

**UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA**

DIPLOMSKO DELO

**SISTEMI DELITVE DOBIČKA MED
ZAPOSLENE V PODJETJU**

Ljubljana, avgust 2008

MARUŠA PLAVEC

IZJAVA

Študent/ka Maruša Plavec izjavljam, da sem avtor/ica tega diplomskega dela, ki sem ga napisal/a pod mentorstvom dr. Marka Jakliča , in da dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne_____

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 IZHODIŠČE EVROPSKEGA PRAVNEGA REDA.....	2
1.1 Kratek pregled finančne participacije delavcev v Evropski uniji	2
1.2 Priporočilo Sveta EU št. 92/443/EEC	3
1.3 Preambula priporočila št. 92/443/EEC.....	4
2 SPLOŠNO O UDELEŽBI DELAVCEV V DOBIČKU	5
3 ZAKONSKA UREDITEV FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V SLOVENIJ..	6
3.1 Participacija zaposlenih pred sprejetjem Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku	6
3.1.1 Korporacijska ureditev	6
3.1.2 Delovnoppravna ureditev	6
3.2 Participacija zaposlenih po veljavnem Zakonu o udeležbi zaposlenih pri dobičku	7
3.2.1 Splošno o Zakonu o udeležbi zaposlenih pri dobičku.....	7
3.2.2 Temeljna načela Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku.....	7
3.2.3 Pogodba o udeležbi pri dobičku	8
3.2.4 Sheme udeležbe pri dobičku	8
3.2.5 Prenehanje udeležbe pri dobičku.....	9
4 DAVČNI UČINKI UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU.....	10
4.1 Davčni nadzor	10
4.2 Davčne olajšave pri denarni shemi.....	11
4.2.1 Davčni učinki ZUDDob na zaposlenega	11
4.2.2 Davčni učinki ZUDDod na družbo	11
4.3 Davčne olajšave pri delniški shemi	12
4.4 Vpliv ZUDDob na druge davčne zakonodaje	12
5 TRENDI IN SMERNICE ZA VEČJO UČINKOVITOST FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH	13
5.1 Trendi rasti participacije.....	14
5.2 Smernice za večjo učinkovitost finančne participacije zaposlenih	14
6 FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE.....	15
6.1 Nemčija	16
6.2 Francija.....	17
6.3 Belgija	18
6.4 Irska.....	18
6.5 Danska.....	19
6.6 Primerjava različnih oblik finančne participacije med obravnavanimi državami.....	20
SKLEP	21
LITERATURA IN VIRI	23
PRILOGE	

KAZALO TABEL

Tabela 1: Vpliv ZUDDob na druge davčne zakone	13
Tabela 2: Primerjava različnih oblik finančne participacije med obravnavanimi državami....	20

KAZALO PRILOG

Priloga 1: Slovar angleških izrazov.....	1
--	---

UVOD

V današnjem hitro spreminjajočem se poslovnem svetu, kjer se dogajajo premiki v upravljanje gospodarskih družb v smeri delitve upravljanja, postajajo zlasti pomembna individualna delovna razmerja, ki omogočajo dodelitve dodatnih prihodkov in ne zgolj togo povečanje fiksne plače. Podjetje mora danes gledati mnogo širše, kot je lahko pred leti, ko je bil primarni cilj podjetja povečanje dobička. Podjetje je vpeto v širše okolje, katerega sestavljajo interesne skupine. Jaklič (2005, str. 274) deli interesne skupine na primarne, kamor sodijo zaposleni, lastniki družbe, kupci, dobavitelji, konkurenti in posojilodajalci, ter na sekundarne skupine. Sekundarne interesne skupine podjetja niso nič manj pomembne od primarnih, saj te tvorijo odnose, ki so posredno povezani z osnovnim poslanstvom podjetja. Lokalne skupnosti, razni družbeni aktivisti, mediji, vlade in javnost so del sekundarnih interesnih skupin (Jaklič, 2005, str. 275).

Mnogi avtorji navajajo, da so zaposleni najpomembnejši faktor za uspešno poslovanje podjetja, saj so ljudje dejansko izhodišče vsakega poslovnega procesa (Kavčič, 2007, str. 275). Strokovnjaki napovedujejo, da bo v prihodnosti vodenje poslov za rast vrednosti podjetja in maksimiziraje vrednosti delnice postalo kontra-diktorno; podrejene bo potrebno spremeniti v vodilne in na takšen način izrabljati konkurenčno prednost na trgu. Podjetja in poslovodstvo podjetja mora imeti v mislih, da zaposleni niso njihova last, temveč zgolj najeta delovna sila, ki lahko kadar koli zapusti delovno mesto. Tako so primerno usposobljeni zaposleni vir sedanjega in prihodnjega bogastva vsakega podjetja. V praksi se vse bolj uporablja izraz participativni management, ki pomeni vsestransko prizadevanje managerjev na vseh področjih za doseganje čim večje vključenosti zaposlenih v organizacijo, njeno delo, poslovanje in rezultate poslovanja zaradi njihove pripadnosti ter s tem povezanih motivacijskih učinkov (Gostiša, 1996, str. 120).

Namen mojega diplomskega dela je predstaviti problematiko delitve dobička med zaposlene v podjetjih. Za obravnavo te teme, sem se odločila zaradi aktualnih dogajanj na gospodarskem področju. V Sloveniji je bil sprejet Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku februarja 2008, zato predvidevam, da se bojo posledice sprejetega zakona pokazale v pravi luči šele čez nekaj let. Prve osnutke omenjenega zakona zasledimo sicer že v letu 1997, ko so se poslanci državnega zbora začeli pogovarjati o tej tematiki. Evropska Unija je že leta 1992 izdala priporočila in usmeritve za države članice, kako naj v svoje nacionalne zakonodaje vpeljejo različne sheme finančne participacije. Slovenski sistemi so tako dolga leta zaostajali za ostalimi razvitejšimi državami v Evropi. Cilji moje diplomske naloge so preučiti nov sprejet zakon in ga primerjati z zakonskimi ureditvami finančne participacije v izbranih državah, ki imajo razvite različne sheme finančne participacije.

V prvem delu diplomske naloge je predstavljen kratek pregled zgodovinskega razvoja finančne participacije delavcev v Evropski Uniji. Priporočilo Sveta Evropske Unije je vključeno v delo zato, ker se je slovenska vlada izrazito zgledovala po vseh naštetih predlogih

za uspešno delitev dobička med zaposlene. V drugem delu so predstavljeni splošni pojmi, ki so temelj za nadaljnjo razumevanje besedila. Na tem mestu bom samo na kratko opredelila finančno participacijo zaposlenih. S pojmom finančne participacije zaposlenih se označuje udeležba zaposlenih v finančnem rezultatu oz. dobičku podjetja ali delitev prihrankov na račun zmanjšanja stroškov poslovanja, ki je v razvitih tržnih gospodarstvih že zelo dobro uveljavljeno kot eden izmed možnih motivatorjev za povečevanje pripadnosti zaposlenih družbi (Gostiša, 1996, str. 121). Bistvo diplomske naloge je v tretjem delu, kjer se posvetim ureditvi finančne participacije delavcev v Sloveniji pred sprejetjem novega zakona (Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku), ko sta bili v veljavi korporacijska in delovnopravna ureditev, ki sta dajali pravne okvirje tej tematiki. Nadaljujem pa s podrobno predstavitvijo sedaj veljavnega zakona, ki ga najprej splošno razložim, omenim najpomembnejša načela, pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku, analiziram zakonsko veljavni shemi delitve dobička pri nas in zaključim z razlogi, ki so potrebni za prenehanje udeležbe pri dobičku.

Pravica delavcev pri delitvi dobička ni zakonsko določena, torej je ni moč prisilno predpisati v nobeni družbi. Zato je potrebno družbe, predvsem pa lastnike kapitala, na nek način spodbuditi, da začnejo s participacijo zaposlenih in se tako odrekati delu dobička. Izkušnje držav, ki so že uvedle finančno participacijo za zaposlene kažejo, da je lastnike kapitala najlažje spodbuditi z davčnimi in drugimi olajšavami. V četrtem delu diplomske naloge sem zato natančno preučila vse zakonsko priznane davčne olajšave tako za družbe, kot za njene zaposlene. Kot sem že omenila, so najrazvitejše države po svetu že leta pred nami uvedle različne sheme za delitev dobička med zaposlene. Na podlagi njihovih izkušenj s finančno participacijo, številnih opravljenih raziskav in na priporočilih Evropske Unije, sem v petem delu pripravila vse najpomembnejše trende in smernice razvoja finančne participacije v prihodnosti, ki lahko koristijo tudi Slovenji in vsem slovenskim družbam, ki so v precepu ali naj uvedejo finančno participacijo ali ne. Zadnji del diplomskega dela pa je naravnani primerjalno. V tem delu sem primerjala različne uveljavljene sheme finančne participacije, davčne olajšave in druge posebnosti v nacionalnih zakonodajah držav. V podrobno analizo sem vključila Nemčijo, Francijo, Belgijo, Irsko ter Dansko.

1 IZHODIŠČE EVROPSKEGA PRAVNEGA REDA

1.1 Kratek pregled finančne participacije delavcev v Evropski uniji

Evropska komisija je ob koncu 80. let začela s pripravo programa o finančni participaciji delavcev pri dobičku družbe. V okviru programa »Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers« so bili že leta 1989 določeni glavni cilji, ki so vključevali tudi participacijo delavcev v dobičku družbe. Prvi dokument, ki je bil sprejet v zvezi s tem programom, se je imenoval »PEPPER I. REPORT«, v njem pa so bila navedena splošna priporočila za uveljavljanje finančne udeležbe zaposlenih ter je predvideval, da bi države članice proučile vlogo vseh socialnih partnerjev pri notranjem lastništvu in/ali udeležbi pri dobičku (Pitz, 2008, str. 440). Kasneje so omenjeni dokument dopolnili in ga razširili predvsem na področju, ki je urejal različne sheme finančne

participacije v državah članicah. Skladno s širitvijo Evropske Unije (v nadaljevanju EU) so nastale potrebe o razširitvi dokumenta »PEPPER I. REPORT«, ki se je preimenoval v »PEPPER II. REPORT«. Evropska komisija je prišla od dveh pomembnih ugotovitev: ugotovila je močno povezavo med soudeležbo zaposlenih na dobičku in visoko stopnjo produktivnosti ter visoko stopnjo razvoja finančne participacije delavcev v povezavi z ugodnimi davčnimi olajšavami. Na to temo je bilo narejeno tudi veliko raziskav. Med najpomembnejše pa se zagotovo uvršča študija, ki sta jo leta 2000 naredila avtorja Iqbal in Hamid. Empirične ugotovitve njune študije so pokazale močno povezanost med višjo stopnjo vključenosti zaposlenih v različne sheme participacije in večjo zavezanostjo zaposlenih do podjetja, povečala se je tudi motiviranost in pripravljenost za delo zaposlenih ter povečala se je produktivnost samega podjetja (Iqbal&Hamid, 2000, str. 26). Na dolgi rok pa je moč zaznati pozitivno korelacijo med spremembo cene delnice in dobičkom (Iqbal&Hamid, 2000, str. 43).

V letu 2000 je bilo zasedanje EU v Lizboni, kjer so na najvišjem nivoju potrdili velik vpliv participacije zaposlenih na konkurenčnost in na izboljšano transparentnost upravljanja družb. Tako je bila ustanovljena Evropska fundacija za delničarstvo zaposlenih (angl. European Federation for Employee Shareownership - EFES), ki naj bi pomagala predvsem tistim, ki so zainteresirani za lastništvo in finančno participacijo zaposlenih (Pitz, 2008, str. 441). Evropska fundacija za delničarstvo zaposlenih si je prizadevala za večjo motiviranost zaposlenih in izboljšanje poslovne učinkovitosti podjetja, pravičnejšo razdelitev bogastva podjetja, za ohranjanje in ustvarjanje delovnih mest, za hitrejšo rast podjetništva, za dodatne zaslužke zaposlenih ter za stabilnejši in trajnejši razvoj družbe. Države so na ta priporočila reagirale različno in nekatere dokaj pozno. Najhitreje se je na usmeritve odzvala Velika Britanija, ki je še leta 2000 uvedla posebne davčne olajšave za družbe, ki dovoljujejo udeležbo v dobičku svojim zaposlenim. Podobno sta storili tudi Francija in Irska, ki sta uvedli nove zakone v svoje nacionalne zakonodaje. Kasneje pa sta Avstrija in Italija ustanovili posebne ekspertne skupine, ki so naredile osnutke zakonov za davčne olajšave za podjetja, ki vpeljujejo finančno participacijo zaposlenih.

1.2 Priporočilo Sveta EU št. 92/443/EEC

Posebna prelomnica za EU pa je bilo leto 1992, ko je Svet EU sprejel za države članice nezavezujoče priporočilo št. 92/443/EEC oz. Priporočilo o spodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja (angl. Employee Participation in Profits). Priporočilo je urejalo temeljna izhodišča finančne participacije delavcev, ki so naslovljena na zakonodajne organe držav članic EU in pomenijo pomoč pri oblikovanju ustreznih notranjih predpisov. Namen priporočila je bil spodbujati države članice EU, da na nacionalni ravni uredijo finančno participacijo delavcev pri dobičku (Pitz, 2008, str. 442). Priporočilo je nastalo na podlagi ugotovitev, da se ureditve sistemov finančne participacije med seboj zelo razlikujejo v posameznih državah; v nekaterih državah so bile oblike finančne participacije zelo razvite, v drugih državah pa manj oz. skoraj nič (Kresal, 1996, str. 1231).

Svet EU je v priporočilu navajal zlasti naslednje koristi:

- za podjetje: povezovanje interesov lastnikov podjetja in zaposlenih, povečevanje lojalnost zaposlenih, zmanjšanje fluktuacije zaposlenih oz. večje možnosti za podjetje, da zadrži (in pridobi) že usposobljen kader, večja konkurenčnost in profitabilnost podjetja na račun investiranega kapitala v zaposlene,
- za zaposlene: identifikacija zaposlenih s podjetjem, motivacijski vidik na zaposlenega, dolgoročnejši in odgovornejši odnos do podjetja, večja produktivnost zaposlenih,
- za gospodarstvo: stabilnejša družba, zniževanje komercialnih tveganj za posamezno podjetje in pravičnejša razdelitev bogastva podjetja, ki ga je podjetje doseglo skupaj s svojimi zaposlenimi ter trajnostni razvoj celotnega gospodarstva.

Cilji izdanega priporočila so bili pospešiti uvajanje različnih oblik finančne participacije delavcev, zagotoviti pravne okvire, ki bi omogočali uvajanje različnih oblik participacije, spodbujati davčne olajšave in druge ukrepe, katerih glavni namen so večja motiviranost za uvajanje participacije v družbo, priznavanje pomena socialnih partnerjev in jim tako dati dovolj širok manevrski prostor za dogovarjanje o konkretnih oblikah finančne participacije, pri tem pa jim zagotoviti dovolj informacij, ki bodo spodbujale socialne partnerje k uporabi različnih shem (Kresal, 1996, str. 1231). Priporočilo št. 92/443/EEC pa je imelo tudi močne vplive za Slovenijo. Že leta 1997 se je v državnem zboru obravnaval podoben zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, vendar je bil zavrnjen. Šele v februarju letošnjega leta so poslanci v državnem zboru potrdili Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, veljati pa je začel mesec dni kasneje, torej 29. marca 2008.

1.3 Preambula priporočila št. 92/443/EEC

Evropski Svet je v svoje priporočilo o spodbujanju participacije zaposlenih v dobičku in rezultatih podjetja vključil še tako imenovano preambulo oz. aneks priporočila, v katerem so podrobneje opredeljene bistvene značilnosti finančne participacije (Kresal, 1996, str. 1232). Te značilnosti so (Pitz, 2008, str. 442):

- rednost izplačevanja: vsaj enkrat letno,
- vnaprejšnja določenost formule za izračun: način izračun udeležbe delavcev v dobičku mora biti nepreklicno določen že pred začetkom obdobja, v katerem bodo delavci deležni katere koli finančne participacije,
- prostovoljnost: tako družba, kot vsi njeni zaposleni naj imajo možnost izbire, kakšno obliko finančne participacije si želijo in ali želijo pri participaciji sploh sodelovati. V priporočilu je izrecno zapisano, da ne podpira obveznih oblik finančne participacije, ampak je ta popolnoma odvisna od udeleženi strank v dogovoru,
- izračun na aleatorni osnovi: to pomeni, da znesek, ki pripada zaposlenim od udeležbe pri dobičku, ne sme biti fiksno določen, temveč je izračunan za vsako poslovno obdobje posebej in je odvisen od uspešnosti podjetja. Znesek udeležbe je vezan zgolj na dobiček podjetja in ne na kateri koli drug indikator,
- motivacijski učinek: ta bo dosežen zgolj v primeru, da bo višina udeležbe pri dobičku ustrezala višini fiksne plače. Preambula priporočila navaja, da je priporočljivo

postaviti neko zgornjo mejo udeležbe, ker se tako prepreči prevelika fluktuacija v celotnem dohodku,

- udeležba za vse delavce v družbi: finančna participacija naj bi bila zagotovljena čim širšemu krogu zaposlencev in zaposlenim morajo biti dane tudi iste možnosti za vključitev v katero od shem delitve dobička,
- finančna participacija naj ne bi bila odvisna od velikosti družbe oz. od njenega tipa,
- tveganje: priporočilo daje veliko pozornost tveganju, kateremu so izpostavljeni delavci. Na takšno tveganje lahko delavci naletijo v različnih shemah finančne participacije predvsem, ko gre za delniško shemo. Priporočilo razlaga, da je potrebno pozorno preučiti udeležbo pri dobičku z izplačanimi delnicami, če le-ta pomeni razmeroma velik delež delavčevih prejemkov, saj se na tak način prepreči prevelike izpade delavčevega dohodka,
- preproste in razumljive sheme: prav zaradi prejšnje točke, je izrednega pomena, da so sheme razumljive in preproste. Družba se mora zavedati, da njenih kadrov ne sestavljajo zgolj visoko izobraženi delavci, temveč so zaposleni tudi takšni delavci, ki imajo nižje stopnje izobrazbe. Sheme pa morajo biti razumljive vsem zaposlenim, kajti tako je preprečena tudi možnost nerazumevanja pravil in prevajanja odgovornosti na druge.

2 SPLOŠNO O UDELEŽBI DELAVCEV V DOBIČKU

Gostiša (1996, str.120) finančno participacijo zaposlenih umesti v širši okvir participativnega managementa, ki ga deli na tri oblike participacije zaposlenih v podjetju: participacija pri poslovnem odločanju iz dela, finančna participacija in notranje lastništvo oz. delavsko delničarstvo in sodelovanje iz tega naslova. Gostiša (1996, str. 121) razlaga finančno participacijo zaposlenih kot udeležbo zaposlenih v finančnih rezultatih oz. dobičku podjetja.

Udeležba delavcev pri dobičku (angl. Profit sharing), delavsko delničarstvo, kapitalске participacije, participacije delavcev v kapitalu, opcijsko nagrajevanje zaposlenih in druge oblike udeležbe spadajo v okvir finančne participacije (Kresal, 1996, str. 1223). Udeležba delavcev v dobičku družbe je največkrat takšna, da delavcem pripada znesek gotovine oz. delež dobička dobijo izplačanega v ustreznem številu delnic in postanejo delničarji družbe, v kateri so zaposleni. To pa moramo strogo ločiti od pojma delavsko delničarstvo, ki pomeni, da delavci pridobivajo del dobička iz naslova delnic, katerih imetniki so (Kresal, 1996, str. 1224).

V podjetjih se vse več pozornosti namenja tudi kadrovski funkciji, saj le-ta skrbi, da so v poslovni proces vključeni tisti zaposleni, ki imajo potrebne kvalifikacije in sposobnosti za delo (Kavčič, 2007, str. 276). Kavčič (2007, str. 276) je mnenja, da spadajo med najpomembnejše kadrovske funkcije sprejemanje in odpuščanje zaposlenih, skrb za njihovo izobraževanje in tekoče usposabljanje ter koordiniranje dela pri določanju plač in raznih dodatkov k plačam. Ob tem pa se pojavlja vprašanje, kdo je zaposleni, ki je deležen finančne participacije. Ko mislimo na finančno participacijo, so zaposleni vsi tisti, ki so zaposleni v podjetju. V udeležbo pri delitvi dobička niso mišljeni zgolj zaposleni na najvišjih položajih,

temveč širši krog delavcev, ki delajo v podjetju (Kresal, 1996, str. 1226). Pravica črpanja sredstev je tako delavcem v podjetju dodeljena na podlagi dejstva, da so zaposleni v podjetju.

Dobiček je presežek izkupička nad stroški ali prodajne cene nad nakupno ceno (Kocbek, 2002, str. 220), vendar ta definicija ne vključuje dveh pomembnih pojmov dobička. To sta čisti in bilančni dobiček. Čisti dobiček je poslovni izid poslovnega leta, torej po plačilu davkov (ZGD, 68. člen). Bilančni dobiček pa pomeni vsoto čistega dobička, ki se izkaže po seštevku prenesenega dobička in odvajanj v oz. iz bilančnega dobička (ZGD, člen 256., 274. a, 282., 282. a, 62.). Bilančni dobiček je vsota čistega dobička oz. izgube, prenesenega dobička oz. izgube, zmanjšanja kapitalskih rezerv, zmanjšanja rezerv iz dobička in povečanja (dodatno oblikovanje) rezerv iz dobička (ZGD, 62.6. člen).

3 ZAKONSKA UREDITEV FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH V SLOVENIJ

3.1 Participacija zaposlenih pred sprejetjem Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku

Pred sprejetjem novega Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku sta to področje pravno urejala dva zakona, in sicer Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (Uradni list Republike Slovenije, št. 42/93) in Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 30/93). Po takrat veljavni ureditvi, so tako delovnopравни kot tudi korporacijski predpisi omogočali, ne pa tudi zahtevali, udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe. Tako v naši zakonodaji udeležba v dobičku ni bila priznana kot posebna zakonsko določena pravica delavcev (Mežnar, 2006, str. 366).

3.1.1 Korporacijska ureditev

Korporacijska ureditev v Zakonu o gospodarskih družbah (v nadaljevanju ZGD) je dopuščala, da so pri udeležbi v dobičku delniške družbe udeleženi tudi zaposleni. Vendar pa v tem zakonu ni natančno opredeljen pojem dobička. Tako se je po takratni veljavni ureditvi uporabljala klasifikacija dobička opredeljena po ZGD, ki dobiček členi na čisti in bilančni; to pa jasno kaže, da se deli le bilančni dobiček med zaposlene. Poseben pomen ima po tej ureditvi skupščina družbe, ki v statutu družbe, skladno z zakonom, opredeli del dobička, ki je namenjen za zaposlene. Tako ima ta zakon zgolj posredne učinke na participacijo zaposlenih v dobičku. Skupščina družbe se odloča ali bo delitve dobička prišlo ali ne, za to pa mora obstajati zakonska podlaga. Če te zakonske podlage ni, je vsak sklep skupščine v nasprotju s statutom družbe in posledično v nasprotju z zakonom (Mežnar, 1998, str. 192)

3.1.2 Delovnopravna ureditev

Delovnopravna ureditev je bila opredeljena v Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02). Zakon je opredelil, da se lahko zaposlenim zagotavlja poleg normalne plače tudi nagrada za njihovo delo, kar je eno izmed meril za določanje plače. V tem primeru je potrebno nagrado obravnavati enako kot plačo, ki je različno visoka glede na merila za

določanje nagrade. Tako lahko pri uspešnem poslovanju dosežemo stimulatívne učinke z določitvijo trinajste oz. štirinajste plače (Pitz, 2008, str. 444).

3.2 Participacija zaposlenih po veljavnem Zakonu o udeležbi zaposlenih pri dobičku

3.2.1 Splošno o Zakonu o udeležbi zaposlenih pri dobičku

Republika Slovenija v svoji zakonodaji ni imela vse do februarja 2008 zakona, ki bi neposredno urejal participacijo zaposlenih pri dobičku. Državni zbor je tako 29. februarja sprejel Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku, veljati pa je začel 29. marca (Uradni list RS, št. 25/08). Bistvena značilnost zakona je, da uvaja pravni okvir, ki spodbuja družbe in zaposlene k boljšemu sodelovanju ter pozitivno deluje na oblikovanje podjetniškega okolja in s tem posledično k višji gospodarski rasti. Pozitivni rezultati pa naj bi se pokazali tudi na davčnem področju, saj naj bi zakon prinesel davčne ugodnosti za družbe, ki delijo dobiček in za zaposlene. Omogočen pa bo tudi lažji davčni nadzor in večja transparentnost poslovanja. Zakon je sestavljen iz osmih delov. Pitz (2008, str. 445) razlaga, da je že v uvodnem delu zakona jasno opredeljeno, da zakon upošteva dva načina finančne participacije, in sicer:

- udeležbo pri dobičku družbe v obliki prejema denarnega zneska in
- udeležbo v lastništvu družbe prek lastništva delnic oz. poslovnih deležev.

3.2.2 Temeljna načela Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku

Vsak zakon je praviloma dopolnjen s temeljnimi načeli. Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku (v nadaljevanju ZUDDob) navaja štiri temeljna načela:

- načelo prostovoljnosti: To pomeni, da je udeležba pri dobičku prostovoljna tako za družbo kot za delavce. Obe strani se prostovoljno odločita o vstopu v pogodbeno razmerje. V trenutku, ko podpišeta pogodbo pa morata spoštovati vsa določila ZUDDob.
- načelo neprenosljivosti: Zakon natančno opredeli, da ima izključno pravico do udeležbe v dobičku zgolj tisti delavec, ki to pravico pridobi v družbi in je ne more prenesti na drugo osebo oz. jo na kakršen koli način odtujiti.
- načelo enakosti: To načelo je skladno z Ustavo RS, ki določa, da smo vsi pred zakonom enaki, torej ni dopuščena diskriminacija med delavci. ZUDDob se nanaša na delavce v družbi, zato morajo biti skladno s tem načelom pogoji za delitev dobička za vse delavce enaki. Vsak delavec v družbi pa ima pravico, da se s pisno izjavo odpove tej pravici. To načelo tudi izrecno opredeljuje prepoved v poseganje že pridobljenih pravic na podlagi delovnega razmerja.
- načelo skrbnosti: To načelo se nanaša na vse udeležence in organe, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku, da morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika.

3.2.3 Pogodba o udeležbi pri dobičku

Zakon opredeljuje pogodbo o udeležbi pri dobičku kot pogodbo, s katero se uredi pravica delavca do udeležbe pri dobičku in s katero se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno denarno ali delniško shemo (Uradni list RS, 2008, št. 25/08).

Ko je pogodba podpisana velja za vse delavce, razen za tiste, ki so se s pisno izjavo odrekli udeležbi pri dobičku. V pogodbi pa je možnost za določitev časovnega obdobja zaposlitve, ki pa ne sme biti krajši od šestih mesecev, da delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku. Predlog za sklenitev pogodbe pa lahko poda družba oz. poslovodstvo družbe ali pa delavci. V primeru, ko predlog za sklenitev pogodbe podajo delavci, pa je več možnosti, kdo je lahko nosilec pobude za pogodbo:

- reprezentativen sindikat
- svet delavcev oz. delavski zaupnik
- zbor delavcev.

Nov zakon pa za družbe, ki že imajo delujoče sisteme delitve dobička med zaposlene, prinaša nekaj težav. Te družbe bodo morale spremeniti svoje statute, kar je povezano z visokimi stroški, saj je sprememba statuta družbe mogoča le na podlagi notarskega zapisa in sprememba takšne vrste mora biti zapisana tudi v sodnem registru.

ZUDDob navaja dva ključna časovna trenutka:

- sklenitev pogodbe: trenutek, ko pogodbo podpišeta obe stranki.
- začetek uporabe pogodbe: pogodba se uporablja v naslednjem poslovnem letu, ki sledi tistemu, v kateremu je bila pogodba sklenjena.

Na osnovi sklepa o sprejetju letnega poročila delavci pridobijo pravico do vsakemu od njih pripadajočega zneska dobička (Udeležba delavcev pri dobičku prinaša tudi nove davčne olajšave, 2008, str. 11).

3.2.4 Sheme udeležbe pri dobičku

V ZUDDob je opredeljena pogodba o udeležbi pri dobičku kot pogodba, s katero se družba obveže, da bo svojim delavcem izplačala del dobička iz poslovnega leta v gotovini oz. kot delnice, katerih izdajateljica bo družba sama in to v vrednosti, ki ustreza delu dobička. Iz tega je moč sklepati, da zakon razlikuje dve vrsti shem pri delitvi dobička: denarna ali gotovinska shema in delniška shema.

3.2.4.1 Denarna ali gotovinska shema

Že iz samega imena lahko sklepamo, da gre za delitev dobička delavcem v obliki gotovine oz. denarja. Za denarno shemo se lahko odločijo v vsaki družbi z omejeno odgovornostjo, delniški družbi in komanditini delniški družbi (Udeležba delavcev pri dobičku prinaša tudi nove davčne olajšave, 2008, str. 11). Obdobje, ki traja od trenutka, ko delavcu pripada pravica

do udeležbe pa do trenutka, ko je plačilo dejansko izplačano, se mora po zakonu obrestovati. Družba mora za to obdobje, ko delavec dejansko čaka na svoje denarno izplačilo, le-tega obrestovati po tržni obrestni meri. Pripadajoči znesek izplačila pa mora delavec dobiti izplačanega najkasneje v 60 dneh od poteka roka, ki je določen v pogodbi.

Gostiša (1996, str. 122) loči denarno shemo na dva dela:

- denarna shema s takojšno izvršitvijo plačila; kar pomeni, da so izplačila izvršena v obliki bonusov in obdavčena kot ostali osebni prejemki,
- denarna shema z odloženim plačilom; kjer se pripadajoči znesek delavca prenese v t.i. delitveni sklad, kjer ima vsak delavec svoj račun vloženih sredstev. Družba tako ustvarja nek notranji način varčevanja, katerega pglavitni prednosti sta ugodnejša obrestna mera kot v bančnem sektorju in neobdavčenost. Poleg omenjenih prednosti, pa nedvomno sem spadajo še vzpostavitev dolgoročnega odnosa med družbo in delavci, večja raven varčevanja zaposlenih in večje možnosti za vlaganja v raziskave in razvoj oz. druge investicije v podjetju, zniževanje stroškov povezanih z omejevanjem rasti plač zaposlenih,...

3.2.4.2 Delniška shema

V okviru te sheme pa pripada zaposlenim pravica do izplačila delnic, ki v vrednosti ustrezajo delu dobička, namenjenega za delitev. Družba tako izda navadne imenske delnice, ki morajo biti vpisane najkasneje v treh mesecih pri KDD na delavčevo ime. V primeru, ko družba ne izda celotnega dela dobička v oblik delnic, pa mora preostali del delavcem izplačati po sistemu denarne sheme. V delniški shemi mora biti določena tudi cena delnice, ki pa pod nobenim pogojem ne sme biti nižja od cene, ki jo je dosegla zadnja izdana delnica. Delavci, ki so udeleženi v tej shemi in so torej pridobili svoje delnice, pa z njimi ne smejo razpolagati naslednja tri leta od dneva, ko so jih pridobili v svojo last. Po koncu triletnega obdobja pa lahko delavec zahteva, da družba, v kateri je pridobil delnice, izda nalog s katerim se izvrši izbris prepovedi razpolaganja z delnicami. Zakon razlikuje še med kapitalskimi družbami, ki svoje vrednostne papirje ponudijo na organiziranem trgu vrednostnih papirjev in med družbami, ki tega ne počnejo. V primeru, ko družba s svojimi vrednostnimi papirji nastopa na organiziranem trgu, govorimo o javni delniški družbi, zato mora taka družba obvezno sprejeti delniško shemo.

3.2.5 Prenehanje udeležbe pri dobičku

Obstaja več razlogov za prenehanje udeležbe pri dobičku. Pogodbo o udeležbi pri dobičku sta podpisali dve stranki, družba in delavci, zato imata obe strani zakonsko opredeljene razloge za prenehanje pogodbe.

Zakonsko opredeljeni razlogi za prenehanje udeležbe pri dobičku so:

- prenehanje delovnega razmerja med družbo in delavcem,
- odstop do pogodbe,
- smrt delavca; v tem primeru pa mora družba znesek dobička, ki bi sicer pripadal umrlemu delavcu, izplačati njegovim dedičem, če ti pisno obvestijo družbo z

zahtevkom za izplačilo. V primeru, da dediči tega ne storijo, jih družba ni dolžna o tem obveščati oz. jim izplačevati pravice preminulega delavca.

Zakon določa še naslednje razloge, zaradi katerih lahko pogodba preneha veljati. Ti so naslednji:

- potek časovnega obdobja, za katerega je bila sklenjena pogodba,
- v primeru, ko se nad družbo začne izvajati stečajni postopek,
- v primeru, da od sklenjene pogodbe odstopi najmanj polovica vseh delavcev družbe ali
- v primeru, ko družba preneha obstajati zaradi statusnega preoblikovanja.

Najkasneje v roku 30 dneh od prenehanja udeležbe pri dobičku, mora družba obvestiti o tem pristojen organ.

4 DAVČNI UČINKI UDELEŽBE ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU

4.1 Davčni nadzor

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku navaja dve obliki nadzora:

- davčni nadzor; katerega nadzorujejo pristojni davčni organi in
- nadzor, ki ga izvaja Ministrstvo za gospodarstvo.

ZUDDob pa predvideva tudi kazni za vse kršitelje zakona. Tako je družba lahko kaznovana s globo od 7.500 do 45.000 evrov, če svojim zaposlenim ne izplača pripadajočega zneska dobička, če družba ne vpiše navadnih imenskih delnic v KDD v roku treh mesecev in če družba ne izda naloga za izbris iz registra. Kot je bilo že omenjeno, lahko vsaka družba pooblasti odgovorno osebo, ki skrbi za ustrezno vodenje pogodbe o udeležbi pri dobičku. V primeru, ko se ugotovi, da je v družbi prišlo do nepravilnosti, se pooblaščen odgovorno osebo oglobi v vrednosti od 2.000 evrov do 4.000 evrov. Zakon navaja še druge prekrške, ki pa jih ne bom izrecno obravnavala. Naj povem, da se ti prekrški navezujejo predvsem na določeno časovno obdobje, v katerem družba ni izpolnila svojih obveznosti do zaposlenih.

Stanovnik (2004, str. 51) razlaga, da so davčne olajšave v dveh pojavnih oblikah: odbitek pred obdavčljivo osnovo in znižanje davka. Pri slednji obliki davčne olajšave se dejansko zniža znesek že izračunanega davka. V ZUDDob so navedene olajšave za prispevke za socialno varnost, ki se upoštevajo za pravne osebe pri izračunu davka od dohodkov pravnih oseb in olajšave, ki se upoštevajo za fizične osebe pri izračunu dohodnine. Vendar pa se olajšave ne priznavajo kar avtomatično, temveč so podvržene nekaterim zakonskim omejitvam. Olajšave imajo na fizične osebe velik vpliv, saj se jim na ta način lahko izboljša socialni položaj. V različnih finančnih shemah dobijo zaposleni na različne načine izplačana svoja sredstva (v obliki gotovine oz. v obliki delnic), zato je z zakonom določen tudi različen način obdavčitve. Torej, bistvenega pomena je, da je vrsta dohodka na pravilen način opredeljena.

4.2 Davčne olajšave pri denarni shemi

Kot je že bilo omenjeno, gre pri denarni shemi za obliko delitve dobička, kjer družba delavcem, ki imajo to pravico, izplačuje del pripadajočega dela dobička v gotovini. V tem okviru razvrstimo davčne učinke, ki se pojavljajo na strani zaposlenega in na strani družbe. Stanovnik (2004, str. 84) razlaga dohodek zaposlenega s pomočjo Haig-Simonsove definicije dohodka. Le-ta pravi, da je dohodek posameznika v danem obdobju definiran kot »v denarju izraženo neto povečanje sposobnosti za potrošnjo«. Davčne olajšave se lahko uveljavljajo le na podlagi sklenjene pogodbe, ki jo Ministrstvo za gospodarstvo odobri in vpiše v register. To pa mora Ministrstvo storiti v roku 15 dni od prejema zahteve, ki jo predloži družba (Udeležba delavcev pri dobičku prinaša tudi nove davčne olajšave, 2008, str. 11).

4.2.1 Davčni učinki ZUDDob na zaposlenega

Del dobička, ki ga zaposleni dobi izplačanega takoj po denarni shemi, je obdavčen na isti način kot ostali dohodki. Torej je takojšnje izplačilo obdavčeno enako kot dohodnina in zaposlenemu ni priznana nobena davčna olajšava (Černe, 2008, str. 2). Davčna osnova je vrednost ali količina, na katero se aplicira davčna stopnja (Stanovnik, 2008, str. 48). Zaposlenčeva davčna osnova so tako vsi prejemki iz dela in celotna višina prejema, ki ga je dobil z udeležbo pri dobičku.

Višina prejema od udeležbe pri dobičku pa je obdavčena drugače, ko preteče eno leto (denarna shema z odloženim plačilom). V tem primeru zakon znižuje davčno obveznost za 70 odstotkov pripadajočega zneska; torej, mora zaposleni plačati zgolj 30 odstotkov zneska od udeležbe pri dobičku. Po treh letih odloženega plačila pa je zaposleni oproščen plačila davka. Černe (2008, str. 3) tako razlaga, da bo posameznik razbremenjen tako plačila dohodnine kot tudi plačila obveznih prispevkov za zdravstveno ter pokojninsko in invalidsko zavarovanje po preteku treh let od dneva sklepa o sprejetju letnega poročila. Tako lahko zaposleni oplemenitijo svoj denar, če počakajo vsaj tri leta. Vendar pa Černe (2008, str. 3) opozarja na naslednje: pripadajoče obresti so obdavčljive po istih pravilih kot veljajo za vezane depozite. Torej so obresti do 1.000 evrov neobdavčene, nad 1.000 evri pa so obresti obdavčene le, če so izplačane pred potekom treh let. Obresti pa so obdavčene po 20-odstotni stopnji v primeru, da znašajo več kot 1.000 evrov in so izplačane pred enim letom od sprejetja letnega poročila. Če so obresti izplačane po poteku enega leta, vendar prej kot v treh letih po sklepu o letnem poročilu, je obdavčenih le 30 odstotkov obresti, ki so nad dovoljenim in neobdavčenim zneskom 1.000 evrov (Pitz, 2008, str. 457).

4.2.2 Davčni učinki ZUDDod na družbo

Družbe bodo zainteresirane za izplačevanje dela dobička le tedaj, če bodo tudi same imele od tega koristi. Te koristi pa se seveda nanašajo na davčne olajšave. Družbe ne plačujejo dohodnine, temveč za njih velja Zakon o davku od dohodka pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/06). Družba lahko zniža svojo davčno osnovo tudi za 70 odstotkov zneska, ki je

namenjen za udeležbo delavcev na dobičku, če z izplačili počaka vsaj eno leto po datumu sklepa o sprejetju letnega poročila. Na tem mestu, je potrebno opozoriti, da se davčna osnova izračuna na sledeč način: davčna osnova je enaka razliki med prihodki in odhodki v enem poslovnem letu (Stanovnik, 2008, str. 147). To pa ni edina ugodnost za družbo, ki se odloči za izplačevanje dela dobička. Družba, ki čaka z izplačilom tri leta od določenega datuma, ima možnost, da se ji prizna 0-odstotna davčna stopnja. Iz povedanega sledi, da je izrednega pomena pri novem davku o udeležbi delavcev pri dobičku, časovni horizont. Davčne ugodnosti in koristi nastopijo tako za podjetje kot za zaposlene, šele po preteku določenega roka.

4.3 Davčne olajšave pri delniški shemi

Kot druga shema delitve dobička je bila že predstavljena delniška shema, katere glavna značilnost je izplačilo dobička v obliki delnic oz. poslovnih deležev. Pitz (2008, str. 458) navaja naslednje:

- dividende so po novem zakonu o dohodnini uvrščene med dohodke od kapitala, ravno tako tudi kot obresti in dobički iz kapitala,
- dividende, ki pripadajo delničarju, so obdavčene po cedularni lestvici. Stanovnik (2004, str. 151) cedularni sistem obdavčenja opredeli kot sistem, v katerem so na ravni delničarja prejete dividende deležne znižanja davka ali pa nižje davčne stopnje. Davek, ki ga mora zaposleni plačati pa je odvisen od časovnega trajanja lastništva posamezne delnice. Po ZUDDob delavec z delnicami ne sme razpolagati tri leta od pridobitve pravic do pripadajočega zneska v dobičku (Denar, 2008, str. 12). Tu sem prišla do ugotovitve, da delavec dejansko sploh ne more razpolagati s svojim delnicami preden poteče triletni rok, ker morajo biti njegove delnice v vsakem primeru vpisane v KDD.
- Novi Zakon o dohodnini (Uradni list, št. 117/06) določa tudi različne oblike dividend, ki morajo biti tudi obdavčene.

4.4 Vpliv ZUDDob na druge davčne zakonodaje

Nov zakon o udeležbi delavcev pri dobičku ima vpliv tudi na druge, že veljavne zakone. V spodnji tabeli so prikazani v prvem stolpcu veljavni zakoni, po katerih se izvaja in odmerja višina davka. V drugem stolpcu pa sem opredelila bistvene spremembe in dopolnitve ZUDDob k trenutno veljavni zakonski ureditvi. Podatki v tabeli so povzeti po avtorici Pitz (2008, str. 454) in iz članka Udeležba delavcev pri dobičku (2008, str. 13).

Tabela 1: Vpliv ZUDDob na druge davčne zakone

Veljavni zakon	Spremembe, ki jih je povzročil ZUDDob
Zakon o davku od dohodka pravnih oseb	- uvajajo se nove olajšave za zniževanje osnove za davek od dohodkov pravnih oseb oz. v znesku 70% obdavčenega dobička, odvisno od zamika od dneva pridobitev pravice do dobička do dneva izplačila dobička. - družbam se kot davčno priznan odhodek pavšalno priznava 1% zneska olajšave, vendar se ne priznajo stroški povezani z izvedbo participativne sheme
Zakon o dohodnini: dohodek iz delovnega razmerja	- dohodnino ni potrebno plačati delavcem, če dobijo izplačan dobiček v obliki gotovine ali delnic pod pogojem, da je zamik izplačila daljši od treh let. - Z dohodnino tudi ni obdavčeno 70% izplačila dobička delavcem po denarni shemi, če je izplačilo izvršeno po preteku treh let.
Zakon o dohodnini: obresti	- obresti za pripadajoči del dobička niso obdavčene, če je zamik treh let od pridobitve pravice od izplačila do dneva dejanskega izplačila.
Zakon o dohodnini: kapitalski dobički	- pridobljene delnice niso obdavčen dohodek, če delavec z njim razpolaga šele po preteku treh let od prisvojitve. Obdavčitev pa se izvaja ob prvi odsvojitvi delnic.
Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju: vplačilo prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje	- prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se bojo vpisovali direktno na osebne račune delavcev v pokojninski načrt individualnega pokojninskega dodatnega prostovoljnega zavarovanja.

Vir: Udeležba delavcev pri dobičku prinaša tudi nove davčne olajšave, 2008, str. 13.

5 TRENDI IN SMERNICE ZA VEČJO UČINKOVITOST FINANČNE PARTICIPACIJE ZAPOSLENIH

V današnjem hitro spreminjajočem se poslovnem okolju, kjer se dogajajo premiki v upravljanju gospodarskih družb v smeri delitve upravljanja, postajajo zlasti pomembna individualna delovna razmerja, ki omogočajo dodelitev dodatnih prihodkov in ne zgolj povečanje fiksne plače. Podjetja se vse bolj zavedajo vloge svojih zaposlenih, saj le-ti postajajo vir konkurenčne prednosti. Na zaposlene podjetja ne gledajo več kot samo stroške dela, pač pa se zavedajo njihove pomembne vloge v poslovanju. Podjetja se morajo zavedati, da zaposleni niso njihova last, temveč so le najeta delovna sila, ki lahko kadar koli zapusti delovno mesto. Tako so primerno usposobljeni zaposleni vir sedanjega in prihodnjega bogastva vsakega podjetja. Vse več podjetij uvaja v svojo organizacijsko strukturo participacijo zaposlenih, ki temelji na participativnem managementu. Tako čedalje več avtorjev poudarja naj managereji prenašajo znaten del odgovornosti na zaposlene in opustijo avtorski način vodenja, saj se posledično pojavijo prednosti tako z vidika družbe, zaposlenih in gospodarstva (Kavčič, 1991, str. 200-201). Podjetja, ki imajo finančno participacijo oz. družbe, ki jo nameravajo uvesti, so trdno prepričana o večji motiviranosti

zaposlenih za delo v podjetju, delavci imajo dodaten razlog, da se počutijo odgovorne za svoje delo. Delavec, ki dela v družbi in je udeležen v poslovnih rezultatih, je bolj pripravljen dati vse od sebe, kot pa delavec, ki ne bo udeležen pri dobičku. Pogosto je omenjen tudi razlog, ki naj bi govoril v prid finančni participaciji, da so za dobiček družbe zaslužni zaposleni in zato je pravično, da so za svoje uspešno delo tudi nagrajeni. Mnoga uspešna podjetja uporabljajo finančno participacijo kot način za pridobitev in ohranjanje pomembnih kadrov s specifičnimi znanji (Kanjuo Mrčela, 2005, str. 53). Podjetja pa lahko uvajajo finančno participacijo tudi zaradi dodatnega kanala investicijskega kapitala. Zunanji investitorji smatrajo visoko stopnjo finančne participacije zaposlenih kot pozitiven kazalec. Podjetja, v katerih so zaposleni osebno zavzeti za rast in razvoj podjetja, so manj tvegana za zunanje investitorje.

5.1 Trendi rasti participacije

V zadnjih letih je v Ameriki, Evropi in tudi drugod po svetu participacija zaposlenih v polnem razmahu. Po podatkih, ki jih navaja Kanjuo Mrčela (2005, str. 54), je v različne oblike finančne participacije v EU vključenih že 17 milijonov zaposlenih, v Združenih državah Amerike pa 25 milijonov zaposlenih oz. kar 23,3 odstotka vseh zaposlenih. Kot je bilo že omenjeno, je tudi Slovenija začela spodbujati finančno participacijo zaposlenih, dobili pa smo tudi pravno podlago, ki to področje natančno ureja. Vendar pa je bilo v Slovenji dolga leta čutiti pomanjkanje spodbud za finančno participacijo. Nekateri avtorji so sicer mnenja, da se je finančna participacija pri nas začela že razvijati v začetku devetdesetih let. Takrat je bila zelo aktualna privatizacija in notranji odkup podjetij, kjer so zaposleni pridobili tudi polovico lastništva nekdanjih družbenih firm (Krašovec, 2002, str. 5). Zaposleni so pridobili večinske lastniške deleže, ampak s časoma se je tak način lastninske udeležbe zaposlenih zmanjševal, kar je hitro vodilo v koncentracijo lastništva. Seveda so bili delavci z majhnimi deleži kmalu izrinjeni iz slike. V velikem številu slovenskih podjetij je bil takrat zelo pomemben socialni kapital zaposlenega, če je želel izvesti zamenjavo certifikatov za delnice podjetja. Kanjuo Mrčela (2005, str. 54) ugotavlja, da je po zadnjih podatkih o razširjenosti finančne participacije pri nas, najbolj razširjena udeležba pri dobičku za vodilne zaposlene, najmanj pa je uporabljena delniška shema. To je zanimivo predvsem zaradi že omenjene zgodovine.

5.2 Smernice za večjo učinkovitost finančne participacije zaposlenih

Na finančno participacijo morajo družbe gledati predvsem kot na mehanizem, ki motivira zaposlene k doseganju čim višje poslovne uspešnosti podjetja. Vendar pa samo finančna motivacija pogosto ni dovolj, zato je z vidika družbe dobro, da poleg finančne participacije uvede v organizacijsko strukturo še druge oblike participacije. Poslovodstvo in ostali zaposleni naj bi doživeli celovito prenovo družbe, glavna sprememba pa naj bo uravnoteženje velikih pričakovanj od zaposlenih z ustreznimi nagradami in pravicami, ki so jih zaposleni deležni (Kanjuo Mrčela, 2005, str. 56).

V EU in v Združenih državah Amerike je bilo do danes narejeno že veliko raziskav o finančni participaciji. Med glavne smernice za zagotovitev večje in učinkovitejše participacije, se tako uvrščajo:

- Sistemi za izboljšano informiranost in usposabljanje zaposlenih; Monks in Minow (2004, 265-278) sta mnenja, da so pogosto zaposleni tisti, ki so najboljše informirani o dogajanjih v podjetju. V okviru družbe je tako potrebno vzpostaviti celovit informacijski sistem, v katerem ne bo prišlo do podvajanja podatkov. Družba in njeno poslovodstvo pa se mora zavedati nevarnosti celovite baze podatkov. Zaposleni naj bi imeli le omejen dostop do podatkov oz. naj bi imeli na razpolago le toliko informacij, da bodo lahko samostojno odločali o dodeljenih nalogah. Vse kakor pa je potrebno v družbi vzpostaviti kakovosten informacijski sistem. Vendar se pogosto zgodi, da zaposleni takšnega sistema ne znajo uporabljati oz. nimajo znanja, ki je potrebno za uporabo programov. Zato je pomembno tudi usposabljanje zaposlenih (Groznič&Lindič, 2007, str. 70).
- Uporaba dodatnih oblik participacije za zaposlene; Gostiša (1994, str. 120) opredeli tri vrste participacije. To so finančna participacija, participacija pri poslovnem odločanju in notranje lastništvo. Če se omenjene tri oblike participacije dopolnjujejo med seboj in nadgrajujejo, potem je viden rezultat v tekmovalni prednosti družbe. Kanjuo Mrčela (2005, str. 56) dodaja, da je finančna participacija najbolj učinkovita, če je dopolnjena in kombinirana z drugimi oblikami participacije, saj naj bi se posledično izboljšala produktivnost in učinkovitost zaposlenih. Avtorica vidi pozitiven prispevek timskega dela, soupravljanja in partnerske organizacijske kulture na finančno participacijo. Za zaposlene danes denar ni več eden in edini motivacijski faktor za boljše delo, pač pa so pomembni tudi nedenarni motivatorji.
- Enake možnost za vse zaposlene; pri tem je pomembno, da imajo vsi zaposleni enake možnosti za participacijo in da v družbi ne prihaja do diskriminacije zaposlenih. Tudi v Ustavi RS je zapisano, da so vsakomur zagotovljene enake pravice in temeljne svoboščine, ne glede na raso, spol, veroizpoved, jezik, narodnost,... Vsaka vrsta diskriminacije namreč povzroči rušenje ustvarjene organizacijske klime, kar pa se lahko pokaže padcu učinkovitosti in motiviranosti za delo.

6 FINANČNA PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH V DRŽAVAH ČLANICAH EVROPSKE UNIJE

Zaposleni so s svojim znanjem in motiviranostjo najpomembnejši proizvodni tvorec, tako lahko trdimo, da so zaposleni izhodišče vsakega proizvodnega procesa (Kavčič, 2007, str. 275). Podjetja so začela na drugačen način razmišljati o svojih zaposlenih in jih tako ne jemljejo kot samo stroške dela, temveč se zavedajo, da zaposleni niso v lasti podjetja (Kavčič, 2007, str. 276). Tako je danes ključno vprašanje, kako zadržati zaposlene in preprečiti njihov odhod h konkurenci. V EU je že zadnjih nekaj let aktualna udeležba zaposlenih pri dobičku podjetja, kot oblika participacije zaposlenih. Leta izkušenj in opravljene raziskave v tujini kažejo, da ima finančna participacija vrsto pozitivnih učinkov. Pravna podlaga je ključna za dober sistem finančne participacije zaposlenih. Nacionalne vlade so zato postavile pravne

okvire za delovanje tovrstnih shem participacije. Poleg tega pa je potrebna še ustrezna davčna zakonodaja, ki mogoča davčne vzpodbude, ki dajejo smisel vsem udeležencem za izbor sheme participacije. V EU je veliko uveljavljenih oblik finančne participacije in lahko rečemo, da se razlikujejo od države do države. V nadaljevanju bodo predstavljene najbolj razvite finančne sheme participacije držav v EU.

6.1 Nemčija

Finančna participacija je v Nemčiji zelo dobro razvita in ima že dolgoletno tradicijo. Bratina (1992, str. 240) razlaga, da je ob soodločanju delavcev v nadzornih odborih, upravnih odborih in podjetniških svetih v Nemčiji, uveljavljena še udeležba delavcev na podlagi kapitalske udeležbe. V Nemčiji imajo močno vlogo tudi razni investicijski skladi, sheme udeležbe delavcev kot tihi družabniki, sheme delavcev kot komanditisti, razne zadrage in druge oblike udeležbe pri delitvi dobička za zaposlene (Bratina, 1992, str. 240). Vsem nemškim sistemom finančne participacije pa niso naklonjeni sindikati. Ti so mnenja, da finančna participacija v vseh pojavnih oblikah kvari pomen sindikalnega boja in posledično slabša vse morebitne nadaljnje poskuse za razvoj in poglobitev soodločanja delavcev (Bratina, 1992, str. 241).

V Nemčiji je mogoča posebna oblika participacije, ki temelji na dolgoročni in posredni udeležbi zaposlenih pri dobičku. To dejansko pomeni, da zaposleni in družbe varčujejo za prihodnost in investirajo v investicijske sklade. V primeru, da se zaposleni in družba odločijo za tak način varčevanja, zakon določa, da mora tako naložba mirovati vsaj šest let in potem je oproščena plačila davka (Pitz, 2008, str. 461). Vsak udeleženec v tem sistemu mora zagotoviti letno vlogo v določenem znesku. V Nemčiji pa so razviti tudi drugi sistemi finančne udeležbe. Bratina (1992, str. 242-246) navaja naslednje oblike finančne participacije, ki so značilne za Nemčijo:

- Delavec, da podjetju, v katerem dela, posojilo: v zakonu je opredeljeno, da mora biti posojilna pogodba sklenjena za vsaj šest let. Obresti, ki pripadajo delavcu, pa morajo biti nekoliko višje, kot bi jih dobil pri komercialni banki.
- Udeležba delavcev v obliki tihih družabnikov: tiha družba je posebna oblika osebne družbe, ki nastane s pogodbo. Na podlagi pogodbe tihi družbenik vloži premoženjski vložek v podjetje nosilca tihe družbe in ima pravico do pogojenega sorazmernega deleža v dobičku (Ivanjko, 2003, str. 391). Tiha družba se ustanovi v primerih, ko ni možna prava družbeniška udeležba pri dobičku. Kot glavno prednost te oblike participacije avtor navaja, da ni vezana na statusno obliko družbe. Zaradi dokaj zapletene zakonodaje, je ta oblika redko uporabljena v praksi.
- Udeležba delavcev v obliki komanditistov: v komanditni družbi je vsaj eden ali več osebno odgovornih družbenikov, ki odgovarjajo za obveznosti družbe z vsem svojim premoženjem (v tej vlogi se pojavlja komplementar), in najmanj eden ali več družabnikov, ki sicer vložijo sredstva v družbo, vendar osebno ne odgovarjajo za obveznosti družbe (ta oseba se imenuje komanditist) (Ivanjko, 2003, str. 363). V tem primeru je družba komplementar, delavci pa so komanditisti, ki so udeleženi v osnovnem kapitalu družbe, v kateri so zaposleni. Pri tem je pomembno, da so zaposleni udeleženi tako v sorazmernem povečanju vrednosti družbe, kot v

sorazmernem zmanjšanju vrednosti družbe. Komanditisti pa imajo po zakonu možnost, da zahtevajo kadar koli vpogled v poslovne knjige, ki jim jih morajo dati komplementarji. Ta ureditev ni pretirano priljubljena, saj jo spremljajo visoke davčne obremenitve za obe stranki pogodbe.

- Udeležba delavcev v družbi z omejeno odgovornostjo (v nadaljevanju d.o.o.): d.o.o. lahko ustanovi ena ali več fizičnih oz. pravnih oseb; če družbo ustanovi ena oseba, se potem imenuje eno-osebna družba (Ivanjko, 2003, str. 733). Za ustanovitev d.o.o. je potreben nek začetni oz. ustanovni kapital ter ostali dodatni stroški, ki so večinoma povezani z notarsko overjeno listino. Vsaka d.o.o. se mora ustanoviti s pogodbo, ki mora biti sklenjena v obliki notarskega zapisa in podpisati jo morajo vsi družbeniki (Ivanjko, 2003, str. 734). Visoki stroški so navedeni ponavadi kot glavni razlog, da v d.o.o. udeležba zaposlenih pri delitvi dobička ni bolj pogosto uporabljena.
- Delavska delnica: je najboljša in tudi največkrat uporabljena oblika participacije. Delniška družba je pravnoorganizacijska oblika kapitalne družbe, ki ima osnovni kapital razdeljen na delnice, kot pravna oseba odgovarja upnikom za svoje obveznosti z vsem svojim premoženjem, delničarji pa za obveznosti, ki jih ima družba ne odgovarjajo (Kocbek, 2003, str. 426). Pri delniški družbi so pomembne naslednje tri pravne značilnosti: delniški kapital oz. osnovna glavnica, ki je razdeljena na delnice, pravna osebnost s poudarkom odgovornosti za obveznosti z vsem družbenim premoženjem in izločitev odgovornosti delničarjev upnikom za obveznosti družbe. Te osnovne pravne značilnosti delniške družbe so tudi izrecno poudarjene v nemški pravni ureditvi (Kocbek, 2003, str. 426). Delniška družba svoje zaposlene nagradi z prednostnimi delnicami. Te delnice pa niso imenske (tako, kot so pri nas), zato ima vsak delavec pravico, da delnice kadar koli proda. Pri udeležbi z delavskimi delnicami gre predvsem za udeležbo v osnovnem kapitalu, kar posledično privede do udeležbe pri povečanju vrednosti družbe. Po nemški zakonodaji imajo zaposleni tudi možnost, da dobijo delnice, s katerimi se lahko trguje na organiziranem trgu. Tako se vrednost teh delnic vsakodnevno spreminja, saj delnice kotirajo na borzi (Bratina, 1992, str. 243).
- Delavska udeležba prek investicijskih skladov.

Naštete oblike pa so prinesle v nemška podjetja številne pozitivne učinke. Večina družb navaja večjo motiviranost zaposlenih, povečana skrb zaposlenih za lastno socialno varnost, ugodne davčne olajšave za družbo in za zaposlene,... Pomembno je zlasti dejstvo, da nemška politika poizkuša z aktivnimi programi prepričati vse socialne partnerje o pozitivnih vplivih zgoraj naštetih oblik finančne participacije.

6.2 Francija

Za francoski sistem finančne participacije je značilno, da je zelo transparenten in ima zelo dobro razdelano pravno podlago. Francoska vlada, ki se je že zelo zgodaj začela zavedati pomena delitve dobička med zaposlene, pa tudi danes vodi na tem področju resno in skrbno politiko. To lahko utemeljimo z dejstvom, da so vsi ukrepi na tem področju skladni z

nacionalnimi makroekonomskimi cilji (Krašovec, 2002, str. 9). Francija ima kombiniran sistem participacije zaposlenih, ki ga sestavljata fakultativna in obvezna udeležba delavcev pri dobičku. Fakultativna oz. prostovoljna oblika participacije zaposlenih pri dobičku pomeni, da se udeležba pri dobičku lahko uvede v katerem koli podjetju, pri tem pa velikost podjetja, statusna oblika podjetja in število zaposlenih ne igrajo nobene vloge (Pitz, 2008, str. 466). Zakon pa določa, da mora biti sklenjen formalen sporazum, ki traja največ tri leta. Sredstva, ki jih prejmejo zaposleni so nakazana v poseben sklad, ki je lahko oblikovan znotraj podjetja ali pa zunaj podjetja (npr. investicijski sklad). Investirana sredstva nimajo narave plač in tako tudi niso obdavčena po plačnem sistemu (Krašovec, 2002, str. 9).

Obvezna oblika participacije zaposlenih pri dobičku se je začela uporabljati v začetku devetdesetih let, saj je zakon določal, da morajo finančno participacijo uvesti vse družbe, ki imajo več kot 50 zaposlenih (Pitz, 2008, str. 467). Namen je bil seveda jasen; razširitev finančne participacije na večje število podjetij in s tem povečati raven varčevanja ter ob enem usmerjati in spodbujati nove investicije podjetij. Nov zakon je predvideval, da se v podjetju dogovorijo o načinu participacije pri dobičku ter sklenejo participativni sporazum, sredstva, namenjena v sklad pa ni bilo mogoče črpati vsaj pet let od prvega vplačila v sklad.

6.3 Belgija

Belgija dolgo ni imela razvitega celovitega sistema finančne participacije zaposlenih in je tako kar precej zaostajala za ostalimi razvitejšimi evropskimi državami. Zanimivo dejstvo je, da je bila participacija zaposlenih sprožena s strani večjih podjetij, ki so bila v domači oz. tuji lasti. Vendar pa je bilo samo uvajanje participacije v Belgiji dokaj počasen proces, predvsem zaradi zakonskih omejitev, participaciji je bila izredno nenaklonjena splošna družbena klima, pa tudi očitna negativna pozicija sindikatov. Belgijska vlada je bila tista, ki se je odzvala na vse močnejše pozive podjetij po uvedbi participacije. Sindikati, ki so imeli čedalje manjšo moč in vpliv v pogajanjih, so morali popustiti delodajalcem (Krašovec, 2002, str. 6). Belgijska zakonodaja je danes popolnoma skladna z načeli, ki jih je postavila Evropska komisija. Pitz (2008, str. 465) navaja, da so v Belgiji razvita predvsem dva sistema udeležbe pri dobičku:

- oblika lastništva delnic podjetja in
- oblika denarne udeležbe pri dobičku podjetja.

Na tem mestu pa lahko potegnemo vzporednico z našim sistemom delitve dobička, ki tudi predvideva že omenjeno denarno in delniško shemo. Tako v belgijskem kot v slovenskem sistemu so tudi omenjene davčne olajšave za družbe in zaposlene. Pitz (2008, str. 465) razlaga, da v Belgiji lastniki manjših in srednjih podjetij niso pretirano naklonjeni delniški shemi, zato jim država ponuja še dodatne davčne ugodnosti.

6.4 Irska

Irska je v svojo zakonodajo različne modele participacije začela uvajati dokaj pozno. Resnejši premiki so se zgodili šele v osemdesetih letih prejšnjega stoletja, ko je vlada z različnimi

davčnimi spodbudami začela aktivno politiko na tem področju. Irska vlada se je zgledovala po drugih evropskih državah, predvsem po Veliki Britaniji in Nemčiji, ki so v svoje sisteme že uvedle finančno participacijo (Krašovec, 2002, str. 5). Irska vlada je izrazito poudarjala pomen prostovoljne vključitve v finančne sheme in tako se je oblikovala pozitivna družbena klima. Finančna participacija je bila sicer plod irske vlade, vendar je bila deležna široke podpore s strani delodajalcev in delojemalcev. Ackermann in Tuthill (2007, str. 45) razlagata, da so se na Irskem razvili naslednji sistemi finančne participacije zaposlenih:

- Odobrena shema delitve dobička: to je shema delitve dobička, v kateri zaposlenim pripada pravica do udeležbe pri dobičku v obliki gotovine ali v obliki delnic. Zaposleni imajo možnost izbire med obema ponujenima možnostma. Če izberejo gotovinsko izplačilo, potem je njihova udeležba obdavčena na enak način kot plača. V primeru, da se odločijo za delnice, pa so opravičeni plačila davka do višine 12.700 evrov. V okviru te sheme pa lahko zaposleni pridobijo še tako imenovane »ena brezplačna delnica za vsako kupljeno delnico«, kar dejansko pomeni, da se zaposleni odrečejo delu plače in ga tako investirajo v delnice podjetja, v katerem so zaposleni.
- Opcijska oblika: je način udeležbe zaposlenih, v okviru katerega je družba pripravljena svoj dobiček deliti v obliki opcij. Ta sistem uporabljajo večinoma multinacionalna podjetja za delavce na najvišjih položajih kot motivacijski dejavnik.
- Program varčevanja za nakup delnic podjetja: to je sistem kombiniranega varčevanja in programa za nakup delnic podjetja, v katerem je delavec zaposlen.
- Delniški načrt z omejitvami: bistvo te sheme participacije je, da delniški načrt namenjen predvsem delavcem na višjih položajih, ki lahko pridobijo delnice pod zelo ugodnimi pogoji oz. brezplačno, če zadovoljujejo določene pogoje. Ti pogoji so navadno določeni kot nadpovprečna delovna uspešnost in omejitvena doba, ki mora preteči, da delnice postanejo last zaposlenega. V primeru, da zaposlenec preneha delati pred iztekom omenjene dobe, izgubi vso pravico do delnic družbe.
- Sklad za lastništvo delnic zaposlenih: skladi so lahko ustanovljeni s strani privatnih in javnih družb. Sklad je nekakšen mehanizem, s pomočjo katerega njegovi pooblaščenci dodeljujejo delnice zaposlenim po določenem obdobju. Sklad upravlja z delnicami zaposlenih, dokler se delnice ne prenesejo v drugo shemo delitve dobička v družbi.

6.5 Danska

Danska je danes ena najstabilnejših držav na svetu, saj ima trdno valuto, inflacijo drži na nizko ravni, v zadnjih nekaj letih pa beležijo presežke na tekočem računu plačilne bilance (Izvozno okno, <http://www.izvoznookno.si/podatki/dnk/predstavitev/>). V okviru danskega ministrstva za gospodarstvo je bil razvit poseben koncept, ki se imenuje Corporate Social Responsibility. Njegov bistven pomen se kaže v skrbi za integracijo poslovnih dejavnosti za delničarje in širše okolje podjetja (Danish Commerce and Companies Agency, <http://www.eogs.dk/sw26505.asp>). Pitz (2008, str. 466) ugotavlja, da so na Danskem uveljavljene tri sheme finančne participacije za zaposlene:

- Delniška oblika (angl. Share based profit sharing = SPS); vsak delavec ima možnost, da pridobi imenske delnice, ki mu jih družba vpiše, vendar vrednost vpisanih delnic ne

sme presegati 10 odstotkov letnega zneska plač. Delavec je obvezan, da te delnice drži v lasti vsaj pet let.

- Shema delavskega delničarstva (angl. Employee share ownership = ESO): pri tej obliki delavske udeležbe pri dobičku, lahko podjetje razdeli delnice svojim zaposlenim do zneska 20.900 danskih kron na leto. Zakon v tem primeru navaja, da morajo delavci imeti delnice v lasti vsaj sedem let.
- Shema z obveznicami: to je posebna oblika delitve dobička med zaposlene, v kateri podjetje izda delnice izključno za svoje zaposlene. Ta oblika je na Danskem zelo priljubljena, ker je deležna velikih davčnih olajšav za družbe in zaposlene. Tako je družba, ki izda obveznice popolnoma oproščena plačila davkov, če letna izplačana vrednost obveznic ne presega 4.700 danskih kron ali 10 odstotkov letne plače zaposlenega delavca. Zakon določa, da morajo zaposleni imeti obveznice v lasti vsaj pet let.

Vse tri oblike finančne participacije so prostovoljne, torej niso obvezne ne za družbe ne za zaposlene. V primeru, da se družba odloči za katero od omenjenih shem pa mora dobiti soglasje od z zakonom določenega vladnega urada. Danska zakonodaja pa določa še dva pomembna pogoja, ki vlevata, da se vsem delavcem ponudi pridobitev delnic ali obveznic in da morajo biti delavci v času delitve zaposleni v družbi, ki izvaja finančno participacijo. Zakon izrecno navaja, da v skupino delavcev ne spadajo direktorji.

6.6 Primerjava različnih oblik finančne participacije med obravnavanimi državami

V spodnji tabeli so na kratko povzete uvedene sheme finančne participacije, davčne olajšave in najpomembnejše posebnosti med obravnavanimi državami. Iz tabele lahko razberemo, da so med analiziranimi državami relativno velike razlike.

Tabela 2: Primerjava različnih oblik finančne participacije med obravnavanimi državami

Država	Prostovoljna / obvezna udeležba delavcev pri dobičku	Uvedene sheme / oblike finančne participacije	Davčne olajšave	Posebnosti
Slovenija	Prostovoljna	- gotovinska shema, - delniška shema.	Različne glede na uporabljeno shemo, časovno pogojene. Ugodne olajšave pri prispevkih za socialno varnost.	Pozno uvajanje finančne participacije. Davčni nadzor in določene stroge kazni za kršitelje zakona,
Nemčija	Prostovoljna	- posojilni sistem, - oblika tihih družabnikov, - oblika komanditne družbe, - oblika za d.o.o.,	Davčne olajšave so izrazito časovno pogojene glede na izbrano obliko finančne participacije.	Velik pomen investicijskih skladov, posebna oblika participacije, ki temelji na dolgoročni in posredni udeležbi

		- delavske delnice, - investicijski skladi.		zaposlenih pri dobičku, nasprotovanje sindikatov.
Francija	Prostovoljna in obvezna udeležba	- delniška shema, - gotovinska shema, - investicijski skladi.	Davčne olajšave so priznane za vse tri omenjene sheme, vendar so olajšave občutnejše, ko preteče zakonsko določeno število let.	Zakonsko zahtevan sklenjen participativni sporazum, reprezentativen sindikat. Obvezna udeležba za vse družbe, ki imajo nad 50 zaposlencev.
Belgija	Prostovoljna	- oblika lastništva delnic podjetja, - oblika denarne udeležbe pri dobičku podjetja	Ker lastniki manjših in srednjih niso pretirano naklonjeni delniški shemi, jim država ponuja še dodatne davčne ugodnosti.	Udeležba zaposlenih sprožena s strani podjetij. Počasno uvajanje participacije zaradi zakonskih omejitev, nenaklonjena družbena klima in nastrojenost sindikatov.
Irska	Prostovoljna	- Odobrena shema delitve dobička, - Opcijska oblika, - Program varčevanja za nakup delnic podjetja, - Delniški načrt z omejitvam, - Sklad za lastništvo delnic zaposlenih	Davčne olajšave so za zmerne.	Delniški program z omejitvami, ki je namenjen zgolj zaposlenim na visokih položajih. Glavni pobudniki za uvedbo finančne participacije so bile družbe.
Danska	Prostovoljna	- Delniška oblika, - Shema delavskega delničarstva, - Shema z obveznicami	Davčne olajšave so priznane za vse tri omenjene sheme finančne participacije	Soglasje za uvedbo finančne participacije od zakonsko določenega vladnega urada.

Vir: Lastna izdelava, 2008

SKLEP

Danes se podjetja vse bolj zavedajo pomena svojih zaposlenih, zato uvajajo različne sheme participacije, ki jim pomagajo pri večji motiviranosti delavcev pri delu, to pa posledično vodi do boljših poslovnih rezultatov in boljšega konkurenčnega položaja na trgu. Nagrajevanje zaposlenih je pravično tudi z vidika delitve premoženja, saj so zaposleni tisti, ki so v veliki meri odgovorni za uspešnost družbe. Vsaka dobra shema finančne participacije pa mora imeti pravno podlago, saj je s tem zagotovljena širša koristnost za vse udeležene. V diplomskem

delu sem podrobno predstavila Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki je rezultat dolgoletnih prizadevanj pristojnih institucij za ureditev te tematike. V zakonu je posebna skrb namenjena tudi davčnim olajšavam za zaposlene in družbe, ki so privlačne za obe strani. Pomembno pa je tudi določilo v zakonu, ki zahteva, da se že pridobljene pravice (božičnica, 13. plača, razne nagrade za uspešno delo,...) delavcev ne spreminjajo. Delavcem so priznane tudi razne ugodnosti v zvezi s plačevanjem prispevkov za socialno zavarovanje. Glavni namen davčnih olajšav je predvsem spodbuditi družbe, da začnejo z delitvijo ustvarjenega dobička. Temeljno načelo novega zakona je prostovoljnost, po katerem se lahko tako zaposleni kot družba odločijo za udeležbo pri dobičku, vendar pa bojo glavno besedo o delitvi dobička še vedno imele družbe in lastniki kapitala. V diplomski nalogi sem predstavila tudi glavne smernice in trende razvoja finančne participacije, ki lahko pomagajo, kakšnemu podjetju, ki je v dvomih glede vključitve svojih zaposlenih v denarno oz. delniško shemo. Kot glavne smernice so navedeni sistemi za izboljšano informiranost in usposabljanje zaposleni, uporaba dodatnih oblik participacije za zaposlene in enake možnost za vse zaposlene. Slednje je zelo pomembno, saj morajo vsi zaposleni vedeti, da imajo enake možnosti za participacijo in da v družbi ne prihaja do diskriminacije. V zadnjem delu sem predstavila primerjalno-pravni vidik ureditev finančne participacije delavcev v nekaterih državah članicah EU. Iz analize sodeč, je v EU veliko različnih sistemov finančne participacije, ki se med seboj ločijo tako po davčnih olajšavah, različnih uporabljenih shemah in ostalih posebnosti. Naš novi zakon sledi večini priporočil EU, vendar pa bomo na rezultate, ki jih bo prinesel zakon, morali še počakati. Pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku se začne uporabljati v poslovnem letu, ki sledi poslovnemu letu, v katerem je bila pogodba sklenjena.

LITERATURA IN VIRI

1. Ackermann, G., Tuthill, G. (2007, avgust). Del plače za poslovno uspešnost, finančna participacija zaposlenih v dobičku in davčna obravnava teh plačil. Najdeno 21. junija 2008 na spletnem naslovu http://www.zds.si/uploads/publications/si/del_place_za_poslovno_uspesnost.pdf.
2. Bratina, B. (1992). Udeležba delavcev v kapitalu in dobičku podjetja v nemškem pravu. *Podjetje in delo*, 18 (3), 240-246.
3. Corporate social responsibility. [Danish Commerce and Companies Agency]. Najdeno 15. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.eogs.dk/sw26505.asp>.
4. Černe, M. (2008). Predvideni davčni učinki udeležbe zaposlenih na dobičku po novem zakonu. *Davčno-finančna praksa*, 9 (3), 2-4.
5. Gostiša, M. (1996). *Participativni management*. Ljubljana: Časopisno založbeno podjetje Enotnost.
6. Groznik, A., Lindič, J. (2007). *Elektronsko poslovanje*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Ivanjko, Š., Kocbek, M. (2003). *Korporacijsko pravo: Pravni položaj gospodarskih subjektov*. Ljubljana: GV Založba.
8. Iqbal, Z. & Hamid, S. (2003). Stock Price and Operating Performance of ESOP Firms. *Quarterly Journal of Business and Economics*, 39 (3), 20-47.
9. Jaklič, M. (2005). *Poslovno okolje podjetja*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
10. Kanjuo Mrčela, A. (2005). Spodbujati finančno participacijo zaposlenih? *Manager*, 2 (2), 53-56.
11. Kavčič, B. (1991). *Sodobna teorija organizacije*. Ljubljana: Državna založba Slovenije.
12. Kavčič, S. (2007). *Poslovodno računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
13. Kocbek, M. (2002). Uporaba čistega in bilančnega dobička, kritje izgube ter izplačila delničarjem po noveli ZGD-F. *Podjetje in delo*, 28 (2), 219-236.
14. Krašovec, T. (2002). Neizkoriščena možnost: finančna participacija zaposlenih in obdavčenje. *Denar*, 12 (9), 5-6.
15. Kresal, B. (1996). Udeležba delavcev v dobičku. *Podjetje in delo*, 22 (7), 1223-1240.
16. Mežnar, D. (1998). *Delovno pravo*. Kranj: Založba Moderna organizacija v okviru FOV.
17. Mežnar, D. (2006). Udeležba zaposlenih pri dobičku kot oblika delavske participacije. *Podjetje in delo*, 32 (2), 365-375.
18. Monks, R. & Minow, N. (2004). *Corporate governance*. Oxford (Velika Britanija), Malden (Združene države Amerik), Carlton (Avstralija): Blackwell.
19. Pitz, T. (2008). Udeležba delavcev pri dobičku družbe. *Podjetje in delo*, 34 (3-4), 439-470.
20. Predstavitev držav. [Izvozno okno]. Najdeno 15. julija 2008 na spletnem naslovu <http://www.izvoznookno.si/podatki/dnk/predstavitev/>.

21. Stanovnik, T. (2004). *Javne finance*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Udeležba delavcev pri dobičku prinaša tudi nove davčne olajšave. (2008). *Denar*, 18 (5), 10-13.
23. Zakon o davku od dohodka pravnih oseb. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 117/2006, 16. november 2006).
24. Zakon o delovnih razmerjih. (2002). *Uradni list RS*. (Št. 42/2002, 15. maj 2008).
25. Zakon o dohodnini. (2006). *Uradni list RS*. (Št. 117/206, 16. november 2006).
26. Zakon o gospodarskih družbah. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 42/1993, 10. junij 1993).
27. Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju. (1993). *Uradni list RS*. (Št. 30/1993, 22. julij 2008).
28. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. (2008). *Uradni list RS*. (Št. 25/2008, 14. marec 2008).
29. Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. [strani Uradnega lista RS]. Najdeno 1. junij 2008 na spletnem naslovu <http://www.uradni-list.si/1/content?id=85409&part=&highlight=zakon+o+udele%C5%BEbi+delavcev+pri+dob%C4%8Dku>.

PRILOGE

Priloga 1: Slovar angleških izrazov

Angleško	Slovensko
Action Programme for the implementation of the Community Charter of Basic Social Rights of Workers	Akcijski program za realizacijo družbene listine od osnovnih socialnih pravic delavcev
Corporate Social Responsibility	Korporativna socialna odgovornost
Danish Commerce and Companies Agency	Danska trgovinska in zastopniška agencija
Employee Participation in Profits	Udeležba zaposlenih pri dobičku
Employee shareownership = ESO	Shema delavskega delničarstva
European Federation for Employee Shareownership = EFES	Evropska fundacija za delničarstvo zaposlenih
Profit sharing	Udeležba delavcev pri dobičku
Share based profit sharing = SPS	Delniška oblika

