

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

PRIMERJAVA STARE IN NOVE ZAKONSKE UREDITVE UDELEŽBE
ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU V SLOVENIJI

Ljubljana, junij 2010

GREGOR MATJAŽ

IZJAVA

Študent Gregor Matjaž izjavljam, da sem avtor tega diplomskega dela, ki sem ga napisal pod mentorstvom dr. Simona Čadeža, in dovolim njegovo objavo na fakultetnih spletnih straneh.

V Ljubljani, dne 06. 06. 2010

Podpis: _____

KAZALO

UVOD	1
1 MOTIVACIJA IN MOTIVACIJSKE TEORIJE.....	2
1.1 Vsebinske teorije.....	3
1.1.1 Teorija A. Maslowa	3
1.1.2 Herzbergova motivacijska teorija	4
1.1.3 Adelferjeva motivacijska teorija	5
1.1.4 Hackman-Oldhamov model značilnosti dela	6
1.1.5 Frommova motivacijska teorija	6
1.2 Procesne motivacijske teorije	7
1.2.1 Teorija spodbujanja	7
1.2.2 Teorija pričakovanja	7
1.2.3 Teorija pravičnosti	8
1.2.4 Teorija x in teorija y	9
2 PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH	10
2.1 Finančna participacija	12
2.2 Udeležba zaposlenih pri dobičku	13
2.2.1 Rok izplačila pripadajočega zneska udeležbe	15
2.2.2 Prenehanje udeležbe pri dobičku	17
2.3 Udeležba zaposlenih v lastništvu	17
2.3.1 Določitev cene delnice.....	18
2.3.2 Način pridobitve delnic.....	19
2.3.3 Povečanje osnovnega kapitala	19
2.3.4 Pridobitev lastnih delnic	20
2.3.5 Roki za uveljavljanje pravic.....	21
2.4 Prednosti in slabosti udeležbe v dobičku in v lastništvu	21
2.5 Posojilne in varčevalne sheme.....	23
2.6 Široke in ozke sheme	24
3 ZAKON O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU	25
3.1 Načela, na katerih temelji zakon.....	26
3.1.1 Načelo prostovoljnosti in načelo neprenosljivosti	26

3.1.2	Načelo enakosti	27
3.1.3	Načelo skrbnosti	27
3.2	Omejitev zneskov, ki so predvideni za delitev	27
3.3	Vsebina pogodbe in drugi pravni postopki	28
3.4	Registracija pogodbe	29
3.5	Kazenske določbe za prekrške	29
4	DAVČNE OLAJŠAVE IN OLAJŠAVE PRI PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST PO ZUDDOB	30
4.1	Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb	30
4.2	Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost	31
4.2.1	Denarna shema	31
4.2.2	Delniška shema	32
5	PREDLOG SPREMEMBE ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU (ZUDDob-1)	34
5.1	Primerjava s stališča delodajalca	36
5.1.1	Finančni vidik udeležbe po veljavnem ZUDDob	36
5.1.2	Finančni vidiki udeležbe po predlogu ZUDDob-1	37
5.2	Primerjava s stališča delavca	38
5.2.1	Davčni vidik po veljavnem ZUDDob	38
5.2.2	Obresti po veljavnem ZUDDob	38
5.2.3	Finančni učinki udeležbe po predlogu ZUDDob-1	39
5.3	Ugotovitve	39
	SKLEP	40
	LITERATURA IN VIRI	42

KAZALO TABEL

Tabela 1: Vzdrževalni in motivacijski dejavniki	4
Tabela 2: Povezava med Adelferjevimi potrebami ERG, Maslowo petstopenjsko	5
Tabela 3: Udeležba v dobičku in v lastništvu	22
Tabela 4: Primerjava posojilnih (PAYE) in varčevalnih (SAYE) sheme	23
Tabela 5: Primerjava širokih in ozkih shem	25

KAZALO SLIK

Slika 1: Preprost model pričakovanja	8
Slika 2: Izplačilo pripadajočega zneska z obrestmi po denarni shemi	16

UVOD

Eden največjih izzivov podjetja je ustvariti njihovo uspešno podobo, ne samo skozi številke, ampak tudi na področju ravnanja s človekovimi viri. Podjetja se vse bolj zavedajo, da se njihova vrednost ne nahaja samo v proizvodih in storitvah, ki jih ponujajo, ampak se prava vrednost nahaja v zaposlenih. Vsak od zaposlenih prispeva svoj del k poslovni uspešnosti celotne organizacije, zaradi česar željo podjetja ohraniti uspešne delavce, zato podjetja kadrovsko funkcijo usklajujejo s poslovno, kar posredno vpliva na večjo motiviranost zaposlenih.

Motivirani in pravilno usposobljeni delavci so ključnega pomena za uspešno poslovanje in razvoj podjetja, zato motiviranje predstavlja zahtevno nalogo vodstva. Eden izmed glavnih dejavnikov motiviranja je tudi soudeležba pri dobičku. Pri tem pa je potrebno razumevanje kako nagrade in motiviranje vpliva na vedenje ljudi. S problemom motiviranja se ukvarjajo številne motivacijske teorije, ki poskušajo ugotoviti zakaj je posameznik pripravljen vložiti določen napor za doseganje postavljenega cilja, le-ta mu omogoča zadovoljitev njegovih potreb. Kadar potrebe niso zadovoljene, posameznik čuti nelagodje in težnjo k vedenju, ki mu jo bo pomagalo zadovoljiti. V ozadju vedno deluje osebni interes.

Glavni dejavnik uspešnosti podjetja je posameznik, ki v odnosu z drugimi prispeva k uresnitvi vizije in ciljev podjetja, zato mora podjetje ustvariti dvosmerno učinkovit prenos vizije in ciljev podjetja na posameznika. Zaposleni naj bi tako imeli občutek, da prispevajo k uresničevanju skupnih ciljev, s tem pa bodo stremeli, da svoje delo opravijo po svojih najboljših močeh. Pogosto prihaja do konfliktov med zaposlenimi in vodstvom, ki so pogosto posledica v neusklajenosti med pričakovanji oziroma ciljih zaposlenih in njihovimi potrebami ter strategijo in cilji podjetja. Podjetja težijo k zniževanju stroškov, zaposleni pa večinoma k čim višji plači.

Sistem nagrajevanja je potrebno prilagoditi značilnostim podjetja, ciljem in poslovni strategiji. Pri tem moramo paziti, da je sistem zaposlenim razumljiv, pravičen in sposoben se prilagajanja spremembam. Zaposleni morajo v motivaciji videti predvsem dodatno vrednost, kar pomeni, da mora podjetje, če želi učinkovito nagrajevati, ugotoviti kateri obliki nagrajevanja delavec pripisuje najvišjo vrednost. Vsak delavec praviloma različno pripisuje dodano vrednost posamezni obliki nagrajevanja, zato se bom podrobneje osredotočil na nagrajevanje delavcev s soudeležbo pri dobičku.

Cilj diplomske naloge je prikazati možne davčne učinke obdavčitve zaposlenega in podjetja po trenutno veljavnem Zakonu o udeležbi zaposlenih pri dobičku (ZUDDob) ter primerjavo ZUDDob ter predloga Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku (ZUDDob-1).

Namen diplomske naloge je predstaviti prednosti in slabosti tako za zaposlenega kot podjetje, ki sta vključena v udeležbo pri dobičku. Ker se je do sedaj premalo podjetij odločalo za sodelovanje pri finančni participaciji zaposlenih, želim predstaviti, kaj novi predlog zakona prinaša v primerjavi s starim.

Diplomska naloga je razdeljena na pet poglavij. V prvem poglavju bom predstavil različne motivacijske teorije različnih avtorjev. Vsak izmed avtorjev ima različen pogled na dejavnike motiviranja zaposlenih. Sledi poglavje Participacija zaposlenih, kjer bom predstavil različne vrste delavskih participacij in se podrobneje osredotočil na finančno participacijo zaposlenih, prikazal bom tudi prednosti in slabosti omenjene participacije. V tretje poglavju bom podrobneje predstavil Zakon o udeležbi zaposlenih pri dobičku in načela, na katerih zakon temelji. Nato bom predstavil, kakšne olajšave omogoča trenutno veljavni zakon ter ga v zadnjem delu na hipotetičnem primeru primerjal še s predlogom spremembe Zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku.

1 MOTIVACIJA IN MOTIVACIJSKE TEORIJE

Dandanes konkurenčna prednost podjetja ni le nov proizvod, izpopolnjen tehnološki proces, razvojna inovacija ali odmevna oglaševalska akcija, kajti vse naštetu je mogoče zelo hitro posnemati. Podjetje je uspešno, če izstopa iz množice konkurentov in to mu omogočajo zaposleni.

Motivirani in usposobljeni delavci so eni izmed temeljev uspešnega poslovanja in razvoja podjetja, zato motiviranje v poslovnem svetu predstavlja pomembno vlogo posloводства. Zelo pomembno je poznati kaj najbolj motivira posameznega zaposlenega, saj ga je le tako mogoče maksimalno motivirati.

Vedenjska teorija trdi, da se želene oblike obnašanja ponovijo vedno, ko se ponovijo dejanja, ki so jih izzvala. Na ljudi je mogoče vplivati tako, da ravnajo na enak način kot takrat, ko so bili za neko obliko vedenja nagrajeni. Po vedenjski teoriji se človeka motivira tako, da se želeno ravnanje nagradi, neželjeno pa kaznuje ali ignorira.

V literaturi poznamo več različnih definicij in opredelitev motivacije. Motivacija je zbujanje hotenj, motivov, nastalih v človekovi notranjosti ali v njegovem okolju na podlagi njegovih potreb, ki usmerjajo njegovo delovanje k cilju s spreminjanjem možnosti v resničnost (Uhan, 2000, str. 11). V splošnem poznamo tri ključne dele motivacije: energijo, smer in vztrajnost. Motivirana oseba ima dovolj energije, da želi nekaj opraviti, zadovoljiti potrebo s konkretno usmeritvijo, delovanje v mislih in z določenim sredstvom ter izbrano stopnjo vztrajnosti.

Motivacijske teorije delimo na dve veliki skupini in sicer na vsebinske ter procesne teorije. Med vsebinske teorije uvrščamo teorijo potreb po Maslowu, Herzbergovo teorijo, teorijo Adelferja (ERG), Leavittovo motivacijsko teorijo, Hackman-Oldhamov model značilnosti dela in Frommovo motivacijsko teorijo. Med procesne teorije pa spadajo: teorija spodbujanja, teorija pričakovanj (Vroomova teorija), teorija pravičnosti in teorija x in y.

1.1 Vsebinske teorije

Vsebinske teorije se osredotočajo na raziskovalne faktorje osebnosti posameznika in faktorje okolja, ki producirajo višji nivo aktivnosti oziroma vedenja (Tušak, 2001, str. 33).

Ta skupina teorij je usmerjena v odkrivanje in opredeljevanje potreb, ki spodbujajo ljudi, da delajo na določen način. Usmerjene so bolj na določanje tistih spremenljivk, ki vplivajo na obliko vedenja ljudi, manj pa na sam proces.

1.1.1 Teorija A. Maslowa

Teorija Abraham Maslowa temelji na hierarhiji potreb, kjer najprej zadovoljimo potrebe po nižji in potem potrebe po višji ravni. Človekove potrebe je razvrstil v hierarhijo glede na njihovo relativno pomembnost (Uhan, 1999, str. 3-4):

- fiziološke potrebe (hrana, spanje, dihanje),
- potreba po varnosti in zaščiti (varnost zaposlitve, ustrezni delovni pogoji),
- socialne potrebe po pripadnosti, ljubezni, po stikih, komunikaciji in potrebe višjega reda,
- potreba po spoštovanju in samospoštovanju (priznanje, moč, ugled, neodvisnost, svoboda, pozornost, spoštovanje, upoštevanje, prevlada),
- potreba po samouresničevanju, samopotrjevanju (potrebe po smislu in izpolnitvi lastnega življenja pri delu in z delom, po razvijanju lastne osebnosti, po razvoju individualnih sposobnosti in ustvarjalnem delu).

Po prepričanju Maslowa so temeljne človekove potrebe fiziološke. Dokler te niso zadovoljene, človek drugih potreb praktično nima. Brž, ko le-te zadovolji, se sprožijo in postanejo motivacijski dejavnik potrebe po varnosti. Vse tako, dokler ne pridemo do pete stopnje. Ko je potreba na določeni ravni zadovoljena, človeka preneha motivirati, saj jo občuti kot normalno stanje in se usmeri k iskanju nečesa novega.

Pomembna je trditev, da zadovoljena potreba ne motivira več, ki pa ne drži vedno. Človek, ki je sit, ga z večjo količino hrane ne moremo več motivirati, vendar ga lahko motiviramo z bolj kakovostno.

1.1.2 Herzbergova motivacijska teorija

Herzberg je v svojih raziskovanjih prišel do ugotovitve, da na motivacijo in zadovoljstvo delavca pri delu vplivajo drugačni dejavniki kot na nezadovoljstvo pri delu. Menil je, da ima delavec dve med seboj neodvisni vrsti potreb, ki sta prikazani v tabeli ena in vplivata na obnašanje ter aktivnosti v povsem različnih smereh. Ena vrsta so potrebe, ki izvirajo iz delovnega okolja in druga vrsta potreb, ki izvirajo neposredno iz dela. Na podlagi te ugotovitve je oblikoval naslednji dve vrsti motivacijskih dejavnikov (Uhan, 2000):

- Higieniki so tisti elementi posameznikovega okolja, ki vplivajo na zadovoljstvo pri delu, brez katerih ne bi imeli pozitivnega odnosa do dela. Higienike dejavnike nekateri imenujejo tudi vzdrževalni dejavniki, saj je njihova prisotnost zaželena, a posebnega motivacijskega učinka na posameznika nimajo. Če so ti dejavniki negativni, se ljudje začnejo pritoževati in manj prizadevati za učinkovito delo, vendar z zadovoljitvijo teh potreb ne bomo povečali niti storilnosti niti delovne uspešnosti. Prisotnost higienikov onemogoča pojav nezadovoljstva med zaposlenimi in preprečuje zmanjšanje delovne storilnosti.
- Motivatorji so dejavniki, ki izvirajo neposredno iz dela in povečujejo človekovo produktivnost in izboljšujejo rezultate. Njihova prisotnost ne povzroča slabe delovne morale, imajo pa daljše časovno obdobje vpliva na motivacijo dela.

Tabela 1: Vzdrževalni in motivacijski dejavniki

Vzdrževalni dejavniki ali higieniki	Organizacija
	Politika
	Kontrola dela
	Delovne razmere
	Medsebojni odnosi
	Zaslужek
	Položaj in varnost
Motivacijski dejavniki ali motivatorji	Uspeh pri delu
	Priznanje pri delu
	Zanimivo delo
	Odgovornost
	Strokovno usposabljanje
	Osebni razvoj
	Udeležba pri dobičku

Vir: S. Uhan, Vrednotenje dela II, 2000, str. 25.

Če se povišajo higieniki, postanejo le-ti čez čas samoumevni. Če se delavcu plača podvoji je to kratkotrajna motivacija, ker se tega enostavno navadi. Podvojitve plače ne pomeni, da se bo motivacija povečala za dvesto procentov, je pa primerna plača dobro izhodišče za

dodajanje motivatorjev. Dokler zaposlenim ne omogočimo razmer, v katerih bodo zadovoljni, bo motivacija mnogo nižja kot bi si poslovodstvo želelo.

Če je zaposleni nezadovoljen v svojem delovnem okolju, bo manager odpravil njegove težave tako, da bo izboljšal higienike. Če pa bo manager želel povečati učinkovitost zaposlenih, bo uporabil drugo vrsto orodij, motivatorje (Treven, 2001, str. 130).

1.1.3 Adelferjeva motivacijska teorija

Clayton Adelfer je dopolnil motivacijsko teorijo Maslowa in Herzberga tako, da je oblikoval model potreb, ki je bolj usklajen s sodobnimi empiričnimi raziskavami. Povezava med vsemi tremi teorijami je lepo razvidna iz tabele dve. Tako kot predhodnika, se je tudi on strinjal, da je potrebno ljudi razvrstiti v skupini. Menil je tudi, da obstaja pomembna razlika med potrebami nižjih in višjih ravni. Adelfer je oblikoval tri skupine temeljnih potreb, od tod se je tudi razvila kratica ERG (existence, relatedness, growth), (Treven, 1998):

- potrebe po obstoju (potrebe se nanašajo na izpolnjevanje osnovnih, materialnih in eksistenčnih zahtev; po Maslowu so to fiziološke potrebe in potrebe po varnosti),
- potrebe po povezovanju z drugimi ljudmi (potrebe povezane po vzdrževanju medsebojnih odnosov; te potrebe ustrezajo Maslowim socialnim potrebam in tistemu delu potreb po spoštovanju, ki se nanašajo na željo človeka, da ga drugi ljudje spoštujejo),
- potrebe po razvoju (nanašajo se na željo človeka po njegovi osebni rasti in razvoju, po Maslowu so to potrebe po samouresničevanju).

Tabela 2: Povezava med Adelferjevimi potrebami ERG, Maslowo petstopenjsko hierarhijo in herzbergovo dvofaktorsko teorijo

Maslowova hierarhija potreb	Herzbergerjeva dva faktorja	Adelferjev ERG potrebe
SAMOURESNIČEVANJE	MOTIVATORJI	RAZVOJ
SAMOSPOŠTOVANJE		POVEZAVA
SOCIALNE POTREBE	HIGIENIKI	OBSTOJ
VARNOST		
FIZIOLOŠKE POTREBE		

Vir: S. Treven, Management človeških virov, 1998, str. 119.

Ta teorija ne predstavlja tako stroge hierarhije kot po Maslowu. Adelferjeva ERG teorija upošteva individualne razlike med ljudmi in dejstvo, da na prioriteto zadovoljevanja potreb vplivajo tudi kulturno okolje, izobrazba posameznika ter njegovi odnosi v družini.

1.1.4 Hackman-Oldhamov model značilnosti dela

Hackman in Oldham sta zasnovala model značilnosti dela, ki sta ga razvila na temelju Herzbergove zamisli o tem, da je delo pomemben motivacijski dejavnik. Izpostavila sta tri psihološka stanja, ki igrajo pomembno vlogo pri motiviranju zaposlenih in to so (Lipičnik, 1998, str. 169-170):

- doživljanje pomembnosti,
- doživljanje odgovornost,
- poznavanje rezultatov dela.

Zaposleni z zaznavanjem pomembnosti dela zaznava, da je delo potrebno opraviti, ker je to pomembno zanj ali za koga drugega. Delavcu, ki opravlja neko rutinsko delo v podjetju, se lahko to delo zdi zelo pomembno. Lahko ima tudi mnenje, da je za to delo premalo plačan.

Doživljanje odgovornosti pomeni, da zaposleni dobi občutek osebne odgovornosti za opravljeno delo. Vodja računovodstva se zaveda odgovornosti za pravilno in pravočasno vsakoletno pripravo bilance stanja in izkaza poslovnega izida.

Poznavanje rezultatov dela je pomembno, da lahko zaposleni oceni uspešnost svojega dela, vendar pa je v veliko primerih težko vzpostaviti povratno povezavo, ki omogoča poznavanje rezultatov dela. Vodja projekta težko sproti dobiva informacije kako uspešen je pri projektu, v katerem sodeluje. Pogosto je tako, da mora počakati, da se projekt zaključi in šele nato so poznani rezultati njegovega dela. Inženir, ki je oblikoval konstrukcijo novega športnega avtomobila, tudi več mesecev ali celo dalj časa ne more vedeti, kako uspešno opravil svoje delo.

Zaradi individualnih razlik med zaposlenimi je učinek, ki je povezan z značilnostmi dela na zaposlene, različen. Hackman je bil prepričan, da je velikost potrebe po razvoju pomemben individualen dejavnik. Zaposleni z motivacijo po razvoju opravljajo delo, za katero so bolj motivirani, ker ob njem čutijo veliko zadovoljstvo, si bolj prizadevajo, da delo opravijo bolj kakovostno in so manj odsotni z dela.

1.1.5 Frommova motivacijska teorija

Erich Fromm se je ukvarjal z vprašanjem, zakaj ljudje delajo. Prišel je do spoznanja, da ljudje delajo zato, ker bi radi nekaj imeli (imeti) ali zato, ker bi radi nekaj bili (biti). Prvi so usmerjeni v pridobivanje materialnih dobrin, drugi pa bi se radi uveljavili, dosegli ugled v širši družbi. Pomembno pri tej teoriji je, da se stanji biti in imeti ne izključujeta, ampak se lahko posameznik nagiba k eni ali drugi skrajnosti (Lipičnik, 1998, str. 170-171).

Ta teorija je zelo uporabna, ko izbiramo orodja za motiviranje za vsakega delavca posebej. Tisti, ki se nagibajo k imeti, lažje motiviramo z materialnimi vzvodi. Ljudje, ki se nagibajo bolj k biti, pa lažje pridobimo za sodelovanje z nematerialnim orodjem.

1.2 Procesne motivacijske teorije

Procesne motivacijske teorije so osredotočene na to, kako motivirati vedenje ljudi (Tosi, 1994). Ta teorija razlaga, kako pride do določene oblike vedenja.

1.2.1 Teorija spodbujanja

Teorija spodbujanja je zasnovana na uporabi zunanjih nagrad, s katerimi želimo vplivati na posameznika. To lahko naredimo s posebnimi ugodnostmi, priznanji, pohvalami ali s povečanjem plače. Glavna pomanjkljivost omenjene teorije je, da zanemarja občutke človeka, njegova pričakovanja in druge notranje dejavnike, ki prav tako pomembno vplivajo na posameznikovo vedenje. Možen je tudi negativni učinek zunanjih nagrad na osebno motivacijo pri tistih, ki opravljajo zanimiva dela. Zunanje nagrade so pri nezanimivih delih nujne, ker brez ustrezne nagrade nihče ne bi bil pripravljen opravljati to delo (Treven, 1998, str. 122-123).

1.2.2 Teorija pričakovanja

Ena najbolj sprejetih in uporabljenih zamisli motivacije je teorija pričakovanj, ki jo je zasnoval V. Vroom. Njegova teorija temelji na pričakovanju in je intenzivnost posameznikove težnje za določeno vedenje, odvisno od pričakovanja in privlačnosti posledice. To pomeni, da je delavca mogoče pripraviti do dela ali večje zavzetosti za delo tako, da osvetlimo zvezo med tistim, kar bi rad in tistim, kar od njega zahtevamo (Lipičnik, 1994).

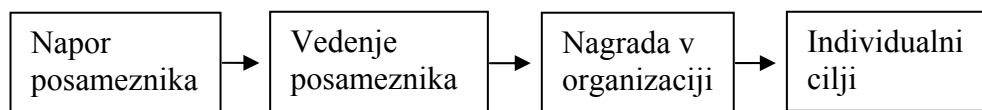
Oblikoval je model, s katerim je poskušal razložiti razliko med individualnimi cilji in cilji organizacije. Prizadevanje in dosežki delavca pri delu se razumejo kot posledica izbire tistega vedenja, ki je po delavčevem mnenju zanj najugodnejše in najkoristnejše. Teorijo je razložil z naslednjimi sestavnimi deli:

- Valenca je privlačnost cilja oziroma usmerjenost posameznika k doseganju cilja. Valenca kot vrednost ciljev se lahko spreminja. Cilj ima lahko pozitivno vrednost (posameznika cilji privlačijo), ničelno vrednost (oseba je ravnodušna za doseganje ciljev) ali negativno vrednost (posameznik se hoče cilju izogniti).
- Instrumentalnost je po Vroomu definirana kot povezava med dvema ciljema. Posameznik je prepričan, da mora doseči nek cilj zato, da bi lahko dosegel drugega, zanj pomembnejšega.

- Pričakovanje je definirano kot posameznikovo prepričanje, da ga bo določeno vedenje privedlo do določenega cilja. Pričakovanje je subjektivno doživljanje cilja in dejanj.

Posameznik je za določeno delo ali vedenje motiviran toliko, kolikor pričakuje, da bo s tem dosegel svoje individualne cilje. Delavci lahko preko organizacijskih ciljev zasledujejo svoje lastne cilje, vendar bodo na ta način dosegli svoje cilje le v primeru, da ni na voljo kakšnih enostavnejših možnosti za uresničitev individualnih ciljev zaposlenih. Če obstaja lažja pot do zadovoljitve lastnega cilja, bodo delavci vedno izbrali lažjo pot.

Slika 1: Preprost model pričakovanja



Vir: S. Treven, Mednarodno organizacijsko vedenje, 2001.

S slike ena je razvidno, da je posameznik motiviran v tolikšni meri, kolikor pričakuje, da bo s tem dosegel svoje individualne cilje. Pri tem je pomembno, da so nagrade takšne, ki so privlačne za posameznika. Vodje bi morali poznati in razumeti, kakšno vrednost zaposleni pripisujejo nagradam. Teorija se nanaša na vedenje, ki se pričakuje od zaposlenega, tako mora biti zaposleni seznanjen s tem, kaj natančno se pričakuje od njega. Pri tem je zelo pomembno pričakovanje zaposlenega, ki pričakuje za dobro opravljeno delo primerno nagrado.

1.2.3 Teorija pravičnosti

Zaposleni primerjajo svoje napore, vložene v delo in svoje prejeme z napori, ki so jih drugi vložili v delo in njihovimi prejemi. Če zaposleni opazi enakost, ga prevzame občutek zadovoljstva, v nasprotnem primeru pa zaznava stanje kot nepravično, saj se zaveda, da je vložil preveč dela ali pa je bil za vloženo delo premalo plačan. Pogosto pride do zaznavanja zaposlenih, da so pri nagradah prikrajšani in se pojavijo negativni odzivi, zato mora potekati določanje nagrad zelo premišljeno, predvsem zato, ker si vsak posameznik po svoje razlaga pravičnost, enakost in primerljivost. Ko zaposleni občutijo nepravičnost, jo poskušajo zmanjšati na enega od naslednjih načinov (Lipičnik, 1998):

- povečujejo svoje vložke, da bi s tem opravičili svoje nagrade, ko občutijo, da so nagrajeni bolj kot drugi,
- zmanjšujejo svoje vložke, da bi nadomestili manjšo nagrajenost, kadar čutijo, da so manj nagrajeni kot drugi,
- skušajo doseči nadomestilo po zakonitih ali drugačnih poteh, kot so predčasno zapuščanje dela, kraja imetja iz organizacije,

- z izbiro druge osebe za primerjavo,
- resničnost želijo izkriviti tako, da bi bila videti različna obravnava zaposlenih pravična,
- zapuščajo delodajalce, če nepravičnost ni odpravljena.

1.2.4 Teorija x in teorija y

Avtor omenjene teorije je Douglas McGregor. Predpostavke teorije x so (Rozman, Kovač & Koletnik, 1993):

- delavec je len in dela po liniji najmanjšega odpora,
- delavec nima ambicij, noče odgovornosti, želi biti voden,
- ne sprejema sprememb in novosti,
- je egocentričen in ga ne zanimajo potrebe in zahteve podjetja,
- delavec hoče varnost,
- večino kontrole se lahko doseže z ustreznim nagrajevanjem in kaznovanjem.

Managerji so odgovorni za vodenje, motiviranje in nadzor, saj bi bili v nasprotnem primeru zaposleni popolnoma nezainteresirani za potrebe podjetja.

Po teoriji x lahko zaposlene motiviramo z (Rozman, Kovač & Koletnik, 1993):

- uporabo avtoritete,
- notranjim nadzorom,
- pravili in regulativami,
- grožnjami in kaznovanjem.

Predpostavke teorije y so (Rozman, Kovač & Koletnik, 1993):

- delavec v naravi ni ravnodušen do podjetja,
- v vsakem človeku so prisotni motivacija, potencial za razvoj, odgovornost, pripravljenost za delo, samokontrola, kreativnost za dosego napredka organizacije,
- naloga vodje je, da organizira takšno delovno okolje, ki omogoča zaposlenemu, da izkoristi vse pozitivne lastnosti.

Obe teoriji lahko primerjamo s hierarhijo potreb po Maslowu. Teorija x se v glavnem nanaša na zadovoljevanje osnovnih potreb in potreb po varnosti medtem, ko se teorija y nanaša na višje nivoje s poudarjanjem zrelosti, kreativnosti, potreb po pripadnosti, statusu in samoizpolnitvi. Problem, ki se pojavlja pri tej teoriji je, da v realnosti ni takšnih ekstremnih primerov.

Iz dosedaj povedanega lahko sklepamo, da veliko dejavnikov vpliva na motivacijo in uspešnost zaposlenih. Eden izmed ključnih motivatorjev je tudi udeležba zaposlenih pri dobičku, saj pri delavcih vzbudi večji občutek pripadnosti podjetju. Zaradi tega si

prizadevajo delati bolje in uspešneje, ker imajo posledično od tega koristi tudi sami in sicer pri delitvi dobička.

2 PARTICIPACIJA ZAPOSLENIH

Beseda participacija izvira iz latinske besede »participare«, kar pomeni deliti s kom oziroma delež imeti. V slovenskem jeziku beseda pomeni (so)udeležba ali sodelovanje (Verbinc, 1994). Nekateri avtorji poudarjajo, da je potrebno participacijo zaposlenih obravnavati kot kolektiven proces, ki vključuje skupine zaposlenih in njihovega delodajalca. Drugi zastopajo stališče individualnega delegiranja, saj posamezni delavec pridobi več svobode in samostojnosti pri odločanju v podjetju.

Participacijo zaposlenih lahko razdelimo v dve obliki. Lahko gre za različne oblike udeležbe delavcev pri odločanju, za kar se je uveljavil izraz industrijska demokracija. Druga oblika se nanaša na različne načine udeležbe zaposlenih v razdelitvi koristi od poslovne uspešnosti podjetja. Slednje nam je poznano tudi pod izrazom ekonomska demokracija ali finančna udeležba. Participacija zaposlenih je sestavljena iz naslednjih štirih stebrov (Employee financial participation in the New Member States, 2007, str. 3):

- neposredna participacija, pri kateri imajo zaposleni vpliv na vsakdanje z delom povezane odločitve,
- posredna ali predstavniška participacija, kjer imajo zaposleni posreden vpliv preko svojih predstavnikov, ki se ukvarjajo z delovnimi in organizacijskimi problemi
 - o Sindikati delujejo na ravni podjetja, panoge ali države in njihova glavna naloga je zastopanje zaposlenih glede plač in pogojev dela.
 - o Svet delavcev volijo delavci neposredno in so mednarodno najbolj razširjena participacija. Število članov sveta določa zakon in sicer v odvisnosti od skupnega števila zaposlenih v podjetju. Svet delavcev je osrednje delavsko predstavništvo in deluje z namenom posvetovanja in skupnega odločanja na ravni delovnega mesta ali celega podjetja (zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993).
 - o Predstavniki delavcev v nadzornem svetu so enakopravni člani tega organa in sodelujejo pri sprejemanju vseh njegovih odločitev. Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom podjetja, vendar ne more biti manjše od ene tretjine, v podjetjih z več kot tisoč zaposlenimi, pa ne manjše od polovice skupnega števila članov nadzornega sveta. Predstavnike delavcev v nadzorni svet izvoli in odpokliče svet delavcev (zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993).
 - o Delavski direktor predlaga svet delavcev, imenuje pa ga nadzorni svet družbe. Delavski direktor je enakopraven član uprave družbe in pri sprejemanju njenih

odločitev zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj (zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, 1993).

- kolektivna pogajanja med delojemalci in delodajalci, kjer obe strani poskušata vplivati na delovne pogoje na ravni podjetja ali panoge,
- finančna participacija, pri kateri zaposleni dobijo priložnost sodelovanja v dobičku, kakšni drugi meri uspešnosti ter v lastništvu podjetja.

B. Kavčič trdi, da je mogoče pozitivne učinke participacije strniti v več kategorij. Participacija prinaša različne prednosti na različnih ravneh, različne z vidika delavcev in z vidika vodstva oziroma podjetja (Gostiša, 1996).

Z vidika zaposlenih so prednosti participacije predvsem naslednje (Gostiša, 1996):

- izboljša medsebojno komunikacijo in sodelovanje med delavci in delavci ter vodstvom podjetja,
- poveča vključenost delavcev v podjetje, sodelovanje v dogajanjih in odločanju v podjetju,
- prispeva k večjemu poznavanju ne le podjetja, ampak dejstev v celoti,
- pospešuje timsko delo,
- prispeva k temu, da so delavci ponosni na podjetje, kjer so zaposleni,
- prispeva k večji dolgoročni trdnosti zaposlitve, kar je posebej v razmerah velike brezposelnosti zelo pomemben motivator za delavce,
- prispeva k boljšim osebnim dohodkom zaposlenih.

Z vidika podjetja je mogoče participaciji zaposlenih pripisati predvsem naslednje prednosti (Gostiša, 1996):

- Ugoden vpliv na produktivnost dela, na inovativnost delavcev in na kakovost izdelkov in storitev. Psihološka lastnina pozitivno vpliva na produktivnost zaposlenih, saj se z materialom, sredstvi in časom ravna bolj skrbno. V hierarhični organizaciji z ostro izraženimi odnosi nadrejenosti in podrejenosti inovacije skorajda ni.
- Izboljša se organizacijska klima. Sodelovanje zaposlenih pri odločitvah ima za posledico, da le-te tudi bolje razumejo in jih hitreje in dosledneje izvajajo. Posledično so zaposleni bolj zadovoljni z organizacijo, delom, s plačo in zaradi tega se zmanjša fluktuacija in odsotnost z dela.
- Izboljšajo se odnosi med zaposlenimi in vodstvom, saj raste medsebojno zaupanje in razumevanje. Izoblikuje se sodelujoč odnos, ki je vreden zaupanja. Delavci so na tekočem, kaj se dogaja v podjetju in izboljša se komunikacija. Ker ima vodstvo bolj natančne informacije od podrejenih na njihovih delovnih mestih, se poveča uspešnost odločanja v podjetju. Vse to pripomore k večjemu sodelovanju med oddelki v podjetju.

Vse zgoraj naštetu je razlog, da se poveča konkurenčna sposobnost podjetja, tudi na mednarodnem trgu, še posebej pa na to vpliva visoka stopnja sodelovanja in zaupanja. S participacijo zaposlenih pri poslovnih odločitvah se doseže tudi višja kvaliteta sprejetih odločitev. Take odločitve že upoštevajo predhodno usklajene interese različnih socialnih skupin v podjetju, kar omogoča splošno sprejemljivost in nekonfliktnost v fazi izvajanja poslovnih odločitev.

Na drugi strani pa ima participacija zaposlenih tudi slabosti. Te slabosti lahko strnemo v naslednje skupine (Gostiša, 1996):

- Delavska participacija ima za posledico gospodarsko manj učinkovito odločanje in slabše poslovanje podjetja, ki je posledica različnih interesov dela in kapitala. Delavci želijo uresničiti predvsem svoj primarni interes in sicer čim višje plače.
- Odločanje pri katerem sodelujejo zaposleni terja veliko časa. Ker je porabljen čas za odločanje plačan, postavlja podjetje v slabši položaj v primerjavi z drugimi, kjer zaposleni niso vključeni v participacijo. Poleg dražjih odločitev, je tudi proces samega odločanja počasnejši, saj morajo biti odločitve usklajene med managementom in zaposlenimi. Verjetno bi bilo primerneje, da odločitve, katere je potrebno sprejeti hitro, sprejme samo management, saj lahko pride v nasprotnem primeru do velike gospodarske škode. Participativne odločitve se sprejemajo nekoliko počasneje, vendar se potem hitro realizirajo, ker so že usklajene med zaposlenimi in managementom.
- Participacija ustvari med zaposlenimi nerealna pričakovanja, ker pričakujejo višjo stopnjo uresničevanja svojih interesov, kot jo v resnici lahko.
- Participacija zakriva odgovornost za odločanje. Če ima možnost odločanja samo management in v primeru gospodarskega neuspeha, je povsem jasno, kdo nosi odgovornost za neuspeh. Pri delovni participaciji pa je to zelo težko.
- Participacija povzroča konflikte in destrukcijo. Ta teza izvira iz dejstva, da neskladje med delavci in vodstvom vodi v konflikt. Ta pa ima destruktivne učinke na poslovno uspešnost.

2.1 Finančna participacija

V literaturi ne najdemo enotne klasifikacije finančne participacije zaposlenih, ker je le-ta zelo širok pojem, zato tudi v Sloveniji poznamo več vrst finančne participacije zaposlenih, ki se pojavljajo tudi v drugih državah. Finančna participacija omogoča, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička, ki se določi na osnovi dobička v poslovnem letu.

Zakon o gospodarskih družbah (ZGD) v svojih določbah daje možnost za izvedbo udeležbe zaposlenih v dobičku. Družba lahko zagotovi zaposlenim udeležbo v dobičku, vendar mora biti taka odločitev sprejeta na skupščini delniške družbe, za kar pa mora obstajati podlaga

bodisi v zakonu bodisi v statutu. Ker ni nobene zakonske podlage za takšno odločitev skupščine, je potrebna statutarna opredelitev. Statutarna opredelitev mora biti dovolj konkretizirana, npr. z merili ali pogoji izplačila, ni pa nujno, da je v statutu natančno določena višina izplačila dobička med zaposlene (Združenje delodajalcev Slovenije - ZDS, 2010).

Finančna participacija se uporablja za opis različnih inštrumentov, ki skupinam delavcev podeljujejo poleg osnovne plače še dodatne ugodnosti (variabilni del plače) kot priznanje za dobro poslovanje podjetja. Variabilni del plač je sestavljen iz kratkoročnih in dolgoročnih spodbud. Kratkoročne spodbude so vezane predvsem na krajša poslovna obdobja in so lahko denarna ali materialna izplačila, dolgoročne pa se nanašajo na lastniško povezanost zaposlenih s podjetjem.

Kratkoročne spodbude omogočajo večjo fleksibilnost plačila in možnost posebnega nagrajevanja za uspeh, praviloma gre za nagrajevanje enkratnih dosežkov, ki jim sledi enkratna nagrada. Nagrada je lahko izražena v raznih bonusih, premijah in udeležba pri dobičku.

Dolgoročne spodbude se nanašajo na rezultate večletnega dela in so praviloma izražene v obliki vrednostnih papirjev. Lahko so kot nagrade v obliki delnic ali možnost nakupa delnic pod ugodnejšimi pogoji. Med dolgoročne spodbude lahko uvrstimo tudi plačilo polic življenjskega in pokojninskega zavarovanja, luksuzna oprema pisarn in vrhunske tehnične pripomočke.

V praksi finančna participacija vključuje dve temeljni obliki in sicer (Bevc, 1995, str. 118):

- udeležba zaposlenih pri delitvi dobička,
- udeležba zaposlenih v lastništvu.

2.2 Udeležba zaposlenih pri dobičku

Finančna participacija se po Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob, Uradni list RS, št. 25/08) lahko uresničuje preko:

- denarni sistem
 - o Gotovinski sistem takojšnjega plačila pomeni izplačila posameznim zaposlenim delavcem v obliki bonusov, ki so obdavčena in izplačana v določenem obdobju v denarnem znesku. Ta sistem je bolj primeren za zaposlene z nižjimi dohodki.

- o Gotovinski sistem odloženega plačila je zasnovan tako, da se izplačilo prenese v poseben delitveni sklad, kjer ima vsak udeleženec svoj individualni račun, kjer se vodi tudi pregled stanja njegovih vloženih sredstev. Vlagatelji tako dobijo več denarja kot, če bi denar vložili v banko. Tak način nagrajevanja je neobdavčen in gradi na dolgoročni strategiji podjetja in zaposlenega.
- delniški sistem; To je sistem, kjer zaposleni v zameno za delež na ustvarjenem dobičku dobijo navadne delnice podjetja, ki kotizirajo na borzi in njihovo ceno oblikuje trg (G. Mato, 1996, str.122). Na tak način se hkrati oblikuje tudi notranje lastništvo.

Pri denarni shemi se pripadajoči znesek izplača v denarju, pri delniški pa se pripadajoči znesek izrazi v številu delnic, ki pripadajo posameznemu zaposlenemu. Tako pri denarni kot delniški shemi se morebitni preostanek pripadajočega dela dobička izplača zaposlenemu. ZUDDob določa, da mora na podlagi pogodbe in zakona družba glede na stanje na zadnji dan obračunskega obdobja, določiti delež dobička. Organizacija vsakemu zaposlenemu na podlagi meril določenih v pogodbi in deleža dobička družbe določi, pripadajoči znesek dobička. Z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila, zaposleni pridobi pravico do pripadajočega zneska dobička. Organizacija mora zaposlenim najpozneje trideset dni po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila, sporočiti informacijo o višini pripadajočega zneska.

Glavna značilnost denarne sheme je, da se pripadajoči del dobička izplača zaposlenemu v obliki denarja. Vrednost denarja s časom pada, zato je ZUDDob določil obrestovanje tega zneska. Od dneva sklepa o sprejetju letnega poročila, pa do dejanskega izplačila, se zaposlenemu pripadajoči znesek obrestuje najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke med podpisom pogodbe uporabljajo za dolgoročno vezane vloge. Omenjene obresti se plačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička.

ZUDDob določa minimalno obrestno mero, po kateri se mora obrestovati pripadajoči znesek dobička. Višino obrestne mere lahko določijo na naslednja načina:

- podpisniki pogodbe se odločijo za zakonsko določeno minimalno obrestno mero,
- določijo višjo obrestno mero od zakonsko določene.

Zanimivo je, da je zakonodajalec uporabil izraz dolgoročna obrestna mera, ki jo banke uporabljajo za dolgoročno vezane vloge, saj bi lahko uporabil v praksi veliko bolj ustaljen termin Euribor. Ker je v ZUDDob navedena obrestna mera, ki jo uporabljajo banke, lahko sklepamo, da gre za povprečje tovrstnih obrestnih mer, ki jih uporabljajo komercialne banke.

Problem, ki se lahko pojavi je tudi časovna dimenzija. Izraz »med podpisom pogodbe« si je moč razlagati različno. Pogodba je sklenjena, ko jo podpišeta obe stranki. Med

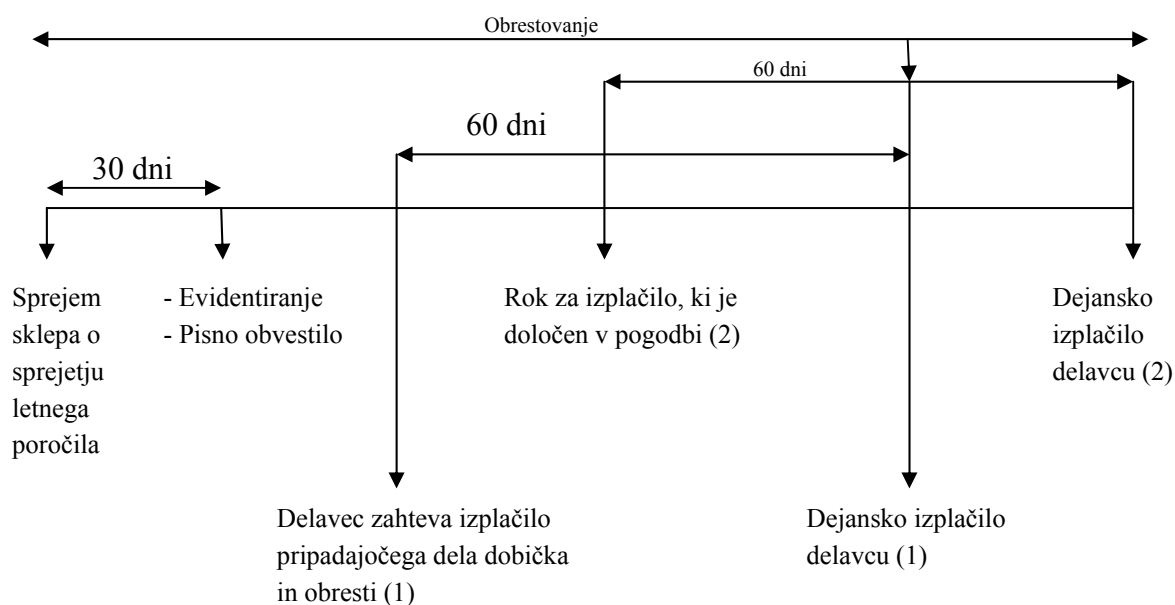
podpisom pogodbe lahko pomeni čas, ki mine od prvega in naslednjega podpisa. V praksi ne gre pričakovati, da bi med prvim in drugim podpisom trajalo tako dolgo, da bi se obrestna mera bistveno spremenila.

V skladu s splošnim načelom delovnega prava lahko podpisniki pogodbe določijo obrestno mero, ki je višja od minimalne. Pomembno je, da višjo obrestno mero zapišejo v relativni obliki, denimo ena odstotna točka več od minimalne ali jo vežejo na splošno gibanje izbrane obrestne mere. ZUDDob ne določa ničesar glede morebitnega spreminjanja obrestne mere v času trajanja pogodbe. Načeloma velja, da obrestna mera, ki je zakonsko minimalna ali absolutno določena, velja ves čas trajanja pogodbe, ne glede na morebitna spreminjanja na trgu kapitala. ZUDDob obvezuje organizacijo, da največ v roku trideset dni evidentira vse pripadajoče zneske dobička skupaj s pripadajočimi obrestmi in o tem pisno obvesti delavca. Priporočljivo je, da se v pogodbi dogovorijo tudi o naknadnih načinih obveščanja o višini zneska obrestovanega pripadajočega dela dobička za posameznega zaposlenega. Takšno obvestilo bo verjetno vsebovalo tudi pripadajoči del dobička in višino obrestne mere, saj organizacija ne more napovedati, kdaj bo zaposleni zahteval izplačilo končne vsote, ki je sestavljena iz pripadajočih obresti in zneska dobička.

2.2.1 Rok izplačila pripadajočega zneska udeležbe

Namen in cilj finančne participacije se uresničuje dolgoročno, vendar ZUDDob ni določil daljšega časovnega obdobja, v katerem zaposleni ne bi smeli zahtevati izplačila pripadajočega zneska z obrestmi. ZUDDob predvideva dve možnosti kdaj lahko zaposleni zahteva izplačilo. Ena možnost predvideva izplačilo po roku, ki je določen v pogodbi, druga možnost pa dopušča, da zaposleni zahteva izplačilo pripadajočega zneska z obrestmi pred potekom roka, ki je določen v pogodbi. Pripadajoči znesek z obrestmi dospe v plačilo v obeh primerih po šestdesetih dneh od poteka roka, ki je določen v pogodbi oziroma od zahteve delavca, kar je lepo razvidno iz slike dve.

Slika 2: Izplačilo pripadajočega zneska z obrestmi po denarni shemi



Vir: V. Franca, Glavne značilnosti denarne in delniške sheme, 2008.

Takšna zakonska ureditev, ki dovoljuje, da lahko zaposleni kadarkoli zahteva izplačilo pripadajočega zneska dobička z obrestmi, prinaša poleg pozitivne tudi negativne posledice. Če zaposleni zahteva izplačilo svojega dela dobička pred potekom enega leta od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, ni upravičen do nobenih davčnih olajšav, kar velja tudi za delodajalca. Bolj smiselno je, da zaposleni to stori med enim in tremi leti, saj je upravičen do sedemdeset odstotne olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost. Tudi delodajalec je deležen olajšave v enakem znesku pri dohodku pravnih oseb. Najbolj ugodno z davčnega vidika pa je, če zaposleni zahteva izplačilo po preteku treh let od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, saj sta tako zaposleni kot delodajalec upravičena do stoddotne olajšave.

Zelo pomembno je, da delavski predstavniki in tudi poslovodstvo zaposlene obvestijo o posledicah izplačila v različnih časovnih obdobjih. Koristno je, da se jih seznani s konkretnimi izračuni, kakšne so ugodnosti in izgube v primeru, če zahtevajo izplačilo pred enim letom, med enim in tremi leti ali po treh letih od pridobitve pravice do pripadajočega dela dobička. Takšen način obveščanja bi lahko bil zapisan v pogodbi. Tako bi se zaposleni lažje odločali kdaj zahtevati izplačilo, saj bi bili seznanjeni s posledicami, ki jih ima posamezna odločitev.

Za podjetje je tudi pomembno, da so zaposleni seznanjeni, kakšne so sankcije za izplačilo pred potekom treh let, saj podjetje v tem primeru ni upravičeno do davčnih olajšav. Problem lahko nastane tudi, če večje število zaposlenih zahteva predčasno izplačilo dela dobička z obrestmi, saj podjetje razpolaga z bistveno manjšo vsoto sredstev kot je

načrtovalo. Te pravice pa zaposlenemu nihče ne more omejiti. Organizacija lahko v pogodbi ali drugih dokumentih izrazi usmeritve, da se spodbuja izplačilo po preteku najmanj treh let, ne morejo pa jih k temu zavezati.

2.2.2 Prenehanje udeležbe pri dobičku

Razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe za delavca so naslednji:

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

V zgoraj navedenih primerih prenehanja veljavnosti pogodbe, je potrebno pri izplačilu pripadajočega zneska dobička delavcu upoštevati naslednje:

- družba delavcu ne more izplačati pripadajočega zneska dobička pred potekom roka, določenega v pogodbi, brez njegovega izrecnega pisnega dovoljenja,
- ne glede na prejšnji odstavek mora družba v primeru smrti delavca izplačati pripadajoči znesek dobička dedičem na podlagi njihove pisne zahteve.

Razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe:

- potek roka, za katerega je bila sklenjena,
- dan začetka stečajnega postopka nad družbo,
- odstop najmanj polovice vseh delavcev od pogodbe,
- družba odstopi od pogodbe,
- prenehanje družbe zaradi statusnega preoblikovanja.

Vpis prenehanja veljavnosti pogodbe mora registru prijaviti oseba, ki je po zakonu (npr. stečajni upravitelj) ali aktih družbe pooblaščen za zastopanje družbe, najpozneje v tridesetih dneh po prenehanju veljavnosti pogodbe.

2.3 Udeležba zaposlenih v lastništvu

Pri delniški shemi ima zaposleni poleg pravice udeležbe pri dobičku tudi pravico udeležbe v lastništvu družbe. Udeležba zaposlenih pri dobičku v obliki delniške sheme predvideva zgolj za tiste delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Pomembna razlika med udeležbo v lastništvu in udeležbo zaposlenih pri dobičku je v tem, da lahko delavec v primeru delniške sheme kadarkoli od družbe zahteva izplačilo dobička.

Po 2. odstavku 14. Člena ZUDDob so delnice, ki so predmet delitve, navadne imenske delnice, ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njej nadrejena družba, kot je opredeljena v zakonu, ki ureja gospodarske družbe.

Po 1. odstavku 176. člena Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) se delnice glede na pravice, ki iz njih izvirajo, delijo na navadne (redne) in prednostne delnice (ugodnostne). Po 2. odstavku 176. člena ZGD-1 so navadne delnice tiste, ki dajejo njihovim imetnikom:

- pravico do udeležbe pri upravljanju družbe,
- pravico do dela dobička (dividenda) in
- pravico do ustreznega preostalega premoženja po likvidaciji ali stečaju družbe.

Prednostne delnice pa poleg zgoraj omenjenih pravic vsebujejo še določene prednostne pravice. Te pravice so prednost pri izplačilu vnaprej določenih zneskov ali odstotkov od nominalne vrednosti delnic ali dobička, prednost pri izplačilu ob likvidaciji družbe in druge pravice, določene s statutom družbe. Pomembno je, da pravice iz delnic niso deljive (ZGD-1, Uradni list RS, št. 42/06).

Glede na določenost v statutu družbe, predvsem formalno, manj pa vsebinsko, razlikujemo med prinosniškimi (imetniškimi) in imenskimi delnicami. Na podlagi 1. odstavka 235. člena ZGD-1 se imenske delnice vpišejo v delniško knjigo z imetnikovo oznako ali s podatki o imenu, priimku in prebivališču imetnika. Delnice morajo biti vplačane v celoti.

2.3.1 Določitev cene delnice

1. odstavek 11. člena ZUDDob določa, da delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku, ko:

- je sklenjena pogodba o udeležbi zaposlenih pri dobičku,
- so izpolnjeni pogoji, določeni s to pogodbo.

Na podlagi pogodbe in zakona mora družba na zadnji dan obračunskega obdobja določiti delež pripadajočega dobička. 2. odstavek 2. člena ZUDDob poudarja, da obstaja zgornja meja mase delitve dobička vsem delavcem skupaj in sicer se lahko izplača največ dvajset odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne sme presegati več kot deset odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu. Najvišji dovoljeni znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati pet tisoč evrov.

Organizacija mora na podlagi zgoraj omenjenih meril in ob upoštevanju 3. in 4. odstavka 11. člena ZUDDob vsakemu delavcu določiti pripadajoči znesek dobička. Delavec pridobi

pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila. Informacijo o višini pripadajočega zneska dobička in o številu pripadajočih delnic mora organizacija sporočiti delavcem najkasneje trideset dni po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila. 6. odstavek 14. člena ZUDDob določa, da morajo biti delnice vpisane v klirinško depotno družbo (KDD) najpozneje v treh mesecih od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

Na podlagi 15. člena ZUDDob cena za nakup delnic, izdanih na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe. Kot zadnja tržna cena se šteje povprečna cena že izdanih delnic družbe, s katerimi bodo delnice, izdane na podlagi delniške sheme, sestavljale isti razred, dosežena pri poslovanju s temi delnicami na organiziranem trgu v zadnjih dvanajstih mesecih pred pridobitvijo pravice do pripadajočega deleža.

Delavec bo 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. V primeru gospodarske recesije, bo ob upoštevanju z zakonom določene cene delnic slednjih pridobil manj kot, če bi jih kupoval na organiziranem trgu vrednostnih papirjev. Za delavca je to manj ugodna možnost.

V primeru, da se družba in delavci odločijo za delniško shemo, mora družba pripadajoči del dobička izplačati v obliki delnic, za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnic, pa mora uporabiti določila zakona, ki veljajo za denarno shemo.

2.3.2 Način pridobitve delnic

Po trenutno veljavni zakonodaji ZUDDob predvideva dva načina pridobitve delnic. Prva možna pridobitev je na primarnem trgu (izvirna pridobitev) s povečanjem osnovnega kapitala ter pridobitev na sekundarnem trgu (izvedena pridobitev) s pridobivanjem lastnih delnic.

2.3.3 Povečanje osnovnega kapitala

Osnovni kapital je možno povečati na različne načine in sicer to ureja ZGD-1, ki predvideva naslednje možnosti:

- povečanje osnovnega kapitala z vložki,
- pogojno povečanje osnovnega kapitala,
- odobreni kapital,
- povečanje osnovnega kapitala iz sredstev družbe.

Povečanje osnovnega kapitala začne veljati z dnem vpisa v register. Z vidika udeležbe zaposlenih pri dobičku je najbolj relevantna možnost s pogojnim povečanjem osnovnega kapitala in možnost z institutom odobrenega kapitala.

Na podlagi 3. alineje 1. odstavka 343. člena ZGD-1 lahko skupščina sklene pogojno povečati osnovni kapital le zaradi uresničitve pravic delavcev družbe za prejem novih delnic v zameno za vložek denarnih terjatev, ki delavcem pripadajo iz udeležbe pri dobičku, ki jim jo družba zagotavlja in zagotovitve opsijskih upravičenj do nakupa delnic, ki jih je družba zagotovila članom organov vodenja ali nadzora in delavcem družbe ali z njo povezane družbe.

Na podlagi 1., 3. in 4. odstavka 353. člena ZGD-1 lahko statut pooblasti poslovodstvo za najdlje pet let po vpisu družbe v register, da osnovni kapital poveča do določenega zneska (odobreni kapital) z izdajo novih delnic za vloške. Znesek odobrenega kapitala ne sme preseči polovice osnovnega kapitala, ki obstaja v času, ko je bilo pooblastilo dano. Nove delnice se lahko izdajo le ob soglasju nadzornega sveta. Statut lahko določi, da se nove delnice izdajo delavcem družbe.

Pomemben je 4. odstavek 14. člena ZUDDob, ki določa, da delničar nima prednostne pravice do vpisa novih delnic za namene delniške sheme v primeru, da družba zagotovi delnice s povečanjem osnovnega kapitala.

2.3.4 Pridobitev lastnih delnic

Organizacija lahko lastne delnice pridobiva le izjemoma in le v primerih, ki jih določa 247. člen ZGD-1. Ti primeri so:

- če je pridobitev nujna, da bi družba preprečila hudo, neposredno škodo,
- če naj se delnice ponudijo v odkup delavcem družbe ali z njo povezane družbe (delavske delnice),
- če delnice pridobi zato, da bi delničarjem zagotovila odpravnino po tem zakonu,
- če je pridobitev neodplačna,
- če banka, zavarovalnica in druga finančna organizacija pridobi delnice pri nakupu komisiji,
- na podlagi univerzalnega pravnega nasledstva,
- na podlagi sklepa skupščine o umiku delnic po določbah o zmanjšanju osnovnega kapitala in
- na podlagi pooblastila skupščine za nakup lastnih delnic, ki velja 18 mesecev in določa najnižjo in najvišjo nakupno ceno pri pridobivanju delnic, kakor tudi delež teh delnic, ki ne sme presegati deset procentov osnovnega kapitala. Pri tem družba ne sme pridobiti lastnih delnic izključno zaradi trgovanja. Za pridobivanje in odsvajanje lastnih delnic se uporabljajo določbe 221. člena zakona, ki določa, da morajo organi družbe

delničarje ob enakih pogojih enako obravnavati in določbe zakona, ki ureja trg finančnih instrumentov, o notranjih informacijah in tržni manipulaciji. Domneva se, da je pridobitev ali odsvojitve lastnih delnic v skladu z 221. členom zakona, če je bila opravljena na podlagi posla, sklenjenega na organiziranem trgu. Drugačno odsvajanje lastnih delnic lahko določi le skupščinski sklep. Če je namen pridobitve lastnih delnic uresničitev delniških opcij, mora sklep določiti tudi vse bistvene sestavine opcijskega načrta, pri čemer je obseg dopustne pridobitve omejen na deset odstotkov skupnega števila delnic ali pri delnicah z nominalnim zneskom na deset odstotkov osnovnega kapitala družbe. Pri odsvajanju lastnih delnic se smiselno uporabljajo določbe 337. člena in prvega odstavka 334. člena zakona. Skupščina lahko pooblasti poslovodstvo tudi za umik lastnih delnic brez nadaljnjega sklepanja o zmanjšanju osnovnega kapitala (opcijske delnice).

2.3.5 Roki za uveljavljanje pravic

16. člen ZUDDob določa, da delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v roku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Ob tem, ko KDD na podlagi delniške sheme izda oziroma prenese delnice v breme računa družbe, KDD v centralnem registru nematerializiranih vrednostnih papirjev na te delnicah vpiše prepoved razpolaganja v korist družbe, kar mora družba v nalogu za izdajo delnic oziroma v nalogu za prenos delnic posebej navesti. Ne glede na določbe pogodbe lahko delavec kadar koli po preteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička zahteva, da družba izda nalog za izbris prepovedi razpolaganja.

2.4 Prednosti in slabosti udeležbe v dobičku in v lastništvu

Prednosti in slabosti posamezne udeležbe so nazorno pokazane v tabeli tri. Glavne razlike pa lahko strnimo v naslednje skupine (Pendleton, Poutsma, Van Ommeren & Brewster, 2005, str. 9):

- likvidnost plačil; denar (visoka likvidnost) ali delnice (likvidnost odvisna od prisotnosti kapitalskih trgov),
- čas nagrade; trenutne (razen v primerih odloženih izplačil) ali prihodnje koristi (odložena izplačila),
- povezava z dobičkom; neposredna (vrednost nagrade odvisna od preteklosti uspešnosti) ali posredna (vrednost delnic odvisna od uspešnosti podjetja v prihodnosti) in
- motivacijski učinek; nagrada preteklosti uspešnosti ali spodbuda za prihodnje.

Tabela 3: Udeležba v dobičku in v lastništvu

Značilnosti	Udeležba v dobičku	Udeležba v lastništvu
Koristi zaposlenih	Dodatek na osnovne plače in obresti iz varčevanja.	Kapitalski dobički – popusti na cene in brezplačne delnice, razlika med odkupno in prodajno ceno ter dividende.
Davčne in druge olajšave ter omejitve in pogoji	Oprostitve plačila socialnih prispevkov in davkov za dodatke, do določenih zneskov po določenem obdobju varčevanja.	Odložitev plačila davkov na kapitalski dobiček ob odkupu in oprostitve ob prodaji, do določenih zneskov po določenem obdobju lastništva.
Povezanost koristi z dobički	Neposredna, višina dodatkov na plače je odvisna od višine dobičkov v preteklosti.	Posredna, vrednost delnic ob odkupu je odvisna od uspešnosti v prihodnosti (ob prodaji).
Motivacija zaposlenih za ustvarjanje dobičkov	Neposredna, relativno manjša. Nagrada za izredne delovne prispevke v preteklosti.	Posredna, relativno močna. Spodbuda za večjo pripadnost interesom in ciljem podjetja v prihodnosti.
Tveganja zaposlenih	Nihanje plač v prihodnosti.	Nihanje vrednosti delnic v prihodnosti.
Računovodsko izkazovanje in davčne olajšave za podjetja	Izplačani dodatki na plače so postavka v bilanci uspeha. Praviloma priznani dohodek podjetja pri obračunu davka na dobiček.	Izdane delnice so (ponavadi v polni vrednosti) postavka v bilanci stanja. Praviloma priznani stroški ustanavljanja lastniških shem pri obračunu davka na dobiček.

Vir: A. Pendleton, E. Poutsma, J. von Ommeren & C. Brewster, Employee share ownership and profit-sharing in the European Union.

Iz tabele tri je razvidno, da je udeležba v dobičku na prvi pogled bolj tvegana oblika participacije pri dobičku, saj so dodatki na plače neposredno odvisni od izkazanih dobičkov v preteklem mesecu ali letu. S tem pa nastopi višje tveganje za nihanje plač zaposlenih in eventualno izgubo zaposlitve v prihodnosti. Motivacija ima ponavadi bolj kratkoročne učinke.

Nasprotno udeležbi v dobičku je udeležba v lastništvu veliko bolj dolgoročno motivacijsko orodje, saj so zaposleni motivirani ustvarjati dolgoročne dobičke, ker s tem povečujejo tudi lastne koristi, ki jih bodo imeli ob prodaji delnic. Večje tveganje je povezano z večjim nihanjem cene delnic na organiziranih trgih kot nihanjem višine dobička. Z lastništvom podjetje vzbudi zaposlenim težnjo, da se poistovetijo z interesi ostalih lastnikov, saj bodo s tem pridobili tudi sami.

2.5 Posojilne in varčevalne sheme

Ker tako udeležba v dobičku kot udeležba v lastništvu ni popolno motivacijsko orodje, so nastale kombinacije obeh. Tako sta se razvili naslednji shemi:

- PAYE (angl. pay as you earn) se uporablja za posojilne sheme,
- SAYE (angl. save as you earn) pa se uporablja za varčevalne sheme.

Tabela 4: Primerjava posojilnih (PAYE) in varčevalnih (SAYE) sheme

Značilnosti	Posojilne shem	Varčevalne sheme
Relavantnost	Stara podjetja. Privatizacija in prestrukturiranje z dokapitalizacijo	Nova podjetja. Dokapitalizacija po rasti z notranjim ali zunanjim zadolževanjem
Namen udeležbe pri dobičkih	Plačevanje posojila podjetja ali banke za odkup delnic v preteklosti	Varčevanje za pogojen ali odobren odkup delnic v prihodnosti.
Pogojevanje udeležbe pri lastništvu	Ni možno.	Z uspehom udeležbe pri dobičkih, ki ga določi cena delnic ob odkupu
Obremenjenost dobičkov podjetij	Po izdaji in plačilu delnic ali ob plačevanju posojila.	Pred izdajo in plačilom delnic.
Vrsta delnice	Neprenosljive z glasovalno pravico.	Prenosljive z ali brez glasovalne pravice.
Udeležba v dividendah in v glasovanju	Pred plačilom delnic.	Po plačilu delnic.
Motivacije zaposlenih	Šibke	Močne
Tveganje podjetij	Večja	Manjša

Vir: A. Böhm, Udeležba zaposlenih v delitvi dobičkov in v lastništvu podjetij.

Iz tabele štiri je razvidno, da je za posojilno shemo značilen odkup s finančnim vzvodom, ki je lahko brezobrestno posojilo podjetja ali posojilo najeto z rednimi ali nižjimi obrestmi

pri bankah. V teh shemah zaposleni odkupijo delnice podjetja z odloženim plačilom. S plačevanjem delnic zaposleni obremenijo tokove dobičkov v prihodnosti, saj posojilo plačujejo iz naslova prejemkov od udeležbe pri dobičku (Böhm, 2003a, str. 5).

Pri varčevalnih shemah gre za tako imenovan odložen nakup delnic, kjer zaposleni varčujejo za odkup delnic v prihodnosti. Zaposleni dodatke iz dobička varčujejo do izdaje delnic, ki jih kupijo s privarčevano glavnico, obresti pa dobijo izplačane. Tako podjetja do izdaje delnic nimajo dostopa do prihrankov zaposlenih vse do izdaje delnic. Zaposleni lahko po končanem varčevanju dvignejo gotovino ali pa s prihranki odkupijo delnice (Böhm, 2003a, str. 6).

2.6 Široke in ozke sheme

Obe obliki udeležbe zaposlenih tako v dobičku kot v lastništvu ter obe njuni kombinaciji, varčevalne in posojilne sheme, imajo široko (delavsko) in ozko (managersko) izvedbo, ki se v glavnem razlikujeta v tem, komu je namenjena. Če shema zajema vse zaposlene, potem je to široka shema, če pa je namenjena le za manjšo skupino, potem pa govorimo o ozki shemi. Udeležba v dobičku se večinoma pojavlja v široki izvedbi medtem, ko se udeležba v lastništvu pojavlja v obeh različicah shem. Poleg tega se razlikujeta tudi v davčnih olajšavah in drugih ključnih vidikih, ki so prikazani v tabeli pet.

Ozke sheme so manj tvegane od širokih in njihov namen je zagotoviti rast dobičkov, saj so nagrade določene kot delež te rasti v preteklem obdobju. O tem deležu se ponavadi prosto odločajo nadzorni sveti, saj glede tega ni nobenih zakonskih omejitev. Glavni namen širokih shem je večja socialna kohezivnost in pripadnost zaposlenih podjetju, kar je lepo razvidno iz tabele pet. S tem pa ustvari motivacijo za rast dobička (Böhm, 2003b, str. 1-2).

Bistvena razlika med široko in ozko shemo sta davčna olajšava in koristi. Za široke sheme so predvidene posebne davčne olajšave in dodatne koristi. Podjetja spodbujajo prostovoljno udeležbo z brezobrestnimi posojili, s popusti na delnice in dodatna brezplačna ena ali več delnic na vsako odkupljeno delnico. V široki shemi se uporablja pravilo »ob nakupu ene delnice, dobiš še eno ali dve zastonj«. Te delnice so neobdavčene ob odkupu, vendar se pričakuje od zaposlenih, da delnice ne bodo v nekem obdobju, ki ni krajše kot za uveljavljanje rednih olajšav, to je tudi glavni pogoj za uveljavljanje vseh izrednih davčnih olajšav. Za managerje poleg rednih davčnih olajšav niso predvidene nobene izredne davčne olajšave. Manager mora o prodaji svojih delnic obvestiti javnost in lastnike podjetij (Böhm, 2003b, str. 2).

Tabela 5: Primerjava širokih in ozkih shem

Značilnosti	Široke (delavske) sheme	Ozke (managerske) sheme
Pravna podlaga	Kolektivne pogodbe , socialni sporazumi in zakoni.	Individualne pogodbe in sklepi nadzornih svetov.
Merila udeležbe	Odpрте na prostovoljni osnovi za vse zaposlene.	Zaprte in so obvezne za managerje, člane nadzornih svetov, vodilne zaposlene.
Davčne olajšave	Znižane stopnje, oprostitve in/ali odlog plačila davkov.	Nobene, razen običajnih.
Omejitve in pogoji za uveljavljanje davčnih olajšav	Maksimalno po posamezniku ali podjetju. Minimalna udeležba in obdobje varčevanja in lastništva delnic.	Nobene. Običajni, kot je običajno minimalno obdobje lastništva delnic.
Dodatne koristi	Brezplačne delnice, popusti na delnice in brezobrestna posojila.	Nobene.
Pogojevanje in omejevanje z dobički	Posredno, maksimalno dovoljen delež dobička.	Neposredno, nagrade so določene kot delež rasti dobičkov, ki ni omejen.
Izplačilo dobičkov	V gotovini ali navadnih delnicah.	V opcijah ali delnicah.

Vir: A. Böhm, Izvedbe udeležbe zaposlenih v dobičkih in lastništvu podjetij.

3 ZAKON O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU

Slovenija do leta 2008 ni imela ni imela sistemskega zakona, ki bi urejal udeležbo zaposlenih pri dobičku. Do sprejetje zakona o udeležbi zaposlenih pri dobičku (ZUDDob) je bila udeležba zaposlenih pri dobičku možna, vendar ni bila davčno ali kako drugače spodbujena.

V Sloveniji je bilo potrebnih vrsto let preden je bil sprejet zakon, ki ureja udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe, saj so bili trije predlogi zakona iz let 1997, 2002 in 2005 zavrnjeni na vladni obravnavi. ZUDDob je bil sprejet 14. 3. 2008 in je začel veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu št. 25/08, to je 29. 3. 2010. Pravna podlaga ZUDDob sta bila Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – tretje uradno prečiščeno besedilo), ki v šestem odstavku 230. člena med drugim določa, da lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička določi, da se bilančni dobiček uporabi

tudi za druge, v statutu določene namene, na primer izplačila delavcem ali članom posloводства, in zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/02, s spremembami), ki v 139. členu določa, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da ima delavec pravico do udeležbe pri dobičku. Priprava sistemskega zakona o ZUDDob je bila vključena v okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje Slovenije, ki ga je vlada Republike Slovenije sprejela konec leta 2005 (ukrep št. 22 in 49), (Vlada Republike Slovenije, 2005).

Zakon o finančni participaciji delavcev predstavlja pravni okvir, ki predstavlja osnovo za lažje sodelovanje delavcev pri delitvi dobička gospodarskih družb. Zakon določa pravico do udeležbe za vse zaposlene z izjemo članov posloводства, prokuristov in izvršnih direktorjev. ZUDDob je bil sprejet s ciljem, da vzpodbudi kapitalske družbe, da uvedejo finančno participacijo delavcev pri dobičku in na ta način uresniči prednosti, ki jih prinaša navedena participacija. Da bi pospešili uvajanje finančne participacije, je država tako zaposlenim kot podjetjem omogočila določene davčne in druge ugodnosti.

Zakon ureja udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe, denarno in delniško shemo ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost (davčne olajšave).

Omenjeni zakon se uporablja za vse kapitalske družbe (d.o.o., d.d., k.d.d., evropsko delniška družba - SE). Delniška shema udeležbe pri dobičku je možna samo za javne delniške družbe in daje pravico zaposlenim pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic. Denarna shema daje zaposlenim pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju, ki se obrestuje.

3.1 Načela, na katerih temelji zakon

Temeljna načela ZUDDob so:

- načelo prostovoljnosti udeležbe pri dobičku in načelo neprenosljivosti pravic,
- načelo enakosti in
- načelo skrbnosti.

3.1.1 Načelo prostovoljnosti in načelo neprenosljivosti

Načelo prostovoljnosti pomeni, da vključitev družbe in zaposlenih v eno od predvidenih shem udeležbe pri dobičku ni obvezna. Vključitev v posamezno shemo nikakor ne sme in ne more biti prisilna. Posloводство lahko predlog zaposlenega za vključitev v eno od

predvidenih shem zavrne in prav tako lahko zaposleni zavrne predlog posloводства za vključitev v eno izmed shem, če meni, da zanj to ni koristno.

Načelo neprenosljivosti pomeni, da ima izključno pravico do udeležbe v dobičku le delavec, ki navedene pravice ne more odtujiti ali prenesti na drugo osebo.

3.1.2 Načelo enakosti

Načelo enakosti ne pomeni, da vsi zaposleni prejemajo enake zneske izplačil ampak, da za vse v shemo vključene zaposlene veljajo enaka pravila udeležbe. Veljajo enaki pogoji in merila pri določanju višine udeležbe. Merila, ki se za določitev zneskov lahko uporabljajo, morajo biti določena vnaprej, pri čemer mora biti (poleg morebitnih drugih, poljubno izbranih) nujno prisotno merilo o višini plače zaposlenega in število dni prisotnosti zaposlenega na delu. Izbrana merila se zapiše v pogodbo in dosledno upošteva pri izračunu zneska, ki odpade na posameznika (Černe, 2010).

3.1.3 Načelo skrbnosti

Načelo skrbnosti pomeni za vse udeležence in organe, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in izvajanju udeležbe pri dobičku. Predlog zakona tako določa, da morajo vsi udeleženi ravnati s skrbjo dobrega gospodarstvenika. Merilo za skrbnost dobrega gospodarja oziroma gospodarstvenika je abstraktna skrbnost, zato so za njeno presojo odločilna objektivna, ne pa subjektivna mnenja. Ta merila se presojajo po merilih kroga skupine ljudi, ki jim pripada udeleženec obligacijskega razmerja, katerega se presoja (starost, izobrazba, pričakovano ravnanje v danih razmerah razumnega človeka itd.), (Vlada Republike Slovenije, 2010b). Kdor v določenem stanju ravna po pravilih stroke in običajih, ravna po načelih skrbnega gospodarja.

3.2 Omejitev zneskov, ki so predvideni za delitev

Zakon ZUDDob predpisuje zgornje meje, ki jih morajo organizacije upoštevati ob izvajanju finančne participacije zaposlenih. Družba lahko izplača največ dvajset odstotkov dobička posameznega poslovnega leta in izplačilo ne sme presegati deset procentov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu. Obstaja pa še ena omejitev in sicer znesek udeležbe, ki odpade na posameznika, ne sme presegati pet tisoč evrov bruto. Možno pa je določiti tudi višji znesek, vendar morebitni presežek ne bo deležen davčnih olajšav. Pravico do prejema dohodka iz naslova udeležbe pri dobičku posamezni zaposleni prejme, ko je sprejet sklep o sprejetju letnega poročila.

3.3 Vsebina pogodbe in drugi pravni postopki

Pogodba o udeležbi zaposlenih pri dobičku je pogodba, s katero se ureja pravica delavca do udeležbe pri dobičku. Obenem se tudi organizacija zaveže, da bo delavcem izplačala pripadajoči dobiček v skladu z dogovorjeno delniško ali denarno shemo. Pogodba mora veljati za vse delavce, torej ne sme nobenega izključevati. Delavcu pripada pravica, da se s pisno izjavo kadarkoli odpoveduje udeležbi pri dobičku.

Pogodba lahko omejuje udeležbo pri dobičku, da so do njene udeležbe upravičeni samo zaposleni, ki so v delovnem razmerju z družbo, najmanj v pogodbi določeno časovno obdobje. Zakon določa, da to časovno obdobje ne sme presegati šest mesecev.

O vsebini pogodbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku govori 7. člen ZUDDob in določa, da mora pogodba vsebovati predvsem:

- pogodbene stranke,
- dogovorjeno shemo udeležbe pri dobičku in delež dobička,
- merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, in sicer je potrebno upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu,
- višino obrestne mere,
- rok izplačila pripadajočega zneska,
- če je določen pogoj delovne dobe, dodatna pravila za izračun delovne dobe,
- način in roke za uveljavitev pravic ter posledice pri razpolaganju z delnicami,
- način obveščanja delavcev,
- način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi,
- čas veljavnosti pogodbe.

Postopek za sklenitev pogodbe podrobneje opisuje 8. člen ZUDDob in pravi, da je pobuda za sklenitev pogodbe svobodna in jo lahko predlaga zaposleni ali organizacija. Na strani delavcev lahko pobudo poda reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali (če ni nobenega od prej navedenih) eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. Poslovodstvo mora v primeru, da je pobuda dana s strani zaposlenih, v roku trideset dni od prejema pobude oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in jo poslati delavcem. Za poslovodstvo je oddaja mnenja na posredovano pobudo obvezujoča. Poslovodstvo lahko svoje mnenje z utemeljitvijo pošlje tudi skupščini, vendar mora ravnati v skladu s sklepom skupščine. Če mnenja skupščini ne pošlje, se lahko začne takoj pogajati z delavci.

V primeru, da je obojestranski interes za podpis pogodbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku, ga sklenejo in podpišejo poslovodstvo na strani družbe in na strani zaposlenih reprezentativni sindikat (če jih je več, odločajo skupaj), če tega ni odloča o tem svet delavcev, če tudi tega ni, pa o sklenitvi pogodbe odločajo delavci neposredno na zboru delavcev, kjer mora biti sklep sprejet z absolutno večino.

Pravico do udeležbe zaposlenih pri dobičku pridobi delavec, ko je sklenjena pogodba pod pogoji, ki so določeni s pogodbo. Na podlagi pogodbe in zakona mora družba glede na stanje na zadnji dan obračunskega obdobja določiti delež dobička. Družba mora tudi na podlagi meril določenih v pogodbi in deleža dobička vsakemu delavcu določiti pripadajoči znesek dobička. Delavec pridobi pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sklepa o sprejetju letnega poročila. Družba pa je dolžna informacijo o višini pripadajočega zneska dobička sporočiti delavcu najkasneje trideset dni po sprejetju sklepa o potrditvi letnega poročila.

Registracija pogodbe ni nujna, je pa potrebna, če želimo uveljavljati davčne olajšave. Pogodbo lahko odobri in vpiše v poseben register le minister ali ministrica pristojna za gospodarstvo.

3.4 Registracija pogodbe

Zahtevo za odobritev pogodbe in vpis v register vloži oseba, ki je po zakonu ali aktih družbe pooblaščen za zastopanje družbe. Vloga za vpis pogodbe v register mora vsebovati podatke o pogodbenih strankah, obdobje veljavnosti pogodbe in shemo udeležbe pri dobičku, ki je določena s pogodbo. Zahtevi je potrebno priložiti še pogodbo v izvirniku ali overjeno kopijo. Pogodbo odobri ministrstvo pristojno za gospodarstvo in jo vpiše v register, če so prijavi priložene predpisane listine in če je pogodba usklajena z zakonom. Odločbo o odobritvi pogodbe in vpisu v register opravi minister za gospodarstvo in sicer najkasneje v petnajstih dneh od prejema popolne zahteve.

V register se vpiše tudi vsako spremembo pogodbe, ki se jo priloži k izvirniku ali overjeni kopiji. Za vse spremembe veljajo enaka pravila kot za prijavo pogodbe.

Delavci pridobijo z vpisom pogodbe v register in z izpolnitvijo drugih pogojev po ZUDDob, pravico do uveljavitve davčnih olajšav.

3.5 Kazenske določbe za prekrške

Zakon ZUDDob predvideva tudi kazni za prekrške in sicer se z globo od 7.500 do 45.000 evrov kaznuje družbo, če le-ta:

- ne izplača pripadajočega zneska dobička,
- delnice niso vpisane na ime delavca v KDD v roku treh mesecev od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička,
- ne izda naloga za izbris odpovedi razpolaganja.

Poleg družbe pa se kaznuje tudi odgovorna oseba družbe in sicer z globo od 2.000 do 4.000 evrov za zgoraj navedene prekrške.

Družba se kaznuje z globo od 1.500 do 15.000 evrov za naslednje prekrške:

- poslovodstvo v tridesetih dneh ne oblikuje svojega mnenja in ga ne pošlje delavcem,
- družba informacije o višini pripadajočega zneska dobička ne sporoči delavcu najpozneje trideset dni po sprejemu sklepa o potrditvi letnega poročila,
- ne prijavi, da je pogodba prenehala veljati,
- ne prijavi spremembe pogodbe.

Prav tako se za te prekrške kaznuje tudi odgovorno osebo družbe in sicer z globo od 750 do 2.000 evrov.

4 DAVČNE OLAJŠAVE IN OLAJŠAVE PRI PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST PO ZUDDOB

4.1 Olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb

To podrobneje ureja 31. člen ZUDDob in pravi, da družba lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove pri obračunu davka od dohodka pravnih oseb za sedemdeset ali sto odstotkov pripadajočega zneska dobička, ki se skladno z določili tega zakona lahko izplača delavcem.

Pri višini davčne olajšave igra ključno vlogo obdobje od sprejetja sklepa o izplačilu do izplačila udeležbe delavcev pri dobičku. Davčna olajšava v višini sedemdeset odstotkov se lahko uveljavlja, če je minilo vsaj eno leto in ne več kot tri od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila in sicer za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki jim je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po preteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Možna je tudi stoosestotna davčna olajšava in sicer se lahko uveljavlja po preteku treh let od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po preteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Organizaciji se prizna še en odstotek dodatne olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička, ki se lahko izplača delavcem.

Pomembno je dejstvo, da se zgoraj omenjena olajšava ne more uveljavljati, če je bila udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dneva sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila.

Vlada RS je želela z zgoraj naštetimi olajšavami postaviti takšen pravni okvir, ki bi deloval spodbudno za družbe in zaposlene tako, da bi se družbe same zaradi ugodnih učinkov, ki bi jih udeležba delavcev pri dobičku prinašala, odločile za njeno uporabo, ter obenem deloval spodbudno na povečanje gospodarske rasti (Vlada Republike Slovenije, 2010a).

4.2 Olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost

4.2.1 Denarna shema

Dohodek iz delovnega razmerja se šteje kot dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene ZUDDob. Vštevanje tega dohodka v davčno osnovo, kakor tudi plačila prispevkov za socialno varnost, je odvisna od poteka časa med pridobitvijo pravice do dejanskega izplačila.

Obdavčuje se tako znesek pripadajočega dobička kot dohodek v obliki pripadajočega zneska obresti (obresti iz denarne sheme), ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po zakonu, se šteje za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, ustanovljenih v skladu s predpisi v Republiki Sloveniji. Obresti se izplačajo hkrati z izplačilom udeležbe. Znesek obresti se obdavči po pravilih, ki veljajo za obresti na vezane depozite. Obresti do tisoč evrov se ne obdavčujejo, nad tem zneskom pa le, če so izplačane pred potekom treh let od dneva sklepa o sprejetju letnega poročila. Če so obresti izplačane prej kot v roku enega leta od dneva sklepa o prejetju letnega poročila, se obdavči celoten znesek nad tisoč evrov izplačanih obresti in sicer po stopnji dvajset odstotkov.

V davčno osnovo se ne všteva sedemdeset odstotkov dohodka iz denarne sheme, če je izplačan po preteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Prispevki za socialno varnost, ki so jih zavezani plačevati delavci (zavarovanci) in delodajalci (prispevki za socialno varnost), se obračunajo in plačajo v višini trideset odstotkov dohodka iz denarne sheme.

Davčno najbolj ugodna je obravnava, če mine od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička vsaj tri leta, potem se v davčno osnovo ne všteva sto odstotkov tega dohodka, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitvev plačila. Enako velja za obresti iz denarne sheme, če so bile izplačane po treh letih od pridobitve pravice

do pripadajočega zneska dobička, de se ne vštevajo v davčno osnovo v višini sto odstotkov tega dohodka.

Plačevanje prispevkov za socialno varnost za primer, ko je delavec vključen v individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v skladu z drugim odstavkom 293. člena ZPIZ-1 (Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju).

V primeru, da so delavci vključeni v individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje, se prispevki, ki so jih zavezani plačevati delavci (zavarovanci) in delodajalci, vplačajo na osebne račune delavcev (zavarovancev) za vplačila v pokojninski načrt individualnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja. Posebej je opredeljeno, da se tako vplačani prispevki ne štejejo za premije prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja, za katere velja davčna olajšava v skladu s 117. členom Zakona o dohodnini in 58. členom Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb.

V primeru, da se dohodek in obresti iz denarne sheme izplačajo pred potekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti vštevata v davčno osnovo. Prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od celotnega dohodka.

Izjema je, če sta dohodek in obresti iz denarne sheme ne glede na čas izplačila tega dohodka, izplačana dediču, potem sta navedena dohodka oproščena plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost.

4.2.2 Delniška shema

ZUDDob za podjetja ne vsebuje nekih posebnih predpisov glede davčnih učinkov, zato se uporabljajo pravila 31. člena, olajšave pri davku od dohodka pravnih oseb, ki smo jih opisali v prejšnji točki. Vsi učinki, ki nastopijo na strani družbe v primeru delniške sheme, so opisani pod olajšavami pri davku od dohodkov pravnih oseb.

Na podlagi prvega odstavka 33. člena ZUDDob davčna obveznost od delnice, ki jo delavec pridobi na podlagi delniške sheme po ZUDDob odloži od odsvojitve tako pridobljene delnice, če delavec razpolaga z delnico po poteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Obdavčitev nastopi, ko delavec delnico dejansko proda ali jo kako drugače odtuji. V navedenem primeru velja tudi oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost.

Za davčno obveznost, ki nastopi šele ob prodaji delnice se določa po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala in sicer obdavčljivi dobiček ter čas pridobitve delnice. Davčne osnova se ugotovi kot pozitivna razlika med vrednostjo delnice ob odsvojitvi in njeno vrednostjo ob pridobitvi. Za določitev vrednosti delnice ob pridobitvi se šteje tržna vrednost iz 2.

odstavka 15. člena ZUDDob, ki se določi kot povprečna cena že izdanih delnic družbe, s katerimi bodo delnice, izdane na podlagi delniške sheme, sestavljale isti razred, dosežena pri poslovanju s temi delnicami na organiziranem trgu v zadnjih dvanajstih mesecih pred pridobitvijo pravice do pripadajočega deleža. Pri kapitalski obdavčitvi je pomemben tudi rok posesti delnice, zato je potrebno upoštevati tudi pravilo o času pridobitve delnice. Dan pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička se šteje za čas pridobitve delnice. To je dan sklepa o sprejetju letnega poročila.

V primeru, da zaposleni opravi prodajo delnice takoj, ko poteče rok prepovedi razpolaganja z delnicami, bo od ustvarjenega dobička plačal dvajset odstotkov, vendar se davčna stopnja za vsakih naslednjih dopolnjenih pet let imetništva zniža za pet odstotnih točk. Tako ima zaposleni povsem neobdavčeno prodajo, če delnice proda dvajset let od dneva pridobitve. Zaposleni, ki je prodal delnice, mora svojo prodajo napovedati v okviru oddaje napovedi kapitalskih dobičkov v posameznem koledarskem letu, ker v okviru obdavčitve velja, da je prodal kapital. Napoved kapitalskih dobičkov mora zaposleni sestaviti in predložiti na DURS (Davčna uprava Republike Slovenije) najkasneje do osemindvajsetega februarja tekočega leta za vse prodaje v preteklem koledarskem letu.

Ostanek od pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme v denarju, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja in se z vidika dohodnine obravnava enako kot dohodek iz denarne sheme. Veljajo naslednja pravila:

- če so obresti iz delniške sheme in ostanek dohodka izplačana pred pretekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ju z dohodnino obdavči v celoti, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od celotnega dohodka,
- če so obresti iz delniške sheme in ostanek dohodka izplačana po preteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini sedemdeset odstotkov tega dohodka, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od trideset odstotkov tega dohodka,
- če so obresti iz delniške sheme in ostanek dohodka izplačana po preteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini sto odstotkov tega dohodka, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitev plačila,
- delnice, ki so pridobljene na podlagi delniške sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po zakonu ZUDDob, ter ostanek dohodka in obresti iz delniške sheme so oproščeni plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, če so navedeni dohodki izplačani dediču, ne glede na čas izplačila.

5 PREDLOG SPREMEMBE ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU (ZUDDOB-1)

Na podlagi ZUDDob je bilo 14. 1. 2010 v register pogodb, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarstvo, vpisanih le štiriindvajset družb (Register pogodb po ZUDDob - Ministrstvo za gospodarstvo, 2010). Ker se za udeležbo pri dobičku niso odločale največje družbe z največ zaposlenimi v Sloveniji in ker je bilo na splošno premalo sklenjenih pogodb o udeležbi zaposlenih pri dobičku, je Vlada Republike Slovenije določila besedilo predloga ZUDDob-1 in ga poslala v obravnavo Državnemu zboru RS po nujnem postopku. Predstavnik Zveze svobodnih sindikatov Slovenije (ZSSS) Marjan Urbanč je poudaril, da so sindikati v vsaj polovici srednjih in velikih podjetij predlog za udeležbo delavcev pri dobičku podali, vendar odziv delodajalcev pogosto ni bil zadosten (Odbor za gospodarstvo za obvezno udeležbo delavcev pri dobičku, 2010).

Temeljni cilj predlaganih sprememb je spodbuditi delodajalce k širši uporabi ZUDDob v praksi. To želijo doseči z naslednjimi ukrepi:

- predmet delitve naj bi bil bilančni dobiček in ne več dobiček posameznega poslovnega leta,
- če skupščina sprejme sklep o delitvi več kot petindvajset odstotkov bilančnega dobička, del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem; del dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, ne sme biti manjši od petindvajset odstotkov celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev,
- odpravlja se sistem eno ali triletnega odloga izplačila kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav za delavce in družbe,
- zakon naj bi se uporabljal le za udeležbo pri dobičku do višine največ dveh povprečnih mesečnih bruto plač (ZUDDob določa, da se lahko delavcem izplača največ dvajset odstotkov dobička in ne več kot deset odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu), najvišji znesek izplačil pa naj bi ostal enak pet tisoč evrov,
- izplačila udeležbe delavcem naj ne bi bila več obravnavana kot dohodek iz delovnega razmerja, temveč kot dohodek iz kapitala, in naj bi bila tako tudi obdavčena (brez kakršnihkoli olajšav),
- družbam, ki bodo imele sklenjeno pogodbo o udeležbi zaposlenih pri dobičku, bodo lahko uveljavljale zmanjšanje davčne osnove po Zakonu od davka pravnih oseb v višini dvajset odstotkov pripadajočega zneska dobička, ki je v poslovnem letu izplačan delavcem,
- poenostavlja se postopek sklenitve pogodbe,
- opušča se obvezna registracija pogodbe kot pogoj za uveljavljanje davčnih olajšav in se določa, da se davčno olajšavo pridobi na podlagi obvestila o sklenitvi pogodbe, ki ga mora poslovodstvo v roku petnajst dni po sklenitvi pogodbe posredovati Davčni upravi RS.

Vsi, ki imajo opravka z ZUDDob so mnenja, da je ZUDDob-1 potreben in ga podpirajo v skoraj vseh točkah razen v točki, ki določa, da ZUDDob-1 preneha temeljiti na načelu prostovoljnosti in sicer v primeru, če skupščina sprejme sklep o delitvi več kot petindvajset odstotkov bilančnega dobička, takrat mora del dobička, namenjenega za razdelitev, obvezno nameniti delavcem. Delež dobička, ki se v tem primeru deli delavcem, ne sme biti manjši od petindvajset odstotkov celotnega bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev.

Državni zbor (DZ) je 13. 5. 2010 potrdil ZUDDob-1, s katerim se poenostavlja postopke in uvaja nove davčne olajšave tako za podjetja kot za zaposlene. DZ je odločil tudi, da bo delitev dela dobička obvezna, čemur delodajalske organizacije ostro nasprotujejo (Delodajalci proti obvezni udeležbi delavcev pri dobičku, 2010).

Državni svetniki so 26. 6. 2010 izglasovali odločilni veto na zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, ki ga je sprejel DZ in ki v delu predvideva obvezno delitev dobička (Državni svet izglasoval odločilni veto na zakon o udeležbi delavcev pri dobičku, 2010). Nasprotniki predloga so mnenja, da če na področju dobička, ki je po veljavni gospodarski zakonodaji kategorija, o kateri odločajo lastniki, administrativno poseže država in na račun zaposlenih vzame lastnikom, so učinki povsem nasprotni od želenih. S stališča delničarjev, ki jim je odvzeta pravica, da odločajo o dobičku, postane ta delitev dodaten davek, ki zmanjšuje donosnost njihove naložbe, jih odvrča od nadaljnjih vlaganj in vpliva na spreminjanje njihove dolgoročne strategije o razvijanje podjetij v Sloveniji. Posledično bo Slovenija tudi manj zanimiva za tuji kapital (Ne uničite dobrega zakona, 2010).

Priporočilo sveta 92/443/EGS, ki je bilo sprejeto leta 1992, ureja nekatera temeljna izhodišča finančne participacije delavcev, ki so naslovljena na zakonodajne organe držav članic kot pomoč pri oblikovanju ustreznih notranjih predpisov, temelji na načelu prostovoljnosti. Izmed evropskih držav pozna obvezno udeležbo delavcev v dobičku samo Francija, in sicer za družbe, ki imajo več kot petdeset zaposlenih. Francija je obvezno udeležbo delavcev pri dobičku uzakonila leta 1967, torej bistveno pred sprejetjem navedenega priporočila. Ostale evropske države poznajo samo prostovoljno udeležbo pri dobičku (Vlada državnemu zboru predlaga, da ob ponovnem odločanju ne potrdi ZUDDob - Ministrstvo za gospodarstvo, 2010).

Zaradi zgoraj omenjenih dejstev, bo DZ moral ponovno odločati o sprejetju zakona. Zakon bo moralo v ponovnem glasovanju potrditi vsaj šestinštirideset poslancev.

Ker je sprejetje ZUDDob-1 na načelu obveznosti še vedno negotovo, bom v nadaljevanju upošteval načelo prostovoljnosti.

5.1 Primerjava s stališča delodajalca

Na podlagi poenostavljenega hipotetičnega primera bom primerjal ali je ZUDDob-1 ugodnejši in spodbudnejši za delodajalce in delavce od trenutnega ZUDDob.

Podjetje XYZ je ustvarilo 1.500.000 evrov dobička (zaradi lažjega izračuna, bo to tudi osnova za davek iz dohodka) in ima 200 zaposlenih s povprečno plačo 1.550 evrov bruto plače. Podjetje nima nikakršnih dodatnih davčnih olajšav. Davek od dohodka pravnih oseb dobimo tako, da na dobiček apliciramo davčno stopnjo dvajset odstotkov. Tako nam ostane za razdelitev 1.200.000 evrov.

5.1.1 Finančni vidik udeležbe po veljavnem ZUDDob

ZUDDob določa, da se delavcem lahko izplača največ dvajset odstotkov dobička in deset odstotkov posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot deset odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu.

Tako je v obravnavanem primeru maksimalen znesek, ki se lahko nameni delavcem 240.000 evrov (20 odstotkov od 1.200.000 evrov) oziroma 372.000 evrov (10 odstotkov od letne mase plač 200 zaposlenih x 1.550 evrov x 12), kar zneske v povprečju 1.860 evrov na delavca. Če podjetje izplača ta znesek pred potekom enega leta, potem ne more uveljavljati nobene davčne olajšave. Ob odlogu izplačila za eno leto, pa lahko podjetje izkoristi davčno olajšavo in sicer v višini sedemdeset odstotkov izplačila udeležbe delavcem. Tako si lahko podjetje zmanjša davčno osnovo 1.500.000 zmanjša za 260.400 evrov (70 odstotkov od izplačila 372.000) na 1.239.600 evrov. Davek, ki ga mora plačati znaša 247.920 evrov in s tem prihrani 52.080 evrov (300.000 – 247.920). Prihranek znaša 3,47 odstotkov bruto dobička.

Če podjetje odloži izplačilo za tri leta, je oprostitvev davka na izplačano udeležbo delavcev pri dobičku 100 odstotno. Podjetje XYZ lahko zmanjša davčno osnovo za 372.000 evrov in prihrani 74.400 evrov, kar je 4,96 odstotkov od bruto dobička, v primerjavi, če je izplačilo opravljeno pred potekom prvega leta.

Znesek, ki se zadržuje v podjetju, ga mora podjetje delavcem obrestovati. Obenem pa lahko podjetje s tem zadržanim zneskom dodatno zasluži, ko ustvarja pozitivno razliko med donosom in stroškom obresti, ki jih mora plačati delavcem.

Podjetju se dodatno prizna še en odstotek dodatne olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička, ki se bo izplačal delavcem. Ker pa z upravljanjem nastanejo tudi stroški predpostavljamo, da se znesek dodatne olajšave in strošek izničita.

Ker se po obstoječem zakonu udeležba delavcev pri dobičku šteje kot dohodek iz delovnega razmerja, je delodajalec dolžan pri enoletnem odlogu plačila, plačati še 30 odstotkov prispevkov na bruto plače. Podjetju XYZ se pri enoletnem zadržanju plačila dosednji prihranek iz 52.080 evrov zniža za 17.968 evrov na 34.112 evrov ($372.000 \times 16,1 \text{ odstotka} \times 30 \text{ odstotkov}$). Pri triletnem zadržanju izplačila je podjetje oproščeno plačila socialnih prispevkov in tako prihranek ni zmanjšanj. V primeru, da podjetje izpelje udeležbo pri dobičku brez odloga, potem je primorano plačati celotne prispevke na bruto izplačilo, kot da gre za plačo. V našem primeru bi to znašalo 59.892 evrov.

5.1.2 Finančni vidiki udeležbe po predlogu ZUDDob-1

Po ZUDDob-1 je maksimalen znesek udeležbe pri dobičku delavcev našega podjetja XYZ 620.000 evrov ($2 \times 1.550 \times 200$) oziroma 3.100 evrov na posameznega delavca v povprečju. Najvišja davčna olajšava, ki jo lahko podjetje dobi, znaša 20 odstotkov. Torej namesto, da bi podjetje plačalo davek v višini 300.000 evrov, lahko uveljavlja olajšavo in tako plača davek v višini 275.200 evrov. S tem podjetje privarčuje 24.800 evrov ($300.000 - 275.200$), kar znaša 1,65 odstotkov bruto dobička. Ker se udeležba ne šteje kot dohodek iz delovnega razmerja ampak kot dohodek iz kapitala, podjetje ni obremenjeno s plačilom nikakršnih socialnih prispevkov (ni prispevkov na bruto plače).

Finančno gledano je ZUDDob-1 za delodajalca manj stimulativen kot veljavni ZUDDob. To velja v primeru, da se podjetje in delodajalci sporazumejo da se izplačilo zadrži vsaj eno leto, še boljši učinki trenutno veljavnega zakona pa so, če plačilo zadržijo tri leta. Po predlogu zakona podjetje ne more računati na donos iz upravljanja, saj je potrebno izplačilo izvesti skupaj z izplačilom delničarjem. To je praviloma pred enim letom razen, v primeru, če se s sklepom skupščine dobiček poslovnega leta zadrži. Pozitivna lastnost novega predloga je to, da se udeležba ne obravnava več kot plača in ni obremenjena z vsemi prispevki iz in na bruto. Koristi podjetja lahko strnemo v naslednji dve točki:

- povečan motivacijski učinek udeležbe, ki je neposredna posledica morebitnih takojšnjih izplačil, kar je za delavca bolj stimulatивно kot odložena plačila,
- v obliki prihranka na obresti za izplačano udeležbo v primerih, ko se dobiček tekočega leta zadrži in se udeležba na bilančnem dobičku izplača z nekajletnim odlogom, saj ZUDDob-1 ne predvideva obrestovanja za takšen primer.

5.2 Primerjava s stališča delavca

5.2.1 Davčni vidik po veljavnem ZUDDob

Po ZUDDob se dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe v skladu s tem zakonom, šteje za dohodek iz delovnega razmerja.

Dohodek iz denarne sheme, če je izplačan pred pretekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti všteva v davčno osnovo za dohodnino. Prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od celotnega dohodka. V našem primeru to pomeni, da se delavca obremeni s 411,06 evri ($1.860 \times 22,1$ odstotka) prispevkov in 1.448,94 evri ($1.860 - 411,06$) povečanja davčne osnove, ki bo obdavčena kot dohodek iz delovnega razmerja.

V primeru, da je dohodek iz denarne sheme izplačan po preteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v davčno osnovo ne všteva sedemdeset odstotkov tega dohodka. Prispevki za socialno varnost, ki so jih delavci (zavarovanci) zavezani plačati, se obračunajo in plačajo od trideset odstotkov tega dohodka. V našem primeru je delavec podjetja XYZ obremenjen z dodatnimi prispevki iz bruto zneska v višini trideset odstotkov prispevkov in sicer to znaša 6,63 odstotkov prispevkov (30 odstotkov od 22,1 odstotka kolikor znaša prispevek iz bruto plačila). Delavec bi pri bruto znesku izplačila ($((1550 \times 200 \times 12 \times 10 \text{ odstotkov})/200)$) 1.860 evrov dejansko prejel 1.736,68 evrov (1.860×0.9337). Prejel bi 123,32 evrov manj in sicer za višino prispevkov. Delavcu se poveča tudi davčna osnova za dohodnino in sicer za trideset odstotkov tega izplačila oziroma 521 evrov.

V primeru da je dohodek iz denarne sheme izplačan po preteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se po obstoječem ZUDDob ne všteva v davčno osnovo za dohodnino, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitev plačila.

Če so delavci vključeni v individualno prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v skladu z 295. členom Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju se sicer ti prispevki delavcev (zavarovancev), (prav tako pa tudi prispevki, ki so jih po tem zakonu dolžni plačati delodajalci) vplačajo na osebne račune delavcev za vplačila v pokojninski načrt, tako da ta zakon spodbuja tudi tovrstno zavarovanje. S tem malo omili hude obremenitve pri plačilu pred zamikom za eno ali tri leta.

5.2.2 Obresti po veljavnem ZUDDob

Obresti iz denarne sheme se v celoti vštevajo v davčno osnovo, če so izplačane pred potekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

V primeru, da so obresti iz denarne sheme izplačane po preteku enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se sedemdeset odstotkov tega dohodka ne všteva v davčno osnovo.

Če so obresti iz denarne sheme izplačane po preteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v davčno osnovo ne všteva sto odstotkov tega dohodka.

Dohodek iz denarne sheme in obresti iz denarne sheme so oproščeni plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, če so navedeni dohodki izplačani dediču, ne glede na čas izplačila tega dohodka.

Po trenutno veljavnem zakonu je delavec nagrajen z obrestmi, ki kompenzirajo odlog izplačila. Hkrati je tudi obremenjen s celotnimi obrestmi, če je izplačilo izvršeno pred pretekom enega leta in s trideset odstotki obresti, če je izplačilo izvršeno po preteku treh let. Namen obresti, ki jih delavec dobi za triletni odlog izplačila, so namenjene pokritju inflacije, ki nastopi v teh treh letih. Tako delavec dobi neobdavčene obresti, vendar to ni naložba, saj je denar čez tri leta vreden toliko manj.

5.2.3 Finančni učinki udeležbe po predlogu ZUDDob-1

Po predlogu ZUDDob-1 se znesek dobička, izplačan delavcem obravnava kot dohodek iz kapitala. V primeru, da je za izplačilo namenjenih 1.550 evrov, je delavec davčno obremenjen za davek v višini dvajsetih odstotkov (nakaže že delodajalec). Delavec tako dobi izplačano 1.240 evrov.

Delavci po ZUDDob-1 ne prejemajo nikakršnih obresti v primeru, da bo dobiček poslovnega leta kot bilančni dobiček razdeljen šele čez nekaj let. Torej denar, ki ga delavci dobijo izplačanega čez nekaj let je precej manj vreden, kot če bi ga prejeli takoj, saj bi lahko denar naložili v banko in zanj prejemali obresti ali pa ga naložili v še bolj donosne naložbe.

5.3 Ugotovitve

Predlog spremembe ZUDDob-1 je strogo finančno gledano za delavce slabši, kot dosedANJI ZUDDob. To še posebej velja v primeru triletnega odloga izplačila. Zakona sta si precej izenačena pri primerjavi finančnih učinkov v primeru uporabe enoletnega odloga izplačila.

Z vidika delavca določeno primerjalno prednost predstavlja takojšnje izplačilo udeležbe, ki ga omogoča ZUDDob-1, kar na njih deluje mnogo bolj stimulatивно kot odloženo izplačilo. Hkrati pa imajo delodajalci tudi možnost, da zadržijo dobiček poslovnega leta in

izplačajo udeležbo na bilančnem dobičku z nekajletnim odlogom. Za razliko od ZUDDob delavci niso upravičeni do obresti zaradi odloga izplačila.

SKLEP

Z udeležbo zaposlenih pri dobičku želijo podjetja doseči večjo odgovornost in motiviranost zaposlenih ter s tem uspešnejše poslovanje gospodarskih subjektov, ker je izplačilo delavcem neposredno odvisno od dobička.

Ker je država hotela, da bi se omenjena oblika nagrajevanja bolj uporabljala, je uvedla tudi davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost tako za delodajalce, kot tudi za delojemalce. Pri denarni shemi zakon predvideva postopno zviševanje davčnih olajšav. Olajšave znašajo od sedemdeset odstotkov po preteku prvega leta do sto odstotkov po preteku treh let.

Pri delniški shemi je zelo podobno. Obdavčitev nastopi, ko delavec delnico dejansko proda ali jo kako drugače odtuji. V primeru, da delavec opravi prodajo delnic takoj, ko poteče rok prepovedi razpolaganja z delnicami, bo od ustvarjenega dobička plačal dvajset odstotkov. Davčna stopnja se za vsakih nadaljnjih dopolnjenih let imetništva zniža za pet odstotnih točk. Povsem neobdavčeno prodajo ima delavec le v primeru, če delnice proda po dvajsetih letih od dneva pridobitve. Prav tako kot pri denarni shemi veljajo enake olajšave tudi pri delniški shemi, ko je govora o obrestih delniške sheme in o ostanku od pripadajočega zneska dobička.

Ker je ZUDDob premalo stimulativen za podjetja, se pripravlja predlog spremembe zakona ZUDDob-1. Glavne razlike z dosedanjim zakonom so, da se namesto dobička uporablja bilančni dobiček, odpravlja se enoletni oziroma triletni odlog izplačila pri denarni shemi kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav, poenostavlja se postopek sklenitve pogodbe, obvezna registracija pogodbe se nadomešča le s posredovanjem obvestila Davčni upravi RS ter obvezna delitev bilančnega dobička zaposlenim najmanj v višini petindvajset odstotkov v primeru, da se nameni za razdelitev več kot petindvajset odstotkov bilančnega dobička.

Obvezna delitev je naletela na močno neodobravanje s strani delodajalskih organizacij, saj so mnenja, da le-to postavlja Slovenska podjetja v nekonkurenčen položaj v primerjavi z evropskimi in zmanjšanje pritok tujega kapitala, ki je zelo pomemben za nadaljnji razvoj.

Po ZUDDob-1 se znesek dobička, izplačan delavcem obravnava kot dohodek iz kapitala. Tako je dohodek obdavčen z dvajsetodstotnim davkom. Strogo finančno gledano je ZUDDob-1 slabši od ZUDDob, kar še posebej velja v primeru triletnega odloga izplačila. V primeru uporabe enoletnega odloga izplačila pa sta si precej bolj izenačena. Z vidika

delavca je predlog zakona boljši, saj mu primerjalno prednost predstavlja takojšnje izplačilo udeležbe. Prednost za delodajalce pa predstavlja možnost, da zadržijo dobiček poslovnega leta in izplačajo udeležbo na bilančnem dobičku z nekajletnim odlogom. Po ZUDDob-1 delavci v tem primeru niso upravičeni do obresti zaradi odloga izplačila. ZUDDob-1 ni najboljši, vendar pa ima nekaj novosti, ki znajo biti zanimive za podjetja. Če so te novosti dovolj velik motivator za podjetja, pa bo pokazal čas.

LITERATURA IN VIRI

- 1 Bolle De Bal, M. (1990). *Plačilo za uspešnost v sodobni družbi*. Ljubljana: Moderna organizacija.
- 2 Böhm, A. (2003a). Udeležba zaposlenih v delitvi dobičkov in v lastništvu podjetij. *Industrijska demokracija*, 2. Najdeno 21. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID030226.doc>
- 3 Böhm, A. (2003b). Izvedbe udeležbe zaposlenih v dobičkih in lastništvu podjetij. *Industrijska demokracija*, 3. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu www.delavska-participacija.com/clanki/ID030326.doc
- 4 Brajša, P. (1996). *Sedem skrivnosti uspešnega managementa* (64-77). Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- 5 Černe M. (2010, 22. april). Ali se udeležba zaposlenih pri dobičku po novem res splača? *Poslovna akademija finance*. Najdeno 29. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.finance-akademija.si/index.php?go=article&artid=211147>
- 6 Delodajalci proti obvezni udeležbi delavcev pri dobičku. Najdeno 05. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.mtaj.si/default.asp?podrocje=4&menu=4&novica=119140>
- 7 Državni svet izglasoval odločilni veto na zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. Najdeno 05. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.ljnovice.com/default.asp?podrocje=25&menu=5&novica=119786>
- 8 Eror A. (2009). Udeležba delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija*, 6-7. Najdeno 28. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://delavska-participacija.com/clanki/udelezba-pri-dobicku.doc>
- 9 Franca V. & Globočnik N. (2008). Vsebina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku. *Industrijska demokracija*, 10. Najdeno 28. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081004.doc>
- 10 Globočnik N. (2008). Pogodba o udeležbi na dobičku. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/zakonparticipacija.ppt>
- 11 Gostiša M. (2000). Vloga kadrovskih služb pri razvoju delavskega soupravljanja. *Industrijska demokracija*, 1. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID000103.doc>
- 12 Gostiša, M. (1996). *Participativni management* (74-84, 120-134). Ljubljana: Enotnost: Studio participatis.
- 13 Gostiša M. in Peršak C., Združenje svetov delavcev kritično do predloga prenovljenega ZUDDob-1. *Industrijska demokracija*. Najdeno 09. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/Analiza%20ZUDDob-1.doc>
- 14 Gubiša, N. (2001). *Kako organizirati poslovanje in motivirati zaposlene*. Ljubljana: Marbona.
- 15 Kim, Sang H. (2001). *1001 način, kako motivirati sebe in druge* (9-16). Ljubljana: Tuma.
- 16 Lipičnik, B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu* (164-175). Ljubljana: Gospodarski vestnik.
- 17 Možnosti finančne participacije v okviru veljavne zakonodaje – Združenje delodajalcev Slovenije. Najdeno 27. april 2010 na spletnem naslovu

- http://www.zds.si/si/podrocja_delovanja/financna_participacija_zaposlenih/delovno_pravna_ureditev/moznosti_financne_participacije_v_okviru_veljavne_zakonodaje/
- 18 Ne uničite dobrega zakona. Najdeno 05. junija na spletnem naslovu <http://www.si21.com/?action=news&nid=69256>
 - 19 Odbor za gospodarstvo za obvezno udeležbo delavcev pri dobičku. Najdeno 05. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.si21.net/Gospodarstvo/2010/05/odbor_za_gospodarstvo_za_obvezno_u_delezbo_pri_dobicku.aspx
 - 20 Oman, R. (2002). Prednosti in pomanjkljivosti delavske participacije. *Industrijska demokracija*, 2. Najdeno 21. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID020202.doc>
 - 21 Oman, R. (2002). Prednosti in pomanjkljivosti delavske participacije. *Industrijska demokracija*, 2. Najdeno 21. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID020202.doc>
 - 22 Pendleton, A., Poutsma, E., Van Ommeren, J., & Brewster, C. (2005, 20. December). Employee share ownership and profit-sharing in the European Union. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0156.htm>
 - 23 Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku. Najdeno 30. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.mg.gov.si/nc/si/splosno/cns/novica/article/11987/7223/>
 - 24 Register pogodb po ZUDDob – Ministrstvo za gospodarstvo. Najdeno 30. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.mg.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/notranji_trg/drugi_pomembni_dokumenti/register_pogodb_po_zuddob/
 - 25 Rozman, R., Kovač, J., & Koletnik, F. (1993). *Management*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
 - 26 Vlada Republike Slovenije (2010a). Sporočilo za javnost o sklepih, ki jih Vlada RS sprejela na 85. Seji, 03.06.2010. Najdeno 05. junija 2010 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/si/aktualno/sporocila_za_javnost/sporocilo_za_javnost/article/5/10350/3a2c5f1f76//PType/98/
 - 27 Vlada Republike Slovenije (2010b). Sporočilo za javnost o sklepih, ki jih je Vlada RS sprejela na 78. seji, 22.04.2010. Najdeno 30. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/nc/si/aktualno/sporocila_za_javnost/sporocilo_za_javnost/article/5/9263/
 - 28 Treven, S. (2001). *Mednarodno organizacijsko vedenje*. Ljubljana: GV založba.
 - 29 Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
 - 30 Tušak, M. (2001). *Psihologija športa mladih*. Ljubljana: Zavod za šport Slovenije.
 - 31 Uhan, S. (2000). *Vrednotenje dela II*. Kranj: Moderna organizacija.
 - 32 Uhan, S. (1999). Motivacijske teorije. *Industrijska demokracija*, 6-7. Najdeno 21. aprila 2010 na spletnem naslovu www.delavska-participacija.com/clanki/ID990603.doc
 - 33 Valentina F. in Globočnik N. (2008). Glavne značilnosti denarne in delniške sheme. *Industrijska demokracija*, 10. Najdeno 21. aprila 2010 na spletnem naslovu <http://www.delavska-participacija.com/clanki/ID081009.doc>
 - 34 Vlada državnemu zboru predlaga, da ob ponovnem odločanju ne potrdi Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku – Ministrstvo za gospodarstvo. Najdeno 05. junija 2010 na spletnem naslovu <http://www.mg.gov.si/si/splosno/cns/novica/article/2159/7279/2f7d86ba79/>

- 35 Vlada Republike Slovenije (2005). Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji. Najdeno 27. aprila 2010 na spletnem naslovu http://www.vlada.si/si/teme_in_projekti/arhiv/okvir_gospodarskih_in_socialnih_reform_za_povecanje_blaginje_v_sloveniji/
- 36 Z davčnimi spodbudami za udeležbo delavcev pri dobičku. Najdeno 02. maja 2010 na spletnem naslovu <http://www.delo.si/clanek/104495>
- 37 Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1). *Uradni list RS* št. 65/2009-UPB3.
- 38 Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku. *Uradni list RS* št. 25/2008.