

**UNIVERZA V LJUBLJANI**

**EKONOMSKA FAKULTETA**

**DIPLOMSKO DELO**

**UDELEŽBA DELAVCEV PRI DOBIČKU**

Ljubljana, november 2009

ŠPELA LETONJA

## **IZJAVA**

Študent/ka Špela Letonja izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom doc. dr. Barbare Kresal, in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 16. 11. 2009

Podpis: \_\_\_\_\_

## Kazalo

Uvod.....	1
1 Pojem in oblike udeležbe delavcev pri dobičku.....	2
2 Pravna ureditev.....	3
2.1 Ureditev udeležbe pri dobičku v okviru Evropske Unije.....	3
2.2 Notranjepravna ureditev.....	5
2.2.1 Sprejem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob).....	6
2.2.2 Vsebina ZUDDob.....	7
2.2.3 Omejitve po ZUDDob.....	7
2.2.4 Načela ZUDDob.....	8
2.2.5 Pogodba o udeležbi pri dobičku.....	8
2.2.6 Sheme udeležbe pri dobičku.....	10
2.2.7 Davčne olajšave.....	13
3 Pravna narava udeležbe delavcev pri dobičku.....	14
4 Udeležba delavcev pri dobičku v praksi.....	15
5 Primerjalnopravna ureditev v drugih državah.....	18
5.1 Francija.....	18
5.2 Nemčija.....	19
5.3 Irska.....	20
5.4 Italija.....	21
5.5 Nizozemska.....	21
5.6 Belgija.....	22
6 Vpliv udeležbe delavcev pri dobičku na podjetje.....	22
6.1 Prednosti udeležbe delavcev v dobičku.....	22
6.2 Slabosti udeležbe delavcev pri dobičku.....	23
6.3 Udeležba delavcev pri dobičku kot motivacijski dejavnik.....	24
Sklep.....	25
Literatura in viri.....	27

## Uvod

V spremenjenih razmerah poslovanja, kjer v turbulentnem poslovnem okolju ob novih vrednotah in spremenjenih pogodbenih odnosih z zaposlenimi vse bolj prihaja v ospredje spoznanje o zaposlenih kot pomembnem proizvodnem tvorcu in ne več kot le o strošku na strani podjetja. Na drugi strani pa se tudi zaposleni zavedajo, da so nosilci odgovornosti pri oblikovanju odločitev, ki imajo za posledico končni rezultat podjetja dobiček. Tako prav udeležba delavcev pri dobičku kot del finančne participacije zaposlenih predstavlja pomemben način zagotavljanja oziroma doseganja večje iniciative, pripadnosti podjetju in ustvarjalnega vzdušja zaposlenih, ki se nedvomno odraža v končnem rezultatu poslovanja podjetja (Purič, 2000b).

Namen moje diplomske naloge je podrobneje raziskati področje udeležbe delavcev pri dobičku. Cilj naloge je preučiti pravno podlago udeležbe delavcev pri dobičku, ugotoviti kaj prinaša trenutna ureditev in zakaj se podjetja sploh odločajo za uvedbo udeležbe pri dobičku, katere so njene morebitne posledice ter kako je udeležba pri dobičku urejena v tujini.

Diplomska naloga je strukturirana na šest poglavij, ki v zaporedju obravnavajo: pojem udeležbe delavcev pri dobičku, pravno podlago za udeležbo delavcev pri dobičku v okviru Evropske unije in v Sloveniji. Predstavila bom Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku ter ureditev pred sprejetjem le-tega, pravno naravo udeležbe delavcev pri dobičku in posledice, ki jih Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku prinaša v praksi. V nadaljevanju bom predstavila različne ureditve udeležbe pri dobičku v izbranih državah: v Franciji, Nemčiji, Irski, Italiji, Nizozemski in Belgiji. Preučila bom vpliv udeležbe pri dobičku na podjetje kot celoto, njene prednosti in slabosti ter udeležbo delavcev pri dobičku z vidika motivacijskega dejavnika. V zaključku bom povzela ključne ugotovitve do katerih sem prišla tekom izdelave diplomske naloge.

# 1 Pojem in oblike udeležbe delavcev pri dobičku

Finančna participacija delavcev zajema različne oblike udeležbe delavcev v dobičku ter različne oblike delavskega delničarstva oziroma kapitalske participacije (Kresal, 2001, str. 220).

Udeležba delavcev v dobičku pomeni, da del dobička, ki ga podjetje ustvari, pripade delavcem podjetja. Udeležba delavcev v dobičku ima več pojavnostnih oblik. Temeljni obliki, glede na to v kakšni obliki se delavcem izplača pripadajoči del dobička, sta (Kresal, 1996):

- **v denarju (angl. *cash-based profit-sharing*) oziroma denarna shema:**

tukaj lahko ločimo dve temeljni podobliki, in sicer glede na to, kdaj se delavcem izplača pripadajoči del dobička. Delavci lahko le-tega dobijo takoj ali pa se delavcem pripadajoči del dobička zbira v posebne sklade, sredstva v le-teh se investirajo v korist delavcev. Koristi so tako odvisne od tega, kako dobro so bila sredstva v skladu investirana. S tovrstnimi skladi v večini primerov upravlja delodajalec.

- **v delnicah (angl. *share-based profit sharing*) oziroma delniška shema:**

tudi v tem primeru obstajata dve možnosti: z delnicami delavci prosto razpolagajo (lahko jih takoj odsvojijo ali pa zadržijo). Pogostejša je druga oblika pri kateri je prosto razpolaganje z delnicami za nek določen čas »zamrznjeno«; odsvojitev je mogoča šele po poteku nekega določenega obdobja. Razlike v pojavnostnih oblikah pri katerih se del dobička izplačuje v obliki delnic se razlikujejo tudi glede na to, kakšne vrste delnic pridobijo delavci (navadne, prednostne, brez pravice do odločanja, le s pravico do dela dobička).

Obe zgoraj predstavljeni obliki, torej denarna in delniška shema, se delita glede na to, kdaj pripadejo koristi delavcem. Tako razlikujemo dve obliki: pri prvi lahko delavci z njimi prosto razpolagajo (enostavni, ang. *promptni profit sharing*), pri drugi pa je udeležba v dobičku pogojena in vezana še z določeno nadaljno uporabo teh sredstev z delom dobička, ki delavcem pripada, le-ti ne morejo prosto razpolagati (Kresal, 1996).

Nenazadnje je oblike participacije pri dobičku mogoče razlikovati tudi glede na to ali so kombinirane s sistemom participacije delavcev pri odločanju (Kresal, 2001, str. 222).

## 2 Pravna ureditev

### 2.1 Ureditev udeležbe pri dobičku v okviru Evropske Unije

V okviru Evropske unije (v nadaljevanju EU) potekajo že od začetka devetdesetih aktivnosti in prizadevanja k spremljanju stanja ter pospeševanja finančne participacije v članicah Evropske unije.

Leta 1989 je Evropska komisija vključila finančno participacijo zaposlenih med glavne cilje svojega programa »*Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic social Rights of Workers* (Pitz, 2008), na kateri podlagi je Evropska komisija leta 1991 izdala poročilo „PEPPER I“ (*The promotion of Participation by Employed Persons in Profits and Enterprise Results*)<sup>1</sup> v katerem je podala sliko o trenutni situaciji v Evropi glede finančne participacije. Prišla je do naslednjih zaključkov (Bedrač, 2005):

- obstaja velika razlika med posameznimi državami članicami in njihovo pravno ureditvijo ter uporabo finančne participacije;
- na splošno z izjemo manjšega števila držav finančna participacija v Evropi ni bila občutneje uporabljana.

Na podlagi tega poročila je leta 1992 Svet ministrov v EU sprejel Priporočilo 92/443/EGS<sup>2</sup> o vzpodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja (vključno s participacijo v kapitalu) s katerim je države članice pozval k bolj aktivnemu delovanju na področju pospeševanja metod finančne participacije zaposlenih zlasti preko socialnega dialoga in finančnih vzpodbud (Bedrač, 2005). Priporočila sicer niso obvezujoči akti za države članice Evropske unije. Njihov namen je, da institucije Evropske unije ocenijo trenutni položaj in dejstva, izrazijo mnenje ter predlagajo usmeritev, ne da bi ustvarile obveznost za članice (Sekundarna zakonodaja sprejeta v okviru Evropske unije, 2009).

Priporočilo uvodoma (v preambuli) navaja pomen uvajanja finančne participacije z vidika širšega vpliva na podjetje kot celoto pa tudi na delavca kot posameznika. V nadaljevanju ugotavlja, da se ureditve obravnavane teme v posameznih državah zelo razlikujejo, enako je na področju uveljavljanja le-tega: v nekaterih državah je participacija v dobičku precej razširjena drugod manj. Priporočilo poudarja potrebo, da države priznajo pomen finančne participacije, da zagotovijo ustrezen pravni okvir, ki bo omogočal uvajanje različnih oblik finančne participacije, da določene oblike posredno preko davčnih olajšav stimulirajo ter priznajo pomen socialnih partnerjev. Priporočilo opozarja tudi na različne prednosti in slabosti različnih oblik finančne participacije in tako na nek način pomaga oziroma usmerja države pri izbiri med njimi (Kresal, 2001, str. 109-111). Nenazadnje priporočilo v aneksu kot

---

<sup>1</sup> European Commission, „The PEPPER report: Promotion of employee participation in profits and enterprise results“ (PEPPER I) Social Europe, Supplement 3/91 European Commission Brussels 1991.

<sup>2</sup> 92/443/EGS: Priporočilo Sveta o vzpodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja (vključno s participacijo v kapitalu) z dne 27. julija 1992.

vsebinsko zelo pomembnem delu priporočila navaja bistvene značilnosti, ki naj bi jih imela finančna participacija delavcev (Pitz, 2008):

- rednost – poudarja izplačilo zaposlenim vsaj enkrat na leto;
- vnaprejšnja določenost formule izračuna – način izračuna udeležbe delavcev mora biti nepreklicno določen pred začetkom obdobja, v katerem bodo delavci udeleženi pri dobičku družbe;
- uvedba finančne participacije naj en bo nadomestek za pogajanja o plačah in delovnih razmerah;
- prostovoljnost – podjetjem naj bo dana možnost izbire, kakšno obliko udeležbe želijo. Prav tako naj se sami odločijo ali želijo sodelovati pri udeležbi ali ne;
- aleatornost – znesek udeležbe ne sme biti vnaprej fiksno določen, ampak mora biti neposredno odvisen od uspešnosti podjetja;
- višina udeležbe pri dobičku mora ustrezati višini plače, da se lahko doseže motivacijski učinek;
- omejitev rizika;
- participacija naj bi bila zagotovljena vsem delavcem oziroma čim širšemu krogu zaposlenih v podjetju ter zagotovljene enakopravne možnosti vključitve v participacijo vsem delavcem v podjetju;
- možnost finančne participacije ne sme biti odvisna od tipa in velikosti podjetja;
- preproste in razumljive sheme;
- ustrezna informiranost in usposobljenost delavcev.

Leta 1996 je Evropska komisija pripravila drugo PEPPER<sup>3</sup> poročilo, katerega namen je bil oceniti vpliv Priporočila na EU. Ugotovila je, da je bil dosežen zgolj zelo omejen napredek. Pojav finančne participacije pa je ostal neenakomerno razporejen in omejen (Bedrač, 2005).

Evropska komisija je svoje delo na področju finančne participacije nadaljevala v letu 2002, s Sporočilom o okviru za pospeševanje finančne participacije zaposlenih, katerega namen je bil oblikovati vodila, ki bi lahko uporabljala za vse oblike finančne participacije (Bedrač, 2005). Dokument<sup>4</sup> je postavil osem načel, ki bi morale biti podlaga pri oblikovanju shem finančne participacije v državah članicah (Bedrač, 2005):

- načelo prostovoljnosti,
- načelo razširitve koristi participacije na vse zaposlenega,
- načelo javnosti in transparentnosti,
- načelo vnaprejšnje formule,

---

<sup>3</sup> European Commission, „The PEPPER report: promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States“ (PEPPER II) Social Europe, European Commission Brussels 1996.

<sup>4</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee of the Regions on a framework for the promotion of employee financial participation, COM (2002) 346 final, Bruselj, 5. julij 2002, str. 12-14.

- načelo rednosti,
- načelo odprave nepotrebnih tveganj za zaposlenega,
- načelo ločevanja med plačo in prihodki od finančne participacije,
- načelo skladnosti participacije z delavsko mobilnostjo.

Evropska komisija je z namenom odprave razlik med državami članicami, kar zadeva njihovo zakonodajo o finančni participaciji, davčne obravnavo ugodnosti, pravila glede lastništva zaposlenih in podobno, ustanovila Delovno skupino neodvisnih strokovnjakov, katere naloga je bila opredeliti in analizirati ovire pri poenotenju zakonodaje na tem področju ter pripraviti predloge za njihovo odpravo (Bedrač, 2005).

Institut pospeševanje finančne participacije je mogoče najti tudi v okviru Lizbonske komisije, ki jo je spomladi 2000 podpisala Evropska unija in katere cilj je, da EU do leta 2010 postane „najbolj konkurenčno in dinamično na znanju temelječe gospodarstvu na svetu, sposobno trajne gospodarske rasti z več in boljšimi zaposlitvami ter večjo socialno kohezijo“ (Bedrač, 2004). Evropska komisija je v tem okviru finančno participacijo zaposlenih označila kot pomemben del pri doseganju zastavljenega cilja (Gruden, 2004).

Dosedanje aktivnosti EU na področju finančne participacije so bile usmerjene predvsem v raziskovanje stanja ter napotila v obliki nezavezujočih pravnih aktov, katerih namen je pospešiti finančno participacijo zaposlenih v EU in izravnati obstoječe razlike med posameznimi članicami (Bedrač, 2005). Menim, da bi k rešitvi slednjega pripomoglo sprejetje zavezujočega pravnega akta v obliki direktive. S tem bi se ohranila samostojnost držav članic. Tako bi države članice EU same izbrale način izvedbe, ki bi upošteval posebnosti pravnih redov posameznih članic. EU bi konkretnije usmerila zakonodajo članic na skupno pot in pomagala podjetjem, ki delujejo na meddržavni ravni premostiti ovire, ki se pojavljajo ravno zaradi nepoenotene zakonodaje, pri uvajanju instituta udeležbe pri dobičku.

## **2.2 Notranjepravna ureditev**

Slovenija je marca 2008 sprejela zakon s katerim je uredila vprašanje participacije delavcev pri dobičku: Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS št. 25/08; v nadaljevanju ZUDDob).

Participacija zaposlenih pri dobičku je pred sprejetjem ZUDDob teoretično omogočala veljavna zakonodaja, v prvi vrsti Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS št. 42/02, 103/07; v nadaljevanju ZDR) ter Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS št. 42/06, 10/08, 68/08, 42/09; v nadaljevanju ZGD-1). ZDR kot temelj delovnopravne ureditve: v 139. členu, zgolj opredeljuje možnost do udeležbe pri dobičku. Vendar kljub tem določbam, udeležba zaposlenih pri dobičku ni bila davčno stimulirana v zakonodaji (do sprejetja ZUDDob), niti ni predstavljala pravice za delavca (Samec, 2008, str. 54). Določbe ZGD-1



obravnavajo statusnopravni vidik udeležbe delavcev pri dobičku, pri čemer je v ospredju odločanje o uporabi dobička, opredeljevanje načina razdelitve dobička v statutu ter možnost povečanja osnovnega kapitala delniške družbe v okviru instituta pogojnega povečanja osnovnega kapitala (Ivanjko & Kocbek, 2003, str. 474).

Pomembno je opozoriti na nujnost opredelitve udeležbe delavcev v statutu (tudi po sprejetju ZUDDob), saj bi bil v nasprotnem primeru sklep skupščine, ki bi sprejel udeležbo delavcev pri dobičku, brez statutarne opredelitve izpodbojen, ker nima podlage v zakonu (Purič, 2001). O tem priča tudi sodba sodišča VIII Pg 416/95, kjer je sodišče utemeljilo, da je sklep skupščine o delitvi dobička zaposlenim v odsotnosti statutarne opredelitve lahko pravno relevantna podlaga le-tisti zakon, ki določa obveznost udeležbe zaposlenih pri dobičku. Ne pa zakon, ki daje le možnost udeležbe (kot pri nas ZDR) zaradi česar je sklep skupščine zaradi pomanjkljive statutarne ureditve izpodbojen (Franjga, 2006). Nenazadnje tudi 139. člen ZDR možnost udeležbe pri dobičku opredeljuje nekoliko pomanjkljivo, saj je določba, da se o tem dogovorita delavec in delodajalec nepravilna, če upoštevamo dejstvo, da se odločitve o delitvi dobička sprejemajo v okviru lastnikov podjetja (Korpič Horvat, 2003, str. 368).

### **2.2.1 Sprejem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)**

Izhodišče za sprejem ZUDDob je poleg priporočila Sveta ES št. 92/443/EEC tudi ideja o povečanju blaginje, za katero se zavzema Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije. Priprava ZUDDob pa je bila predvidena tudi v Socialnem sporazumu za obdobje 2007-2008 (Pitz, 2008).

Zakon so prvič skušali sprejeti že leta 1997<sup>5</sup>, vendar predlog ni bil sprejet. Drugi predlog zakonske ureditve je bil podan leta 2005<sup>6</sup>. V primerjavi s prvim je drugi predlog uvedel sistem obvezne finančne participacije - tako udeležbo v dobičku kot delavsko delničarstvo za vse kapitalske družbe, ki imajo več kot 30 zaposlenih (drugi odstavek 1. člena). Kasneje leta 2005 je bil vložen še en - tretji predlog zakona o udeležbi pri dobičku zaposlenih<sup>7</sup>, ki je vsebinsko povzemal vsebino drugega predloga, vendar pa je v primerjavi z drugim predlogom ohranil obvezno udeležbo v dobičku, delavsko delničarstvo pa je postalo prostovoljna oblika finančne participacije. Tako kot drugi tudi tretji predlog ni bil sprejet v Državnem zboru.

Dne 29. marca 2008 je začel veljati Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, katerega glavna značilnost je, da ureja pravni okvir, ki na eni strani spodbuja družbe in zaposlene, na drugi strani deluje pozitivno pri spodbujanju večje gospodarske rasti. Ob sprejetju zakona velja prepričanje, da bo le-ta prinesel pozitivne posledice, ki se bodo kazale predvsem v vplivu na:

1. gospodarstvo (večja konkurenčnost in dvig dodatne vrednosti),

---

<sup>5</sup> Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe, dne 9. 10. 1997

<sup>6</sup> Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih, dne 28. 4. 2005

<sup>7</sup> Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih, dne 30. 9. 2005

2. socialni položaj posameznega delavca (z delitvijo dobička se bo delavcem izboljšal ekonomsko socialni položaj) (Pitz, 2008).

### **2.2.2 Vsebina ZUDDob**

ZUDDob ureja udeležbo delavcev pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi in postopek za njeno sklenitev, denarno in delniško shemo ter olajšave pri davkih in prispevkih za socialno varnost. Pri tem pa ZUDDob navaja določene omejitve in temeljna načela (Franca, 2008, str. 652).

### **2.2.3 Omejitve po ZUDDob**

ZUDDob pri uresničevanju finančne participacije postavlja določene omejitve. Prva se nanaša na področje uporabe zakona (Franca, 2008, str. 653), le-ta se uporablja zgolj za kapitalske družbe<sup>8</sup>, razen določbe o delniški shemi, ki se uporabljajo samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev (prvi odstavek 2. člena ZUDDob).

Zakon vsebuje tudi omejitve (drugi odstavek 2. člena ZUDDob) glede višine udeležbe na dobičku, in sicer:

- družba lahko delavcem izplača največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta;
- izplačilo ne sme presegati 10 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu;
- najvišji znesek, ki ga posameznik lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov.

Tretja omejitev se nanaša na izbiro sheme udeležbe pri dobičku, saj delniško shemo omogoča zgolj delniškim družbam, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev, kar pa ne pomeni, da druge oblike gospodarskih družbe ne morejo izvesti udeležbe pri lastništvu, ampak, da so do davčnih olajšav in olajšav za prispevke za socialno varnost upravičene zgolj prej omenjene delniške družbe (Franca, 2008, str. 653).

Sama menim, da omejitev, ki izključuje druge oblike gospodarskih družb in možnosti ponuditi svojim zaposlenim udeležbo v lastništvu družbe (podobnega mnenja tudi Franca, 2008, str. 653), ni utemeljena. Različne oblike finančne participacije so namenjene doseganju različnih ciljev, ki so v takem primeru nedostopni izvzetim družbam. Tudi omejitev, s katero zakon področje uporabe ZUDDob-a omejuje zgolj na kapitalske družbe, ni na mestu, saj ne najdem relevantnega razloga, zakaj finančna participacije ne bi bila mogoča in smiselna, tako v osebnih družbah kot tudi pri samostojnih podjetnikih. Prav tako so omejitve glede višine udeležbe delavcev pri dobičku postavljene prenizko in delavcem onemogočajo prejeti večje zneske, četudi bi podjetje zmoglo takšno izplačilo.

---

<sup>8</sup> ZGD-1 v tretjem odstavku 3. člena kot kapitalske družbe opredeljuje: družba z omejeno odgovornostjo, delniška družba, komanditna delniška družba in evropska delniška družba.

## 2.2.4 Načela ZUDDob

Temeljna načela ZUDDob:

- **Načelo prostovoljnosti** (prvi odstavek 3. člena ZUDDob);

Udeležba pri dobičku ni obligatorna, odločitev za le-to je prostovoljna (Samec, 2008, str. 59). To pomeni, da nihče ne more druge strani prisiliti k podpisu pogodbe. Tako ena kot druga stran (tako poslovodstvo družbe, kot tudi delavska stran) lahko skušata prepričati nasprotno stran z različnimi argumenti v podpis pogodbe, nimata pa na voljo nobenih pravnih mehanizmov s katerimi bi lahko zahtevala podpis pogodbe (Franca, 2008, str. 654).

- **Načelo neprenosljivosti** (drugi odstavek 3. člena ZUDDob);

Pravice do udeležbe pri dobičku ni moč prenašati, kar pomeni, da je s cesijo ni mogoče prenesti. Možen je zgolj prehod pravic dedičem (po poti univerzalnega nasledstva), in sicer po tretjem odstavku 17. člena ZUDDob na podlagi njihove pisne zahteve (Samec, 2008, str. 59).

- **Načelo enakosti** (prvi odstavek 4. člena ZUDDob);

Zakon določa, da morajo biti pri dobičku udeleženi vsi delavci pod enakimi pogoji. Ko je pogodba veljavno sklenjena, imajo pravice določene v le-tej vsi delavci, razen tistih, ki jih je moč zakonsko dopustno izločiti iz pogodbe ter tistih (po drugem odstavku 7. člena ZUDDob), ki se prostovoljno odpovejo udeležbi pri dobičku (Samec, 2008, str. 59). Enakost pa ne pomeni, da so vsi delavci enako udeleženi pri dobičku, ampak da morajo imeti to možnost pod enakimi pogoji (Franca, 2008, str. 654).

- **Prepoved posega v že pridobljene pravice** (drugi odstavek 4. člena ZUDDob);

Udeležba pri dobičku pa ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev iz delovnega razmerja. Kot pridobljene pravice se štejejo tiste pravice, ki so že individualizirane in opredeljene v zasebnem ali oblastnem pravnem aktu (Pavčnik, 1997, str. 173-174). Kar pomeni, da so pravice določene v pogodbi o zaposlitvi pridobljene pravice, v katere se ne sme posegati. V povezavi s tem velja omeniti odločbi Ustavnega sodišča RS, št. U-I-12/95 ter U-I-152/94, v katerih je sodišče odločilo, da višina plače ne pomeni že pridobljene pravice. Upoštevajoč navedeno, bi to lahko pomenilo, da zakonska določba v drugem odstavku 4. člena ZUDDob še ne prepoveduje delodajalcu znižati plačo na račun udeležbe pri dobičku (Franca & Globočnik, 2008b).

- **Načelo skrbnosti** (5. člen ZUDDob);

Vsi udeleženci v procesu morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika.

## 2.2.5 Pogodba o udeležbi pri dobičku

Zakon kot predpogoj, da so delavci udeleženi v dobičku družbe, določa sklenitev posebne pogodbe (7. člen ZUDDob). S to pogodbo se uredi pravica udeležbe delavcev pri dobičku, hkrati pa pomeni zavezo družbe do izplačila dela dobička delavcem v skladu z dogovorom.

Pogodba mora vsebovati vse bistvene elemente iz četrtega odstavka 7. člena ZUDDob:

- **pogodbene stranke:** pobudo za sklenitev lahko poda družba ali delavci (prvi odstavek 8. člena ZUDDob). Sama sklenitev pogodbe pa še ne zadošča, da so delavci upravičeni do udeležbe pri dobičku. Zakon v 9. členu določa, da mora statut oziroma družbena pogodba (odvisno za katero kapitalsko družbo gre) določiti, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku (odločitev se sprejme z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala). Delavci tako pridobijo pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila (četrty odstavek 11. člena ZUDDob). Pogodbo na strani družbe sklene poslovodstvo (na podlagi pooblastitve skupščine) in na strani delavcev reprezentativni sindikat (10. člen ZUDDob) oziroma, če le-tega ni, svet delavcev ali delavski zastopnik.
- **Dogovorjeno shemo udeležbe pri dobičku in delež dobička:** kot »dobiček« se po ZUDDob šteje čisti poslovni izid obračunskega obdobja, kot ga določa ZGD-1. Možnost izbire med obema shemama imajo zgolj delniške družbe, ostale kapitalske družbe so omejene na denarno shemo (Franca, 2008, str. 659).
- **Merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, in sicer je treba upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu:** v ZUDDob je poudarjeno načelo enakopravnosti, kar pa ne pomeni, da dobijo vsi zaposleni enak delež dobička, ampak da jim je udeležba pri delitvi omogočena pod enakimi pogoji. Zato je pomembno, da pogodba vsebuje merila, po katerih se določi pripadajoči znesek vsakemu posameznemu delavcu (Franca & Globočnik, 2008b).
- **Višino obrestne mere, določene v skladu z drugim odstavkom 13. člena tega zakona:** kadar se podjetje odloči za denarno shemo, je nujno določiti tudi obrestno mero po kateri se obrestuje pripadajoči del zneska od trenutka, ko je pravica delavcu zagotovljena, pa do trenutka izplačila. ZUDDob določa minimalno obrestno mero, kar pomeni, da imajo podjetja pri izbiri obrestne mere dve možnosti, in sicer: da se odločijo za minimalno zakonsko določeno obrestno mero ali pa da določijo višjo od minimalne. Zakonodajalec se je pri določitvi minimalne obrestne mere poslužil precej neobičajne obrestne mere: »obrestne mere, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročno vezane vloge«. Ker je uporabljena množina, lahko sklepamo, da gre za povprečje tovrstnih obrestnih mer, ki jih komercialne banke uporabljajo. Druga težava, ki se pojavi pri interpretaciji zakonske določbe je ta, da je zakonodajalec časovno opredelil obrestno mero kot tisto »med podpisom pogodbe«. Teoretično bi bilo namreč možno, da bi se obrestna mera spreminjala med sami podpisom, saj ni moč pričakovati, da bi obe stranki podpisale pogodbo istočasno. Zato je bolj smiselno uporabiti tisto, ki je veljala ob sklenitvi pogodbe – ko so sta jo podpisali obe stranki (Franca & Globočnik, 2008a).
- **Rok izplačila pripadajočega zneska:** po ZUDDob sta možni dve situaciji, kdaj lahko delavec zahteva izplačilo. To je izplačilo po roku, ki je naveden v pogodbi, ali pa pred rokom navedenim v pogodbi. V obeh primerih pa pripadajoči znesek z obrestmi dospe v plačilo po

60 dneh od poteka roka, ki je določen v pogodbe oziroma od zahteve delavca (Franca & Globočnik, 2008b).

➤ **Če je določen pogoj delovne dobe, dodatna pravila za izračun delovne dobe:** zakon dopušča, da se v pogodbi določi pogoj delovne dobe za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku, ki pa ne sme presegati šestih mesecev.

➤ **Način in roki za uveljavitev pravic ter posledice pri razpolaganju z delnicami v skladu s 16. členom tega zakona.**

➤ **Način obveščanja delavcev:** pogodba mora vsebovati tudi način obveščanja delavcev, vendar zakon ne navaja konkretnih vsebin in oblik obveščanja (Franca & Globočnik, 2008b).

➤ **Način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi:** ta določba zakona pride v poštev v primerih, kadar zaposlenemu preneha pogodba o zaposlitvi med poslovnim oziroma koledarskim letom, za katerega je bilo dogovorjeno, da se dobiček deli. Delavcu v tem primeru pripada znesek, ki je sorazmeren delu leta, v katerem je zaposleni še delal. Zakon pa ne omejuje te pravice zaposlenega glede na razlog prenehanja pogodbe o zaposlitvi (Franca & Globočnik, 2008b).

➤ **Čas veljavnosti pogodbe:** pogodba lahko preneha veljati za delavca iz dveh razlogov (prvi odstavek 17. člena ZUDDob): s prenehanjem delovnega razmerja ali z odstopom od pogodbe. V 18. členu zakon določa razloge prenehanja veljavnosti pogodbe.

- s potekom roka sklenitve,
- z dnem začetka stečajnega postopka,
- z odstopom najmanj polovice vseh delavcev od pogodbe,
- z odstopom družbe od pogodbe,
- s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja.

Zakon prav tako dopušča možnost, da družba odstopi od pogodbe (20. člen ZUDDob), in sicer pod pogojem, da skupščina sprejme sklep o odstopu od pogodbe. Vendar pa odstop ne sme vplivati na že pridobljene pravice delavcev.

## 2.2.6 Sheme udeležbe pri dobičku

**Denarna shema** (13. člen ZUDDob) daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska v denarju, medtem ko delniška shema (14. člen ZUDDob) daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic.

**Delniška shema** se v primerjavi z denarno uporablja zgolj za delniške družbe. V primeru, da družba ne more izplačati vsega pripadajočega dobička v obliki delnic, lahko za preostanek uporabi denarno shemo.

- **Delnice, ki so predmet delitve**

Delavcem po tej shemi pripadajo navadne imenske delnice (drugi odstavek 14. člena ZUDDob), ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njej nadrejena družba, kot je opredeljeno v ZGD-1. Navadne delnice so delnice (prvi odstavek 176. člena ZGD-1), ki dajejo njihovim imetnikom troje pravic: pravico do udeležbe pri upravljanju družbe, pravico do dela dobička (v obliki dividend) in pravico do ustreznega dela preostalega premoženja po likvidaciji ali stečaju družbe. Imenske delnice (prvi odstavek 235. člena ZGD-1) so tiste delnice, ki se glasijo na ime, vpišejo se v delniško knjigo z imetnikovo oznako ali s podatki o imenu, priimku in prebivališču imetnika (Franca & Globočnik, 2008a).

- **Izvedba delniške sheme udeležbe pri dobičku v sistemu povezanih družb**

ZUDDob določa, da je lahko izdajatelj delnic družba ali njej nadrejena družba. Vprašanje, ki se je pojavilo v praksi je, ali je mogoča participacija pri dobičku po delniški shemi v družbi, ki ni delniška družba, ampak je kapitalska družba (družba hči), njena mati pa je delniška družba, ki bi v tem primeru zagotovila delnice za delniško shemo. Po mnenju Kocbeka gledano strogo po gramatikalni razlagi zakonske določbe, kaj takega ni mogoče, saj ZUDDob po prvem odstavku 2. člena izrecno dovoljuje delniško shemo zgolj za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Tako je po mnenju Kocbeka v tem primeru potrebne zakonske določbe interpretirati z namensko razlago, saj 14. člen ZUDDob omogoča, da se delavcem zagotavlja bodisi delnice izdajatelja, bodisi delnice njej nadrejene družbe, ki pa v tem primeru seveda mora biti javna delniška družba.

Po njegovem mnenju je zagotavljanje delnic v shemi povezanih družb mogoče na dva načina. Pravna podlaga za to je 251. člen ZGD-1 v povezavi s 247. členom. In sicer gre za vprašanje ali lahko družba hči pridobiva delnice družbe matere. Splošno pravilo sicer določa, da je takšna pridobitev prepovedana. Vendar ZGD-1 v 247. členu določa izjeme (1. do 6. in 8. alineja prvega odstavka in v drugem odstavku ZGD-1). Delniška shema se tako lahko realizira na dva načina:

- Nosilec delniške sheme je obvladujoča družba, ki izda svoje delnice tako svojim delavcem kot tudi delavcem hčerinskih družb (ali s povečanjem osnovnega kapitala ali po postopku predhodnega pridobivanja lastnih delnic). Delavci tako »vplačajo« te delnice z »izkupičkom« udeležbe v dobičku (gre za konverzijo terjatev<sup>9</sup>). Tukaj se pojavi vprašanje, kateri dobiček upoštevati: dobiček družbe matere ali dobiček družbe hčere.
- Nosilec delniške sheme je odvisna družba (družba hči), ki svojim delavcem zagotavlja delnice obvladujoče družbe (družbe matere), to izrecno omogoča tudi 14. člen ZUDDob. V tem primeru se vzpostavi dvojje pravnih razmerij: prvo je med družbo hčerjo in njenimi delavci ter na drugi strani med družbo hčerjo in družbo materjo. Pogoj za ta način je, da družba mati oblikuje rezerve za lastne delnice v višini odkupljenih delnic s strani družbe hčere. Obvladujoča družba tako ne daje delnic svojim delavcem,

---

<sup>9</sup> Konverzija terjatve (debt to equity swap) pomeni, da upniki družbe vplačajo delnico s svojo terjatvijo, ki pomeni stvarni vložek (Ivanjko & Kocbek, 2003, str. 607).

ampak daje svoje delnice delavcem svoje hčere. Pri tem pa uporabi dobiček družbe hčere.

Še vedno pa ostajajo vprašanja, katera družba je upravičena do davčne olajšave (ali mati ali hči) ter kaj se zgodi v primeru, ko družba hči ni nujno v 100-odstotni lasti obvladujoče družbe, ampak zgolj 51- odstotni (Kocbek, 2008, str.1776-1780).

- **Cena delnice**

Zakon v 15. členu ZUDDob določa pogoje glede višine cene za nakup delnic, izdanih na podlagi delniške, in sicer le-ta ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe. V praksi bo to pomenilo, da bo zaposleni v obdobju visoke gospodarske rasti za pripadajoči znesek dobička prejel več delnic, kot bi jih lahko kupil na organiziranem trgu vrednostnih papirjev oziroma bo delnice pridobil po nižji ceni od tržne, kar je za zaposlenega ugodno. V primeru gospodarske recesije je situacija obrnjena (Franca & Globočnik, 2008a).

- **Način razpolaganja z delnicami**

Zakon vsebuje tudi omejitve glede razpolaganja z delnicami pridobljenimi na tak način. Delavec namreč ne sme razpolagati z njimi v treh letih od dne pridobitve pripadajočega zneska dobička (16. člen ZUDDob).

- **Način pridobitve delnic**

ZUDDob v 14. členu predvideva dva načina pridobitve delnic za delavce v okviru delniške sheme, in sicer s povečanjem osnovnega kapitala ter s pridobivanjem lastnih delnic.

**Povečanje osnovnega kapitala** lahko delniška družba izvede na štiri načine: s povečanjem osnovnega kapitala z vložki, pogojno povečanje osnovnega kapitala, odobreni kapital ter povečanje osnovnega kapitala iz sredstev družbe (Ivanjko & Kocbek, 2003, str. 586). V tretjem odstavku 14. člena glede povečanja osnovnega kapitala, ZUDDob določa, da delavec, ki prejme delnice iz delniške sheme, katere so bile v ta namen pridobljene s povečanjem osnovnega kapitala, nima prednostne pravice do vpisa novih delnic.

Glede na zakonske določbe ZGD-1 v primeru pridobivanja delnic za udeležbo prideta v poštev zgolj povečanje osnovnega kapitala s pogojnim povečanjem osnovnega kapitala, kjer zakon v 1. odstavku 343. člena tudi izrecno dovoljuje ta način za uporabo pri zagotovitvi delnic delavcem iz udeležbe pri dobičku in pa povečanje osnovnega kapitala z odobrenim kapitalom, kjer ZGD-1 v 4. odstavku 353. člena določa, da statut lahko določi, da se nove delnice izdajo delavcem družbe. Ostala dva načina povečanja osnovnega kapitala ZGD-1 ne predpostavlja za uporabo v namen udeležbe delavcev pri dobičku družbe.

Družba sme **pridobiti lastne delnice** le v izjemnih primerih, navedenih v 1. odstavku 247. člena ZGD-1. Eden izmed njih je v primeru, da se te delnice ponudijo v odkup delavcem družbe ali z njo povezane družbe (delavske delnice).

## 2.2.7 Davčne olajšave

Zakon predvideva tudi davčne olajšave za družbe, v katerih je veljavno sklenjena pogodba o udeležbi pri dobičku, ki ustreza vsem zakonsko določenim pogojem. Pogodbo, ki ustreza tem zahtevam, mora minister oziroma ministrica pristojna za gospodarstvo odobriti. S tem pridobi družba pravico do vpisa v poseben register (prvi odstavek 21. člena ZUDDob). Ta register vodi ministrstvo za gospodarstvo in je dostopen na spletni strani ministrstva (Register pogodb registriranih po ZUDDob, 2009)

Vpis pogodbe o udeležbi pri dobičku je konstitutivne narave – šele z vpisom pogodbe v register družba pridobi pravico do uveljavljanja olajšav. Deregistracija že registrirane pogodbe (izpis iz registra) za posledico nosi izgubo pravice do davčnih olajšav (Kobal, 2008, str. 249-254).

Družba tako pridobi dve vrsti olajšav, in sicer davčne olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb ter olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost. Zadnja se vsebinsko razlikuje glede na to ali gre za denarno ali delniško shemo.

- **Denarna shema**

Dohodek, ki v obliki pripadajočega zneska dobička delavec prejme na podlagi denarne sheme, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja. Če je dohodek izplačan pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice, se v celoti všteta v davčno osnovo, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od celotnega dohodka (četrti odstavek 32. člena). Pri odlogu plačila za eno leto se davčna osnova zniža za 70 odstotkov, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega dohodka (drugi odstavek 32. člena). V primeru, da delavec z izplačilom počaka 3 leta od sklepa o potrditvi letnega poročila, bo ta izplačan dohodek ostal neobdavčen, prav tako bo oproščen plačila prispevka za socialno varnost (tretji odstavek 32. člena). V kolikor ZUDDob ne bi določal davčnih ugodnosti za prejemke iz udeležbe pri dobičku, bi se tovrstni dohodki pri delavcih obdavčili po osmi točki prvega odstavka 37. člena Zakona o dohodnini (Uradni list RS št. 117/06, 10/08, 78/08, 125/08, 20/09 v nadaljevanju ZDoh-2) kot dohodki iz delovnega razmerja (Kobal, 2008, str. 249-254).

- **Delniška shema**

V primeru delniške sheme (33. člen) se davčna obveznost ugotavlja po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala. Delavcem se zagotovi odlog davčne obveznosti do prodaje delnice, v primeru, da delavec delnico, ki jo pridobi na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po ZUDDob, ne odsvoji pred potekom treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. V takšnem primeru se davčna obveznost ugotavlja po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala (92. do 104. člen ZDoh-2). Davčno osnovo v takem primeru predstavlja kapitalski dobiček (pozitivna razlika med višjo vrednostjo delnice ob odsvojitvi in nižjo nabavno vrednostjo delnic), ki zaposleni realizira ob odsvojitvi delnic. Davek se plača po 20% davčni stopnji (katere višina se zmanjša za 5% za vsakih dopoljenih 5 let imetništva). V



nasprotnem primeru, ko delavec razpolaga z delnicami pred potekom treh let, se davčna obveznost ugotavlja po določbah za dohodke iz delovnega razmerja po ZDoh-2 (Kobal, 2008, str. 249-254).

- **Davčne ugodnosti za družbo**

Glede olajšav pri davku od dohodka pravnih oseb zakon določa (31. člen), da družba lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove za 70 ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička (vanj se štejejo tudi obresti), ki se po zakonu lahko izplača delavcem, vendar največ v višini davčne osnove. Davčna olajšava v višini 70 odstotkov se lahko uveljavlja po poteku enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditve letnega poročila. To velja za tisto izplačilo, ki je bilo izplačano oziroma so delavci lahko z njo razpolagali po poteku enega leta od dne pridobitve pravice. Davčna olajšava v višini 100 odstotkov pa se lahko uveljavi po poteku treh let od sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila. Seveda to velja za tisto izplačilo, ki je bilo izplačano po poteku treh let od dne pridobitve pravice (Kobal, 2008, str. 249-254).

### **3 Pravna narava udeležbe delavcev pri dobičku**

Opredelitev pravne narave udeležbe delavcev pri dobičku predstavlja vprašanje ali pri tem gre za plačo, plačilo delavca ali za prejemke *sui generis*, ki so izvzeti iz širšega pojma plače (Kresal, 2001, str. 231). Odgovor na to problematiko ni enoten, saj se razlikuje glede na zakonsko opredelitev v posamezni državi. V Franciji na primer jih zakon izrecno izvzema iz pojma plače, v Nemčiji udeležbo delavcev pri dobičku skupaj z delavskim delničarstvom uvrščajo v okvir participacije delavcev in je pri plačilu delavcev ne omenjajo in nenazadnje v Avstriji, kjer jo teoretiki obravnavajo v okviru pojma plače.

Udeležbo delavcev pri dobičku bi lahko v okviru veljavne zakonodaje v Sloveniji uvrstili po 139. členu ZDR v okvir plačila za delo, saj je udeležba pri dobičku v omenjenem zakonu teoretično opredeljena v poglavju »plačilo za delo« (Kresal et al., 2008, str. 68-69).

Udeležbe zaposlenih pri dobičku ni moč šteti kot del plače za poslovno uspešnost, ampak bi sodila v „morebitne druge vrste plačil“ (1. odstavek 126. člena ZDR) in „morebitna druga plačila“ (8 alineja 29. člena ZDR) (Korpič-Horvat, 2004). Podobno mnenje je zavzela tudi sodna praksa, ki je v sodbi Vrhovno sodišče RS I Up 124/2002<sup>10</sup> z dne 27. 1. 2004 odločila, da udeležba pri dobičku, izplačana zaposlenim ne predstavlja plače v smislu delovne zakonodaje.

---

<sup>10</sup> Stališče vrhovnega sodišča iz I Up 124/2002 z dne 27. 1. 2004 je sodišče prav tako zavzelo v sodbi Sodba X Ips 764/2003 z dne 6. 2. 2003.

Franca in Globočnik (2008b) menita, da udeležba pri dobičku ni plača, kot argument za takšno opredelitev podajata dejstvo, da udeležba pri dobičku ni obligatorna in je podvržena drugačni davčni ter pravni obravnavi.

Kresal (2001, str. 231-233) ugotavlja, da pri udeležbi delavcev pri dobičku gre za specifično obliko plačila delavcev, kljub temu pa izpolnjuje vse kriterije po katerih bi jo bilo moč šteti v opredelitev plače v širšem smislu. Gledano s teoretičnega vidika gre pri plači za plačilo delavcu za opravljeno delo s strani delodajalca. Podobno osnovo lahko najdemo tudi pri sami opredelitvi udeležbe delavcev pri dobičku, ki je prav tako utemeljena, na delavčevem delu kot pomembnem dejavniku pri delovanju in uspehu podjetja. Vendar so posamezne specifične lastnosti; npr. časovna odmaknjenost izplačila pripadajočega dela dobička delavcu, možnost plačila v nedenarni obliki, riziko na strani delavca (in ne delodajalca kot pri plači) in tako dalje, razlog, da skušamo to obliko izvzeti iz pojma plače. Kresal (2001, str. 232-233) meni, da bi bilo udeležbo delavcev pri dobičku potrebno šteti v okvir plače v širšem smislu, in sicer v smislu plačila za delo, pri tem pa upoštevati, da gre pravzaprav za spreminjanje pravne narave in temeljnih značilnosti plačila delavcev.

Sama bi za odločitev, kam uvrstiti udeležbo pri dobičku, v ozir vzela tudi dejstvo, da mora biti plača vedno izplačana v denarni obliki, kar pa pri udeležbi pri dobičku ni vedno nujno (npr. pri udeležbi pri dobičku v okviru delniške sheme).

Dilemo, kam uvrstiti udeležbo delavcev pri dobičku, nam delno razjasni ZUDDob v 32. in 33. členu. Zakon namreč določa, da se dohodek iz denarne sheme šteje kot dohodek iz delovnega razmerja, ki je upravičen do določenih olajšav pri plačilu davkov in prispevkov (odvisno od časovne oddaljenosti pridobitve pravice do izplačila ter izplačila) ter da se dohodek pridobljen na podlagi udeležbe v delniški shemi (če so upoštevani vsi zakonsko določeni pogoji) šteje za dobiček iz kapitala.

Zanimivo se mi zdi, da se je zakonodajalec odločil za ločeno opredelitev pravne narave ene in druge oblike udeležbe delavcev pri dobičku, saj vendarle gre v obeh primerih za isto izhodišče na podlagi katerega je delavec pridobil pripadajoči del dobička. Razlika je zgolj v načinu izplačila. Sprašujem se, ali je zato pravilna različna obravnava istovrstnih zneskov, ki zgolj v končni fazi nastopajo v različnih pojavnih oblikah izplačila.

#### **4 Udeležba delavcev pri dobičku v praksi**

Kot je razvidno iz tabele, ki prikazuje trenutno stanje v registru pogodb (Priloga 1) se je od začetka veljave zakona pa vse do danes, za udeležbo delavcev pri dobičku po shemah, ki jih predvideva zakon odločilo 18 podjetij, od tega jih bo 9 delilo dobiček iz poslovnega leta 2008, 8 pa iz poslovnega leta 2009. Vsa podjetja, z izjemo Iskra Avtoelektrika d.d., so se odločila za delitev dobička po denarni shemi, slednja pa po delniški.

Po besedah direktorja podjetja Business Solutions Petra Černeta bodo delavcem razdelili največ kar dovoljuje zakon, in sicer je to 20 odstotkov čistega poslovnega izida obračunskega obdobja. V podjetju so se odločili za izplačilo po treh letih zaradi 100 odstotne davčne olajšave, ki jo prinaša takšen način. Podjetje bo tako delavcem namenilo okoli 40.000 evrov, kar pomeni za podjetje s 23 zaposlenimi v povprečju 1750 evrov neto plus obresti. Zaposleni bodo delitve dobička deležni proporcionalno glede na plače. Kot razlog, da se je podjetje poslužilo udeležbe delavcev pri dobičku, Černe navaja, da se zadovoljstvo zaposlenih izraža v odnosu do strank, kar je izrednega pomena za uspešnost podjetja kot celote (Humar, 2009).

V podjetju Elektroservisi, kjer so se prav tako odločili za denarno shemo udeležbe delavcev pri dobičku, bodo delavcem predvidoma razdelili okoli 220.000 evrov, ki bo prav tako kot pri prej omenjenem podjetju izplačan čez tri leta. Kot merilo za razdelitev dobička delavcem se bo podjetje poslužilo razvrstitve po višini bruto plače in bruto prejemkov iz naslova nagrad za inovacije ter druge izjemne prispevke. Delavce bodo tako razdelili v 10 skupin, prvim desetim odstotkom delavcev bo pripadla udeležba pri dobičku v višini 5000 evrov, drugim 4500 in tako naprej (Humar, 2009).

Edino podjetje, ki se je do sedaj odločilo za udeležbo delavcev pri dobičku, je bilo Iskra Avtoelektrika. Družba bo delnice zagotovila s povečanjem osnovnega kapitala. V podjetju predvidevajo, da bodo okoli 1850 zaposlenim razdelili do 26. 000 novih delnic družbe. Polovica vrednosti dobička, ki bo namenjena delitvi, se bo obračunala za vse delavce enako, polovica pa v odvisnosti od plače (Humar, 2009).

Podatki o udeležbi delavcev pri dobičku pred sprejetjem ZUDDob in po sprejetju ni moč primerjati. Razlog temu je, da konkretnih podatkov pred sprejetjem ZUDDob nimamo. Poleg tega pa tudi, če bi bili na voljo, bi bili neprimerljivi predvsem zaradi tega, ker register pogodb zajema zgolj podjetja, ki so registrirala pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku in potemtakem izvajajo zakonsko določena obliko udeležbe pri dobičku. O ostalih oblikah udeležbe pri dobičku, ki so prav tako lahko prisotne v podjetjih pa zato nimamo podatkov. To se nenazadnje navezuje tudi na vse druge pravnoorganizacijske oblike podjetij, ki niso kapitalske družbe in jim zakon ne omogoča davčnih olajšav oziroma sodelovanja pri zakonsko določenem modelu udeležbe delavcev pri dobičku.

V praksi so se pokazale številne negativne strani novo sprejetega zakona. Robert Ličen iz Gorenja pravi, da bi moral biti dobiček izplačan po zaključenem računu v vsakem podjetju za predhodno leto, saj je triletno neobdavčeno obdobje predolgo, če upoštevamo dejstvo, da lahko gre podjetje med tem časom v stečaj (Humar, 2009).

Nina Globočnik, vodja pravne službe na Gospodarski zbornici Slovenije, opozarja, da se lahko pojavi velik problem v primeru, ko veliko delavcev zahteva (kljub dogovorjenem odloženem izplačilu), da jim podjetje izplača pripadajoči znesek takoj, kar pa lahko za podjetje predstavlja veliko težavo v smislu, kako zagotoviti denar za izplačilo (Humar, 2009).

Mnenja so deljena tudi glede možnosti bodoče uzakonitve obvezne udeležbe. Zagovorniki teze, da bi udeležba pri dobičku morala postati zakonsko obvezna, med katerimi je tudi Mato Gostiša, sekretar Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij, menijo, da prisvajanje rezultatov poslovanja zgolj s strani lastnikov v poslovnih procesih udeleženega finančnega kapitala hkrati pa hitrega naraščanja pomena človeškega kapitala v sodobnem delovanju podjetja nima več nobene teoretične podlage in je potem takem neučinkovita z vidika uspešnosti podjetja. Zagovorniki nasprotni teze, med katerimi je tudi svetovalec predsednika uprave Gorenja d. d. mag. Robert Ličen, pa menijo, da bi uzakonitev obvezne udeležbe pomenila prevelik poseg v zasebno lastnino in pripadajočim dobičkom. Robert Ličen je poudaril, da bi taka obveza lahko pomenila, da bi podjetja vzela takšno obremenitev kot prikrito davčno obvezo in bi iz tega razloga svoj kapital selili v davčno bolj ugodne države, oziroma nenazadnje tudi sam dobiček »prekanalizirali« v davčno bolj ugodne države, kar bi bilo slabo tako za zaposlene kot tudi za državo samo. Opozoril je tudi, da bi takšna obveznost zamenjala različne druge oblike stimulacij v podjetju (božičnica, mesečne stimulacije in podobno) (Gostiša & Ličen, 2008).

Sama menim, da bi obvezna udeležba prinesla več slabosti kot prednosti, saj tudi Priporočilo 92/443/EGS, ki predstavlja vodilo za članice na tem področju, v svojih temeljnih načelih poudarja načelo prostovoljnosti, tako v smislu same udeležbe kot tudi same izbire oblike udeležbe pri dobičku. Tukaj se pokaže naslednja kontradiktornost med Priporočilom in našim zakonom, saj zakon neupravičeno pozablja na ostale gospodarske družbe, ki jim ne omogoča davčnih olajšav in priorizira zgolj kapitalske.

Delavcem je na nek način nenaklonjeno tudi dejstvo, da (po šestem odstavku 8. člena ZUDDob) se sklenjena pogodba uporablja za naslednje poslovno leto, šteto od dne sklenitve pogodbe. Kar v praksi pomeni, da se bo pogodba o udeležbi zaposlenih na dobičku podpisana v letu 2008, uporabljala za poslovno leto 2009 in bo do delitve dobička dejansko prišlo šele v letu 2010 za leto 2009 (Franca & Globočnik, 2008a). Stališče Ministrstva za finance ter Ministrstva za gospodarstvo je drugačno. Pravijo, 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 je po pravilih ZUDDob tako upravičena le delitev dobička, ki je bil ustvarjen v letu 2008 (tekoči dobiček), kar pomeni, da morebitni preneseni dobiček (dobiček iz preteklih let) ne more biti deležen navedenih olajšav. Kar pomeni, 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 (Odgovori na vprašanje o izvajanju Zakona o udeležbi pri dobičku, 2009).

## 5 Primerjalnopravna ureditev v drugih državah

Ureditev finančne participacije je v posameznih državah Evropske unije zelo različna: nekatere države le-to urejajo v okviru svoje zakonodaje, druge pa tega področja sploh ne urejajo (Pitz, 2008), kar pa ne pomeni, da v teh državah ni razširjena.

### 5.1 Francija

Udeležba delavcev pri dobičku v Franciji temelji na kombinaciji obvezne (uvedena leta 1967) ter prostovoljne participacije (v predpisih urejene od leta 1959) povezane z davčnimi spodbudami in drugimi olajšavami:

- **Prostovoljna udeležba v dobičku**

Po zakonu so podjetja upravičena do davčnih in drugih ugodnosti pod pogojem, da izpolnjujejo predpisane pogoje. Podjetje je oproščeno plačila davka od dobička za del, ki pripade delavcem, delavec pa je oproščen plačila davka na osebne prejemke (dotični znesek se prav tako ne upošteva v okviru socialnih zavarovanj in se od njega ne plačujejo prispevki). Udeležba delavcev pri dobičku je lahko uvedena v katerem koli podjetju (razen javnih podjetij), vendar pa mora biti vzpostavljene institucije delavcev pri odločanju, ki imajo nadzor nad izvajanjem participativnega sporazuma. Le-ta mora biti sklenjen na eni strani z reprezentativnim sindikatom, komitejem podjetja ali z neposrednim glasovanjem zaposlenih. V njem se določi oblika udeležbe, način izračuna udeležbe in formula razdelitve med posamezne delavce ter prav tako način informiranja delavcev. Sporazum se sklene za največ tri leta. Vsi delavci morajo biti udeleženi pri razdelitvi dobička. Udeležba pri dobičku nima narave plače in ne sme nadomestiti nobenega dela plače, temveč pripada delavcem poleg plače (Kresal, 1996).

- **Obvezna udeležba delavcev pri dobičku**

Udeležba delavcev pri dobičku je v nekaterih primerih obvezna – kar pomeni, da je zakonsko priznana pravica delavcev in ni odvisna od volje delodajalca oziroma lastnika podjetja. Zakon predvideva sklenitev sporazuma v podjetju, s katerim se udeleženi strani dogovorita o načinu udeležbe pri dobičku v okviru danih možnosti, vendar če le-ta ni sklenjen, se subsidiarno uporabijo določbe zakona. Obvezna udeležba pri dobičku je določena za vsa podjetja, ki redno zaposlujejo več kot 50 delavcev. Udeležba pri dobičku se lahko izvrši na enega izmed naslednjih načinov: delavcem pripadejo delnice podjetja; alokacija v investicijski sklad, organiziran v okviru podjetja, in sicer na posamezne račune delavcev; alokacija v investicijske sklade zunaj podjetja. Z delnicami ali sredstvi, alociranimi v različne sklade, delavec ne more razpolagati 5 let (izjemoma v primeru prenehanja delovne pogodbe se sredstva deblokirajo pred iztekom tega roka). Sporazumno se rok lahko skrajša, a ne za manj kot na tri leta (Kresal, 1996).

## 5.2 Nemčija

Nemčija je ena izmed držav, kjer je udeležba delavcev v kapitalu družbe precej razširjena med nemškimi gospodarskimi družbami. Veliko prelomnico na področju kapitalske udeležbe delavcev je Nemčija naredila leta 1984, s sprejetjem Zakona o kapitalski udeležbi, kjer je tako formalno kot materialno uredila kapitalsko udeležbo delavcev (Pitz, 2008). Nemški zakon o kapitalski udeležbi spodbuja vsakega posameznega delavca k dolgoročnim kapitalskim naložbam, država ga pri tem celo denarno podpira. Stimuliran je tudi delodajalec, saj je delež, ki ga doda tej naložbi v celoti oproščen davka in še drugih dajatev. Takšna naložba se pred iztekom šestih let od naložbe ne more izplačati (Bratina, 1992).

Nemška pravna ureditev opredeljuje naslednje oblike udeležbe delavcev pri kapitalu in dobičku podjetja (Pitz, 2008):

- **delavec da podjetju, v katerem je zaposlen, posojilo:** posojilna pogodba se mora skleniti vsaj za šest let, obresti, ki pripadajo delavcu so nekoliko višje kot prei podobnih naložbah v banko;
- **udeležba delavcev v obliki tihih družbenikov:** taka oblika je mogoča le v trgovinskem podjetju, vloženi kapital preide v premoženje podjetja, tihi družbenik je udeležen pri dobičku podjetja, temelj za ureditev odnosov med družbo in tihim družbenikom je pogodba o ustanovitvi. Temeljna značilnost te oblike je, da navzven ni razvidna;
- **udeležba delavcev v obliki komanditistov**<sup>11</sup>: delavec nastopa v vlogi komanditista, podjetja pa prevzame vlogo komplementarja. Gre za čisto kapitalsko udeležbo, pri kateri so delavci udeleženi v osnovnem kapitalu družbe, v kateri so zaposleni. Ta oblika je v praksi precej nepriljubljena, razloge za to gre iskati predvsem pri dejstvu, da ta oblika ni deležna davčnih olajšav;
- **udeležba delavcev v d. o. o.:** ta oblika je v Nemčiji najredkeje uporabljena, kar je povezano s precej velikimi stroški ustanovitve d. o. o.;
- **delavska delnica:** gre za najbolj razširjeno obliko udeležbe delavcev v kapitalu podjetja. Od drugih delnic, se delavska delnica razlikuje po načinu pridobitve. Glavne značilnosti:
  - gre za udeležbo v osnovnem kapitalu družbe, kar pomeni tudi sorazmerno udeležbo pri povečanju vrednosti podjetja;
  - pridobitev delavske delnice ureja poseben zakon, ki dovoljuje delniški družbi, da lastne delnice prepusti delavcem;
  - v primeru, da delavec zapusti delniško družbo, se v strukturi kapitala nič ne spremeni, delavec pa lahko delnico ves čas prodaja tretjim.

---

<sup>11</sup> Po 135. členu ZGD-1: »Komanditna družba je družba dveh ali več oseb, v kateri je najmanj en družbenik odgovoren za obveznosti družbe z vsem svojim premoženjem (komplementar), medtem ko najmanj en družbenik ni odgovoren za obveznosti družbe (komanditist).«

Najboljša oblika delavske delnice so tiste, ki kotirajo na borzi, kjer se jim vsak dan določa tržna vrednost. V praksi imajo delavci največkrat prednostno delnico brez glasovalne pravice (Pitz, 2008).

- **Delavska udeležba preko investicijskih skladov:** gre za posredno udeležbo delavcev v kapitalu podjetja. Za investicijske sklade veljajo posebni predpisi in poseben zakon. V predpisih je predvidena oblika investicijskega sklada, kjer je premoženje sklada ločeno od investicijske družbe, ki sklad le upravlja na podlagi agencijskega razmerja. Gre za odprti model investicijskega sklada, kjer je potrebna kapitalska samostojnost investicijskega sklada, ki ga v svojem imenu, vendar ne na svoj račun, upravlja investicijska družba. V izogib dvojnega obdavčevanja so investicijski skladi deležni določenega davčnega privilegija (Bratina, 1992).

Tukaj bi omenila še zanimivost, da sindikati v Nemčiji niso pretirano naklonjeni sodelovanju delavcev v kapitalu podjetja, saj so mnenja, da to slabša položaj sindikalnega boja in slabi poskuse za nadaljnji razvoj in poglobitev soodločanja delavcev (Bratina, 1992).

### 5.3 Irska

Odobrene sheme delitve dobička, ki so zagotovljene v Irski zakonodaji so v veljavi od leta 1982. Oblikovane so z namenom nagrajevanja zaposlenih, kar pomeni, da je dobiček, ki ga podjetje ustvari med letom, razdeljen med zaposlene, in sicer na način, ki podpira ugodno davčno politiko. Zaposleni lahko skozi odobrene sheme delitve dobička (ob upoštevanju pogojev) prejmejo tudi do 10.000 delnic na leto, ki pa so oproščene davka od prihodka. Zaposleni pa morajo plačati provizijo od dobička na kapital ter davek od prejetih dividend (Gruden, 2003).

Sheme finančne participacije na Irskem lahko razdelimo v tri skupine (Purič, 1999):

- **Delniška oblika:** zaposleni dobijo pravico do izplačila deleža udeležbe v obliki delnic. Višina izplačila je odvisna od delovne dobe in od plačilnega razreda kamor sodi posameznik. Podjetje za sredstva udeležbe pri dobičku oblikuje sklad, kateri v imenu delavcev pridobi delnice, za katere velja zadržanje v obdobju dveh let, po tem času pa pripadejo upravičencem. Davčne ugodnosti ureja poseben zakon, ki predvideva popolno davčno oprostitev po preteku petih let. Delniško shemo mora odobriti poseben organ na državni ravni.
- **Gotovinska oblika:** pomeni, da so zaposleni opravičeni do izplačila zneska udeležbe pri dobičku v gotovini, vendar ne prinaša olajšav.
- **Opcijska oblika:** udeleženci so upravičeni do določenega števila opcijskih delnic, ki so po svoji vsebini velik motivacijski dejavnik, saj je vrednost opcijskih delnic povezana s stanjem in poslovnim uspehom podjetja.

## 5.4 Italija

V Italiji so leta 1993 sprejeli dogovor med vlado in socialnimi partnerji, ki je pomagal premagati glavne ovire pri uporabi shem udeležbe zaposlenih pri dobičku. S tem sporazumom so se socialni partnerji zavezali, da bodo v okviru svojih pristojnosti širili udeležbo zaposlenih pri dobičku. Izplačila zaposlenih pa bodo na ravni podjetja vezana na ekonomske rezultate podjetja (Gruden, 2003).

V Italiji sta uveljavljeni dve glavni obliki participacije (Bohinc, 1998):

- udeležba zaposlenih pri rezultatih podjetja in
- udeležba zaposlenih v lastništvu (equity) podjetja, kjer so zaposlenim na voljo trije načini:
  - določen obseg delnic družbe je predviden za zaposlene po ceni, ki je nižja od tržne, vendar po navadi te delnice nimajo glasovalne pravice,
  - določeno število delnic se lahko prednostno ponudi zaposlenim ob javni ponudbi delnic,
  - zaposlenim se lahko ponudijo t. i. investicijski načrti, v katerih sodelujejo z določenim paketom delnic, ki je namenjen njim.

Zaposleni so lahko nagrajeni v celoti ali delno. Po zakonu lahko podjetje zaposlenim izplača največ 10% celotnega dobička. Civilni zakon in Delavski Statut s pogodbo določata, da se mora katerakoli oblika izplačila delavcem smatrati kot del plačila delavcem (Gruden, 2003).

## 5.5 Nizozemska

Od leta 1994 je število oblik finančne participacije pričelo naraščati, zlasti zaradi davčnih vzpodbud, ki so povečale motiv in interes delodajalcev deliti dobiček med zaposlene. (Purič, 2000a). Davčne vzpodbude so na Nizozemskem omejene na dve glavni obliki (Bohinc, 1998):

- denarna delitev dobička (katera prevladuje) in
- zadržana delitev dobička.

Izplačilo zaposlenim se lahko po delodajalčevi presoji izvede tudi v delniški obliki. Temeljna oblika, ki ji zakon iz leta 1994 namenja poudarek, je plačno varčevalna shema (Purič, 2000). Plačno varčevalna in premijska shema sta glavni obliki varčevanja v podjetjih. Z davčnimi vzpodbudami so delavci vzpodbujeni, da varčujejo, delodajalci pa, da oblikujejo različne varčevalne sheme (Bohinc, 1998).

V okviru finančne participacije velja omeniti še delniške opcije, ki so z zakonom leta 1994 postale deležne davčnih olajšav (Bohinc, 1998).



## 5.6 Belgija

V Belgiji so leta 2001 sprejeli zakon o Finančni participaciji, le-ta temelji na prostovoljnosti ter velja za vse delavce. Finančna participacija delavcev pri dobičku je opredeljena kot dodaten dohodek delavcem in ni nadomestilo za plače (Pitz, 2008).

V zakonu sta opredeljeni dve obliki finančne participacije: v obliki lastništva delnic podjetja in v obliki denarne udeležbe pri dobičku podjetja (v obliki izplačila v denarju). Znesek udeležbe ne sme preseči 10 odstotkov skupnih bruto plač v družbi in ne 20 odstotkov dobička. Davčne olajšave so ugodnejše v obliki lastništva delnic, ki pa za zaposlene predstavljajo večji riziko za državo pa obliko varčevanja. Belgijski zakon vključuje tudi mala in srednje velika podjetja, katerim država omogoča posebno shemo investicijskega varčevanja, značilnost katerega je, da zaposleni vežejo izplačano udeležbo na dobičku takoj kot posojilo podjetju, ki se obrestuje in za katerega zakon predvideva davčne ugodnosti (Pitz, 2008).

## 6 Vpliv udeležbe delavcev pri dobičku na podjetje

### 6.1 Prednosti udeležbe delavcev v dobičku

Različne oblike participacije delavcev pri dobičku, kot tudi sama udeležba delavcev pri dobičku, prinaša številne prednosti in slabosti. Prednosti avtorji vidijo v (Zupan, 2001, str. 196): povečevanju pripadnost podjetju in pripravljenost povečati vloženi napor, zaposleni dejansko povezuje plačo z ekonomskim učinkom podjetja, delavci so torej nagrajeni takrat, ko je to sposobno plačati njihovo uspešnost in ne zahteva dodatnih računovodskih obdelav in izračunov.

Potencialne koristi od finančne participacije zaposlenih Evropska komisija<sup>12</sup> našteva na treh ravneh (Kanjuro Mrčela, 2003):

- **za podjetje:** motiviranje zaposlenih, identifikacija zaposlenih s podjetjem v katerem so deležni finančne participacije, povezava interesov lastnikov in zaposlenih, povečanje lojalnosti in dolgoročne navezanosti zaposlenih na podjetje, povečanje produktivnosti, kompetitivnosti in dobičkonosnosti podjetja, instrument za pridobivanje investicijskega kapitala.
- **za zaposlenega:** identifikacija s podjetjem in večja vključenost v poslovanje; ko je povezano z drugimi oblikami participacije vpliva na kvaliteto dela in

---

<sup>12</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee of the Regions on a framework for the promotion of employee financial participation, COM (2002) 346 final, Bruselj, 5. julij 2002, str. 12-14.

zadovoljstvo pri delu; vir osebnega premoženja in udeležbo v bogastvu ustvarjenem v gospodarstvu.

- **za gospodarstvo v celoti:** stabilnost zaposlovanja, ustvarjanje novih delovnih mest in boljše funkcioniranje trga dela; enakopravnejša delitev družbenega premoženja in večja socialna kohezija.

Uhan (2000) koristi uvedbe udeležbe delavcev pri dobičku vidi tudi v dejstvu, da zaposleni nadzirajo drug drugega - zaposleni so boljše informirani o poslovanju podjetja ter v zmanjšanju oportunitizma - zaposleni nimajo interesa, da bi drug drugemu škodovali.

Purič (1997 b) navaja še višjo motiviranost zaposlenih, boljše medsebojno sodelovanje in zmanjševanje notranjih konfliktov.

## 6.2 Slabosti udeležbe delavcev pri dobičku

Pri uvajanju udeležbe delavcev pri dobičku se lahko pojavijo potencialne težave. Avtorji naštevajo naslednje: Zupan (2001, str. 196) opozarja, da neuresničena pričakovanja pogosto lahko vodijo do zmanjšanja zavzetosti za delo; vložen napor in nagrada večinoma nista časovno usklajena; povezava med delom posameznika in doseženim dobičkom ni vidna; potreben je dovolj velik dobiček, da program deluje.

Uhan (2000) meni, da naložba, ki bo dobiček prinašala npr. v naslednjih desetih letih, za zaposlene tik pred upokojitvijo nima pomena; pojavi se lahko problem »*free rider-stva*«, kadar dela posameznika ne moremo natančno meriti, opazovati in nagrajevati. Uhan zavzema stališče, da je profit sharing manj primeren za družbe z veliko zaposlenimi, če je delavce težko nadzirati, in če imajo znanja iskana na trgu delovne sile.

Purič (1997b) ugotavlja, da lahko udeležba delavcev pri dobičku privede do erozije lastninskih pravic s prenosom bogastva od lastnikov k zaposlenim, saj slabi avtoriteto lastnikov kapitala. Prav tako pa izplačila iz udeležbe pri dobičku delavcev zmanjšujejo dividendo lastnikom, kar lahko nenazadnje vodi do zmanjšanja povpraševanja po delnicah podjetja in manjšemu kapitalu podjetja.

Bedrač (2005) kot potencialne težave pri uvajanju udeležbe pri dobičku omenja naslednje: nezainteresiranost linijskih menedžerjev, če ne vidijo povezave med finančno participacijo in povečano učinkovitostjo in produktivnostjo; ugodnosti so lahko sprejete kot nepričakovan dobiček, če delavci ne vidijo prave povezave med finančno participacijo in njihovimi napori; pojavi se lahko občutek prevelikega tveganja pri zaposlenih; problem oddaljenosti shem finančne participacije od zaposlenih in operativnih menedžerjev, v kolikor so le-te preveč centralizirane in nenazadnje omejeno razmišljanje menedžerjev, če so cilji organizacije zastavljeni preveč ozko in kratkoročno, kar menedžerje vzpodbuja, da se osredotočijo na le-te, namesto bolj dolgoročnih zadev, kakršni so učinki finančne participacije.

Participacija zaposlenih pri dobičku ima svoje prednosti kot tudi potencialne slabosti, vendar menim, da se je slednjim moč izogniti s pravilno izpeljavo udeležbe delavcev pri dobičku. Sheme morajo temeljiti na enakopravnosti, pravični in v naprej opredeljeni delitveni formuli delitve dobička ter pravi komunikaciji med udeleženci udeležbe pri dobičku. Zato je izrednega pomena zavedanje udeležencev o pomenu udeležbe delavcev pri dobičku, tako s strani podjetje samega kakor tudi delavcev, saj je le-tako moč beležiti pozitivne vplive na podjetje, ki se nenazadnje kaže predvsem v dvigu motiviranosti, produktivnosti delavca in podobno ter v končni fazi rezultira v dobrem poslovnem rezultatu podjetja.

### **6.3 Udeležba delavcev pri dobičku kot motivacijski dejavnik**

Motivacija je opredeljena kot prizadevanje posameznika, da se izkaže z visoko stopnjo napora za doseg določenega cilja ob hkratnem zadovoljevanju nekaterih osebnih potreb. Motivacija zaposlenim omogoča, da svoje napore pri delu usmerijo k doseganju poslovnih ciljev podjetja. Doseženi poslovni izid podjetja se mora zaradi tega odražati tudi v udeležbi zaposlenih pri njegovi delitvi (Purič, 1997 a).

V poslovnem svetu dobiček izgublja vlogo primarnega cilja podjetja. Podjetja vse bolj iščejo načine, s katerimi bi vplivali na zaposlene (jih motivirali), da bi delovali v skladu s poslovnimi cilji podjetja. Iz tega razloga so se začele uveljavljati različne oblike finančne participacije, saj že dolgo v razvitih tržnih gospodarstvih ugotavljajo močno medsebojno odvisnost poslovnih rezultatov podjetja in nagrajevanja zaposlenih (Drofenik, 2006).

Cilji finančne participacije so naravnani v iskanju različnih načinov spodbujanja proizvodnih aktivnosti zaposlenih k povečanju njihove učinkovitosti in s tem k zmanjšanju stroškov proizvodnje, kar se kaže v dobičku podjetja. Bistvo udeležbe pri dobičku je v načinu plačila, kjer je dodatek k osnovni plači neposredno povezan z rezultatom (dobičkom) podjetja. Temeljni motiv uvajanja udeležbe delavcev pri dobičku je spoznanje o obstoju vzročne zveze pri zaposlenih med njihovimi aktivnostmi, prizadevanji in naporu ter delitvijo rezultatov. Dodatek k plači, ki ga zaposleni dobi, pomeni prispevek posameznika k delovanju podjetja in je zato nedvomno pomemben motivacijski dejavnik (Purič, 1997 a).

V kapitalističnih podjetjih, predvsem v anglosaškem svetu, je udeležba pri dobičku že dalj časa prisotna in tudi že zelo uveljavljena oblika motiviranja zaposlenih. Številne raziskave so pokazale na pozitiven vpliv na motiviranost zaposlenih in zadovoljstvo z delom, vendar finančna participacija sama po sebi še ne prinaša pozitivnih učinkov. Za doseg slednjega je izredno pomembna pravilna izpeljava udeležbe zaposlenih pri dobičku. To predvsem pomeni, da morajo biti sheme udeležbe pri dobičku dobro oblikovane in so zasnovane na konceptu participativnega menedžmenta (Drofenik, 2006).

## Sklep

Udeležba delavcev pri dobičku je institut, ki je v našem pravnem redu dobil svojo ureditev marca 2008. To ne pomeni, da udeležbe v dobičku ni omogočala že dotedanja zakonodaja. Udeležba delavcev pri dobičku je bila možna v okviru ZDR in ZGD-1. Vendar sta slednja zagotavljala zgolj možnost podrobnosti glede same izvedbe kot tudi davčne stimulacije za obe udeleženi strani – torej podjetja in delavca nista urejala.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku določa participacijo delavcev preko denarne ali delniške sheme. Razlika med njima je v izplačilu pripadajočega zneska dobička, ki je pri denarni shemi v denarju, pri delniški pa delavec iz tega naslova dobi delnice v vrednosti pripadajočega zneska. Zakon podrobneje ureja podrobnosti izvedbe obeh shem ter predvideva davčne stimulacije, ki so jih deležni delavci ter podjetje. Davčne olajšave sežejo tudi do 100 odstotkov in so odvisne od obdobja (odložitve) izplačila. Kot pogoj za uveljavljanje davčnih olajšav, zakon določa sklenitev pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku, ki jo mora odobriti minister pristojen za gospodarstvo. Udeležbo v dobičku po denarni shemi opredeljeni v zakonu dovoljuje zgolj kapitalskim družbam, delniško shemo pa delniškim družbam, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.

Od sprejetja Zakona pa vse do danes se je za uvedbo udeležbe delavcev pri dobičku po shemah določenih v ZUDDob odločilo 18 podjetij, vsa z izjemo enega (Iskra Avtoelektrika d.d.) pa so se odločila za denarno shemo.

V praksi so se pokazale določene pomanjkljivosti ZUDDob-a. Kritiki so izpostavili predvsem problematiko časovne oddaljenosti med podpisom pogodbe in izplačilom. Prav tako ugotavljajo, da bi za podjetje lahko pomenil preveliko finančno breme, če več delavcev zahteva izplačilo takoj (kot to omogoča ZUDDob) ter polemike glede uzakonitve obvezne udeležbe delavcev pri dobičku.

Kot pomanjkljivost ZUDDob bi izpostavila tudi omejitve (glede višine izplačila, omejitve izbire delniške sheme zgolj na delniške družbe in izključitev osebnih družb ter samostojnih podjetnikov iz možnosti uvedbe udeležbe delavcev pri dobičku ZUDDob), ki so po mojem mnenju neutemeljene in neupravičeno zadržujejo možnost uporabe udeležbe pri dobičku v večjem obsegu.

Sloveniji kot članici Evropske unije je pomembno tudi delovanje te institucije na področju finančne participacije delavcev. Aktivnosti so bile že od devetdesetih usmerjene na to področje, vendar zgolj v raziskovanje stanja ter dajanja splošnih napotkov v obliki nezavezujočih pravnih aktov.

V diplomski nalogi sem raziskala tudi ureditve v posameznih izbranih državah. Države imajo precej raznolike načine udeležbe delavcev pri dobičku, pri nekaterih le-to ureja poseben

zakon, pri drugih udeležba sploh ni urejena, vendar jo podjetja vseeno prakticirajo. Najdaljšo zgodovino udeležbe delavcev v dobičku ima v Evropi Francija, ki za nekatera podjetja nalaga celo obvezno udeležbo delavcev v dobičku. Kot zanimivost bi izpostavila Belgijo, katere sistem udeležbe pri dobičku je najbolj podoben slovenski ureditvi. Oba sistema imata namreč enaki obliki udeležbe delavcev pri dobičku ter celo enaki omejitvi glede višine udeležbe delavcev pri dobičku.

V zadnjem delu diplomske naloge sem podrobneje raziskala še vpliv udeležbe delavcev pri dobičku na podjetje, ki se kaže pozitiven na treh ravneh: na podjetje, na zaposlenega in na gospodarstvo kot celoto. Ugotovila sem, da ima participacija zaposlenih pri dobičku svoje prednosti, kot tudi potencialne slabosti, vendar menim, da se je slednjim moč izogniti s pravilno izpeljavo udeležbe delavcev pri dobičku.

## Literatura in viri

1. Bedrač, J. (2005). Izravnava in razmah finančne participacije zaposlenih v Evropski uniji. *Industrijska demokracija*, (2), 26-29. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
2. Bohinc, R. (1998). Primerjalnopravni pregled finančne udeležbe zaposlenih v EU in njenih članicah. *Podjetje in delo*, (2), 147-162. Najdeno 20. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/gv-clanek.asp?revija=%25&sklop=2&Submit=Iskanje&Avtor=&Naslov=&sort=AvtorPonder&clanek=&ID=65>
3. Bratina, B. (1992). Udeležba delavcev v kapitalu in dobičku podjetja v nemškem pravu. *Podjetje in delo*, (3), 240.
4. Dofenik, L. (2006). Povezanost finančne participacije zaposlenih in uspešnosti poslovanja podjetja. *Industrijska demokracija*, (3), 28-30. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
5. European Commission, „The PEPPER report: promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States “ (PEPPER II) Social Europe, European Commission Brussels 1996. Najdeno 10. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/areas/participationnetwork/pepperreports.htm>
6. Franca, V. & Globočnik, N. (2008a). Glavne značilnosti denarne in delniške sheme. *Industrijska demokracija*, (10), 9-12. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
7. Franca, V. & Globočnik, N. (2008b). Vsebina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija*, (10), 4-8. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
8. Franca, V. (2008). Temeljni delovnopravni vidiki finančne participacije. V *Delavci in delodajalci* (str. 647-273). Ljubljana: Institut za delo pri Pravni fakulteti Univerze v Ljubljani.

9. Franga, B. (2006). *Udeležba zaposlenih pri dobičku*. Magistrska naloga. Univerza v Mariboru: Pravna fakulteta.
10. Gostiša & Ličen (2008). Ali bi bilo za zaposlene in podjetja koristno, če bi udeležbo zaposlenih pri dobičku uzakonili kot obvezno. *Manager*, razprava v okviru rubrike »E-argument«, (12). Najdeno 18. junija 2009 na spletnem naslovu: <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Avtor=&Naslov=&Sklop=4&Submit=Iskanje&besede=&letnik=%25&sort=AvtorPonder&stevilka=2>
11. Gruden, P. (2003). Finančna participacija zaposlenih na Irskem in v Italiji. *Industrijska demokracija*, (11). Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
12. Gruden P. (2004). Razvoj evropske sheme finančne participacije zaposlenih. *Industrijska demokracija*, (9). Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
13. Humar, A. (2009). Prva junaka, ki bosta delila dobiček. *Revija Manager*, (1). Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu: [http://www.finance.si/237017/Prva\\_junaka\\_ki\\_bosta\\_delila\\_dobi%25ek?src=pj060209](http://www.finance.si/237017/Prva_junaka_ki_bosta_delila_dobi%25ek?src=pj060209)
14. Ivanjko, Š. & Kocbek, M. (2003). *Korporacijsko pravo: pravni položaj gospodarskih subjektov*. Ljubljana: GV Založba.
15. Kanjuo Mrčela, A. (2003). Lastništvo zaposlenih v Sloveniji in Evropi (prispevek k razpravi o novi zakonodaji o sodelovanju zaposlenih v lastništvu in delitvi dobička). *Industrijska demokracija*, (6). Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
16. Kobal, A. (2008). Davčni vidiki participacije zaposlenih na dobičku v republiki Sloveniji z vidika zakona o udeležbi delavcev pri dobičku. V Ramšak F. (ur.), *Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava* ( 249-254). Maribor: Pravna fakulteta univerze v Mariboru in Inštitut za gospodarsko pravo.
17. Korpič Horvat, E. (2003). Pogodba o zaposlitvi, sklenitev nove ali njena sprememba (359-376). *Zbornik Gospodarski subjekti na trgu, Enajsto posvetovanje o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava*. Maribor: Inštitut za Gospodarsko pravo.

18. Korpič-Horvat, E. (2004). Kaj je plačilo za delo. *Pravna praksa*, (29), 19-26.
19. Kocbek, M. (2008). Izvedba delniške sheme udeležbe delavcev pri dobičku v sistemu povezanih družb – zagotavljanje delnic in bilančni vidiki. *Podjetje in delo*, (8), 1776-1780.
20. Kresal, B. (1996). Udeležba delavcev v dobičku. *Podjetje in delo*, (7), 1223-1240. Najdeno 20. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/gv-clanek.asp?revija=%25&sklop=2&Submit=Iskanje&Avtor=&Naslov=&sort=AvtorPonder&clanek=&ID=68>
21. Kresal, B. (2001). *Pravna ureditev plače*. Ljubljana: Bonex.
22. Kresal, B. et al. (2008). *Vodnik po pravicah iz delovnega razmerja*. Ljubljana: Institut za delo pri Pravni fakulteti.
23. Ministrstvo za gospodarstvo. *Odgovori na vprašanje o izvajanju Zakona o udeležbi pri dobičku*. Najdeno na 20. junija 2009 na spletnem naslovu: [http://www.mg.gov.si/si/pogosta\\_vprasanja/](http://www.mg.gov.si/si/pogosta_vprasanja/)
24. Pavčnik, M. (1997). *Teorija prava*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
25. Pitz, A. (2008). Udeležba delavcev pri dobičku družbe. *Podjetje in delo*, (4), 439. Najdeno 20. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/gv-clanek.asp?revija=%25&sklop=2&Submit=Iskanje&Avtor=&Naslov=&sort=AvtorPonder&clanek=&ID=79>
26. Purič, I. (1997a). Motivacija zaposlenih z dobičkom. *Gospodarski vestnik*, (21). Najdeno 20. junija 2009 na spletnem naslovu: <http://www.delavska-participacija.com/Html/gv-clanek.asp?revija=%25&sklop=2&Submit=Iskanje&Avtor=&Naslov=&sort=AvtorPonder&clanek=&ID=78>
27. Purič, I. (1997b). Razlogi za in proti uvajanju finančne participacije. *Industrijska demokracija*, (6/7), 31-32. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
28. Purič, I. (1999). Finančna participacija zaposlenih v Republiki Irski. *Industrijska demokracija*, (1), 26-27. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
29. Purič, I. (2000a). Finančna participacija na Nizozemskem. *Industrijska demokracija*, (3), 29-30. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu



- <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
30. Purič, I. (2000b). Je udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja še priložnost? *Industrijska demokracija*, (1). Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
31. Purič, I. (2001). Kako uveljaviti udeležbo zaposlenih pri dobičku v praksi. *Industrijska demokracija*, (3), 26-27. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
32. *Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe, dne 9. 10. 1997.* Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu [http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=63&q=dobič\\*&mandate=-1&o=30&unid=PZ3|C12565D400354E68C1256BF6003110CB&showdoc=1](http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=63&q=dobič*&mandate=-1&o=30&unid=PZ3|C12565D400354E68C1256BF6003110CB&showdoc=1)
33. *Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih, dne 28. 4. 2005.* Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu: [http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=63&q=dobič\\*&mandate=-1&o=20&unid=PZ4|C12565D400354E68C1256FF60054092E&showdoc=1](http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=63&q=dobič*&mandate=-1&o=20&unid=PZ4|C12565D400354E68C1256FF60054092E&showdoc=1)
34. *Predlog zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku družbe in o lastništvu zaposlenih, dne 30. 9. 2005.* Najdeno 17. junija 2009 na spletnem naslovu : [http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=63&q=dobič\\*&mandate=-1&o=20&unid=PZ4|C12565D400354E68C12570A000219069&showdoc=1](http://www.dz-rs.si/index.php?id=101&st=a&vt=63&q=dobič*&mandate=-1&o=20&unid=PZ4|C12565D400354E68C12570A000219069&showdoc=1)
35. *Register pogodb registriranih po ZUDDob.* Najdeno 10. junija 2009 na spletnem naslovu: [http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/notranji\\_trg/drugi\\_pomembni\\_dokumenti/register\\_pogodb\\_po\\_zuddob/](http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/)
36. Samec N. (2008). Udeležba v dobičku v skladu z ZUDDob in njena razmejitev od drugih oblik udeležbe v družbi. V Ramšak F. (ur.), *Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava* (str. 53-70). Maribor: Pravna fakulteta univerze v Mariboru in Inštitut za gospodarsko pravo.
37. *Sekundarna zakonodaja sprejeta v okviru Evropske unije.* Najdeno 25. aprila 2009 na spletnem naslovu <http://evropa.gov.si/pravni-red/sekundarna-zakonodaja/>
38. *Sodba Vrhovnega sodišča X Ips 764/2003 z dne 6. 2. 2003.* Najdeno 20. junij 2009 na spletnem naslovu [http://www.sodisce.si/znanje/sodna\\_praksa/vrhovno\\_sodisce\\_rs/53179/](http://www.sodisce.si/znanje/sodna_praksa/vrhovno_sodisce_rs/53179/)

39. Uhan, S. (2000). Naš jutri – udeležba zaposlenih pri dobičku. *Industrijska demokracija*, (2), 20-29. Najdeno 19. junija 2009 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/Html/clanki-iskanje.asp?Sklop=4&Naslov=&Avtor=&letnik=%25&stevilka=%25&sort=AvtorPonder&Submit=Iskanje>
40. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. (2008). *Uradni list RS*. (Št. 25/2008, 14. marec 2008).
41. Zakon o gospodarskih družbah. (2009). *Uradni list RS*. (Št. 42/06 19. april 2006; 10/08, 30. januar 2008; 68/08, 8. julij 2008; 42/09, 5. junij 2009).
42. Zakon o dohodnini. (2009). *Uradni list RS*. (Št. 117/06, 16. november 2006; 10/08, 30. januar 2008; 78/08, 30. julij 2008; 125/08, 30. december 2008; 20/09, 16. marec 2009).
43. Zakon o delovnih razmerjih. (2007). *Uradni list RS*. (Št. 42/02, 15. maj 2002; 103/07, 13. november 2007).
44. Zupan, N. (2001). *Nagradite uspešne: spodbujanje uspešnosti in sistemi nagrajevanja v slovenskih podjetjih*. Ljubljana: GV Založba.

## Priloge

### Priloga 1: Tabela registra pogodb

Tabela 1: Register pogodb

Firma	Sedež firme	Datum vpisa v register	Št. odločbe vpisa v register	Shema	Datum sklenitve pogodbe	Prva delitev dobička
BTC d. d.	Šmartinska cesta 152, 1533 Ljubljana	10. 12.2008	963-3/08-05	denarna	02.09.2008	iz poslovnega leta 2009
Iskra Avtoelektrika d. d.	Polje 15, 5290 Šempeter	10.12.2008	963-2/08-05	delniška	24.07.2008	iz poslovnega leta 2009
Kladivar Žiri d. d.	Industrijska ulica 2, 4226 Žiri	19.12.2008	963-6/08-2	denarna	18.11.2008	iz poslovnega leta 2009
Business Solutions d. o. o.	Velika pot 15, 5250 Solkan	19.12.2008	963-4/08-4	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Elektroservisi d. d.	Dobrave 6, 1236 Trzin	19.12.2008	963-5/08-3	denarna	28.11.2008	iz poslovnega leta 2008
Izi mobil d. d.	Stegne 11b, 1000 Ljubljana	19.12.2008	963-7/08-2	denarna	04.12.2008	iz poslovnega leta 2009
ITEM d. o. o.	Resljeva cesta 16, 1000 Ljubljana	23.12.2008	963-11/08-2	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Delavska hranilnica d. d.	Miklošičeva 5, 1000 Ljubljana	22.12.2008	963-8/08-2	denarna	20.11.2008	Iz poslovnega leta 2009
Omega d. o. o.	Dolinškova 8, 1000 Ljubljana	08.01.2009	963-19/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008

Firma	Sedež firme	Datum vpisa v register	Št. odločbe vpisa v register	Shema	Datum sklenitve pogodbe	Prva delitev dobička
Interzav d. o. o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-13/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Interagent d. o. o.	Vojkovo nabrežje 30, 6000 Koper	08.01.2009	963-16/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa IT d. o. o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-12/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa Transport d. o. o.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-15/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Intereuropa d. d.	Vojkovo nabrežje 32, 6000 Koper	08.01.2009	963-14/2008-2	denarna	17.12.2008	iz poslovnega leta 2008
Domplan d. d.	Bleiweisova 14, 4000 Kranj	12.01.2009	963-17/2008-2	denarna	23.12.2008	iz poslovnega leta 2009
Casino Kobarid d. d.	Staro selo 60/a, 5222 Kobarid	12.01.2009	963-1/2009-2	denarna	22.12.2008	iz poslovnega leta 2009
HIT hoteli, igralnice, turizem d. d.	Delpinova 7a, 5000 Nova Gorica	12.01.2009	963-18/2008-2	denarna	19.12.2008	iz poslovnega leta 2009
DR. GORKIČ d. o. o.	Obrtniška ulica 11, 1370 Logatec	29.01.2009	963-2/2009-4	denarna	22.12.2008	Iz poslovnega leta 2008

Vir: [http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja\\_in\\_dokumenti/notranji\\_trg/drugi\\_pomembni\\_dokumenti/register\\_pogodb\\_po\\_zuddob/](http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/) 10.6.2009