strani delavca pogodba preneha veljati s prenehanjem delovnega razmerja ali z odstopom od pogodbe. V primeru smrti delavca lahko njegovi dediči s pisno zahtevo od družbe zahtevajo, da se pripadajoči znesek dobička izplača.

Pogodba, ki so jo sklenili delavci in družba, lahko preneha veljati:

- s potekom roka, za katerega je bila pogodba sklenjena,
- z dnem začetka stečajnega postopka nad družbo,
- v primeru, da od pogodbe odstopi najmanj polovica vseh delavcev,
- če družba sama odstopi od pogodbe ali
- s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja.

V 30 dneh po prenehanju pogodbe mora pooblaščen oseba s strani družbe to sporočiti registru, ta nato pogodbo izbriše iz registra. V primeru odstopa družbe od pogodbe začne odstop veljati z začetkom naslednjega poslovnega leta od dne sprejetja sklepa o odstopu družbe, saj na tak način družba ne poseže v že pridobljene pravice delavcev.

Ministrstvo lahko pogodbo izbriše iz registra, če ugotovi, da izvajanje pogodbe ni v skladu z ZUDDob.

Za nadzor nad tem zakonom je zadolžen pristojni davčni organ (glede davčnih olajšav) in ministrstvo za gospodarstvo.

1.4 OLAJŠAVE

Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb

Družbi se lahko zmanjša davčna osnova, določena po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb za 70 ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička (v to kategorijo sodijo tudi obresti, ki se izplačujejo hkrati s pripadajočim zneskom dobička), ki se lahko izplača delavcem. V primeru, da preteče eno leto od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila lahko družba uveljavlja davčno olajšavo v višini 70 odstotkov od zneska, ki ga je izplačala delavcem. Če pa pretečejo tri leta od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, pa se lahko uveljavi 100-odstotna davčna olajšava.

Če je znesek dobička, ki ga izplača družba, izplačan prej kot v enem letu, družba nima pravice do nobenih olajšav. Družba z zneskom dobička do njenega izplačila upravlja sama, zato ima pravico do enoodstotnega zneska olajšave. Do enoodstotne olajšave ima družba pravico tudi v primeru, če pripadajoči znesek dobička izplača dediču umrlega delavca.

Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost

Ko pogodba med delavci in družbo glede udeležbe delavcev pri dobičku družbe vsebuje **denarno shemo** za razdelitev dobička, denar, ki ga delavec dobi, uvrščamo v dohodek iz delovnega razmerja. Če delavcu družba izplača pripadajoči del dobička in obresti po enem letu od dneva pridobitve te pravice, se prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega zneska, se pravi, da je davčna olajšava v višini 70 odstotkov zneska. Po izplačilu zneska ali obresti, ki se zgodi po treh letih od dneva pridobitve pravice, pa se prizna 100-odstotna olajšava. V primeru, da se obresti in pripadajoči znesek dobička izplačajo pred enim letom, pa davčnih olajšav ni in se prispevki za socialno varnost plačajo na celotni dohodek.

Dediči umrlega zaposlenega lahko zaprosijo za izplačilo obresti in pripadajočega dela dobička in so po zakonu oproščeni plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, ne glede na čas, ki je potekel od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

Če med družbo in zaposlenimi velja po pogodbi **delniška shema**, se obveznosti na področju davkov prenesejo na trenutek, ko delavec delnico, ki jo je prejel na podlagi delniške sheme, odtuji oziroma proda po treh letih od dneva sklepa o sprejetju letnega poročila.

Tukaj je pomembna razlika med ceno, po kateri je delavec delnico prodal (prodajna cena), in ceno, ki sta jo določila delavec in delodajalec ob podpisu pogodbe (nakupna cena). Ta razlika je davčna osnova za obračun davka, davek pa se obračuna po predpisih, ki veljajo za kapitalski dobiček. Za ta primer velja oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost. Ostanek dohodka, ki ga delojemalec prejme v denarju na podlagi delniške sheme, velja za dohodek iz delovnega razmerja.

V 34. členu ZZUDob je navedena tudi izjema, da se prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, ki jih plačujejo delavci zavarovanci in delodajalci, vplačajo na osebne račune delavcev zavarovancev za vplačila v pokojninski načrt individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja; vendar le pod pogojem, da so delavci vključeni v omenjeno zavarovanje. Ti prispevki se ne štejejo za premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, za katere velja davčna olajšava v skladu z Zakonom o dohodnini in Zakonom o davku od dohodkov pravnih oseb

1.5 REGISTRIRANE POGODBE V SLOVENIJI

Na dan 28. julija 2009 je bilo na spletni strani ministrstva za gospodarstvo registriranih 19 pogodb oziroma je 19 podjetij registriralo pogodbe za udeležbo delavcev pri dobičku družbe. Vsa podjetja so se odločila za denarno shemo, za delniško shemo se je odločilo le eno podjetje, to je Iskra Avtoelektrika, d. d. Prav to podjetje je tudi prvo izmed vseh sklenilo pogodbo s svojimi delavci oziroma z njihovimi predstavniki. V register sta bili prvi vpisani podjetji BTC, d. d., in Iskra Avtoelektrika, d. d. Deset podjetij bo prvo delitev dobička izvedlo iz dobička poslovnega leta 2008, ostala podjetja pa iz poslovnega leta 2009.

Pregledala sem letna poročila podjetij za leto 2008, ki so se odločila deliti dobiček že iz poslovnega leta 2008, in ugotovila, da je podjetje Business Solutions, d. o. o., temu namenilo 30.000,00 €. V letnem poročilu družbe Elektroservisi, d. d., je razvidno, da so namenili delitvi dobička med zaposlene 293.934,00 € oziroma 10 % izplačanih kosmatih plač v letu 2008.

V skupino oziroma koncern Intereuropa sodijo podjetja Intereuropa, d. d., Interagent, d. o. o., Interzav, d. o. o., Intereuropa Transport, d. o. o., ter Intereuropa IT, d. o. o. Intereuropa, d. d., je obvladujoča družba, ostale družbe pa so odvisne. Skupina Intereuropa v namen delitve dobička izdvaja 886.000,00 € za zaposlene v slovenskem delu skupine. V družbi Intereuropa, d. d., pa so se odločili deliti 835.000,00 € med svoje zaposlene.

Podjetja ITEM, d. o. o., Omega, d. o. o., in DR. GORKIČ, d. o. o., ki so se prav tako odločila, da bodo prvo delitev dobička izvedla iz poslovnega leta 2008, pa podatkov o višini zneska, ki ga imajo namen deliti, nimajo razkritih.

Tabela 1: Register pogodb po ZUDDob

Firma	Sedež firme	Datum vpisa v register	Shema	Datum sklenitve pogodbe	Prva delitev dobička
BTC d.d.	Šmartinska cesta 152, 1533 Ljubljana	10.12.2008	denarna	2.9.2008	iz poslovnega leta 2009
Iskra Avtoelektrika d.d.	Polje 15, 5290 Sempeter	10.12.2008	delniška	24.7.2008	iz poslovnega leta 2009
Kladivar Žiri d.d.	Industrijska ulica 2, 4226 Žiri	19.12.2008	denarna	18.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Business Solutions d.o.o.	Velika pot 15, 5250 Solkan	19.12.2008	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Elektroservisi d.d.	Dobrave 6, 1236 Trzin	19.12.2008	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Izi mobil d.d.	Stegne 11b, 1000 Ljubljana	19.12.2008	denarna	4.12.2008	iz poslovnega leta 2009
ITEM d.o.o.	Resljeva cesta 16, 1000 Ljubljana	23.12.2008	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Delavska hranilnica d.d.	Miklošičeva 5, 1000 Ljubljana	22.12.2008	denarna	20.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Omega d.o.o.	Dolinškova 8, 1000 Ljubljana	8.1.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interzav d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	8.1.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interagent d.o.o.	Vojkovo nabrežje 30, 6000 Koper	8.1.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa IT d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	8.1.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa Transport d.o.o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	8.1.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa d.d.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	8.1.2009	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Domplan d.d.	Bleweisova 14, 4000 Kranj	12.1.2009	denarna	23.12.2008	iz poslovnega leta 2009
Casino Kobarid d.d.	Staro selo 60/a, 5222 Kobarid	12.1.2009	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2009
HIT hoteli, igralnice, turizem d.d.	Delpinova 7a, 5000 Nova Gorica	12.1.2009	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2009
DR. GORKIČ d.o.o.	Obrtniška ulica 11, 1370 Logatec	29.1.2009	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2008
ŠPICA INTERNATIONAL d.o.o.	Pot k semjišču 33, 1231 Ljubljana-Črnuče	23.6.2009	denarna	22.4.2009	iz poslovnega leta 2009

Vir: Ministrstvo za gospodarstvo, 2009.

2 PREDNOSTI ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

Poslovna uspešnost družbe je v veliki meri odvisna od zaposlenih; menim, da imajo tudi zaposleni pravico, da so udeleženi pri delitvi dobička, saj so ga tudi sami pomagali ustvarjati, ne pa samo vodilni v podjetju. Na tak način se izkaže pravičnejša delitev bogastva v podjetju; če pa omenjeno delitev prenesemo na celotno gospodarstvo, lahko pridemo do pravičnejše delitve tudi v celotni družbi.

S takšnim načinom razmišljanja lahko podjetje pridobi na konkurenčni prednosti in tako naredi korak naprej pred konkurenco. Podjetje si lahko tudi izboljša ugled v javnosti in na tak način deluje družbeno odgovorno.

Menim, da lahko podjetje, ki s svojimi zaposlenimi deli uspehe in dobiček, pričakuje, da se bo motivacija zaposlenih povečala. Zaposleni bodo čutili večjo pripadnost podjetju, v katerem delajo, bolj bodo motivirani za delo, saj se bodo zavedali, da lahko prav oni veliko pripomorejo k nadaljnjemu uspehu podjetja in posledično sebi.

Purič (1997) v svojem pisanju navaja motivacijsko prednost udeležbe delavcev pri dobičku ter izrazitejšo pripadnost zaposlenih podjetju in interesom podjetja.

Podjetje lahko pričakuje, da bo bolj produktivno, saj bodo zaposleni bolj dovzetni za delo in se bo tako kakovost storitev/izdelkov izboljšala, čas izdelave pa skrajšal. Tako se lahko podjetje izogne možnemu oportunitizmu, saj zaposleni ne bo hotel škoditi sodelavcem in s tem podjetju ter sebi.

Podjetje lahko na ta način tudi zmanjša fluktuacijo in odsotnost zaposlenih z dela. Tako menijo tudi Prašnikar, Gregorič in Čok (2004, str. 1). Ti dodajajo, da bi participacija zaposlenih pri dobičku podjetja utegnila olajšati sprejemanje in izvajanje odločitev, povečala zadovoljstvo ter delavce s tem motivirala za večji delovni napor in produktivnost dela.

Tako na strani zaposlenih kot na strani podjetja je velika prednost to, da je udeležba spodbujena z davčnimi olajšavami. Podjetje, ki se odloči, da bo v svoj statut uvedlo ta način delitve dobička, bo lahko plačalo manj davka, če bo ta pravica oziroma obveznost izplačana vsaj po enem letu ali več od pridobitve pravice. To velja tudi za zaposlene, ki prejmejo del dobička.

S tem ko bo zaposleni prejel dodaten denar, si bo lahko privoščil več; njegovo gmotno stanje se bo izboljšalo. Nekateri zaposleni bodo v tem videli možnost, da nekaj privarčujejo in kasneje odprejo svoje podjetje s pomočjo teh prihrankov. Tako se bo v državi razvijalo podjetništvo in dana bo možnost, da se inovativne zamisli zaposlenih tudi uresničijo, kar bo pripomoglo tudi širši skupnosti in ne samo delavcu oziroma podjetniku.

Zaposleni si lahko s pomočjo tega dodatnega denarja zagotovijo tudi boljše in stabilnejšo starost z varčevanjem v ta namen.

Z uveljavljanjem udeležbe delavcev pri dobičku naj bi se omilila nihanja na trgu dela zlasti v obdobju recesije. Prav tako naj bi delničarstvo zaposlenih vplivalo na razvoj finančnih trgov, zagotavljalo naj bi dodaten vir financiranja rastočih podjetij (Prašnikar, Gregorič & Čok, 2004, str. 2).

Poleg navedenega pa Purič (1997) navaja še naslednje prednosti:

- boljše medsebojno sodelovanje,
- večji vložek v človeški kapital,
- zmanjševanje notranjih konfliktov,
- umirjanje napetosti na relaciji zaposleni – vodstvo in
- izboljšanje ter dograditev organizacije dela.

3 SLABOSTI ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

Na strani podjetja je velika slabost, da se davčne olajšave, ki jih ponuja Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, lahko uveljavljajo po zelo dolgem času (70 % po enem letu, 100 %

po treh letih). Časovni dejavnik bi bil lahko velika ovira, da se podjetja ne odločijo za uvedbo udeležbe zaposlenih pri dobičku.

V fazi, ko v podjetju ena ali druga stran da pobudo, da se udeležba zaposlenih pri dobičku sprejme, ima vsaka stran možnost, da poziv zavrne. Ta možnost dopušča predvsem podjetju, da predloga ne sprejme brez kakršnih koli sankcij. Menim, da se bo v realnem svetu veliko zaposlenih oziroma predstavnikov zaposlenih odločilo dati pobudo poslovodstvu, vendar se bo le-to odločilo, da predloga ne bo sprejelo, saj tako ostane več dobička za lastnike, poslovodstvo in upravo. Predvidevam, da bi to lahko bil glavni razlog, da se podjetja ne bodo odločala za sprejetje delitve dobička med zaposlene.

»Zasluzki zaposlenih, ki vključujejo delitev dobička, zmanjšujejo pribitek – dividendo – lastnikom« (Purič, 1997).

Podjetja, ki se odločijo za delniško shemo, se morajo zavedati, da s tem, ko zaposleni postanejo lastniki delnic, zmanjšujejo moč obstoječim lastnikom in menedžerjem. Z lastništvom delnic so zaposleni lahko udeleženi tudi pri odločanju v podjetju in lahko otežujejo oziroma nasprotujejo nekaterim odločitvam obstoječih lastnikov.

Velika možnost je, da se v primeru delitve dobička med zaposlene le-ta deli na podlagi na primer delovne dobe in ne na podlagi uspešnosti in učinkovitosti zaposlenega; takšna razdelitev je lahko nepravična. Zaposleni, ki opazi, da se pri razdelitvi ne upoštevata dejavnika uspešnosti in učinkovitosti dela, sčasoma ne bo imel razloga, da se pri delu bolj potrudi. Takšno mnenje ima tudi Purič (1997): »Predvsem se izpostavlja dejstvo, da je zaradi povezanosti nagrade s skupinskim naporom sam sistem neučinkovit. 'Profit sharing' daje zaposlenim le majhen delež glede na njihov vloženi napor, kar bo privedlo do različnih oblik izogibanja delu oziroma zahtevanim nalogam in posledično do nižjega nivoja naporov ter produktivnosti.« Temu se pridružujejo tudi Prašnikar, Gregorič in Čok (2004, str. 2), ki pravijo, da lahko udeležba zaposlenih pri dobičku vodi do učinka zastojkarstva.

Slabost obravnavanega zakona vidim tudi v tem, da navzgor omejuje odstotek dobička, ki se ga lahko razdeli med zaposlene, navzdol pa ni omejen. To bi lahko pomenilo, da bi podjetje lahko sprejelo in oblikovalo pogodbo z zaposlenimi o delitvi dobička za majhen odstotek, na primer 5 % le zaradi ugleda družbe.

Prav tako pa po zakonu ni dana možnost, da bi se v delitev vključili in s tem pridobili olajšave tudi druge družbe ali fizične osebe. Nekateri izmed teh bi se mogoče radi odločili za to, vendar se ne, saj niso deležni nikakršnih davčnih olajšav.

Slabost, ki jo lahko vidijo lastniki podjetja, je ta, da so delavci v tem primeru udeleženi le v dobičku družbe, v izgubi pa ne. Izgubo nosijo samo lastniki, medtem ko so primorani lastniki ob podpisu pogodbe o delitvi dobička deliti dobiček med delavce, izgube pa ne.

4 PREGLED UREDITVE NAGRAJEVANJA DELAVCEV V DRUGIH OBSTOJEČIH OBLIKAH

Pri pregledu Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) lahko v 230. členu v šestem odstavku zasledimo navedbo: »Če statut določa, da je bilančni dobiček dovoljeno uporabiti tudi za druge namene (na primer za izplačila delavcem ali članom organov vodenja ali nadzora), lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se ta uporabi tudi za te v statutu določene druge namene.« V primeru delniških družb je bila delitev dobička med zaposlene dovoljena že pred ZZUDob, vendar je bilo potrebno, da se skupščina odloči za to in spremembo vnese v statut. Zakon pa pri tem ni predvideval nobenih davčnih olajšav in podjetja niso videla prednosti v delitvi dobička med delavce.

V spremembi in dopolnitvi Zakona o delovnih razmerjih je navedeno, da je delavec lahko udeležen pri dobičku v skladu z zakonom. Pravice in obveznosti med delodajalcem in delojemalcem imajo podjetja lahko urejene tudi v kolektivnih pogodbah.

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

Opazimo lahko, da so imela podjetja na razpolago delitev dobička med zaposlene že pred sprejetjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku, vendar je bistveno to, da so s sprejetjem novega zakona pridobili pravice tudi na strani davčnih olajšav. Pred tem davčne olajšave niso bile predvidene ne na strani delavcev ne na strani delodajalcev.

5 RAČUNOVODSKO IZKAZOVANJE UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU

Podjetje, ki se odloči, da bo izplačalo del dobička zaposlenim in z njimi sklenilo tudi pogodbo, mora vedeti, kako se vse te spremembe odražajo tudi v računovodstvu. Treba je poznati in delovati v skladu s Slovenskimi računovodskimi standardi (SRS) in Mednarodnimi standardi računovodskega poročanja (MSRP).

Po SRS mora podjetje zaposlenim, ki so udeleženi v poslovnem izidu, izplačati udeležbo in izkazati to kot obveznost do zaposlenih iz dela in na drugi strani kot prevrednotovalne poslovne odhodke. SRS 15 šteje te odhodke med zaslužke zaposlenih, kamor šteje vse oblike poplačil, ki jih daje podjetje zaposlenim v zameno za njihovo službovanje in jih obravnava kot svoje stroške dela ali kot deleže v razširjenem dobičku pred predstavitvijo dobička v izkazu poslovnega izida in dajatve, ki povečujejo stroške podjetja ali deleže zaposlenih v razširjenem dobičku.

SRS 15 tudi pojasnjuje, da je razširjeni dobiček dobiček, povečan za prevrednotovalne odhodke, ki se nanašajo na deleže članov uprave (ravnateljstva), članov nadzornih svetov, zaposlenih in drugih, ki niso lastniki, v razširjenem dobičku.

MRS 19 (Zaslužki zaposlencev) prav tako deleže v dobičku uvršča med zaslužke zaposlenih. Ta standard obravnava udeležbo v dobičku kot obvezo na podlagi plana delitve dobička in premij, ki izhaja iz službovanja zaposlenih in ne iz transakcije z lastniki podjetja, kar izkaže podjetje kot odhodke.

6 PRIKAZ OBRAČUNA UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU

V nadaljevanju bom predstavila primere obračunov udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe v primeru delniške in denarne sheme. Pri denarni shemi bom prikazala tudi primere, ko družba izplača pripadajoči znesek dobička zaposlenim pred potekom enega leta, po poteku dveh let in po treh letih od pridobitve pravice do udeležbe pri čistem dobičku družbe. Vsi primeri in podatki, ki bodo predstavljeni v nadaljevanju, so izmišljeni. Pri vsakem primeru bom predpostavila, da ima vsak izmed zaposlenih pravico do pripadajočega dela dobička in da pogoj delovne dobe v pogodbi med zaposlenimi in delodajalci ni naveden. Velja tudi predpostavka, da nihče od zaposlenih ni pretežni lastnik družbe, član posloводства, prokurist ali izvršni direktor.

6.1 OBRAČUN UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU PO DENARNI SHEMI

Podjetje ABC, d. d., ki zaposluje 5 ljudi, se je odločilo, da bo svojim zaposlenim izplačalo del dobička v denarju. V letu XY je podjetje poslovalo s 300.000 € dobička, odločili so se, da bodo 10 % (kar znese 30.000 €) tega dobička namenili za udeležbo zaposlenih pri dobičku. V tem letu je bilo v podjetju obračunanih za 78.400 € bruto plač. Obrestna mera, ki je bila dogovorjena med delavci in delodajalci, je 4,00 % letno.

6.1.1 PRIMER IZPLAČILA PRIPADAJOČEGA ZNESKA DOBIČKA TAKOJ PO SPREJETJU SKLEPA O POTRDTVI LETNEGA POROČILA

Dne 31. 3. naslednjega leta je podjetje sprejelo sklep o potrditvi letnega poročila za leto XY, na isti dan naj bi bili pripadajoči zneski delavcem tudi izplačani. Vidimo, da se je podjetje odločilo, da bo pripadajoče zneske delavcem izplačalo istega dne, kot so potrdili letno poročilo za leto XY. To pomeni, da ne na strani delavcev ne na strani družbe ne bo nobenih davčnih olajšav.

Podjetje mora pri obračunu obvezno paziti na omejitve, ki jih določa zakon ZUDDob v 2. členu, se pravi:

- ne sme izplačati več kot 20 % dobička (podjetje izplača le 10 %),
- nihče od zaposlenih ne sme prejeti več kot 5.000 € deleža v dobičku (spodnja tabela prikazuje podatek, da je najvišji prejemek dobil zaposleni 5, to je 2.400 €) in
- da podjetje ne izplača več kot 10 % letnega bruto zneska plač (10 % od 78.400 € je 7.840 €, prav toliko je podjetje izplačalo).

Tabela 2: Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ABC za leto XY ob takojšnjem izplačilu pripadajočega zneska (zneski v EUR)

Zaposleni	Bruto plača v letu X	Delež pri dobičku leta X	Prispevki za socialno varnost delojemalca (22,10%)	Neto delež pri čistem dobičku leta X	Povprečna dohodninska stopnja leta X	Akontacija dohodnine po povprečni stopnji leta X	Zneski neto izplačil deležev	Prispevki za socialno varnost delodajalca (16,10%)
	a	b (a*0,10)	c (b*0,221)	d (b-c)	e	f (d*e/100)	g (d-f)	h (b*0,1610)
1.	9.800	980	216,58	763,42	16,00%	122,15	641,27	157,78
2.	20.000	2.000	442,00	1.558,00	20,74%	323,06	1.234,94	322,00
3.	14.400	1.440	318,24	1.121,76	17,43%	195,48	926,28	231,84
4.	10.200	1.020	225,42	794,58	16,00%	127,13	667,45	164,22
5.	24.000	2.400	530,40	1.869,60	23,19%	433,51	1.436,09	386,40
Skupaj:	78.400	7.840	1.732,64	6.107,36	-	1.201,33	4.906,03	1.262,24

Vir: S. Koželj, Udeležba zaposlenecv pri čistem dobičku družbe, 2008, str. 58.

Bruto plača v letu XY za posameznega zaposlenega je izmišljena, delež pa je izračunan iz bruto plače. V Zakonu o prispevkih za socialno varnost je določeno, da morajo prispevke plačevati tako delojemalci kot delodajalci. Od bruto plač in bruto nadomestil plač delojemalci plačujejo prispevke po stopnji 22,10 %, delodajalci pa po 16,10 %. Prispevke za socialno varnost delojemalci in delodajalci plačujejo tudi od vseh drugih prejemkov, ki izhajajo iz delovnega razmerja (Jerman, 2008, str. 9). Tako je izračunano plačilo prispevkov za socialno varnost delojemalca po stopnji 22,10 % od bruto deleža v dobičku leta XY za vse zaposlene. Delojemalci bodo plačali skupaj za 1.732,64 € prispevkov, delodajalec pa bo za vse zaposlene od deleža pri dobičku, ki je namenjen delitvi, plačal 1.262,24 € prispevkov za socialno varnost. Razlika med deležem pri dobičku in prispevki za socialno varstvo delojemalca je neto delež pri čistem dobičku. Skupno bodo zaposleni prejeli neto 4.906,03 € od celotnih 7.840 €, ki jih je podjetje namenilo razdelitvi.

Izračun povprečne dohodninske stopnje bom prikazala za delavca 5, za ostale zaposlene pa so izračuni v prilogi.

Povprečna bruto plača v letu X = $24.000 / 12$ mesecev = **2.000 €**.

– Prispevki za socialno varstvo delojemalca (22,10 %) = $2.000 * 0,2210$ = **442 €**

= Neto povprečna plača v letu X = $2.000 - 442$ = **1.558 €**

– Splošna dohodninska olajšava leta X = **246,63 €¹**

= Osnova za dohodnino = $1.558 - 246,63$ = **1.311,37 €**

– Znesek dohodnine = **304,07 €**

= Neto izplačilo = **1.007,30 €**

Izračun zneska dohodnine:

Osnova za dohodnino je pri zaposlenemu 5 1.311,37 €; v lestvico za odmero dohodnine pogledamo, v kateri razred sodi zaposleni. Sodi v razred nad 1.197,93 € neto mesečne davčne osnove. Dohodnina za tega zaposlenega znaša 257,56 €+41 % nad 1.197,93 €. Razlika med 1.311,37 € in 1.197,93 € je 113,44 €. 41 % od 113,44 € znaša 46,51 €. Skupaj torej znesek dohodnine (46,51 €+257,56 €) znaša 304,07 €.

Ko je znesek dohodnine za zaposlenega izračunan, lahko izračunamo tudi povprečno dohodninsko stopnjo za leto X za zaposlenega. V primeru zaposlenega 5 je izračun sledeč:

= znesek dohodnine / osnova za dohodnino * 100

= $304,07 / 1.311,37 * 100$ = **23,19 %**

Odločitev, da se pripadajoči zneski izplačajo takoj, ne vpliva na pridobitev nobenih pravic ne na strani delojemalca ne na strani delodajalca. Velika verjetnost je, da podjetja, ki se bodo odločila za delitev dobička pripadajočih zneskov, ne bodo izplačevala takoj, temveč po preteku vsaj enega leta, da bi s tem obe strani pridobili olajšave.

Podjetje po zakonu lahko izplača v namen delitve dobička le 10 % letnega zneska bruto plač. Glede na to, da je v tem primeru 10% znesek bruto plač nižji od določenega 10% dobička, ki naj bi se izplačal v ta namen, mora podjetje izplačati nižji znesek, to je 7.840,00 €. Edino z upoštevanjem vseh omejitev, določenih v zakonodaji, lahko pridobi podjetje pravico do olajšav. Podjetje ABC, d. d., tako ne izčrpa celotnega zneska dobička, ki ga je določilo za izplačilo udeležbe zaposlenih pri dobičku.

¹Vzela sem splošno davčno olajšavo za davčno leto 2008, ki znaša 246,63 €.

Davčni urad RS, najdeno 10. julij 2008 na spletnem naslovu:

http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_leto_2008/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2008/.

6.1.2 PRIMER IZPLAČILA PRIPADAJOČEGA ZNESKA PO DVEH LETIH OD SPREJETJA SKLEPA O POTRITVI LETNEGA POROČILA

Primer 2 vsebuje enake podatke kot primer 1, le da predpostavlja, da se delavcem izplačajo pripadajoči zneski dve leti po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila družbe. Iz tega izhaja, da mora družba poleg pripadajočih zneskov delavcem izplačati tudi obresti za dobo dveh let. 13. člen ZUDDob v drugem odstavku določa, da morajo biti pripadajoči zneski obrestovani po obrestni meri, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge.

Predpostavka, ki sem jo uporabila v tem primeru, je, da nihče od zaposlenih ne poda zahtevka za izplačilo pripadajočega zneska pred potekom dveh let.

Izplačilo delavcem se je v tem primeru izvršilo po dveh letih od potrditve letnega poročila, za kar zakon predvideva davčne olajšave. Družba bo tako lahko uveljavila zmanjšanje davčne osnove za 70 % pripadajočega zneska dobička, ki se bo izplačal delavcem (le-ta znese 5.488,00 € → 7.840,00 € * 0,7). Prav tako se bodo prispevki za socialno varnost tako delojemalca kot delodajalca plačali le od 30 % pripadajočega zneska. Družba bo upoštevala tudi obresti, ki jih je izplačala, in tako pridobila davčno olajšavo v višini 70 % (243,60 €). Zakon prizna podjetju tudi 1 % zneska olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička, ki se izplača delavcem (v tem primeru je to 78,40 € → 7.840 * 0,01). Delavcem se bo v davčni osnovi dohodkov iz delovnega razmerja kot od obresti iz denarnih depozitov upoštevalo 30 % prejetega zneska, ne pa 100 % kot v prejšnjem primeru.

Skupna olajšava za delodajalca bo tako znašala 5.810,00 € (5.488,00 € + 243,60 € + 78,40 €).

Tabela 3: Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ABC, d. d., za leto XY ob izplačilu pripadajočega zneska po dveh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (zneski v EUR)

Zaposle ni	Bruto plača v letu X	Delež pri dobičku leta X	30% deleža v dobičku	Prispevki za socialno varnost delojemalca (22,10%)	Neto delež v dobičku	Povprečna dohodninska stopnja leta X	Akontacija dohodnine po povprečni stopnji leta X	Obračunane obresti za 2 leti (4,00%)	Neto izplačilo z obrestmi	Prispevki za socialno varnost delodajalca (16,10%)
	a	b (a*0,10)	c (b*0,3)	d (c*0,221)	e (b-d)	f	g (c-d*f)	h ((e- g)*0,04*2)	i (e-g+h)	j (c*0,161)
1.	9.800	980	294	64,97	915,03	16,00%	36,64	70,27	948,65	47,33
2.	20.000	2.000	600	132,60	1.867,40	20,74%	96,92	141,64	1.912,12	96,60
3.	14.400	1.440	432	95,47	1.344,53	17,43%	58,65	102,87	1.388,75	69,55
4.	10.200	1.020	306	67,63	952,37	16,00%	38,14	73,14	987,37	49,27
5.	24.000	2.400	720	159,12	2.240,88	23,19%	130,05	168,87	2.279,69	115,92
Skupaj:	78.400	7.840	2.352	519,79	7.320,21	-	360,40	556,78	7.516,59	378,67

Vir: S. Koželj, Udeležba zaposlenecv pri čistem dobičku družbe, 2008, str. 60.

Opazimo lahko, da se v tem primeru bistveno zmanjša vrednost, ki je namenjena prispevkom za socialno varnost delojemalca, kot je bilo v prejšnjem primeru. Iz zneska

1.732,64 € se je sedaj odvzelo 70 % in se plača le 30 % zneska, saj zakon priznava 70% olajšavo. Prav tako se tudi akontacija dohodnine izračunava le od 30% deleža v dobičku in je zato nižja kot je bila prej.

Zakon določa, da se zaposlenim obračunavajo tudi obresti, ki jih pridobijo zaradi odloženega izplačila pripadajočega zneska. Zakon o dohodnini določa, da se v primeru izplačila zneska pred potekom enega leta od pridobitve pravice obresti obdavčijo z 20 %, vendar le tisti del zneska obresti nad 1.000 €. Ko se obresti izplačajo po preteku treh let, so oproščene plačila davka. V zgornjem primeru, ko se izplačajo obresti kot tudi pripadajoči znesek po dveh letih, se obdavči 30 % izplačanih obresti, ki presegajo znesek 1.000 €. Nihče od petih zaposlenih ni prejel višine obresti, večje od 1.000 €, zato so vsi zaposleni oproščeni plačila davka na obresti.

Tabela 4: Knjiženje udeležbe pri dobičku družbe ABC, d. d., za leto XY ob izplačilu pripadajočega zneska po dveh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (zneski v EUR)

Vsebina	Ime konta	V breme	V dobro
Neto znesek deleža v razširjenem dobičku	Prevrednotovalni poslovni odhodki v zvezi s stroški dela	6.959,81	
	Kratkoročne obveznosti za druge prejemke iz delovnega razmerja		6.959,81
Davek od osebnih prejemkov	Prevrednotovalni poslovni odhodki v zvezi s stroški dela	360,40	
	Kratkoročne obveznosti za davek iz drugih prejemkov iz delovnega razmerja, ki se ne obračunavajo skupaj s plačami		360,40
Prispevki iz bruto zneska	Prevrednotovalni poslovni odhodki v zvezi s stroški dela	519,79	
	Kratkoročne obveznosti za prispevke iz drugih prejemkov iz delovnega razmerja, ki se ne obračunavajo skupaj s plačami		519,79
Prispevki na bruto znesek	Prevrednotovalni poslovni odhodki v zvezi s stroški dela	378,67	
	Obveznosti za davčni odtegljaj		378,67
Obresti	Odhodki iz drugih finančnih obveznosti	556,78	
	Kratkoročne obveznosti za druge prejemke iz delovnega razmerja		556,78
Izplačilo	Denarna sredstva na računih, razen deviznih		8.775,45
	Kratkoročne obveznosti za druge prejemke iz delovnega razmerja	6.959,81	
	Kratkoročne obveznosti za davek iz drugih prejemkov iz delovnega razmerja, ki se ne obračunavajo skupaj s plačami	360,40	
	Kratkoročne obveznosti za prispevke iz drugih prejemkov iz delovnega razmerja, ki se ne obračunavajo skupaj s plačami	378,67	
	Kratkoročne obveznosti za druge prejemke iz delovnega razmerja	556,78	

6.1.3 PRIMER IZPLAČILA PRIPADAJOČEGA ZNESKA PO TREH LETIH OD SPREJETJA SKLEPA O POTRDTVI LETNEGA POROČILA

V zadnjem primeru pri denarni shemi bom prikazala obračun udeležbe delavcev pri dobičku, ko se obe pogodbeni stranki dogovorita, da bodo pripadajoči zneski izplačani tri leta od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila za leto XY. Vsi ostali podatki so vzeti iz prejšnjih dveh primerov.

Tabela 5: Obračun udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe ABC, d. d., za leto XY ob izplačilu pripadajočega zneska po treh letih od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila (zneski v EUR)

Zaposleni	Bruto plača v letu X	Delež pri dobičku leta X	Obresti za dobo treh let (4,00%/leto)	Skupni znesek
	a	b (a*0,10)	c (b*0,04*3)	d (b+c)
1.	9.800	980	117,60	1.097,60
2.	20.000	2.000	240,00	2.240,00
3.	14.400	1.440	172,80	1.612,80
4.	10.200	1.020	122,40	1.142,40
5.	24.000	2.400	288,00	2.688,00
Skupaj:	78.400	7.840	940,80	8.780,80

Vir: S. Koželj, Udeležba zaposlenecv pri čistem dobičku družbe, 2008, str. 61.

Družba bo lahko v tem primeru uveljavljala 100 % olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb za znesek 8.780,80 €. Za prispevke za socialno varnost delojemalca in delodajalca velja po zakonu oprostitev plačila. Prav tako ne bodo obdavčene pripadajoče obresti, v davčno osnovo pa se ne vštevajo 100 % pripadajočega zneska.

Skupna olajšava delodajalca bo znašala 8.859,20 € (7.840,00 € + 940,80 € + 78,40 €).

Za delodajalce in delojemalce je najbolj ugoden tretji primer, saj so tako davčne olajšave najvišje in posledično je tudi prejemek delavcev višji kot v prejšnjih dveh primerih. Tukaj bi izpostavila predvsem problem, ki se nanaša na čas, ki je potreben, da obe strani pridobita vse najboljše ugodnosti.

6.2 OBRAČUN UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU PO DELNIŠKI SHEMI

Podjetje, ki se odloči za delniško shemo, mora najprej predvideti, kako bo prišlo do delnic, ki jih bo uporabila za udeležbo zaposlenih pri dobičku. Možnost je, da podjetje pridobi delnice s povečanjem osnovnega kapitala ali z nakupom lastnih delnic. V primeru, da se družba odloči, da bo delnice pridobila s povečanjem osnovnega kapitala, zaposleni, ki dobijo te delnice, nimajo prednostne pravice do vpisa novih delnic za namen delniške sheme.

Podjetje mora, če tako določa drug zakon, pred povečanjem osnovnega kapitala ali nakupom lastnih delnic, pridobiti odločbo pristojnega državnega organa, da podjetje izpolnjuje pogoje, ki so potrebni, da lahko izvede povečanje osnovnega kapitala ali pridobi določen delež delnic.

Podjetje DEC, d. d., ima z zaposlenimi sklenjeno pogodbo, ki vključuje delitev dobička po delniški shemi za leto XY. V tem letu je podjetje poslovalo z 2.500.000 € dobička. Zaposlenim pripada 400.000 € v delnicah. Zadnja tržna cena že izdanih delnic družbe je bila 160 €/delnico, tako zagotovi 2.500 delnic.

Z zakonom je določeno, da mora družba v roku 3 mesecev od pridobitve pravice do pripadajočega zneska sporočiti KDD, da vpiše delnice na ime delavca in prepove razpolaganje v korist družbe za dobo treh let. Po poteku treh let ima delavec pravico zahtevati izbris prepovedi razpolaganja z delnicami in lahko te delnice odsvoji oziroma proda. Šele v trenutku prodaje se ugotavljajo davčne obveznosti iz naslova udeležbe pri dobičku družbe.

Delavec po preteku treh let lahko z delnico razpolaga. Prikazala bom primer, ko delavec odsvoji vse svoje prejete delnice (25 delnic) in jih proda po tržni ceni 200 €/delnico.

Tabela 6: Prikaz izračuna prejetega zneska ob odsvojitvi delnic podjetja DEC, d. d., za leto XY

Prodajna vrednost delnic	25 delnic*200€	5.000 €
Nabavna vrednost delnic	25 delnic*160€	4.000 €
Osnova za obračun davka na kapitalski dobiček	5.000€-4.000€	1.000 €
Davek od kapitalskega dobička	20%	200 €
Znesek, ki ga dobi delavec	5.000€-200€	4.800 €

Vir: S. Koželj, Udeležba zaposlencev pri čistem dobičku družbe, 2008, str. 62.

Odsvojitve delnic v zgornjem primeru se je zgodila po treh letih, zato zakon določa oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost.

Davek iz kapitalskega dobička se plača po 20% stopnji. Določeno je, da se stopnja tega davka postopno znižuje. Po petih letih lastništva kapitala znaša davek 15 %, po desetih letih 10 % in po petnajstih letih 5 %.

7 UREDITEV UDELEŽBE DELAVCEV PRI DOBIČKU V DRUGIH DRŽAVAH

7.1 FRANCIJA

Francija ima zelo dobro oblikovano področje o udeležbi delavcev pri dobičku posamezne družbe. V Franciji poznajo različne oblike delitve dobička; te so prostovoljna delitev dobička v denarju, zadržana delitev dobička, delavsko delničarstvo in podjetniški varčevalni načrt. Z davčnimi olajšavami in ugodnostmi država spodbuja udeležbo.

Pri prostovoljni udeležbi je treba skleniti sporazum oziroma pogodbo med delojemalcem in delavci za dobo treh let. Prejemki, ki jih prejmejo zaposleni iz tega naslova, so obdavčeni z davkom na dohodek. Prav tako je treba plačati tudi socialne prispevke. Tega ni treba plačati, če se zaposleni odloči, da bo denar pustil v varčevalnih shemah v podjetju.

Z zakonom je določen tudi najvišji znesek, ki se lahko v ta namen izplača; to je maksimalno 20% znesek izplačila od letnega zneska bruto plač zaposlenih. Naveden je tudi najvišji znesek, ki ga lahko zaposleni prejme od udeležbe pri dobičku (Državni zbor RS, 2005).

Francija je edina država, v kateri je udeležba pri dobičku po zakonu obvezna za vse družbe, ki zaposlujejo nad 50 ljudi. Samo izplačilo pa mora biti odloženo na pet ali izjemoma tri leta (v primeru smrti, upokojitve, invalidnosti, poroke, nakupa hiše itd.).

V podjetju se lahko stranki dogovorita oziroma podpišeta sporazum o delitvi dobička. V primeru, da tega ne storita, pa zakon določa, da se sredstva, namenjena delitvi, prenesejo v investicijski sklad. Iz tega naslova delavec ob dvigu denarja ne plača dohodnine in socialnih prispevkov, vendar pod pogojem, da je denar zadržan za obdobje petih let. V primeru, da delavec denar dvigne po treh letih, je oproščen plačila dohodnine in socialnih prispevkov do polovice.

Stranki se morata dogovoriti tudi o upravljanju denarja, ki se nalaga v dobi petih let. Lahko se odločijo za investicije znotraj ali zunaj podjetja, za nove izdane delnice, delnice, kupljene na trgu itd. (Državni zbor RS, 2005).

Družbe lahko svojim zaposlenim podelijo opcije, s katerimi lahko kupijo delnice podjetja. Če zaposleni obdrži delnico vsaj eno leto od realizacije opcije, koristi, ki izhajajo iz tega naslova, niso obdavčene.

Podjetniški varčevalni načrt je namenjen kolektivnemu varčevanju, da si zaposleni lahko oblikujejo portfelj delnic. Sredstva se v načrt prilivajo iz različnih virov.

7.2 NEMČIJA

V Nemčiji lahko zasledimo dva načina udeležbe zaposlenih v dobičku podjetja, to sta:

- neposredna udeležba in
- posredna udeležba.

Neposredna udeležba pri kapitalu pomeni, da se med delavcem in podjetjem vzpostavi neko pogodbeno oziroma pravno razmerje. Pri posredni udeležbi pa med podjetjem in zaposlenim nastopa investicijski sklad.

Zasledimo lahko naslednje oblike udeležbe delavcev pri dobičku in kapitalu (Pitz, 2008, str. 462–465):

- podjetju, v katerem delavec dela, da posojilo (pogodba je sklenjena vsaj za 6 let),

- delavci so v podjetju udeleženi kot tihi družbeniki,
- v podjetju so delavci komanditisti,
- udeležba delavcev v družbi z omejeno odgovornostjo,
- delavska delnica (udeležba v osnovnem kapitalu družbe),
- udeležba delavcev prek investicijskih skladov.

Investicijski sklad v Nemčiji je lahko ustanovljen kot civilna družba ali kot družba z omejeno odgovornostjo. Sklad se mora upravljati s skrbnostjo dobrega gospodarja. Investicijski sklad mora imeti dobro razpršene naložbe, saj edino tako lahko varuje svoje vlagatelje.

Nekateri investicijski skladi izplačujejo letno dividendo ali obresti ali pa dobiček reinvestirajo in tako povečajo vrednost premoženjskega sklada. Investicijski sklad ni davčni zavezanec, temveč so imetniki deležev sklada davčno izenačeni z neposrednimi investitorji.

7.3 VELIKA BRITANIJA

V Veliki Britaniji je udeležba zaposlenih pri dobičku prostovoljna. Na razpolago imajo različne sheme udeležbe pri dobičku. Za pridobitev davčnih olajšav tako zaposlenih kot delodajalcev je treba pri pristojnem davčnem organu shemo registrirati.

Varčevalne opcijske sheme ali SAYE sheme so na razpolago vsem zaposlenim z vsaj pet let delovne dobe. Zaposleni z direktorji sklenejo varčevalno pogodbo, opcijo nakupa delnic uresničijo v šestih mesecih po koncu vsakega petletnega ali sedemletnega obdobja. Zaposleni pet let vplačujejo mesečno fiksen znesek, nato pa se lahko odločijo, ali bodo kupili delnice po opcijski ceni ali bodo vzeli gotovinsko plačilo, s katerim jim pripadajo tudi neobdavčene obresti. Delnice, za katere delavcem pripadajo opcije, morajo biti izdane s strani družbe, v kateri je zaposleni udeležen (Državni zbor RS, 2005).

Odobrena delniška shema deluje tako, da podjetje ustanovi poseben sklad, v katerega vplačuje prispevke iz dobička. Ti prispevki so namenjeni zaposlenim. Delnice morajo ostati v lasti delavcev najmanj dve leti, po preteku petih let pa so oproščeni davka na dohodek.

Shema mora veljati za vse zaposlene z najmanj petimi leti neprekinjene delovne dobe. Z zakonom je določeno, kakšna je najvišja vrednost delnic, ki jo lahko posameznik prejme v enem letu.

Diskrecijske delniške opcije so po navadi namenjene le menedžerjem. Za opcije, ki so realizirane, se plača davek na kapitalski dobiček. V primeru, da so opcije realizirane med tremi in desetimi leti od podelitve, so oproščene davka na dohodek.

Zakonsko opredeljeni načrti delavskega delničarstva so še ena možnost delitve dobička med zaposlene. Podjetja ustanovijo sklade, katerih naloga je nakup in prodaja delnic ter razdelitev delnic med zaposlene. Delavci lahko delnice prodajo skladu in so tako upravičeni do davčnih olajšav.

Posebni načrti delavskega delničarstva so pogostejši, vendar za to obliko mnoge davčne olajšave ne veljajo. Posebni načrti so prilagojeni posameznim potrebam podjetja in njihovim zaposlenim.

7.4 BELGIJA

Belgijski primer udeležbe delavcev pri dobičku je zelo podoben slovenskemu. Njihov zakon o participaciji delavcev je bil sprejet v letu 2001. Velja za velika, srednja in mala podjetja. Prav tako kot v slovenskem primeru je tudi pri njih udeležba prostovoljna in velja za vse delavce.

Njihov sistem vključuje dve obliki udeležbe zaposlenih pri dobičku (Slana, 2009, str. 25):

1. lastništvo delnic podjetja,
2. denarna udeležba pri dobičku.

Omejitvi, ki veljata pri udeležbi, sta, da se lahko izplača znesek do 10 odstotkov celotnih bruto plač in ne več kot 20 odstotkov dobička.

V Belgiji najdemo tudi posebno obliko udeležbe, ki se imenuje investicijsko varčevanje. To shemo lahko uporabijo mala in srednje velika podjetja. Pri tej shemi delavci znesek, ki jim je izplačan kot udeležba pri dobičku, vežejo kot posojilo podjetju. Posojilo je obrestovano in s strani države deležno zakonsko določenih davčnih ugodnosti (Pitz, 2008, str. 465).

7.5 DANSKA

Danska ureditev udeležbe zaposlenih pri dobičku podjetja temelji na prostovoljnosti in obravnava tri različne sheme, po katerih se lahko izplača del dobička. Dve shemi se nanašata na delnice, ena pa na obveznice.

Delodajalci na Danskem svojim delojemalcem zagotavljajo tudi določene ugodnosti, vendar je od zaposlenega odvisno, ali bodo olajšave sprejeli ali ne. Te ugodnosti so:

- Delavec lahko vpiše delnice, vendar le do 10 odstotkov letnega zneska plač. Delnice mora imeti v lasti najmanj pet let po izteku leta, v katerem je delnice pridobil.

- Delitev delnic lahko izvrši podjetje do zneska 20.900 DKK (danska krona). Delavci pa morajo te delnice imeti v lasti minimalno sedem let po poteku leta, v katerem so delnice pridobili.
- S strani podjetja obstaja še možnost, da le-to izda obveznice, ki so deležne davčnih ugodnosti, vendar le do zneska 4700 DKK ali 10 % letne plače delavca. Obveznice morajo delavci obdržati vsaj pet let po poteku leta, v katerem so obveznice pridobili. V primeru, da znesek presega 4700 DKK, pa velja davčna stopnja v višini 45 odstotkov (Pitz, 2008, str. 466).

V njihovi ureditvi je določeno tudi, da mora biti delavec zaposlen pri delodajalcu, ko se delnice ali obveznice delijo. Prav tako se ponudi pridobitev delnic ali obveznic vsem zaposlenim, vendar v to skupino ne sodijo direktorji.

Delavci lahko delnice ali obveznice prodajo. Ob tem nastali kapitalski dobički se obdavčijo po pravilih o obdavčitvi dobička iz kapitala.

SKLEP

Delitev dobička je z vidika zaposlenih zelo dobrodošla, saj si s tem pridobijo dodaten prihodek. Za delavca in delodajalca, ki sta se dogovorila za denarno shemo, je najboljši način, da se izplačilo izvrši šele po treh letih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Pri obračunu lahko vidimo, da na takšen način podjetje in delojemalec pridobita največ olajšav, se pravi, da nihče ne plača davkov in prispevkov na izplačan znesek in tako tudi delavec dobi izplačan najvišji znesek.

Najbolj neprimeren, kar zadeva olajšave, je primer, ko podjetje izplača pripadajoči znesek dobička takoj po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila. V tem primeru olajšav ni ne na strani delodajalca ne na strani delojemalca.

Tako lahko sklepam, da se bodo podjetja, ki sprejmejo denarno shemo, odločala, da na izplačilo počakajo tri leta, saj je to najprimernejše, kar zadeva olajšave, za obe strani. V nadaljnjem preučevanju tega področja bi lahko v zakonu skrajšali dobo treh let za pridobitev 100% olajšav. Tri leta so v spreminjajočem se današnjem svetu dolga doba, in prav ta dejavnik bi lahko odvrnil podjetja, da sprejmejo takšno odločitev, ki bi narekovala pridobitev olajšav šele po treh letih.

Podjetja, v katerih se bo izvajala delniška shema, pa nimajo prav velike izbire. Najbolje je, da se po dobi treh let delnicam odvzame prepoved razpolaganja z delnicami in se zaposleni sam odloči, kaj bo z delnicami storil. Na dolgi rok, pa tudi če zaposleni ne bi odtujevali delnic, lahko to predstavlja problem, saj bi se delojemalcem povečeval delež lastništva v podjetju. To bi pomenilo, da bi s tem pridobivali moč, izgubljali pa bi ostali lastniki.

Iz celotnega diplomskega dela lahko izvzamem glavne vsebine, ki se nanašajo na udeležbo delavcev pri dobičku:

- V slovenski zakonodaji je bila še pred sprejetjem ZUDDob možna udeležba zaposlenih pri dobičku.
- Z novim zakonom so podjetja in zaposleni pridobili olajšave na tem področju.
- Podjetja izbirajo med shemami in se odločajo za obdobje, ki mora preteči, da se bo pripadajoči znesek izplačal.
- Podjetja morajo biti pozorna na zahteve in omejitve, ki jih zakon določa.
- Izbrati morajo najprimernejšo možnost, ki odgovarja tako družbi kot zaposlenim.
- Odločitev, da se pogodba med obema stranem sprejme, naj prinaša pozitivne rezultate na obeh straneh.

Za izpopolnjevanje zakona in spremembe, ki bi bile dobrodošle, predlagam, da se omogoči takšna možnost tudi za ostale družbe ali fizične osebe. Glede na to, da je po zakonu udeležba prostovoljna, bi bila takšna odločitev povsem razumljiva. V zakonu prav tako ni opredeljeno, kako naj podjetje upravlja z zneskom dobička, ki bo izplačan šele v prihodnosti.

S tem izzivam slovenske politike, ki delujejo na tem področju, da zakon izpopolnijo in ga naredijo bolj privlačnega za vse družbe. Prav tako pa bi lahko dopolnili izbiro shem oziroma možnosti za izplačilo dobička. Kot je bilo predstavljeno v poglavju o praksi v drugih državah, ki imajo več možnosti za izbiro načina izplačila, bi se lahko zgledovali tudi na tem področju prav po njih.

LITERATURA IN VIRI

1. Agencija Republike Slovenije za javnopravne evidence in storitve. Letna poročila. Najdeno 29. julija 2009 na spletnem naslovu: <http://www.ajpes.si/jolp/>.
2. Benca, I. (2008). *Finančna participacija zaposlenih* (diplomsko delo). Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
3. Business Solutions, d. o. o. (2008). Letno poročilo podjetja Business Solutions d. o. o. Solkan: Business Solutions d. o. o.
4. Černe, M. (2008). Davčni učinki udeležbe zaposlenih na dobičku po novem zakonu. *Zbornik referatov, Jubilejni 15. dnevi slovenskih davčnih svetovalcev*. Portorož, od 3. do 4. aprila 2008. Str. 63–65.
5. Davčna uprava republike Slovenije. Brošura – dohodek iz kapitala. Najdeno 4. julija 2009 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/dohodek_iz_kapitala/brosura_dohodek_iz_kapitala/#c17732.
6. Davčni urad RS. Lestvica za odmero dohodnine in olajšave za leto 2008. Najdeno 10. julija 2008 na spletnem naslovu http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/dohodnina_pojasnila/stopnje_dohodnine_za_leto_2008/lestvica_za_odmero_dohodnine_in_olajsave_za_leto_2008/.
7. Elektroservisi, d. d. (2008). Letno poročilo podjetja Elektroservisi d. d. Trzin: Elektroservisi d. d.
8. Jerman, S. (2008). Davčni prihranki na podlagi zakona o udeležbi delavcev v dobičku. *8. davčno-finančna konferenca*, 7–15.
9. Koncern Intereuropa (2008). Letno poročilo podjetja Koncern Intereuropa Koper: Koncern Intereuropa
10. Koželj, S. (2008). Udeležba zaposlencev pri čistem dobičku družbe. *IKS, revija za računovodstvo in finance*, XXXV (6), 51–63.
11. Kunšek, M. (2009, 29. maj). Davčni in računovodski vidik udeležbe delavcev v dobičku. Najdeno 8. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.findinfo.si/DnevneVsebine/Aktualno.aspx?id=8386>.
12. Mednarodni računovodski standard MRS 19 – Zasluzki zaposlencev. Najdeno 5. julija 2009 na spletnem naslovu <http://www.racunovodja.com/clanki.asp?clanek=2671>.
13. Ministrstvo za gospodarstvo. Register pogodb po ZZUDob. Najdeno 28. julija 2009 na spletnem naslovu http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/.
14. Mišič, B. (2007). Udeležba delavcev pri dobičku. *Delavska enotnost*. Letnik 66.
15. Pitz, T. (2008, junij). Udeležba delavcev pri dobičku družbe. *Podjetje in delo*, 439–470.

16. Prašnikar, J., Gregorič, A., & Čok, M. (2004). *Finančna participacija v svetu in možnosti v Sloveniji*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
17. Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih (ZUZDDLZ). (2005, 30. september). Državni zbor RS.
18. Purič, I. (1997). Razlogi za in proti uvajanju finančne participacije. *Industrijska demokracija*, (6–7).
19. Rožič, L., & Poje, A. (2007). Sedanji sistem je potrebno razširiti. *Delavska enotnost*. Letnik 66.
20. Slana, Z. (2009). *Finančna participacija zaposlencev pri dobičku družbe – realnost ali farsa?* (diplomsko delo). Maribor: Višja strokovna šola Academia Maribor.
21. Slovenski računovodski standard 15 – Zaslužki zaposlencev. (2005). *Uradni list RS*. (Št. 118/2005, 27. december 2005).
22. Zakon o dohodnini (2006). *Uradni list RS*. (Št. 117/2006, 16. november 2006).
23. Zakon o gospodarskih družbah (2006). *Uradni list RS*. (Št. 42/2006, 19. april 2006).
24. Zakon o kolektivnih pogodbah (2006). *Uradni list RS*. (Št. 43/2006, 21. april 2006).
25. Zakon o prispevkih za socialno varnost (1996). *Uradni list RS*. (Št. 5/1996, 31. januar 1996).
26. Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o delovnih razmerjih (2007). *Uradni list RS*. (Št. 103/2007, 13. november 2007). 59. člen.
27. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (2008). *Uradni list RS*. (Št. 25/2008, 14. marec 2008).
28. Železnik, T. (2004). *Udeležba zaposlenih pri dobičku družbe* (diplomsko delo). Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

PRILOGA

Priloga 1: Izračun povprečne dohodninske stopnje

Zaposleni 1

Povprečna bruto plača v letu X = $9.800 / 12$ mesecev = **816,67 €**
– Prispevki za socialno varstvo delojemalca (22,10 %) = $816,67 * 0,2210 = 180,48 €$
= Neto povprečna plača v letu X = $816,67 - 180,48 = 636,18 €$
– Splošna dohodninska olajšava leta X = **246,63 €**
= Osnova za dohodnino = $636,18 - 246,63 = 389,55 €$
– Znesek dohodnine = **62,33 €**
= Neto izplačilo = **327,22 €**

Izračun zneska dohodnine:

Osnova za dohodnino je pri zaposlenem 1 389,55 €, v lestvico za odmero dohodnine pogledamo, v kateri razred sodi zaposleni. Sodi v razred do 598,97 € neto mesečne davčne osnove. Dohodnina za tega zaposlenega se odmeri po stopnji 16 %, kar od 389,55 € znaša 62,33 €.

Ko je znesek dohodnine za zaposlenega izračunan, lahko izračunamo tudi povprečno dohodninsko stopnjo za leto X za zaposlenega. V primeru zaposlenega 1 je izračun sledeč:

= znesek dohodnine / osnova za dohodnino * 100
= $62,33 / 389,55 * 100 = 16,00 \%$

V tem primeru za zaposlenega 1 ni treba računati povprečne dohodninske stopnje, saj je ta dana že iz lestvice za odmero dohodnine.

Zaposleni 2

Povprečna bruto plača v letu X = $20.000 / 12$ mesecev = **1.666,67 €**
– Prispevki za socialno varstvo delojemalca (22,10 %) = $1.666,67 * 0,2210 = 368,33 €$
= Neto povprečna plača v letu X = $1.666,67 - 368,33 = 1.298,33 €$
– Splošna dohodninska olajšava leta X = **246,63 €**
= Osnova za dohodnino = $1.298,34 - 246,63 = 1.051,70 €$
– Znesek dohodnine = **218,08 €**
= Neto izplačilo = **833,62 €**

Izračun zneska dohodnine:

Osnova za dohodnino je pri zaposlenem 2 1.051,70 €, v lestvico za odmero dohodnine pogledamo, v kateri razred sodi zaposleni. Sodi v razred nad 598,97 € do 1.197,93 € neto mesečne davčne osnove. Dohodnina za tega zaposlenega znaša 95,84€ + 27 % nad 598,97 €. Razlika med 1.051,70 € in 598,97 € je 452,73 €. 27 % od 452,73 € znaša 122,24 €. Skupaj torej znesek dohodnine (95,84 € + 122,24 €) znaša 218,08 €.

Povprečna dohodninska stopnja za leto X za zaposlenega 2:

= znesek dohodnine / osnova za dohodnino * 100
= 218,08 / 1.051,70 * 100 = **20,74 %**

Zaposleni 3

Povprečna bruto plača v letu X = 14.400 / 12 mesecev = **1.200 €**
– Prispevki za socialno varstvo delojemalca (22,10 %) = 1.200 * 0,2210 = **265,20 €**
= Neto povprečna plača v letu X = 1.200 – 265,20 = **934,80 €**
– Splošna dohodninska olajšava leta X = **246,63 €**
= Osnova za dohodnino = 934,80 – 246,63 = **688,17 €**
– Znesek dohodnine = **119,92 €**
= Neto izplačilo = **568,25 €**

Izračun zneska dohodnine:

Osnova za dohodnino je pri zaposlenem 3 688,17 €, v lestvico za odmero dohodnine pogledamo, v kateri razred sodi zaposleni. Sodi v razred nad 598,97 € do 1.197,93 € neto mesečne davčne osnove. Dohodnina za tega zaposlenega znaša 95,84€ + 27 % nad 598,97 €. Razlika med 688,17 € in 598,97 € je 89,20 €. 27 % od 89,20 € znaša 24,08 €. Skupaj torej znesek dohodnine (95,84 € + 24,08 €) znaša 119,92 €.

Povprečna dohodninska stopnja za leto X za zaposlenega 3:

= znesek dohodnine / osnova za dohodnino * 100
= 119,92 / 688,17 * 100 = **17,43 %**

Zaposleni 4

Povprečna bruto plača v letu X = 10.200 / 12 mesecev = **850 €**
– Prispevki za socialno varstvo delojemalca (22,10 %) = 850 * 0,2210 = **187,85 €**
= Neto povprečna plača v letu X = 850 – 187,85 = **662,15 €**
– Splošna dohodninska olajšava leta X = **246,63 €**
= Osnova za dohodnino = 662,15 – 246,63 = **415,52 €**
– Znesek dohodnine = **66,48 €**
= Neto izplačilo = **349,04 €**

Izračun zneska dohodnine:

Osnova za dohodnino je pri zaposlenem 4 415,52 €, v lestvico za odmero dohodnine pogledamo, v kateri razred sodi zaposleni. Sodi v razred do 598,97 € neto mesečne davčne osnove. Dohodnina za tega zaposlenega se odmeri po stopnji 16 %, kar od 415,52 € znaša 66,48€.

V tem primeru za zaposlenega 4 ni treba računati povprečne dohodninske stopnje, saj je ta dana že iz lestvice za odmero dohodnine, ta pa znaša 16 %.

Za zaposlenega 5 je izračun prikazan v diplomski nalogi na strani 12 in 13.