

**DRŽAVNI ZBOR
REPUBLIKE SLOVENIJE
Skupina poslancev
Prvopodpisani BOJAN KONTIČ**

Ljubljana, 30. september 2005

**DRŽAVNI ZBOR
REPUBLIKE SLOVENIJE
g. France CUKJATI, dr. med.,
predsednik**

Na podlagi 88. člena ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03 in 69/04), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 48/92, 15/94, 19/94, 44/94) ter 114. in 115. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 35/02 in 60/04) vlagamo spodaj podpisani poslanci

**- PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE IN
O LASTNIŠTVU ZAPOSLENIH (ZUZDDLZ)**

in ga pošiljamo v obravnavo ter sprejem po rednem zakonodajnem postopku.

Pri obravnavi predloga zakona v Državnem zboru RS in pri delu njegovih delovnih teles bom v imenu sopredlagateljev sodeloval prvopodpisani predlagatelj Bojan Kontič.

Bojan KONTIČ (prvopodpisani)

Miran POTRČ

mag. Majda POTRATA

Dušan KUMER

Matjaž HAN

Breda PEČAN

Janko VEBER

Franc (Feri) HORVAT

Samo BEVK

Aurelio JURI

PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI ZAPOSLENIH PRI DOBIČKU DRUŽBE IN O LASTNIŠTVU ZAPOSLENIH (ZUZDDLZ)

I. UVOD

1. Ocena stanja in razlogi za sprejem zakona

Vlada RS je že v letu 1997 pripravila primeren predlog zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku družbe (predlog ZUZDD), ki je sledil evropskim priporočilom in izkušnjam na tem področju, vendar je urejal zgolj delavsko udeležbo na dobičku ne pa tudi lastništva zaposlenih - delavskega delničarstva. Predlog ZUZDD tudi ni uredil davčnih olajšav, kot ključnih za uveljavitev procesov finančne participacije zaposlenih v prakso. Predlog ZUZDD je bil sicer objavljen v Poročevalcu DZ, a žal ni nikdar zaživel v praksi, saj ni bil sprejet oz. o njem ni bila opravljena parlamentarna razprava.

Tudi mnenje stroke¹ je, da predlog ZUZDD (1997) sicer ponuja kakovostne temelje za ureditev udeležbe zaposlenih pri dobičku v skladu s priporočili EU v slovenskem pravnem okolju, vendar pušča vprašanja institucionalne ureditve delničarstva zaposlenih povsem odprta. Zato bi bilo po mnenju stroke koristno:

- vstopne in ustanavljanje shem udeležbe na dobičku povezati z organiziranim lastništvom delnic, ki so jih notranji lastniki že pridobili v privatizaciji;
- zakon obravnavati v paketu z vsemi davčnimi olajšavami za podjetja in posameznike;
- vse oblike udeležbe na dobičku v celoti oprostiti socialnih prispevkov tako za družbo, kot za zaposlene po kolektivnih in individualnih pogodbah;
- davčne olajšave za podjetje in posameznike omejiti na zaposlene po kolektivnih pogodbah;
- davčne olajšave za podjetje in posameznike omejiti na izplačila v delnicah in za vplačila v organizirano shemo delničarstva zaposlenih (družbe pooblaščenke);
- izstopne iz delničarstva zaposlenih povezati s pokojninskim varčevanjem.

Nekaj teh zamisli smo predlagatelji vnesli v zakonski predlog, ki je glede na predlog ZUZDD dopolnjen z novimi poglavji; novosti so predvsem naslednje:

- dodano je novo poglavje o delavskem delničarstvu, ki se povezuje z ureditvijo udeležbe na dobičku;
 - dodana je povezava z vlaganji v pokojninsko zavarovanje in sicer na primeru davčnih olajšav pri izstopu iz načrta delavskega delničarstva;
 - podrobneje so razdelane davčne olajšave in to ključno področje ni več prepuščeno področni (davčni zakonodaji);
 - odpravljena je povezanost politike plač s področjem udeležbe zaposlenih na dobičku;
 - posebej je na novo urejen in vzpostavljen institut izplačila dela plač za namen nakupa delavskih delnic in urejena tovrstna pogodba.
-

¹ INŠTITUT ZA PRIMERJALNO PRAVO Poljanski nasip 2, 1.000 Ljubljana, Tel.: 4203119, Fax.: 4203120: Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo (Povzetek študije), [http:// www.delavska-participacija.com/članki/Simoneti,- sodelovanje zaposlenih - povzetek](http://www.delavska-participacija.com/članki/Simoneti,-sodelovanje-zaposlenih-povzetek)

S temi dopolnitvami se je uresničil del priporočil stroke s tega področja, dodatno pa se je odprla pot za povezanost delavske udeležbe na dobičku in lastništva zaposlenih - delavskega delničarstva, kar ustreza priporočilom EU in zahtevam in interesom naše gospodarske prakse.

V nadaljevanju povzemamo in bistveno dopolnjujemo nekatere obrazložitve iz predloga ZUZDD iz leta 1997 in dodajamo nove obrazložitve, ki ustrezajo predlaganim novostim.

Možnost, da delavci pridobijo del plače na podlagi uspešnosti poslovanja v denarju ali v delnicah predvideva že Splošna kolektivna pogodba za gospodarske dejavnosti (Uradni list RS, št. 40/97), ki kriterije za določitev tega dela plače ne ureja podrobneje, temveč prepušča njihovo ureditev delodajalcu in sindikatu ob sprejemanju poslovnega načrta. Podobno je nujnost uveljavitve udeležbe zaposlenih v dobičku družbe predvidel tudi Socialni sporazum za obdobje 2003-2005, v katerega so socialni partnerji zapisali: "Partnerji se strinjamo, da je potrebno pospešiti pripravo zakona o udeležbi zaposlenih v dobičku družbe. Zakon mora, ob primarni zagotovitvi razvojne funkcije dobička, omogočiti dodatno stimuliranje zaposlenih v uspešnih podjetjih na davčno stimulativen način."

Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 30/93, 29/94, 82/94, 84/98, 6/99, 45/01, 57/04 in 139/04, ZGD), dopušča, da delniška družba zagotovi pravico do udeležbe pri dobičku družbe tudi zaposlenim.

ZGD opredeljuje le statusno pravne vidike udeležbe pri dobičku, pri čemer je v ospredju vprašanje odločanja o delitvi dobička, opredeljevanje načina razporeditve dobička v statutu ter možnost povečanja osnovnega kapitala delniške družbe v okviru instituta "pogojnega povečanja osnovnega kapitala". Možnost udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe izhaja iz določbe tretje alineje prvega odstavka 318. člena navedenega zakona, ki določa da **do pogojnega povečanja osnovnega kapitala lahko pride tudi pri uresnitvi 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. Za zagotovitev t.i. posebnih pravic do udeležbe pri dobičku pa se v skladu z določbo tretjega odstavka 346. člena navedenega zakona smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja **zamenljive in dividendne obveznice**.

Pravica zaposlenega do udeležbe pri dobičku ne pomeni korporacijskega razmerja, temveč **gre za obligacijsko pravno razmerje med delniško družbo in tretjo osebo**, zaradi česar temelj oziroma vsebina navedenega razmerja ni podrobneje urejena v zakonu o gospodarskih družbah, temveč jo je potrebno posebej urediti. Glede na dejstvo, da po veljavni slovenski zakonodaji prejemki iz naslova udeležbe pri dobičku

niso predmet davčnih olajšav, je **za pridobitev pravice do davčnih in drugih olajšav potrebno sprejeti ustrezen zakon.**

Izhajajoč iz navedene ocene stanja je, po mnenju predlagateljev, potrebno s predloženim zakonom podrobneje urediti pravni temelj za pridobitev pravice zaposlenega do udeležbe pri dobičku, določiti oblike te udeležbe ter obseg pravic, ki jih imajo zaposleni iz navedenega naslova. Dodatno je s predloženim zakonom urejeno lastništvo zaposlenih - **delavsko delničarstvo** preko posebnega načrta delavskega delničarstva po vzoru nekaterih evropskih držav. Urejen je tudi poseben način pospeševanja delavskega delničarstva, namreč preko novo uvedenega instituta **izplačila dela plač za namen nakupa delnic družbe**. Za razliko od predloga ZUZDD se v predloženem zakonu urejajo tudi **davčne olajšave**.

Za razliko od veljavne ureditve se s predloženim zakonom urejajo tiste oblike udeležbe pri dobičku, na podlagi katerih imajo družba in zaposleni **davčne in druge olajšave**. Ker gre v navedenem primeru za enotno ureditev posebnih pravic tako družbe kot zaposlenih morajo biti te pravice urejene z zakonom. S tem v zvezi se s predloženim zakonom definira pojem **tiste udeležbe pri dobičku, ki je predmet davčnih olajšav**, ter pogoji za uresničitev pravic iz tega naslova. Ker je izplačilo sredstev iz udeležbe pri dobičku po predloženem zakonu odloženo za določeno časovno obdobje, se s predloženim zakonom tudi natančno ureja **upravljanje in uporaba sredstev iz udeležbe pri dobičku** v navedenem obdobju, kar v veljavni zakonodaji ni urejeno.

Za uspešno nadaljevanje prestrukturiranja in povečevanja produktivnosti in konkurenčnosti slovenskega gospodarstva je zato nujno potrebno izpeljati delitveno razmerje v korist varčevanja in investicij. Izkušnje iz držav, ki razvijajo in spodbujajo različne oblike udeležbe zaposlenih pri dobičku, kažejo, da ima ta nedvomno pozitivne **učinke na višji nivo produktivnosti in donosnosti družb, prav tako pa tudi na večjo fleksibilnost plačne politike v družbah, manj pogosta in velika nihanja v zaposlovanju, kot tudi višjo in bolj stabilno rast zaposlovanja**. Za bolj učinkovito in hitrejše spodbujanje in uvajanje različnih oblik udeležbe zaposlenih pri dobičku **in delavskega delničarstva** pri nas, še zlasti tistih, ki lahko posebej vplivajo na rast produktivnosti, varčevanja in investicij v družbah, je tudi pri nas potrebno vpeljati posebne mehanizme njihovega spodbujanja

S tem v zvezi je potrebno postaviti ustrezne zakonske okvirje za spodbujanje **tistih oblik nagrajevanja dela zaposlenih, ki izhajajo iz dejansko ustvarjenih pozitivnih rezultatov** poslovanja, ki so med drugim rezultat zniževanja stroškov poslovanja ter povečevanja varčevanja in investiranja tako ustvarjenih sredstev v razvoj družbe.

Analize posredovanih podatkov kažejo na **nesporno povezavo med udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe, delavskim delničarstvom in porastom produktivnosti** v družbi, na drugi strani pa na tesno povezanost razvoja udeležbe

zaposlenih pri dobičku družbe s spodbujanjem navedene oblike nagrajevanja dela z uvajanjem davčnih olajšav za navedene prejemke.

Izkušenj o tem, da finančna udeležba zaposlenih pozitivno vpliva na motivacijo in produktivnost ter boljšo organizacijo dela in inovativnost, je več kot dovolj. Vendar pa **analiza izkušenj iz primerjalnih ureditev** kaže, da se sheme finančne udeležbe zaposlenih lahko razvijajo zgolj v naklonjenem pravnem sistemu in ekonomskem okolju oz. so odvisne izključno od le-tega.

V mnogo čem je učinkovitost finančne udeležbe odvisna **od razreševanja celokupnosti razmerij med delojemalci in delodajalci**, od stanja medsebojnega zaupanja in dolgoročnejših usmeritev na obeh strani. Tako udeležba na poslovnem uspehu podjetja ne more biti niti izključno odtegnjena niti upoštevana v ravni plač, doseženi na podlagi kolektivnih pogajanj. Zavedanje o medsebojni koristi učinkov finančne udeležbe zaposlenih, tako na strani sveta delavcev in sindikatov kot tudi na strani delodajalcev je ključna. Kljub temu zavedanju pa obilo prispeva država z vzpostavljanjem zakonodajnega in gospodarsko političnega okvira oz. vzpodbud.

Priporočilo Sveta Evropske unije o udeležbi zaposlenih v dobičkih in pri podjetniških rezultatih (vključno s kapitalsko udeležbo)³ si je zastavilo za cilj **vzpodbuditi države članice EU k širši uporabi udeležbe zaposlenih v dobičkih in podjetniških rezultatih** preko shem kot so "profit sharing" ter "employee share ownership".

³ Od več kot 7000 korporacij katerih delnice so uvrščene na treh ameriških organiziranih trgih jih je v l. 1990 bilo približno 1000 ali 14, 28 v solastništvu zaposlenih od npr. 4% (K Mart Corp.) do 73% (Weirton Steel Corporation), toda v povprečju 10 %. Teh 1000 korporacij predstavlja 29 % tržne vrednost in 27 % prodaje ter 20% vseh zaposlitev v ZDA.

³ Priporočilo Sveta Evropske unije z dne 17. julija 1992 (92/443/EEC)

Tako je navedeni dokument priporočal državam članicam, da zagotovijo pravni okvir, ki bo dovoljeval uvajanje shem finančne udeležbe zaposlenih, na način kot izhaja iz priporočila ter da proučijo možnosti davčnih in drugih vzpodbud v podporo istemu cilju. Dodatno je priporočilo naslovilo na države članice zahtevo za zagotavljanje zadostnih informacij, izmenjavo izkušenj ter nasploh za ustvarjanje kar najugodnejših pogojev za kolektivna pogajanja glede teh vprašanj.

Tudi po ugotovitvah navedenega Priporočila Sveta EU, uspeh in razvoj finančne udeležbe zaposlenih, kot vzpodbude večji produktivnosti ter večji gibljivosti plač, kar se oboje potrjuje kot učinkovito orodje zoper brezposelnost ter v podporo drugim makroekonomskim ciljem države, v mnogo čem je **odvisno od zakonodajnih in fiskalnih vzpodbud, ki jih uvajajo vlade**. Empirična raziskava delovanja zakonodajnih in davčnih sistemov v članicah Evropske unije je namreč pokazala, da je uveljavitev instrumentarija finančne udeležbe zaposlenih v rezultatu podjetja odvisna predvsem od **davčnih vzpodbud**.

Poleg odgovornosti vlad za zakonodajne in davčne vzpodbude, je odločilna tudi njihova **vloga oz. obnašanje kot partnerja v kolektivnih pogajanjih**. Negibnost in togost **indeksacijskih plačnih sistemov se lahko v mnogo čem poživi z uvajanjem** shem finančne udeležbe zaposlenih, seveda če se partnerji kolektivnih pogajanj sporazumejo o tem, da je to **dodatna oblika vzpodbud** zaposlenim za dosego ugodnejših podjetniških rezultatov.

Francija in Velika Britanija sta vrsto oblik finančne udeležbe zaposlenih uredili z zakonodajo ter jih podprli z davčnimi vzpodbudami. To je močno prispevalo k razvoju različnih oblik finančne udeležbe oz. k sklenitvi številnih pogodb te vrste v podjetjih iz teh dveh držav.

Tudi **ZDA** so po padcu produktivnosti po letu 1973 davčno vzpodbudile različne oblike delavske udeležbe, predvsem zadržana delitev dobička in ESOPE.

V **Belgiji in Italiji** so se različne oblike finančne udeležbe pojavile znotraj plačnih pogajanj, vendar brez posebne javne podpore.

Na **Japonskem** je finančna udeležba zaposlenih **del politike menedžmenta** in jo zakonodaja ali kakršnikoli javni ukrepi ne vzpodbujajo. Uresničujejo se z dogovori med socialnimi partnerji na podjetniški ravni, vzporedno z udeležbo zaposlenih v odločanju in nasploh v kadrovske politiki.

V **vzhodnoevropskih državah** se vprašanje finančne motivacije povezuje z privatizacijskimi procesi in novo nastajajočo korporacijsko in delovno zakonodajo.

Priporočila evropske komisije glede udeležbe zaposlenih v dobičku in podjetniškem rezultatu, kot ukrep za podporo programu uresničevanja socialne listine, ki so bila sprejeta na Evropskem svetu v juliju 1992, je in bodo pomembno prispevala k razvoju delavske finančne udeležbe v Evropski uniji. Po tem priporočilu naj bi države članice razvile sheme finančne participacije zaposlenih, vzpostavile ustrezne zakonske okvire in proučile možnost davčnih vzpodbud v podporo razvoju finančne udeležbe zaposlenih.

Poleg **zakonodaje** država vpliva na razvoj finančne udeležbe zaposlenih tudi z **ukrepi državne intervencije** v gospodarstvu ter s svojo vlogo v kolektivnih pogajanjih. Tako se je npr. v Belgiji delavska udeležba na dobičku vzpodbudila šele po 1986, ko je spet nastopilo svobodno kolektivno pogajanje o plačah oz. ko je bila odpravljena avtomatska indeksacija.

Podobno je v Italiji vloga države v kolektivnih pogajanjih oz. tripartitnih pogodbah v letih 1983 in 1984 pomembno prispevala k modernizaciji plačnega sistema in uvajanju plačnih sistemov, vezanih na uspešnost poslovanja podjetja.

V nekaterih državah s specifično in drugačno sindikalno organiziranostjo od naše je krepitev podjetniške ravni kolektivnih pogajanj prispevala k večji svobodi delojemalcev in delodajalcev za pogajanja o sistemu nagrajevanja po prispevku oz. uspešnosti podjetja. To velja za Veliko Britanijo, ki je prav taka pogajanja premaknila iz nacionalne oz. področne ravni na podjetniško, kar je vzpodbudilo razvoj udeležbenih in delavsko delničarskih shem in ZDA, kjer je prav okoliščina, da je kolektivno pogajanje že od nekdanj močno decentralizirano, najbolj zanesljivo prispevala k precejšnji razširjenosti shem udeležbe v tej državi ob sicer številnih slabostih takih rešitev v kolektivnih pogajanjih za delovno-pravni položaj zaposlenih.

Države pri uvajanju zakonodaje in vzpodbujevalnih ukrepov finančne udeležbe zaposlenih zasledujejo različne gospodarske cilje. Tako je npr. za Francijo in Veliko Britanijo značilno, da so se oblike delavske finančne udeležbe zakonsko odpirale v obdobju sorazmerno **visokega dela državnega lastništva**. Podobno velja za razmere v postsocialističnih državah centralne in vzhodne Evrope.

Na Japonskem so bili vzgibi uvajanja delavske udeležbe vseskozi bolj **sestavina upravljanja s človeškimi viri** oz. vzpodbud večji produktivnosti, v ZDA pa npr. uvajanja različnih pokojninskih shem.

Nacionalne izkušnje in dosežki pri uvajanju različnih oblik oz. poti finančne udeležbe zaposlenih, so v mnogo čem odvisni od nacionalnih sistemov, **industrijskih razmerij, pa tudi od odnosa socialnih partnerjev** ter njihove pogajalske uspešnosti oz. družbene in politične moči.

Različnost v moči in razvitosti industrijskih razmerij ter nasploh socialnega partnerstva ne dovoljuje, da bi priporočili univerzalno shemo finančne udeležbe zaposlenih, ki bi bila

najbolj učinkovita povsod. Uvajanje najoptimalnejših oz. najučinkovitejših oblik je potrebno zato presojati v kontekstu splošnih družbenih razmer ter gospodarsko političnih ciljev, katere se želi po tej poti dosegati. Zakonodajne ter ekonomskopolitične vzpodbude uvajanju in razvoju finančne udeležbe so v mnogo čem prispevale k dvigu zavedanja o medsebojni koristi partnerjev na podjetniški ravni.

Za **Slovenijo** velja, kot tudi za druge tranzicijske države, da naj finančna udeležba zaposlenih ne bo le oblika privatizacije oz. korelativ pretežnega notranjega lastništva, kot rezultata privatizacijskih shem, ampak bolj samostojna oblika vzpodbude večji povezanosti in interesne odvisnosti zaposlenih in podjetja oz. orodje vzpostavljanja istosmernih interesov delodajalcev in delojemalcev in s tem krepitev konkurenčnosti na temelju boljšega korporacijskega upravljanja.

2. Cilji, načela in poglobitve rešitve predloga zakona

Temeljni cilj predlaganega zakona je vzpostavitev zakonskih okvirjev za spodbujanje tistih oblik nagrajevanja dela zaposlenih, ki izhajajo iz dejansko ustvarjenega pozitivnega rezultata poslovanja ter povečevanje ravni varčevanja in vlaganja v razvoj in investiranje, kar vse bo imelo za posledico dvig konkurenčnosti domačega gospodarstva in večjo stabilnost in rast zaposlenosti.

S predlaganim zakonom je v skladu z dosedanjimi sistemskimi rešitvami na tem področju, ob vzpodbudnih davčnih olajšavah, delno ohranjeno načelo prostovoljnosti udeležbe pri dobičku in delavskega delničarstva. Pripravljena je rešitev, po kateri naj bi bili za gospodarske družbe z več kot 30 zaposlenimi pod pogoji določenimi z zakonom, načrti udeležbe zaposlenih pri dobičku iz tega zakona obvezni.

Predloženi zakon definira pojem udeležbe pri dobičku ter opredeljuje pojem **tiste pogodbe o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere bodo družbe in zaposleni pridobili pravico do davčnih olajšav.**

Pogodbo o udeležbi pri dobičku, katere pogodbeni stranki sta družba in zaposleni, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe, sklene v imenu in za račun teh zaposlenih **tisti organ, ki je v skladu z veljavno zakonodajo pristojen za zastopanje kolektivnih interesov zaposlenih.** Ker je eden od pogojev za pridobitev pravice zaposlenih do udeležbe pri dobičku, ki je predmet davčnih in drugih olajšav, omejena rast plač v posameznem poslovnem letu, je pravica do zastopanje interesov zaposlenih pri sklepanju navedene pogodbe, dana **v prvi vrsti reprezentativnemu sindikatu,** pod pogojem, da samostojno ali skupaj z drugimi reprezentativnimi sindikati pridobi predhodno soglasje najmanj 50% zaposlenih. Če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata je zastopanje interesov delavcev pri sklepanju pogodbe o udeležbi pri dobičku prepuščeno svetu delavcev, organiziranem v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju. Če nobeden od navedenih organov ni

organiziran v družbi, odločajo o sklenitvi pogodbe zaposleni neposredno ob upoštevanju načela absolutne večine pri odločanju.

Pogodbo o udeležbi pri dobičku, katere pogodbeni stranki sta družba in zaposleni na t. i. "individualnih pogodbah o zaposlitvi", pa sklenejo ti zaposleni sami v svojem imenu in za svoj račun.

S pogodbo o udeležbi pri dobičku, ki jo sklenejo družba in zaposleni, za katere velja tarifni del kolektivnih pogodb, se lahko dogovorijo **štiri različne sheme udeležbe** pri dobičku. V skladu z navedenimi shemami imajo zaposleni pravico do izplačila deleža dobička, ki jim pripada, **delno ali v celoti v obliki gotovine ali v obliki delnic**, katerih izdajatelj je družba.

Pri ureditvi obsega pravic, ki pripadajo zaposlenim iz udeležbe pri dobičku, je upoštevano **načelo enakosti**, in sicer tako, da predloženi zakon določa kot pravilo, da mora biti shema udeležbe pri dobičku enaka za vse zaposlene, v imenu in za račun katerih je pogodba o udeležbi pri dobičku sklenjena.

Pri opredelitvi posameznega pojma pogodbe o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere imajo družba in zaposleni pravico do davčnih in drugih olajšav, je s predloženim zakonom tudi natančno določeno **najkrajše časovno obdobje**, za katero mora biti izplačilo sredstev iz udeležbe pri dobičku odloženo ter **najvišji znesek udeležbe** pri dobičku, **od katerega se družbi in zaposlenemu priznajo davčne in druge olajšave**.

Za **upravljanje s sredstvi** iz udeležbe pri dobičku v obdobju, za katero je izplačilo odloženo, je po predloženem zakonu **pooblaščen družba**. V predlogu zakona so taksativno **našteti nameni, za katere se lahko sredstva iz udeležbe pri dobičku uporabijo** v navedenem obdobju. Pri nalaganju sredstev iz udeležbe pri dobičku v finančne instrumente je s predloženim zakonom urejena **dolžnost omejitve in razpršitve tveganj**.

Za uveljavitev davčnih olajšav od prejemkov iz naslova udeležbe pri dobičku so s predloženim zakonom določena **dva pogoja** in sicer:

- **vpis pogodbe o udeležbi pri dobičku v poseben register pri davčnem organu,**
- **namenska uporaba sredstev** iz udeležbe pri dobičku v obdobju, za katero je izplačilo sredstev bilo odloženo.

Nadzor nad izvajanjem določb predloženega zakona glede obdavčevanja sredstev iz udeležbe pri dobičku bo po predlogu zakona izvajal pristojni davčni organ.

V razmerju do predloga ZUZDD iz leta 1997 **so povsem nove določbe o lastništvu zaposlenih - delavskem delničarstvu. Uvaja se načrt delavskega delničarstva**

kot skupna odločitev zaposlenih in družbe o tem, da se bodo na način, po pogojih in v mejah določenih z zakonom, na tej podlagi pridobile davčne olajšave. Delavsko delničarstvo se uvaja načrtno, s ciljem izboljšati korporacijsko upravljanje in s tem poslovanje družbe, v korist lastnikov in zaposlenih.

V načrtu delavskega delničarstva se načrtuje obseg pridobivanja različnih vrst delnic, katerih imetniki so zaposleni v družbi. Tako npr. tistih:

- ki jih zaposleni pridobijo na podlagi denarnih sredstev, ki jih sami zaposleni vplačajo za namen uresničevanja načrta, na podlagi sprejete pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku iz gotovinske sheme, ali iz drugih svojih gotovinskih virov;
- ki jih zaposleni pridobijo na podlagi sprejete pogodbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku iz delniške sheme;
- ki so jih zaposleni že pridobili v privatizaciji ali na trgu;
- ki so vložene v družbo pooblaščenko;
- ki jih družba zagotovi na podlagi sprejete pogodbe o izplačilu dela plač za namen uresničevanja načrta delavskega delničarstva.

Načrt se sprejme za obdobje najmanj 5 let ali za nedoločen čas; vsebuje tudi okvire oz. omejitve načrtovane pridobitve delnic družbe s strani zaposlenih v načrtovanih obdobjih; določa tudi način skupnega upravljanja delnic zaposlenih, z uporabo ene od naslednjih oblik:

- družba pooblaščenka po zakonu o prevzemih (ZPre),
- vzajemni sklad s smiselno uporabo ZISDU-1,
- sporazum zaposlenih delničarjev po ZPre.

Predlagane oblike niso posebej razdelane, saj so podrobneje urejene v navedenih zakonih.

Načrt, podrobneje določi pogoje vstopa in izstopa zaposlenih kot članov načrta, ki uživajo davčne ugodnosti pod pogoji in v obsegu, kot jih določa zakon.

Načrt se sprejeme na način, ki je določen z zakonom za sprejem pogodbe o udeležbi na dobičku v členih od 6. do 9. tega zakona. Za družbe iz drugega odstavka 1. člena tega zakona, ki zaposlujejo več kot 30 zaposlenih je sprejetje načrta obvezno.

Na novo se uvaja tudi zakonska možnost izplačila dela plač za namen nakupa delnic družbe. Pogodba je zakonsko urejena po vzoru pogodbe o udeležbi na dobičku, seveda s posebnostmi, ki veljajo za uvajanje delavskega delničarstva.

Pogodba o izplačilu dela plač za namen uresničevanja načrta delavskega delničarstva je pogodba, s katero se družba zaveže, da bo zaposlenim izplačala del plač za namen nakupa delnic družbe, v skladu z načrtom, v rokih in na način določen s pogodbo. Pogodba o izplačilu dela plač je pogodba na podlagi katere družba in zaposleni po poteku določenega časovnega obdobja (ne krajšega od treh let) izplača ne več kot 10%

letnega zneska plač, kar ne sme presežati povprečnega mesečnega zneska plače tega zaposlenega, izplačane v poslovnem letu, katerega dobiček je predmet te pogodbe.

Če se s pogodbo izplača zaposlenim del plače za namen nakupa delnic družbe v višjem znesku, družba in zaposleni pridobijo davčne in druge olajšave zgoj za tisti del udeležbe pri dobičku, ki ne presega navedenega zneska.

Na strani družbe **odloča o sklenitvi pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic družbe, skupščina družbe**. Skupščina lahko sprejme ta sklep, če je v statutu družbe določeno, da se zaposlenim zagotovi del plač za nakup delnic družbe. V statutu družbe mora biti najvišji del plač, ki pripada zaposlenim za nakup delnic družbe, določen v odstotku od vseh plač izplačanih v teku poslovnega leta.

Skupščina mora sprejeti tudi sklep, na podlagi katerega bo družba lahko izpolnila obveznost prodati delnice v skladu s pogodbo izplačilu dela plač za nakup delnic družbe (sklep o pogojnem povečanju osnovnega kapitala zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku, sklep o pridobitvi lastnih delnic zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku na podlagi delniške sheme).

Za odločanje in postopkov sklenitve pogodbe se uporabljajo naslednje določbe tega zakona, ki se nanašajo na: 7. člen (kolektivno odločanje o sklenitvi pogodbe), 8. člen (individualno odločanje o sklenitvi pogodbe) in 9. člen (postopek za sklenitev pogodbe).

Posebej je predpisana vsebina in predmet te pogodbe. Za določitev cene za nakup delnic iz izplačila dela plač po tem načinu ter za izpolnitev obveznosti na podlagi pogodbe, se uporabljajo določbe 15. in 16. člena zakona.

Na priporočilo stroke⁴ je, kot posledica pri izstopu iz načrta delavskega delničarstva vzpodbuda namenjena pokojninskemu varčevanju. Zaposleni namreč lahko izstopi iz načrta delavskega delničarstva tako, da proda delnico na trgu vrednostnih papirjev vendar prodajalec delnice obdrži davčne olajšave le, če kupnino iz takšne prodaje delnic, nameni pokojninskemu varčevanju za sebe ali za ožje družinske člane.

Ta pravna posledica ne velja za delnice, ki jih je zaposleni pridobili v privatizaciji ali na trgu in za delnice, ki so vložene v družbo pooblaščenko. Kot izstop, ki ne ustvarja navedene posledice se štejejo naslednji razlogi za prodajo delnic: menjava ali izguba zaposlitve, upokojitev, doseganje maksimalnih omejitev za posameznika, dedovanje, prenehanje načrta delavskega delničarstva iz kakršnega koli razloga.⁵

Obdavčitev družbe in zaposlenih udeležencev na dobičku in delničarjev je urejena ob upoštevanju priporočil stroke⁶, razprave v sindikatih in prakse ter upoštevanje priporočila EU.

Predlaga se, da se sredstva iz udeležbe pri dobičku in sredstva dela plač izplačanih za nakup delnic družbe družbi priznavajo kot odhodek, vendar največ 25% dobička podjetja, 15% mase bruto plač in 1 mesečna plača na zaposlenega, če je namen izplačila nakup delnic podjetja izplačilo v delnicah ali vplačilo⁷.

Predlaga se tudi, da družba pooblaščenka, ustanovljena po ZPre, ki je vključena v načrt delavskega delničarstva z edino dejavnostjo upravljanja z delnicami ustanoviteljev, ne plačuje davka od dobička pravnih oseb.

Povsem novo je urejena obdavčitev zaposlenega od prejemkov iz naslova udeležbe pri dobičku in od prejemkov iz naslova izplačila dela plač za nakup delnic družbe. Udeležba na dobičku za zaposlene in izplačilo dela plač za nakup delnic družbe, je obdavčeno z dohodnino, kot prejemek iz premoženja, le ob prodaji delnic, oziroma izstopu iz načrta delavskega delničarstva.

Tudi v tem primeru pa obdavčitve ni, če prodajalec delnice celotno kupnino nameni za pokojninsko in invalidsko zavarovanje zase ali za ožje družinske člane.

Udeležba na dobičku za zaposlene, v skladu z načrtom delavskega delničarstva, je obdavčena z dohodnino le v obdobju prvih petih let lastništva delnice zaposlenih po padajočem odstotku do petega leta v skladu z zakonom ki ureja dohodnino, ki ga bo treba v tem delu dopolniti; možno pa je to lestvico vgraditi tudi v ta zakon⁸.

Pogoji za uveljavitev olajšav in registracija pogodb in načrtov delavskega delničarstva, so povzeti po predlogu ZUZDD, s tem da se raztezajo tudi na delavsko delničarstvo

⁴ Prav tam

⁵ Glej delo iz opombe 1 str. 12, 13, poglavje: 6. 3. Izhodišča za odlaganje izstopov in usmerjanje v pokojninsko varčevanje (tretji cilj)

⁶ Prav tam

⁷ Glejte delo pod 1, str. 15: 6.4. Izhodišča za udeležbo zaposlenih na dobičku in povezava s PLZ

⁸ Prav tam, stran 12: Za dividende, prejete iz PLZ, predlagamo davčno olajšavo za posameznika, ki bo odvisna od števila let varčevanja v delnicah, ki so vključene v PLZ. Na primer, dividende v prvem letu bi bile 100% vključene v davčno osnovo, v drugem 75%, v tretjem 50%, v četrtem 25% in v naslednjih letih 0%. Tako bi delnice, ki bi bile vključene v PLZ pet in več let, posredno omogočale, da posameznik prejme dividendo iz PLZ, ki ne bi bila obdavčena.

3. Ocena finančnih posledic predloga zakona za državni proračun in druga javna javna finančna sredstva

Predlagani zakon bo imel **finančne posledice za državni proračun** v tistem delu, ki daje zaposlenemu in družbi, pod določenimi pogoji, pravico do oprostitve plačila prispevkov ter oprostitve plačila davka od dobička pravne osebe in davčne olajšave od prejemkov iz naslova udeležbe pri dobičku po tem zakonu, kar vse bo imelo za posledico zmanjšanje prihodkov državnega proračuna.

Vlada je leta 1997 ocenjevala, da ob upoštevanju statističnih podatkov iz bilanc stanja in bilanc uspeha za leto 1996 (vir: Agencija za plačilni promet) o pravnih osebah, ki so v letu 1996 imele dobiček (brez bank in zavarovalnic), ter ob upoštevanju omejitev iz predloženega zakona bi znašal skupni obseg možnega izpada prihodkov državnega proračuna iz naslova oprostitve plačila prispevkov po predloženem zakonu (ob upoštevanju takratne 38,47% skupne prispevne stopnje) med **10.769,7 mio SIT in 16.785,3 mio SIT**. Navedena ocena je izhajala iz predpostavke največjega možnega izplačila sredstev iz udeležbe pri dobičku, ki lahko znašala med 34.994 mio SIT (25% dobička) in 43.632,1 mio SIT (10% izplačanih povprečnih plač v gospodarskih družbah, ki so izkazovale dobiček).

V osmih letih so se tako podatki o dobičku družb, kot tudi zakonodaja seveda spremenili. Pri grobi oceni možnih finančnih posledic, smo uporabili enako metodologijo, kot jo je uporabila vlada leta 1997. Če upoštevamo omejitve iz predloga zakona bi znašal skupni obseg možnega izpada prihodkov državnega proračuna iz naslova oprostitve plačila prispevkov po predloženem zakonu (upoštevana je skupna prispevna stopnja v višini 38,2%) med **36.358 mio** in **49.883 mio SIT**. Navedena ocena izhaja iz predpostavke največjega možnega števila izplačila sredstev iz udeležbe pri dobičku oz. iz izplačila na osnovi podatkov o povprečnih plačah v podjetju. Pri podjetjih, ki v povprečju zaposlujejo več kot 30 ljudi in so v letu 2003 dosegle dobiček (Vir: GV IN, podatki za leto 2003 in Statistični Urad RS, podatki o povprečnih plačah za leto 2003), znašajo sredstva iz naslova udeležbe pri dobičku **85.673 mio SIT** (25% davek od dobička) in sredstva iz naslova izplačanih povprečnih plač **122.157 mio SIT** (15% izplačanih povprečnih plač v omenjenih gospodarskih družbah). Pri podjetjih, ki v povprečju zaposlujejo manj kot 30 ljudi in so v letu 2003 prav tako dosegala dobiček (Vir: GV IN, podatki za leto 2003 in Statistični Urad RS, podatki o povprečnih plačah za leto 2003), znašajo sredstva iz naslova udeležbe pri dobičku **9.507 mio SIT** (25% davek od dobička) in sredstva iz naslova izplačanih povprečnih plač **8.428 mio SIT** (15% izplačanih povprečnih plač v omenjenih gospodarskih družbah), pri čemer smo upoštevali, da se bo 20 % teh podjetij odločilo, da sledi smernicam tega zakona.

Pri tem pa je potrebno tudi upoštevati **nasprotni učinek, ki ga bo imelo omejevanje rasti plač, kot posledica izplačil po predloženem zakonu**. Na makro nivoju se bodo manjši prihodki proračuna iz naslova oprostitve plačevanja prispevkov po

predloženem zakonu kompenzirali z manjšimi odhodki na račun nižjega usklajevanja pokojnin in nižjih odstotkov za valorizacijo plač iz prejšnjih let.

4. Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih in prilagojenosti predlagane ureditve pravu EU

Že **Socialni akcijski program iz 1989- 1992**, ki je sledil neposredno sprejetju **Evropske listine o temeljnih socialnih pravicah delavcev, iz l 1989** je predvidel sprejem posebnega evropskega instrumenta za vzpodbudo finančni participaciji.

V l. 1992 je Komisija sprejela poročilo z naslovom: "Promotion of employee participation in profits and enterprise results" znano kot **Pepper report I**. 27. Julija 1992 je bilo sprejeto **Priporočilo sveta** (a Council Recommendation).

Poročilo Pepper II je bilo sprejeto na podlagi informacije, ki jo je sprejela Komisija v januarju 1997. Ugotovljeno je bilo, da delavska udeležba na dobičku, ne glede na obliko oz. model, vpliva na **povečanje produktivnosti podjetja**, zato je tovrstne programe treba vzpodbujati z **davčnimi in drugimi olajšavami**.

L. 1998 je evropski parlament z Resolucijo podprl poročilo Komisije in pozval države članice, da vzpodbudijo procese delavske udeležbe in delničarstva z zakonskimi ukrepi in davčnimi ukrepi.

a) EVROPSKA UNIJA

Spodbujanje udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe je tudi predmet **Priporočila Sveta Evropske unije št. 92/443/EEC** z dne 27. julija 1992 (**Council Recommendation 92/443/EEC of 27. July 1992**), s katerim je le-ta pozval države članice Evropske unije, da:

- **ustvarijo zakonske okvirje**, ki bodo omogočile udeležbo zaposlenih v dobičku družbe;
- proučijo možnost uvedbe različnih predvsem **davčnih spodbud**, ki bodo omogočile nadaljnji razvoj udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe;
- spodbujajo udeležbo pri dobičku tako, da omogočijo enostaven **dostop do vseh informacij** v zvezi z udeležbo pri dobičku vsem zainteresiranim stranem;
- uporabijo **pozitivne izkušnje drugih držav**, članic Evropske unije pri odločitvi o spodbujanju posamezne oblike udeležbe pri dobičku;
- zagotovijo take **zakonske okvirje, ki bodo omogočili različne oblike udeležbe** pri dobičku, vključno z kapitalsko udeležbo,
- zagotovijo, da bo odločitev o udeležbi pri dobičku sprejeta na tistem nivoju, ki je v skladu z nacionalno zakonodajo **najbližji zaposlenim oziroma družbi**; ter

- **zvišujejo zavest uprave in zaposlenih** o pomembnosti navedenega vprašanja.

Navedeno priporočilo obvezuje države, članice Evropske unije, da po izteku treh let od sprejema navedenega priporočila izdelajo **poročilo o stanju** na področju udeležbe zaposlenih pri dobičku družb na nacionalnem nivoju in ga dostavijo Svetu.

Na podlagi prejetih podatkov je bilo izdelano posebno **Poročilo o spodbujanju udeležbe zaposlenih pri dobičku** in rezultatih poslovanja (vključno z kapitalsko udeležbo) v državah članicah (***Report from the Commission - Pepper II promotion of participation by employed persons in profits and enterprise results (including equity participation) in Member States, Brussels, 08.01.1997***).

Priporočilo Sveta Evropske unije o udeležbi zaposlenih na dobičkih in podjetniških rezultatih (vključno s kapitalsko udeležbo) si je torej zastavilo za cilj vzpodbuditi države članice EU k širši uporabi delavske udeležbe na dobičkih in podjetniških rezultatih preko raznovrstnih shem finančne udeležbe zaposlenih (kot so npr. "gain sharing" in "profit sharing") ter delavsko delničarstvo ("employee share ownership").

Tako navedeni dokument priporoča državam članicam, da zagotovijo pravni okvir, ki bo omogočal uvajanje shem finančne udeležbe zaposlenih, na način kot izhaja iz priporočila ter da proučijo možnosti davčnih in drugih vzpodbud v podporo istemu cilju. Dodatno je priporočilo državam članicam predlaga ureditev, ki bo omogočala zagotavljanje zadostnih informacij, izmenjavo izkušenj ter nasploh ustvarjanje kar najugodnejših pogojev za kolektivna pogajanja glede teh vprašanj.

Zelo raznovrstne oblike udeležbe zaposlenih na poslovnih rezultatih podjetja bi lahko razvrstili v dve glavni skupini, in sicer:

- "profit sharing", to je udeležba zaposlenih na dobičku podjetja;
- "employee share ownership", to je delavsko delničarstvo.

Navedeni obliki se večkrat medsebojno prekrivata ali dopolnjujeta, obstajajo številne izvedbene inačice znotraj ene ali druge skupine oz. medsebojne kombinacije le-teh, kljub temu pa lahko govorimo o dveh povsem samostojnih institutih.

Udeležba zaposlenih na dobičku ("profit sharing", "gain sharing")

"Profit sharing" ali po naše delitev dobička je splošni naziv za programe, v okviru katerih so v delitvi dobička udeleženi zaposleni v podjetju, ki dobiček deli. V delitvi dobička torej niso udeleženi le tisti, ki so prispevali kapital (lastniki, delničarji), ampak tudi v podjetju zaposleni delavci na temelju svojega dela. Plačilo iz dobička prejmejo zaposleni dodatno

k plači, kot gibljivi del svojega dohodka, ki je neposredno vezan na doseženi dobiček podjetja ali na drugače izmerjene poslovne rezultate.

Sodelovanje zaposlenih v delitvi dobička je praviloma kolektivna shema, ki se nanaša na vse zaposlene ali na povsem določene skupine zaposlenih in ne na posameznike.

Oblike sodelovanje zaposlenih v delitvi dobička se razlikujejo predvsem po tem, ali je izplačilo takojšnje ali zadržano, nadalje po tem ali je izplačano v gotovini ali v družbinih vrednostnih papirjih. Dodatna inačica je povezana z oblikovanji različnih skladov znotraj podjetja, ki imajo lahko raznovrsten namen, v vsakem primeru v korist zaposlenih.

Teorija in tudi pravna ureditev razlikuje med "profit sharing" in "gain sharing" glede na to, kaj je merilo finančne udeležbe zaposlenih na podjetniškem rezultatu. V kolikor je to dobiček, govorimo o "profit sharingu" v dobesednem pomenu, če pa je to kakršenkoli drug vnaprej postavljen podjetniški cilj kot npr. dvig produktivnosti, zmanjšanje stroškov itd. govorimo o "gain sharingu" torej o sodelovanju pri razdelitvi učinkov tako opredeljenega poslovnega rezultata.

Sodelovanje zaposlenih v delitvi dobička je lahko v gotovini ali v delnicah. V slednjem primeru je pravna ureditev uveljavila prakso začasne prepovedi razpolaganja zaposlenih z delnicami, ki jih pridobijo v okviru udeležbe na dobičku ("deferred profit sharing").

Delavsko delničarstvo ("employee share ownership")

Delavsko delničarstvo je posredna oblika finančne udeležbe zaposlenih na podjetniškem rezultatu. V okviru delavskega delničarstva se nagrajevanje zaposlenih izvaja preko njihovega lastništva dela kapitala podjetja, in sicer:

- z izplačili dividend ali
- s povečevanjem njihovega kapitala oz. deleža v lastništvu podjetja.

Delavsko delničarstvo se lahko izvaja kot individualno ali kolektivno. Običajno so delnice, ki se podelijo kot nagrada zaposlenim, delnice družbe, kjer so zaposleni, lahko pa gre tudi za delnice ali druge vrednostne papirje od nje odvisnih ali obvladujoče ali drugih gospodarskih družb.

Vendar naj bi bilo ohranjeno načelo vezanosti tovrstnega nagrajevanja na dosežene poslovne rezultate. To pomeni, da naj bi bile delnice, ki se brezplačno podelijo ali prodajo pod ugodnejšimi pogoji kot nagrada zaposlenim, kupljene iz rezultata družbe (dobička ali posebej oblikovanih skladov), kjer so delavci zaposleni, kot lastne delnice družbe ali kot delnice drugih družb.

Najbolj razširjena vrsta nagrajevanja preko delavskega delničarstva poteka preko lastnih delnic družb, ki jih le-ta pridobi prav s tem namenom in jih podeli zaposlenim

neodplačno ali pod ugodnejšimi pogoji. Inačica te oblike so nakupne opcije, ki se podelijo zaposlenim in jim zagotavljajo:

- pravico nakupa družbinih delnic ob določenem času (npr. ob povečanju kapitala delniške družbe, vendar v časovno določenem obdobju),
- pod vnaprej določenimi praviloma ugodnimi pogoji.

Znana inačica delavskega delničarstva je ESOP ("employee share ownership plan"), kjer je začasen lastnik dela delnic družbe v imenu zaposlenih poseben sklad ("trust"). Posebna oblika delavskega delničarstva so t.i. nakupi podjetij s strani zaposlenih ("employee buy outs").

Zaradi jasnejšega razlikovanja izrazov uporablja priporočilo Sveta EU o udeležbi zaposlenih v dobičkih in rezultatih podjetij ("PEPEER report", kar je kratica za "promotion of employee participation" in "profits and enterprises results") naslednje izraze in okrajšave:

PS - profit sharing (delitev dobička),
SBS - share based profit sharing (delitev dobička v delnicah),
BPS - bond based profit sharing (delitev dobička v obveznicah),
CBS - cash based profit sharing (delitev dobička v gotovini),
DPS - deferred profit sharing (zadržana delitev dobička),
ESO - employee share ownership (delavsko delničarstvo),
SO - stock options (delniške opcije),
DSN - discretionary share options (diskrecijske delniške opcije),
ESOP- employee share ownership planes (načrti delavskega delničarstva),
EBO - employee buy outs (delavski nakupi podjetij).

b) FRANCIJA

Sistemska ureditev udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe je v primerjavi z drugimi državami Evropske unije v največji možni meri razvita v Franciji. Francija je tudi edina država, v kateri je udeležba zaposlenih pri dobičku družbe **z zakonom določena kot obvezna za vse družbe**, ki imajo več kot 50 zaposlenih, s tem da mora biti izplačilo sredstev iz udeležbe pri dobičku **odloženo za najmanj tri leta** (pred uveljavitvijo zadnjih sprememb zakona je navedeno obdobje znašalo najmanj pet let). V skladu z veljavno zakonodajo je v Franciji pravni temelj za udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe **sporazum sklenjen med delodajalcem in predstavniki zaposlenih**, ki mora zagotoviti kolektivno udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe. S sporazumom se lahko dogovorijo različne sheme udeležbe pri dobičku. Z zakonom je tudi določen **najvišji znesek sredstev**, ki se iz naslova udeležbe pri dobičku lahko izplačajo zaposlenim. Navedeni znesek pri gotovinski shemi znaša **največ 20% letnega zneska bruto plač zaposlenih**, s tem, da je z zakonom določen tudi najvišji znesek, ki ga iz tega naslova lahko prejme posamezni zaposleni. Z zakonom so tudi taksativno naštetni nameni, za katere se lahko v obdobju, za katero je izplačilo sredstev odloženo,

navedena sredstva uporabijo (za investicije v družbi, za naložbe v davčne depozite z fiksno obrestno mero, za naložbe v vrednostne papirje ter za naložbe v vzajemne sklade). Družba in zaposleni od prejemkov izplačanih iz udeležbe pri dobičku uživajo davčne olajšave, višina davčne olajšave pa je odvisna od oblike izplačila (gotovina ali delnice) ter od dolžine obdobja, za katero je to izplačilo odloženo. Sporazumi o udeležbi pri dobičku morajo biti registrirani pri davčni upravi.

Udeležba zaposlenih na dobičku podjetja

Francija je razvila celo vrsto oblik finančne udeležbe zaposlenih od denarnih in zadržanih **delitev dobička**, podjetniških **varčevalnih načrtov**, do različnih mehanizmov **delavskega delničarstva**. Za Francijo vsekakor velja, da ima dolgoletno tradicijo na tem področju in da je država vseskozi podpirala vključevanje zaposlenih v sheme finančne udeležbe.⁹

Za Francijo je značilno, da ima **že od konca petdesetih let učinkovit zakonski okvir ter naklonjeno davčno zakonodajo** za raznovrstne oblike finančne udeležbe zaposlenih, in sicer:

- prostovoljni denarni "profit sharing",
- zadržana delitev dobička,
- delavsko delničarstvo,
- varčevalne načrte družb.

⁹ Velik zagovornik finančne udeležbe zaposlenih je bil že Charl de Gaul, ki je v letih 1948-1967 profit sharing označil kot tretjo pot med kapitalizmom in socializmom. Tako, da so bile v letih od 1959 do 1967 sprejete različne vladne ordonance, ki so jih naslednji parlamenti in vlade dopolnjevali in razvijali.

Prostovoljni "profit sharing"

Začetek delitve dobička v Franciji je 7. 1. 1959, ko je država sprejela davčne olajšave za prostovoljni sistem delitve dobička t.i. "**interressement**". Ta sistem so lahko uveljavile vse gospodarske družbe ne glede na velikost ali vrsto dejavnosti oz. oblike in je temeljil na **sporazumu med delodajalcem in predstavniki delojemalcev**.

Sporazum je veljal za dobo treh let in je moral določiti osnove in merila za delavsko udeležbo na dobičku, upravičence ter način obveščanja. Udeležba na dobičku je morala biti vezana na ustvarjeni dobiček, povečano produktivnost ali druge **merljive osnove poslovnega uspeha**. Veljala je omejitev za udeležbo na dobičku in sicer le-ta ni smela presegati 20 % celotnih stroškov dela.

Del dobička, ki se je namenjal za udeležbo zaposlenih, se je **odštel od osnove za davek na dobiček ter od osnove za socialne prispevke**. Pač pa so zaposleni od prejetega plačila iz tega naslova bili dolžni plačati dohodnino, razen če si denarja niso dali izplačati in ga pustili v okviru varčevalnih shem v podjetju.

Obvezni zadržani "profit sharing"

Drugo obdobje razvoja finančne udeležbe zaposlenih v Franciji se začne s 17. 8. 1967, ko je bil sprejet predpis o obvezni zadržani udeležbi na rezultate gospodarske rasti podjetja ("participation aux fruits del expansion").

Po tem predpisu so vse gospodarske družbe **z nad 100 zaposlenimi morale uvesti sklade zadržanega "profit sharing"** ("reserve speciale de participation - RSP") in sicer za obdobje najmanj petih let. Za podjetja z manjšim številom zaposlenih uvedba teh skladov ni bila obvezna, ampak dopustna, torej prostovoljna. Tudi ta način je temeljil na pogodbi med delodajalcem in predstavniki zaposlenih.

Zaposleni so lahko **terjali izplačilo svojega deleža v tem skladu le v izjemnih primerih**, določenih s predpisi, npr. smrt, upokojitev, invalidnost, poroka, nakup nove hiše, itd., saj je bilo sodelovanje v teh shemah obvezno za vse zaposlene, ki so bili v delovnem razmerju vsaj šest mesecev.

Pogodba je morala določiti, **kako se bo gospodarilo s sredstvi naloženimi v sklad v petletnem obdobju** kot npr. za investicije podjetja ali pa na blokirane tekoče račune posameznim delavcem na njihova imena z določeno fiksno obrestno mero ali pa npr. za nove izdane delnice ali delnice kupljene na trgu, lahko tudi za investicije izven podjetja npr. v splošnih vzajemnih skladih, itd. Sklad udeležbe na dobičku se je lahko povezoval z t.i. podjetniškimi varčevalnimi načrti, v katerih so zaposleni sodelovali z delom svojih plač.

Koristi navedenega naložbeno varčevalnega instrumentarija so zagotovo na obeh straneh. Ne samo, da se za del dobička izplača zaposlenim po tej poti ne plača davek na dobiček podjetja, niti podjetniški niti posamični prispevki za socialno varnost (seveda po izteku 5 let, ko do dejanskih izplačil pride), ampak povečano varčevanje na strani podjetja privede do novih investicij in s tem gospodarske rasti, na drugi strani pa do novih prihrankov zaposlenih.

Delniške opcije

Naslednje obdobje t.j. med letom 1970 tja do leta 1984 je značilno po vrsti novih pobud za razvoj finančne udeležbe zaposlenih v francoskem podjetju. Tako je bil npr. uveljavljen **zakon o delniških opcijah z dne 31. 12. 1970**, ki pooblašča gospodarske družbe, da podelijo zaposlenim opcije za nakup njihovih delnic, po fiksnih cenah na dan izdaje opcije, ki ne smejo biti nižje od 90 % povprečja predhodnih 20 tržnih dni.

Kakršnokoli **korist, ki jo zaposleni pridobi iz opcije ni obdavčena, če je zadržal delnico vsaj eno leto** po tem, ko je opcijo realiziral. Prav tako se družbi od davčne osnove odštejejo vsi stroški nakupa oz. nove izdaje delnic namenjenih realizaciji opcij kot kapitalske izgube zaradi razlike v opcijsko določeni ceni ter tržni ceni na dan realizacije opcije. Opcijski sistem je bil kasneje dopolnjen s predpisi iz julija 1984 in junija 1987.

Brezplačna podelitev in ugodnejši nakup delnic oz. podjetja

Brezplačna podelitev delnic je možnost, ki jo je uvedel predpis iz **24. 10. 1980** za vse gospodarske družbe s sedežem v Franciji, ki imajo dobro finančno stanje. Delnice, ki se brezplačno podelijo zaposlenim, družba pridobi s 3 % povečanjem kapitala in se nanje ne plača dohodnina.

27. 12. 1973 je bil sprejet **zakon o načrtih delničarskega nakupa**, ki dovoljuje gospodarskih družbam, da zaposlenim omogočijo nakup njihovih delnic oz. deležev pod ugodnejšimi pogoji. Za razliko od opcijskega sistema, se mora ta obvezno nanašati na vse zaposlene.

Prostovoljna vplačila zaposlenih za nakup delnic gospodarske družbe **niso obdavčena do določenega limita**. Če delodajalec prispeva k nakupu delnic za zaposlene je njegovo plačilo davka prosto. Velja pa, da zaposleni tako dobljenih delnic ne smejo prodati pred iztekom petletnega obdobja.

Zakon z dne **9. 7. 1984** je uvedel t.i. **plačne varčevalne sklade**. Skladi se ustanovijo na podlagi prostovoljne odločitve zaposlenih, da del njihovih plač vložijo v sklad, ki mu

določijo namen (npr. za investicije, za izobraževalne programe, za skrajšanje delovnega časa, za nova delovna mesta, itd.). Del plače, ki ga zaposleni prostovoljno namenijo v sklad se obrestuje in je tudi prost vseh davkov in prispevkov. Sklad upravlja poseben odbor, ki ga upravljajo predstavniki zaposlenih in delodajalca.¹⁰

Zakon iz **9. 7. 1984** o **delavskem nakupu podjetja** je po vzoru angleškega "management by out" predvidel, da zaposleni ustanovijo holding družbo, ki upravlja podjetje. Zakon je bil kasneje spremenjen z varčevalnim zakonom iz 17. 7. 1987, ki je dodatno uredil še davčne olajšave.

Denarni "profit sharing"

Zakon iz leta 1994 posebej razširil davčne prednosti za zadržani "profit sharing" za varčevalne načrte družb. Ti ukrepi imajo za cilj **vzpodbuditi dolgoročno varčevanje ter naložbe zaposlenih hkrati z uveljavitvijo "profit sharinga"**. V Franciji je **denarni "profit sharing" predviden kot dodatek k temeljni plači**, ki je vezan na izmerljive dosežke gospodarske uspešnosti podjetja. Zakon iz leta 1994 je uveljavil **dodatne pogoje za davčne olajšave ter socialne prispevke**, kot npr.:

- skupen kolektiven in gibljiv značaj sheme;
- uveljavitev načela, da ni nadomeščanja z drugimi oblikami nagrajevanja;
- povečano nagrajevanje v razmerju do drugih oblik plačila, preko "profit sharinga" le do višine 20 %;
- uveljavitev načela enotnega obravnavanja vseh kategorij zaposlenih.¹¹

¹⁰ Ta predpis je bil leta 1986 odpravljen z uveljavitvijo drugih predpisov, ki so urejali to shemo.

¹¹ V Franciji več kot 2,5 milijona zaposlenih vključeno v okoli 8.000 sporazumov o denarnem profit sharingu; ta številka je začela ponovno naraščati po letu 1993.

Zadržana delitev dobička

T.i. **zadržana delitev dobička** ("deferred profit sharing") je v Franciji nadvse pomemben instrument finančne udeležbe zaposlenih. Francija je tudi sicer edina dežela v Evropi, kjer je **udeležba zaposlenih v dobičkih družbe obvezna za družbe, ki imajo nad 50 zaposlenih.**

Za takšne družbe je **obvezno oblikovanje sklada zadržane delitve dobička** ("deferred profit sharing fond"). Zaposleni lahko dobijo denar, ki se je v obliki udeležbe na dobičku v določenem obdobju nalagal na njihov račun šele v petih oz. treh letih.

Že zakon iz leta 1954 je razširil zadržano udeležbo na dobičku na manjše družbe (z manj kot 51 zaposlenimi) in razširil davčne vzpodbude tudi na njih.¹²

V vseh primerih tako pri družbah z nad 50 zaposlenimi kot tudi pri manjših velja, da delavec ob dvigu naloženega denarja iz njegovega računa, kamor se je zbiral iz naslove udeležbe na dobičku, **ne plača niti socialnih prispevkov niti dohodnine.**

¹² V letu 1994 se je udeležba razširila na skoraj 16.000 sporazumov z več kot 19.000 družb in več kot 5.000.0000 zaposlenih.

Dodatno k navedenim je zakon iz leta 1994 uvedel še nekatere ukrepe za razvoj finančne udeležbe zaposlenih, in sicer:

- uveljavitev sodelovanja delavskega delničarstva v upravljanju družb;
- uveljavitev možnosti uvedbe t.i. začasnih varčevalnih računov ("time savings accounts") s kolektivno pogodbo, kar omogoča zaposlenim, da konvertirajo svoje "profit sharing" bonuse v izplačila;
- možnost, da družba odmrzne del zadržane delitve dobička za nakup novega avtomobila oz. za gradbena dela;
- oblikovanje t.i. vrhovnega sveta participacije ("supreme council of participation" - CSP), katerega pristojnost je nadzorovati uveljavitev finančne udeležbe zaposlenih ter njihove udeležbe v upravljanju francoskih družb ter koordinacija pobud za njihovo nadaljnje širjenje in razvoj.

Delničarstvo zaposlenih

Obdobje od leta 1986 do danes se začinja z zakonom 26. 10. 1986, ki je vse tri prevladujoče sheme, to je **prostovoljna delitev dobička v gotovini, obvezna prisilna delitev dobička** ter **delavsko delničarstvo** še bolj izpopolnil in dopolnil z naslednjimi **cilji**:

- delitev dobička v gotovini vključiti kot sestavino gibljivega plačnega sistema;
- obvezno zadržano delitev dobička podrediti nacionalnim prizadevanjem po večjem varčevanju;
- nasploh povečati oz. razširiti podjetniške varčevalne načrte;
- izkoristiti podjetniške varčevalne načrte kot instrument za razvoj delavskega delničarstva;
- postaviti most med delitvijo dobička na eni strani ter dolgoročnim varčevanjem in naložbami v podjetniške vrednostne papirje in s tem delavsko delničarstvo nasploh.

Novi predpis je zato uveljavil številne in pomembne spremembe obeh (denarnih in zadržanih) shem delitev dobička.

Ena od teh sprememb je skrajšanje petletnega obdobja za delniške nakupne sklade (RSP) iz pet na tri let, s prepolovitvijo davčnih olajšav. Uveljavila se je možnost različnih vrst pogodb oz. sporazumov o delitvi dobička v gotovini z različnimi skupinami oz. oddelki zaposlenih. Omogočeno je bilo povezovanje varčevalnih načrtov in zadržanih "profit sharing" skladov oz. prehajanje enega v drugo obliko.

Za to obdobje so značilni predvsem naslednji predpisi:¹³

- **7. 12. 1989 je bil sprejet zakon o denarnem "profit sharingu" v javnih podjetjih konkurenčnega sektorja**, ki naj bi prispeval k izboljševanju rezultatov javnih podjetij ter kakovost njihovih proizvodov in storitev;
- **zakon z dne 7. 11. 1990 o denarnem "profit sharing" je odpravil nekatere pomanjkljivosti predpisa iz oktobra 1986;**
 - uporaba predpisa iz leta 1986 je namreč privedla do **vrste zlorab**, predvsem davčnih; v praksi je prihajalo do prekoračitev 20 % limita izplačanih plač, kot okvira davčnih olajšav, zanemarjala se je zveza med ustvarjenimi dobički in tem delom razdeljenega dobička, ki je marsikje prihajal v preprosto dvigovanje plač brez obdavčitve;
 - zakon iz leta 1990 je **zmanjšal limit za davčne olajšave iz 20 na 10 %** izplačanih plač, razen za tista podjetja, ki so sklenila plačne sporazume za obdobje treh let. Le-ta so lahko vključevala v plačne sisteme razdelitev dobička do 15 % izplačanih plač;
 - zakon je dodatno **poudaril kolektivno naravo delitve dobička** ter jasno razmejil med delitvijo dobička in podjetniškimi pogajanjmi o plačah. Tako npr. ni mogoče za neobdavčeno udeležbo na dobičku nadomeščati različnih dodatkov na delovno dobo ali starost ali tudi drugačno povečanje plač;
- **zakon z dne 7. 11. 1990 o razširitvi zadržane delitve dobička na majhna podjetja je kot obvezne uveljavil sheme zadržane delitve dobička** tudi za **podjetja, ki so zaposlovala več kot 50 zaposlenih**, namesto prejšnjih 100 zaposlenih, kot je to veljalo po zakonu iz leta 1967. Namen je bil seveda razširiti to obliko na kar največje število podjetij, kar je tudi povečalo število uveljavljenih shem za delitev dobička za nekaj tisoč podjetij. S tem naj bi se še bolj vzpodbudilo oz. razširilo varčevanje ter zadrževanje dobičkov v podjetjih in s tem investiranje in novo zaposlovanje. Predpis je dodatno povzročil tudi spremembo številnih prostovoljnih denarnih "profit sharingov" v obvezne zadržane, kar so marsikje kritizirali;
- **novi zakon o udeležbi sprejet v aprilu 1994**, ki ga je pripravila desna vlada, ki je prišla na oblast v marcu leta 1993, je uveljavil naslednje ukrepe:
 - možnost uvedbe na podjetniški ali sektorski ravni t.i. varčevalnega računa, kar naj bi omogočalo, da **zaposleni izberejo med udeležbo na dobičku v gotovini ali pa to spremenijo v nadomestilo plače za določeno obdobje** najmanj 6 mesecev. To naj bi prispevalo **k zmanjšanju nezaposlenosti**, saj bi na ta način ljudje za obdobje prejemanja plačnega nadomestila ne bili redno zaposleni in bi na ta način prepustili delovno mesto drugim;
 - možnost, da podjetja **odmrznejo zadržane sklade za delitev dobička (običajno za 5 let), da bi zaposlenim pomagali pri večjih nakupih** kot npr. avtomobila, stanovanja ali gradnje hiše, do določenega zakonsko določenega zneska. To naj bi z narodnogospodarskega vidika **prispevalo k povečevanju potrošnje**.

¹³ Statistika finančna udeležba zaposlenih iz tega obdobja kaže izjemne rezultate. Tako se je npr. število sporazumov denarnega profit sharinga samo v letih 1985 do 1989 povečalo za 700 % oziroma iz 1.303 do 9.911. V letu 1992 je bila v 16.900 družbah s skoraj 5.000.000 zaposlenimi uveljavljena zadržana profit sharing shema.

Navedeni ukrepi desne vlade so temeljili na slovitem Poročilu o delavski participaciji kot sredstvu izboljševanja pogojev za zaposlene v javnem in zasebnem sektorju iz leta 1993, ki je predvsem imelo **za cilj vzpodbuditi makroekonomske učinke delitve dobička na zaposlovanje in potrošnjo**. Priporočilo EU PEPPER je v letih 1993 in 1994 vzpodbudilo nove zakonske predloge, ki bi bili usmerjeni v odstranitev ovir, ki so se izkazale pri uresničevanju veljavne zakonodaje ter njeni poenostavitvi in novih davčnih vzpodbudah.

c) VELIKA BRITANIJA

Velika Britanija je naslednja država Evropske unije, v kateri je udeležba zaposlenih pri dobičku družbe **zelo razvita**. Udeležba pri dobičku je **prostovoljna**. V skladu z veljavno zakonodajo so v Veliki Britaniji možne različne sheme udeležbe pri dobičku (**gotovinska shema, opcijska shema, delniška shema z takojšnjim ali odloženim izplačilom**), temeljna načela vseh navedenih shem pa so: zaposleni imajo pravico do udeležbe pri dobičku družbe pod enakimi pogoji; če se sredstva iz udeležbe pri dobičku izplačujejo v obliki delnic, se izplačilo lahko izvrši le **v delnicah, katerih izdajatelj je družba**; dobiček od upravljanja s sredstvi družbe v obdobju, za katerega je izplačilo odloženo, pripada zaposlenim. S predpisi je tudi natančno določen način oblikovanja nakupne cene delnic pri posamezni shemi udeležbe pri dobičku, pri kateri se izplačilo sredstev vrši v obliki delnic. Sredstva iz naslova udeležbe pri dobičku so predmet **davčnih olajšav**, tako za družbo kot za zaposlene, pogoj za to pa je odobritev oziroma registracija sheme pri pristojnem davčnem organu. S predpisi je pri posameznih shemah določen tudi najvišji znesek, ki ga lahko prejme posamezni zaposleni iz naslova udeležbe pri dobičku (pri menedžerski opcijski shemi skupna vrednost delnic, ki jih lahko pridobi posamezni član uprave **ne sme preseči njegove štirikratne plače**, vendar ne več kot 100.000 funtov).

Delničarstvo direktorjev in zaposlenih

Za Anglijo vsekakor velja, da ima **dolgoletne izkušnje** v razvoju različnih oblik finančne udeležbe zaposlenih. V zadnjem času uvajanje delitve dobička in direktorskega in delavskega delničarstva ter z dobičkom povezanih shem strmo narašča, kar je povezano z **nastajajočo zakonodajo in davčnimi olajšavami** za podjetje, ki uvaja takšne sheme.

Značilno pa je, da uvajanje finančne udeležbe zaposlenih prednjači v dobro stoječih podjetjih in v dejavnostih, ki imajo obetaven razvoj. Tako delodajalci kot delojemalci

vidijo v uvajanju shem finančne udeležbe zaposlenih **vrsto koristi oz. skupnih interesov**. Za delodajalce velja, da vidijo prednost predvsem v:

- večji lojalnosti in pripadnosti direktorjev in zaposlenih,
- v manjši fluktuaciji, v identifikaciji zaposlenih z interesi družbe,
- izboljšanih industrijskih odnosih itd., vključno z zavarovanjem pred sovražnimi prevzemi.

Začetek sodobnega razvoja finančne udeležbe zaposlenih v Angliji je finančni predpis iz leta 1978, ki uvaja davčne olajšave za **sheme, ki so odobrene s strani domačih davčnih oblasti**. Sheme delitev dobička, ki so odobrene ("approved profit sharing schemes" - APS) po navedenem finančnem predpisu predvidevajo usmeritev dela dobičkov v poseben sklad ("trust fond"), ki pridobi delnice podjetja in jih upravlja v imenu zaposlenih.

Finančni zakon iz leta 1984 je vzpostavil nove vzpodbude za uvajanje prostovoljnih posebej **direktorskih delniško opcijskih shem** (ESOS). V poznih osemdesetih in zgodnih devetdesetih letih so bile uveljavljene nadaljnje davčne olajšave za **plane delničarstva zaposlenih** (ESOP) in za **plačila vezana na dobiček** ("profit related pay", PRT).

Finančni zakon iz leta 1986 je znatno razvil opisano shemo in jo poimenoval "**save as you earn**" (SAYE) delniško opcijsko shemo. Po tej shemi je zaposlenim na voljo opcija nakupa delnic po fiksni ceni, s tem da so delnice kupljene na podlagi t.i. SAYE pogodbe.

Finančni zakon iz leta 1987 je razširil oz. povečal davčne olajšave za PRP, leta 1989 sprejeti finančni zakon pa je še nadalje vzpodbudil nastajanje ESOP shem. Lahko ugotovimo, da je v Angliji nastajajoči zakonodajni in finančni oz. davčni okvir pomembno vplival na razvoj finančne udeležbe direktorjev in zaposlenih, tako delitve dobička kot delavskega delničarstva.¹⁴

¹⁴ Gostota članstva v sindikatih v Angliji je v letih od 1979 do 1992 močno upadla in sicer iz 56 % na 32 % vseh zaposlenih.

Delniško opcijska shema

Najbolj razširjena shema v Angliji je danes t.i. **delniško opcijska shema** na podlagi iz zakona leta 1984. Predvidene so ugodne davčne olajšave za delniške opcije, ki se podelijo v skladu s shemo, ki jo odobrijo davčne oblasti.

Glavne **značilnosti te sheme** so:

- v shemi lahko sodelujejo **vsi polno zaposleni direktorji in zaposleni** v družbi ter v njenih odvisnih družbah;
- cena za delnico v času realizacije opcije ne sme biti nižja kot je **tržna cena delnice** v času, ko je bila opcija podeljena;
- vrednost delnic, glede katerih so podeljene še nerealizirane opcije, ki jih ima posameznik, **ne sme presegati njegove 4-kratne plače** oz. 100.000 funtov, karkoli je višje;
- opcija **ni prenosljiva**;
- delnice glede katerih so podeljene opcije morajo biti **delnice podjetja, ki je ustanovilo shemo, ali podjetja, ki ima nad njim kontrolo (obvladujoča družba)** ali podjetja, ki ima kontrolo nad skupino družb in je lastnik podjetja, ki uvaja shemo;
- delnice, glede katerih so izdane opcije, **morajo biti uvrščene na borzi** oz. na organiziranem trgu oz. morajo biti delnice skupine družb ali pa odvisne družbe, ki je uvrščena na borzo.

Varčevalna opcijska shema

Že finančni **zakon iz leta 1980, ter kasneje zakon iz leta 1986 sta uvedla t.i. SAYE sheme**, ki zagotavljajo ugodni davčni tretman za delniške opcije, ki se podelijo direktorjem in zaposlenim, prav tako po shemi, ki jo odobrijo finančne oblasti. Po tem predpisu direktorji in zaposleni sklenejo varčevalno pogodbo in uresničijo opcijo nakupa delnic v 6 mesecih po koncu vsakega 5-letnega ali 7-letnega obdobja.

Glavne zahteve oz. **značilnosti te sheme** so naslednje:

- delnice so lahko kupljene **le iz sredstev varčevalne pogodbe**, ki se sklene prav za ta namen;
- shema mora biti **na voljo za vse polno zaposlene**, ki imajo vsaj pet let delovne dobe (ali krajše dobe, če tako odloči družba);
- udeležbo je potrebno vsem **posameznikom omogočiti pod podobnimi pogoji**;
- družba lahko podeli zaposlenim opcijo nakupa delnic v prihodnosti po **ceni, ki ni manj kot 90 % tržne cene delnice**, v času ko je opcija podeljena;

- vrednost delnic, glede katerih je podeljena opcija **ne sme presegati zneska, ki je izplačljiv po SAYE pogodbi;**
- določena je tudi **maksimalna višina varčevanja na mesec** (na začetku 50 funtov, kasneje se poveča na 100 funtov);
- **opcija ne more biti realizirana** v smislu nakupa delnic, prej preden ne poteče polna varčevalna doba iz SAYE;
- delnice morajo biti izdane s strani **družbe, v kateri je udeleženi zaposlen oz. odvisne družbe.**

Odobrena delniška shema

Po APS ("approved profit sharing") sheme, ki se je uveljavila v finančnem zakonu iz leta 1978 velja, da se **delnice kupujejo oz. vpisujejo preko posebnega "trusta"**, ki zato uporablja sklade, ki jih je za ta namen prispevalo podjetje iz dobička. Udeleženci, t.j. zaposleni v družbi, ki uvaja shemo, so delničarji "trusta". "Trust" pa je delničar podjetja, ki uvaja shemo.

Da bi bil izpolnjen pogoj za uveljavljanje davčnih oprostitev, mora "trust" zadržati delnice oz. ima prepoved njihovega razpolaganja **najmanj 2 leti**. Finančne oblati zagotavljajo ugodne **davčne koncesije, če so izpolnjene zahteve** kot npr.:

- shemo mora upravljati **"trust"**;
- shema mora biti **na voljo za vse polno zaposlene**, z najmanj pet leti neprekinjene delovne dobe;
- udeležba mora biti **na voljo za vse zaposlene pod podobnimi** pogoji;
- **najvišja vrednost delnic**, ki jih lahko posameznih prejme v posameznem letu je zakonsko določena;
- "trust" mora **zadržati razpolaganje z delnicami** za obdobje najmanj dveh let;
- **dividende iz delnic**, ki jih ima "trust" za račun zaposlenih, prejmejo zaposleni;
- delnice morajo biti izdane s strani **družbe ali od nje odvisne družbe.**

Načrti delničarstva

Finančni zakon iz leta 1989 predvideva, da davčne olajšave lahko pridobi ESOP ("employee stock ownership plan"), v okviru katerega se oblikuje sklad, ki se kombinira z enim ali več tipi delavskih delničarskih shem. V sheme se povezujejo z delnicami družbe, ki jih uvaja in jih naprej v imenu zaposlenih upravlja sklad. Upravičenci so vsi zaposleni z najmanj petletno neprekinjeno delovno dobo, lahko se vključijo tudi drugi, če družba tako odloči, vendar z delovno dobo najmanj enega leta.

Zakon iz leta 1987 vzpodbuja delitev dobička v denarju, ki je na voljo vsakemu delodajalcu v zasebnem sektorju vključno s partnerskimi družbami in podjetniki

posamezniki, ki ne izpolnjujejo pogojev za katerokoli od prej navedenih shem finančne udeležbe zaposlenih. Zakonske zahteve po tem zakonu so naslednje:

- shemo lahko uveljavijo **le podjetja, ki opravljajo pridobitno** dejavnost, in niso pod kontrolo države ali lokalnih oblasti;
- plačila oz. nagrade, ki jih iz te sheme prejmejo zaposleni, morajo biti v **razmerju do doseženih dobičkov**;
- v shemi **mora sodelovati vsaj 80 % polno zaposlenih** v enoti, ki je vključena v shemo;
- enota, ki sodeluje v shemi je lahko **del podjetja**, za katerega se pripravlja samostojni obračun dobička oz. izgube,
- davek se ne plača na celotna izplačila po tej osnovi, **pod pogojem da shemo odobrijo finančne oblasti**.¹⁵

¹⁵ Število shem, ki so jih odobrile finančne oblasti v Angliji na podlagi predpisov iz leta 1978 in 1980 je bilo v letu 1992:

- 1015 APS shem,
- 1058 SAYE shem,
- 5089 ESO shem (po zakonu iz leta 1989),
- več kot 1 milijon zaposlenih je bilo vključenih na začetku 90-letih v PRP sheme (po zakonu iz leta 1987);
- velik porast profit sharing aranžmajev statistika beleži do leta 1984 do 1990 int o 18 do 43 % vseh podjetij v industriji in trgovini.

d) DANSKA

Danska pozitivna zakonodaja **nima posebnih določb** glede spodbujanja ali ureditve udeležbe zaposlenih pri dobičku družbe na podlagi gotovinske sheme, ureja pa tri možne **negotovinske sheme** za zaposlene, ki pa so prostovoljne. Na podlagi prve sheme ima **vsak zaposleni pravico do nakupa novih delnic družbe pod ugodnimi pogoji**, vendar največ do vrednosti 10% njegove plače, **za kar je tudi oproščen plačila davka**. V skladu z drugo shemo pa ima zaposleni **pravico do brezplačne pridobitve delnic družbe** do vrednosti največ 6.000 danskih kron, vendar ne več kot 10% njegove plače, s tem, da tako pridobljene delnice **ne sme odtujiti najmanj sedem let**. Tudi v tem primeru ima zaposleni pravico do davčnih olajšav. V okviru tretje sheme pa lahko **družba izda zaposlenim obveznice brezplačno** vendar največ do vrednosti 1.800 danskih kron po posameznemu zaposlenemu, vrednost izdaje celotne emisije pa se družbi pri obdavčitvi priznava kot strošek. Za pridobitev davčnih olajšav mora biti shema odprta za vse zaposlene, vrednost celotne emisije ne sme presegati 10% letnega zneska plač vseh zaposlenih, zaposleni pa tako pridobljenih obveznic ne smejo odtujiti najmanj pet let.

e) REPUBLIKA IRSKA

Z zakonom iz 1982 in 1986 je Republika Irska uredila **davčne olajšave za udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe v obliki delnic**. Do davčnih olajšav je upravičena tako družba kot zaposleni, pogoj za uveljavitev davčnih olajšav pa je ustanovitev družbe-pooblaščenke ("trust"), ki upravlja z temi delnicami v imenu zaposlenih, za pridobitev polne davčne olajšave pa morajo delnice ostati pri družbi-pooblaščenki najmanj pet let. Vrednost tako pridobljenih delnic, ki je osnova za davčno olajšavo je z zadnjo spremembo zakona (1995) povečan z 2.000 na 10.000 irskih funtov.

f) ZDA

Bonusi in sheme za soudeležbo pri dobičku v ZDA

Bonusi in sheme za soudeležbo pri dobičku so lahko raznovrstnih oblik, npr., kot **opcije za nakup delnic** v določenem obdobju ali pa kot **menedžerski ali delavski načrt nakupa delnic** ("stock option", "menedžment stock ownership plans", "employee stock ownership plan").¹⁶

Glavni namen opcijskih načrtov je **pridobiti in zadržati ključno kvalificirano osebje družbe, saj se podelitev opcije šteje kot oblika nagrajevanja**. Nakup delnic je v okviru takšnih načrtov na voljo izvršilnemu osebju korporacije običajno po nižji od tržne cene, vsekakor je zanimiva ugodnost oziroma nagrada.

Pri tem v sodni praksi prevladuje **pravilo poslovne presoje in razumnosti, enakovrednosti** v tem smislu, da so ugodnosti, ki jih pridobi izvršilno osebje v sorazmerju s koristmi, in jih ima od njihovega bolj angažiranega delovanja korporacija.

Pomembno za presojo je, da podelitev opcij **ne šteje kot darilo, ampak kot naložba** korporacije v izvršilno osebje, ki se bo vrnila z učinkovitejšim poslovanjem. Sodišče zato tudi presoja, kakšne koristi se vračajo od tega korporaciji. Pri presoji upravičenosti tovrstnega nagrajevanja se torej upošteva učinek tega na poslovanje v smislu, ali spodbuja ali zavira storilnost ter (t. i. "take over efekt") in torej zmanjšuje nevarnost prevzema. Breme dokaza tovrstne presoje je seveda na korporaciji.

Pri tem so pomembna pravila v zvezi s predkupno pravico iz delnic, podeljenih v okviru opcijskih in nakupnih načrtov. Večina zakonodaj držav **izključuje predkupno pravico** iz takih delnic, razen če ustanovitveni akti izrecno ne določajo drugače. Zakoni držav, ki izključujejo prednostno pravico, se nanašajo na delnice, nakupljene ali pridobljene v okviru načrtov nagrajevanja menedžmenta ali zaposlenih. MBCA 1984 je še izrecnejši, ko določa, da tudi kadar ustanovni akti korporacije izrecno priznajo predkupno pravico delnicam, **ne velja za delnice, ki so izdane kot nagrada direktorjem, uradnikom, zastopnikom ali zaposlenim v korporaciji**, pa tudi njeni odvisni družbi. Enako velja za delnice, ki so bile izdane zaradi uresničitve konverzijske ali opcijske pravice, ki se je določila zaradi nagrade navedenim osebam. Včasih se lahko zgodi, da je cena, ki je določena ob izdaji opcije na trgu, potem pade.

Zastavlja se vprašanje, ali ima organ, ki upravlja program opcijskega načrta, pravico kasnejše ocene ter ga spremeniti in napraviti opcije zanimivejše. Sodna praksa to dovoljuje, če je sprememba načrta sprejeta tako, kot je bil sprejet načrt sam.

¹⁶ Povzeto po Charkham 95.

Načrti delniških opcij v ZDA

Načrti delniških opcij so bili od nekdanj najpopularnejša oblika nagrajevanja oziroma povezovanja interesov z interesi družbe. Opcije zagotavljajo udeležencem **pravico do nakupa delnic družbe v določenem obdobju** (od določenega do določnega datuma) **po ceni, ki jo družba določi v času, ko je opcijo podelila**. Delnica, ki jo posameznik lahko nakupi, je običajno vezana na odstotek na plačo. Zaposleni pa nima obveznosti, da v času, ko opcija nastopi, to lahko izkoristi.

Finančna zakonodaja (IRC) ureja t. i. **nekvalificirano delniško opcijo** ("nonqualified stock option", NSO) in **spodbujevalno opcijo** ("incentive stock options" ISO) ter opcijske načrte po odd. 423 IRC. Pri NSO je trajanje opcije tudi čas za njeno uresničitev ter sodelovanje je pri načrtu gibljivo. Tudi cene se lahko določijo nad ali pod tržno veljavno trenutno tržno ceno. Pri nekvalificirani opciji je zaposleni obdavčen, ko opcijo uresniči, družba pa ima davčno olajšavo.

Na drugi strani pa ima **spodbujevalna opcija** več omejitev. Pri tej opciji mora biti cena vsaj na ravni 100 % poštene tržne cene na dan, ko se opcija podeli. Številka se povečuje na 110 % poštene tržne vrednosti za lastnike za 10 % ali več % družbinih delnic. Obdobje za uresničitev opcije ne sme presegati 10 let, obstaja pa tudi višji znesek za katerega se opcija lahko podeli v enem letu, in sicer 100.000 dolarjev. In dodatno, pri spodbujevalni opciji mora biti delnica v lasti opcijskega upravičenca najmanj eno leto, po tistem, ko se je iztekel rok za uresničitev opcije in najmanj 2 leti od dneva, ko je bila opcija podeljena.

Po finančni zakonodaji (IRC), **oddelek 423**, morajo biti opcije podeljene vsem zaposlenim, ki so bili v družbi zaposleni najmanj dve leti in delajo več kot 20 ur na teden in več kot 5 mesecev letno. V načrtu so lahko izključeni le višje plačani, v načrtu pa ne sme sodelovati tisti zaposleni, ki bi bil z uresničitvijo opcije ali brez nje lastnik več kot 5 % družbenih delnic. Delnica opcije ne sme biti nižja od 85 % poštene tržne vrednosti delnic v času, ko je bila opcija podeljena, ali v času, ko je bila izkoriščena, s tem da ne more biti izkoriščena kasneje v 27 mesecih po dnevu, ko je bila podeljena. Ta čas se lahko raztegne na 5 let, če se opcija lahko izkoristi po ceni, ki je višja od 85 % poštene tržne vrednosti.

Na t. i. spodbujevalno opcijo zaposleni ne plačuje nobenih davkov, toda družba ne prejema nobenih davčnih olajšav.

Delničarstvo zaposlenih v ZDA

Lastništvo zaposlenih v javnih družbah se v ZDA še vedno neprestano širi. To spreminja naravo ameriškega kapitalizma. Zaposleni in drugi posamezniki postopno postajajo

pomembni lastniki, vlagatelji v ameriških korporacijah. V tej zvezi se odpirajo številna vprašanja, namreč, kako bo ta proces vplival na eni strani na položaj zaposlenih in na drugi na položaj menedžmenta, direktorskih odborov, delničarjev ter delničarskega aktivizma nasploh.

Od približno 7.000 javnih družb, kolikor je uvrščenih na ameriške borze, je po dosegljivih podatkih **v 1.000 družbah precejšnje lastništvo zaposlenih**, ki se giblje od 2 do 3, pa celo do 70 %.¹⁷

Po podatkih Columbia Institutional Investor Projectors so **institucionalni delničarji oziroma vlagatelji v ameriških korporacijah udeleženi s 45 do 50 %** oziroma z več kot 50 % v prvih 1.000 korporacijah po velikosti. Zanimivo je ugotoviti, čigava sredstva upravljajo institucionalni vlagatelji. Močnejša skupina med njimi so javni in zasebni pokojninski **skladi ameriških delavcev, kar obsega kar 43 % tega kapitala**. Okrog 30 % prvih 1.000 ameriških korporacij je v več kot 60-odstotni lasti institucionalnih vlagateljev. Teh 20 pokojninskih skladov je udeleženih z več kot 15 % v prvih 10 največjih korporacijah.¹⁸ Na drugi strani to pomeni, da so ameriški delavci, ki varčujejo za pokojnino, v teh pokojninskih skladih posredno vlagatelji v pomembnem delu tudi po tej poti.

Po napovedih analitikov¹⁹ bo leta 2000 več kot ena četrtnina vseh družb uvrščena na Newyorško borzo, na Ameriško borzo ter na odprti trg z **več kot 15 % lastnino v njih zaposlenih delavcev**. Večina korporacij bo z **več kot 25 % v lasti pokojninskih skladov**, ki predstavljajo prebivalstvo, in velike korporacije bodo še naprej v lasti **institucionalnih vlagateljev med 50 in 70 %**. Po teh napovedih naj bi bilo leta 2000 več delavcev vključenih v **družbe v več kot 15 % lastništvu zaposlenih**, kot pa je delavcev vključenih v ameriške sindikate.

¹⁷ The New Owners, The Mass Emergence of an Employee Ownership in Public Companies, and What it Means to American Business; Joseph Rafael Blasi, Douglas Linn Kruse, HarperBusiness, stran 1 (v nad. The new Owners).

¹⁸ The New Owners, stran 2.

¹⁹ The New Owners, stran 3.

Načini širitve delničarstva zaposlenih

Lastništvo zaposlenih poteka na zelo številne in različne načine. Tako npr. korporacijski pokojninski skladi enostavno uporabljajo svoj denar v rezervi in kupujejo lastne delnice družbe.

Nadalje družbe spodbujajo zaposlene, da **del svojih plač vložijo v družbine delnice**.

Nadalje družbe zagotavljajo zaposlenim **udeležbo pri dobičku** v obliki družbinih delnic. Zaposleni tudi neposredno kupujejo delnice po različnih shemah delavske udeležbe, v okviru katerih družbe zagotavljajo **popuste na cene delnic oziroma zagotavljajo stalne cene**, ali pa oprosti zaposlene stroškov borznega posredovanja.

Nadalje se zaposlenim predlaga v okviru širših shem delavskega delničarstva, da **del svojih plač prejmejo v obliki delnic** družbe pod ugodnejšimi pogoji.

Nadalje **zaposleni kupujejo delnice družbe na podlagi delničarskih opcij**, ki jih zagotavlja družba.

Seveda obstajajo tudi tveganja, zato so potrebne **spodbude države**, ki delavsko delničarstvo šteje kot globalni projekt, ki ga podpira s svojo politiko, predvsem pri davkih.

V Ameriki je namen t. i. javnih družb, torej tistih, z delnicami katerih se trguje na trgu vrednostnih papirjev, v primerjavi z zasebnimi družbami ("closely held corporation") velikanski. Javne družbe (delniške družbe) ustvarjajo kar 60 % vse tržne vrednosti, 50 % zaposlitev itd. Pomen delavskega delničarstva v javnih družbah je precejšen, saj je v **blizu tretjini teh družb vsaj del delnic v lastništvu zaposlenih**.

Analitiki spremljajo²⁰ **1.000 javnih delniških družb**, največ jih po številu, in spremljajo delničarstvo zaposlenih v njih. V teh družbah pomeni lastništvo zaposlenih kar 29 % tržne vrednosti, 27 % prodaje in zagotavlja 20 % vseh zaposlitev. Odstotek lastništva zaposlenih obsega tja do 73 % v Wierton Steel Corporation tja do K Mart Corporation s 4 % delavskega delničarstva.²¹

V ZDA je kakšnih 7 milijonov podjetij, kamor sodijo poleg korporacij in partnerskih družb tudi podjetniki posamezniki. Od tega je 7.000 t. i. javnih korporacij, torej tistih, katerih delnice so na trgu in od teh jih je **1.000 ali 14,28 % tistih, ki imajo delavsko lastništvo (blizu 30 % vseh javnih korporacij)**.²²

Dejavnost, v katerih je največ delavskega delničarstva, so naftno in plinsko gospodarstvo, potrošnji proizvodi in finančne storitve. V teh treh dejavnostih je skoraj 90 % vsega lastništva zaposlenih v javnih družbah.

Na drugi strani je največ delavskega lastništva na vzhodni strani ZDA in na srednjem zahodu, ne pa na zahodu.

V letu 1974 je le 13 javnih družb poročalo, da so delniški plani zaposlenih glavni delničarji (Sears, Roebuck & Co. sta imeli več kot 20 % delavsko udeležbo). Pet drugih – Ford, U. S. Steel, Textron, MacDonalds' in Burlington Industries so imele v povprečju 12 % delavskega delničarstva. Sicer pa je delež zaposlenih delničarjev večji v večini od 1000 podjetij, ki jih spremljajo analize, ki proučujejo delavsko delničarstvo.²³

V letu 1980 so bili naložbeni skladi med večjimi delničarji na seznamu Fortune 500 družb, ki so bili udeleženi skoraj z 20 % lastništva v 11 primerih. V naslednjih 8 letih se je lastništvo zaposlenih še precej razširilo. V devetdesetih letih ima delavski delež lastništva v višini 20 % kar 20-krat več družb. Kar **41 % od teh družb ima večji kot 15-odstotni delež delavskega lastništva**. Kar 6 družb ima več kot 50-odstotni delež delavskega lastništva in 54 družb ima več kot 20-odstotni delež delavskega lastništva.²⁴

Povprečni delež delavskega lastništva je 12,19 % v opazovanih 1.000 korporacijah. Tako ima npr. manj kot 10-odstotni delež 52,3 % družb, manj kot 20-odstotni delež 34,2 % družb in 50 % družb 9-odstotni delež. Število zaposlenih, ki sodeluje pri različnih načrtih lastništva zaposlenih ("employee ownership plans"), je približno 4,3 milijona ali 5 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju.²⁵

²⁰ The New Owners, str. 8.

²¹ The New Owners, str. 8.

²² Od 7.000 javnih korporacij je približno 25 % uvrščenih na Newyorško borzo (NYSE), 12 % na American Stock Exchange in 62 % na Over the counter trg (OTC), ki trguje preko Nasdaq exchange.

²³ The New Owners, str. 11.

²⁴ The New Owners, str. 3.

²⁵ The New Owners, str. 11: V ameriškem zasebnem sektorju je zaposlenih približno 86 milijonov ljudi (ter dodatno 43 milijonov ljudi v javnem sektorju). V korporacijah, v katerih je delež zaposlenih več kot 4 %, je zaposlenih 0,6 milijona ljudi, torej 10 % vseh zaposlenih v zasebnem sektorju.

Dva razloga se navajata zato, da se v ZDA širi oziroma povečuje lastništvo zaposlenih; prvi razlog je v tem, da plačila v delnicah družb postopno postajajo del plačnega sistema v ZDA in se pri tem naslanjajo na **davčno ureditev**, ki stroškov za nakup delnic za te namene ne šteje v davčno osnovo. Drugi razlog je, da povprečni Američan od svojih zaslužkov ne ustvari toliko prihrankov, da bi iz njih kupoval delnice. Tako so mnogi vlagatelji drugi delničarji, ne da bi vlagali, ampak na različne načine oziroma po **različnih načrtih delničarstva zaposlenih**.

Načini vključujejo **posojila korporacije za nakup delnic** ali pa **delitev delnic** ali **delniških opcij** v okviru plačnega sistema. Zakonodaja pospešuje lastništvo zaposlenih z davčno ureditvijo, ki dopušča odbijanje stroškov za prispevke skladom tovrstnega varčevanja oziroma pokojninskih skladov od davčne osnove običajno do višine 15 % davčnega sklada. Na ta način vlada podpira varčevanje oziroma prispevke korporacij k upokojitvenim programom in tako utrjuje socialno varnost. Upokojitveni prejemki iz tega naslova se štejejo kot odloženo plačilo in so zaradi tega razumljivo odšteti od osnove za izračun davka.

Obstajata dve obliki upokojitvenih načrtov, t. i. **opredeljeni ter neopredeljeni** načrti prispevkov.

Posamezni načini delničarstva zaposlenih v ZDA²⁶

Pri **opredeljenemu načrtu prejemkov** ("defined benefit plans") gre za to, da strošek prejemkov v korporacijo ni v celoti predvidljiv, ampak je natančno opredeljen za zaposlenega, in sicer običajno v odstotku njegove plače. Zaposleni se strinja, da iz plače prispeva določen odstotek v investicijski sklad ("investmant trust"), sredstva investicijskega sklada pa se vlagajo v delnice, obveznice, v gotovinske ekvivalente, v nepremičnine. Prihodki iz teh naložb se usmerjajo za prejemke zaposlenih.

Vladna agencija pokojninskega zavarovanja običajno ta sredstva tudi zavaruje, tako da ni nobenih tveganj. Zavarovanje je plačano iz proračuna.

Neopredeljeni načrt prispevkov je nekaj nasprotnega. Tako je za korporacijo strošek prejemkov popolnoma predvidljiv, za zaposlene pa ne, korporacija namreč namenja za sklad zaposlene v višini, ki je odvisen od njene uspešnosti.

Zaposleni lahko **sami iz svojih plač usmerjajo denar v ta sklad**. Iz sklada se nato vlagajo v delnice, obveznice, denarni ekvivalent itd. Zaposleni prejme del sredstev, ki so bila usmerjena na njegov račun in seveda prihodke od vlaganja. Sredstva, usmerjanja v sklad, niso obdavčena, dokler jih posamezni zaposleni ne dvigne v obliki prejemkov ob upokojitvi.

²⁶ Povzeto po The New Owners, str. 22–32.

Zelo razširjeni, tudi davčno podprti ("Internal Revenue Code", IRC, oddelek 4975) t.i. **Posojilni ESOP** ("Leveraged Employee Stock Ownership Plans"), v okviru katerega se delavsko delničarstvo ustvarja z izposojanjem denarja oziroma nakup družbinih delnic za zaposlene, pri čemer se posojilo vrne iz dobičkov, ki so ustvarjeni. Poseben sklad ("ESOP trust") se najame kot posojilo običajno od 5 do 10 let. V sklad lahko posebej prispevajo tudi zaposleni iz lastnih sredstev. Sklad s posojilom kupi družbine delnice, ko pa je posojilo vrnjeno, se delnice prenesejo na zaposlene oziroma na njihove posamične račune. Obseg delnic na posameznika se praviloma določi v razmerju plač, vendar ni nujno. Zaposleni lahko delnice z upokojitvijo prodajo in na ta način pridejo do gotovine, lahko jih prodajo tudi, ko odidejo iz korporacije.

Tudi ESOP uživa različne davčne olajšave. Davčni odbitek velja za odplačila posojil, za nakupe delnice, ki se bodo ob vračilu kredita izročila zaposlenim. To se namreč šteje kot odložena plača in zaradi tega kot odbitek od davčne osnove po posebnem zakonu ("Employee Retirement Income Security Act" – ERISA), toda zgornja meja tovrstnih stroškov, ki se lahko odbijejo v davčno osnovo, je 25 % t.i. W 2 plač (in s tem najvišja glede na druge tovrstne olajšave).

Tudi dividende, ki se izplačajo iz delnic zaposlenih se odštevajo od davčne osnove po finančni zakonodaji (oddelek 404 (k) IRC). Dividende na te delnice namreč dejansko odplačujejo posojilo, ki je bilo najeto za nakup delnic, lahko pa se po odplačanem posojilu izplačajo tudi zaposlenim.

T. i. **načrti 401 (k)** ustvarjajo delničarstvo zaposlenih z nakupom družbinih delnic s prihranki zaposlenih, ki se odštejejo od njihovih plač, zato da se doda prispevek oziroma bonus korporacij v ustreznem deležu, določenem v načrtu, ki se nanaša na ustrezen člen finančne zakonodaje (IRC). Običajno korporacije pri tem načrtu dodajo 50 % na dolar, ki ga v sklad iz svoje plače da zaposleni. Tako delodajalci vežejo svoje prispevke na dobiček in se na ta način ta načrt povezuje z načrti družbe udeležbe pri dobičku. Sredstva, ki se zberejo na ta način, se seveda potem usmerijo v nakup delnic družbe. Na ta način delavci, ki so varčevali v okviru načrta, postanejo delničarji družbe. Finančna zakonodaja po tem načrtu dopušča možnost odbitka od davčne osnove v znesku, ki so namenjeni za sklad v višini 15 % W 2 plače zaposlenih.

Načrt zadržane udeležbe pri dobičku ustvarja delavsko delničarstvo na ta način, da se del dobička usmeri v pokojninski sklad zaposlenih za nakup delnic družbe. Tako je 80 % načrtov udeležbe pri dobičku ("profit sharing plans") te vrste torej zadržanih v tem smislu, da se dobiček, namenjen zaposlenim, razdeli gotovinsko, ampak usmeri v sklad, ki nakupi delnice družbe, s čimer dobiček dejansko ostane v družbi. In seveda za takšen način ni nujno, da se dobiček dejansko tudi ustvari, ker se lahko sredstva za prispevek skladu za nakup delavskih delnic uporabijo kar iz tekočega poslovanja. V vsakem primeru za tovrstne nakupe delnic za zaposlene veljajo davčne olajšave v smislu 401 (k)

člena zakonodaje IRC. Tudi pri teh načrtih, torej načrtih udeležbe pri dobičku, je davčna olajšava tja do 15 % W2, torej plač.

Načrti delavskih nakupov delnic ("Employee Stock Ownership Plans") so načini, s katerimi se delnice enostavno prodajo zaposlenim v prepričanju, da bodo zanje pomenile več, če jih bodo kupili posredno iz svojih prihrankov. Denar, iz katerega se delnice kupujejo, so njihova gotovina, oziroma plače. Marsikatero družbo prodajo delnice s popustom. Drugje jim povrnejo stroške posredovanja. Gre za neke vrste kombinacijo prodaje in bonusa. Posebnih davčnih olajšav pri tem načinu ni. In zato tudi ni lahko prepričati zaposlenih, da delnice kupujejo. Učinek teh načrtov ni posebno velik.

Načrti delniških bonusov ("Stock Bonus Plans") ustvarjajo lastništvo zaposlenih tako, da družba prispeva delnice ali gotovino za nakup delnic svojemu pokojninskemu skladu za zaposlene. Vir gotovinskega prispevka so sredstva družbe, če pa gre za delnice, so to lahko novo izdane delnice pri povečanju kapitala sredstva družbe. Družba lahko tudi nakupi delnice na trgu in nato podeli kot bonus. Dejansko je ta način vrsta **ESOP, ki ne najema posojila za nakup delnic** in kupi delnice, ki jih dodeli družba v gotovini ali v delnicah. To se tudi imenuje posojilni ESOP ("non leveraged ESOP"). Tudi za te namene imajo korporacije davčne olajšave do višine 15 % W2 prihrankov sodelujočih zaposlenih.

Opredeljeni načrti prejemkov oziroma **konvencionalni pokojninski načrti** ustvarjajo delavsko delničarstvo ravno z vlaganjem določenega dela sredstev sklada v družbine delnice. Običajno družbe poiščejo profesionalne investicijske menedžerje, da upravljajo takšne naložbe. Če se iz teh sredstev kupijo družbine delnice, zagotavlja to za družbo dvojni učinek. Zagotavlja namreč davčno olajšavo za kapital, ki ga je družba prispevala k načrtu. Na drugi strani pa se prispevek družbe vanjo ponovno vrne z vplačilom njenih delnic. Seveda je breme preveliko, če bi pokojninske sklade zaposlenih kupovale le delnice družbe. Zato velja predpis, da se več kot 10 % sredstev teh skladov ne sme vlagati v vrednostne papirje delodajalca. Toda 10 % vrednosti velikega sklada lahko zagotavlja tudi 10-odstotno udeležbo zaposlenih v lastništvu družbe.

Posamični nakupi delnic zaposlenih prav tako ustvarjajo lastništvo zaposlenih, vendar za takšne nakupe ne obstajajo nobene davčne olajšave. Zato zaposleni razmeroma redko kupujejo delnice po borznih posrednikih. Zaposleni so namreč obdavčeni tako pri prihodku iz povečane vrednosti delnice, kot tudi pri dividendi, ki jo prejmejo; da za takšne nakupe ni davčnih olajšav, se v teoriji kritizira.²⁷

Načrti delniških opcij so bili od nekdaj najpopularnejša oblika nagrajevanja oziroma povezovanja interesov z interesi družbe. Opcije zagotavljajo udeležencem **pravico do nakupa delnic družbe v določenem obdobju** (od določenega do določnega datuma) **po ceni, ki jo družba določi v času, ko je opcijo podelila**. Delnice, ki jih posameznik lahko nakupi, so običajno vezane na odstotek na plačo. Zaposleni pa nima obveznosti, da v času, ko opcija nastopi, to lahko izkoristi.

Finančna zakonodaja (IRC) ureja t. i. **nekvalificirano delniško opcijo** ("nonqualified stock option", NSO) in **spodbujevalno opcijo** ("incentive stock options" ISO) ter opcijske načrte po odd. 423 IRC.

Pri NSO je trajanje opcije tudi čas za njeno uresničitev ter sodelovanje pri načrtu gibljivo. Tudi cene se lahko določijo nad ali pod tržno veljavno trenutno tržno ceno.

²⁷ The New Owners, str. 27.

Na drugi strani pa ima **spodbujevalna opcija** več omejitev. Pri njej mora biti cena vsaj na ravni 100 % poštene tržne cene na dan, ko se opcija podeli. Številka se povečuje na 110 % poštene tržne vrednosti za lastnike za 10 % ali več % družbinih delnic. Obdobje za uresničitev opcije ne sme presegati 10 let, obstaja pa tudi višji znesek, za katerega se opcija lahko podeli v enem letu, in sicer 100.000 dolarjev. In dodatno, pri spodbujevalni opciji mora biti delnica v lasti opcijskega upravičenca najmanj 1 leto po tistem, ko se je iztekel rok za uresničitev opcije, in najmanj 2 leti od dneva, ko je bila opcija podeljena.

Pri nekvalificirani opciji je zaposleni obdavčen, ko opcijo uresniči, družba pa ima davčno olajšavo.

Po finančni zakonodaji (IRC), **oddelek 423**, morajo biti opcije podeljene vsem zaposlenim, ki so bili v družbi zaposleni najmanj 2 leti in delajo več kot 20 ur na teden in več kot 5 mesecev na leto. V načrtu so lahko izključeni le višje plačani, ne sme pa sodelovati tisti zaposleni, ki bi bil z uresničitvijo opcije ali brez nje lastnik več kot 5 % družbinih delnic. Delnica opcije ne sme biti nižja od 85 % poštene tržne vrednosti delnic v času, ko je bila opcija podeljena, ali v času, ko je bila uporabljena, s tem da ne more biti uporabljena kasneje kot v 27 mesecih po dnevu, ko je bila podeljena. Ta čas se lahko raztegne na 5 let, če se opcija lahko izkoristi po ceni, ki je višja od 85 % poštene tržne vrednosti.

Na t. i. spodbujevalno opcijo zaposleni ne plačuje nobenih davkov, toda družba ne prejema nobenih davčnih olajšav.

5. Druge posledice, ki jih bo imel sprejem zakona

Vsekakor bo sprejem zakona imel mnoge pozitivne posledice na izboljšanje korporacijskega upravljanja in socialnega partnerstva v Sloveniji. Ravno kadri so ena redkih prednosti na katere mora relativno majhna Slovenija na globalnem trgu računati. S sprejetjem zakona bomo povečali pripadnost zaposlenih kolektivom v katerih delajo, povečali motiviranost zaposlenih za boljše delo in ne nazadnje tudi vplivali na zmernejšo rast plač, kar je v času, ko se Slovenija pospešeno pripravlja na prevzem EVRA nadvse pomembno.

II. BESEDILO ČLENOV

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (Področje urejanja)

- (1) Ta zakon ureja tiste oblike udeležbe pri dobičku, pri katerih družba oziroma zaposlene in zaposleni (v nadaljnjem besedilu: zaposleni) pridobijo davčne in druge olajšave oziroma druge pravice po posebnih zakonih. Ta zakon ureja tudi oblike in načrte lastništva zaposlenih (v nadaljnjem besedilu: delavsko delničarstvo).
- (2) Udeležba pri dobičku je, razen za gospodarske družbe z več kot 30 zaposlenimi, ko so, pod pogoji, določenimi s tem zakonom, načrti udeležbe zaposlenih pri dobičku obvezni. Delavsko delničarstvo je po tem zakonu neobvezno za gospodarske družbe.
- (3) Gospodarske družbe iz drugega odstavka 1. člena so zavezane, da eno četrtno (25%) dobička namenjenega za delitev, namenijo za delitev med zaposlene.

2. člen (Opredelitev zaposlenega)

- (1) Za zaposlenega po tem zakonu se šteje:
 - fizična oseba, ki je v delovnem razmerju v družbi v poslovnem letu, v katerem je bil ustvarjen dobiček, ki je predmet pogodbe iz 5. člena tega zakona oz. sprejet načrt delavskega delničarstva iz 27. člena tega zakona in za katero velja tarifni del kolektivne pogodbe,
 - član uprave, poslovodja ter fizična oseba, ki je v delovnem razmerju v družbi v poslovnem letu, v katerem je bil ustvarjen dobiček, ki je predmet pogodbe iz 5. člena tega zakona oz. sprejet načrt delavskega delničarstva iz 27. člena tega zakona in za katero ne velja tarifni del kolektivne pogodbe.
- (2) S pogodbo iz 5. člena, oz. s načrtom delavskega delničarstva iz 27. člena tega zakona se lahko določi, da mora biti oseba iz prejšnjega odstavka za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku po tem zakonu v delovnem razmerju v družbi določeno časovno obdobje. Tako določeno obdobje ne sme biti daljše od šest mesecev.

3. člen (Veljavnost določb tega zakona)

- (1) Določbe tega zakona veljajo za gospodarske družbe, ki so organizirane kot družbe po zakonu, ki ureja gospodarske družbe (v nadaljnjem besedilu: družba).
- (2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se ta zakon ne uporablja za:
- družbe, katerih dejavnost je prirejanje posebnih iger na srečo;
 - investicijske družbe, ustanovljene v skladu z zakonom o investicijskih skladih in družbah za upravljanje (Uradni list RS, št. 6/94 in 25/97) in
 - Loterijo Slovenije d. d. Ljubljana.

4. člen
(Uporaba zakonskih določb)

Določbe tega zakona, ki se nanašajo na delniško družbo, se smiselno uporabljajo tudi za družbo z omejeno odgovornostjo, če je družba, za katero veljajo določbe tega zakona, organizirana v tej pravno organizacijski obliki.

II. POGODBA O UDELEŽBI PRI DOBIČKU

5. člen
(Pogodba o udeležbi pri dobičku)

- (1) Pogodba o udeležbi pri dobičku je pogodba, s katero se družba zaveže, da bo zaposlenim izplačala del dobička poslovnega leta v gotovini oziroma da jim bo izročila delnice, katerih izdajatelj je, v vrednosti, ki ustreza delu dobička, pri katerem so zaposleni udeleženi, v rokih in na način določen s to pogodbo.
- (2) Pogodba o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere družba in zaposleni iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona pridobijo davčne in druge olajšave po tem zakonu, je tista pogodba o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere se tem zaposlenim po poteku določenega časovnega obdobja, ki ne sme biti krajše od treh let, izplača 25% dobička poslovnega leta, vendar ne več kot 15% letnega zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu.
- (3) Pogodba o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere družba in zaposleni iz druge alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona pridobijo davčne in druge olajšave po tem zakonu, je tista pogodba o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere se družba zaveže, da bo po poteku določenega časovnega obdobja, ki ne sme biti krajše od pet let, izplačala tem zaposlenim del dobička posameznega poslovnega leta, tako, da jim bo izročila delnice, katerih izdajatelj je družba, v vrednosti, ki skupno ne sme preseči 10% dobička poslovnega leta, s tem, da vrednost delnic, ki se izročijo posameznemu zaposlenemu iz druge alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona na podlagi te pogodbe, ne sme presegati povprečnega mesečnega zneska plače tega zaposlenega, izplačane v poslovnem letu, katerega dobiček je predmet te pogodbe.

- (4) Če se s pogodbo o udeležbi pri dobičku prizna zaposlenim pravica do udeležbe pri dobičku v višjem znesku kot je to določeno v drugem oziroma tretjem odstavku tega člena, družba in zaposleni pridobijo davčne in druge olajšave zgolj za tisti del udeležbe pri dobičku, ki ne presega zneska navedenega v teh odstavkih.
- (5) Pogodbo o udeležbi pri dobičku iz drugega odstavka tega člena sklenejo kot pogodbene stranke družba in zaposleni iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona, pogodbo iz tretjega odstavka tega člena pa družba in zaposleni iz druge alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona.

6. člen

(Sklenitev pogodb s strani družbe)

- (1) Na strani družbe odloča o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku iz drugega oziroma tretjega odstavka 5. člena tega zakona skupščina družbe.
- (2) Razen v primerih, ko je delitev dobička obvezna, skupščina sprejme sklep iz prejšnjega odstavka, če je v statutu družbe določeno, da se zaposlenim zagotovi udeležba pri dobičku.
- (3) Sklep, s katerim skupščina odloči o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku v obliki delniške sheme, je veljaven, če skupščina pred oziroma najkasneje sočasno s sprejemom tega sklepa sprejme ustrezen sklep, na podlagi katerega bo družba lahko izpolnila obveznost izročiti delnice v skladu s pogodbo o udeležbi pri dobičku.
- (4) Za ustrezen sklep iz četrtega odstavka tega člena se šteje sklep o pogojnem povečanju osnovnega kapitala zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku.
- (5) Kadar so delnice, katerih izdajatelj je družba, že uvrščene v borzno kotacijo lahko skupščina namesto sklepa iz petega odstavka tega člena sprejme sklep o pridobitvi lastnih delnic zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku na podlagi delniške sheme.
- (6) V primerih družbe z več kot 30 zaposlenimi skupščina s sklepom ugotovi, da so izpolnjeni zakonsko določeni pogoji za udeležbo zaposlenih na dobičku ter ugotovi znesek obvezne razdelitve po tem zakonu.

7. člen

(Kolektivno odločanje o sklenitvi pogodbe)

- (1) V imenu zaposlenih iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona odloča o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku iz drugega odstavka 5. člena tega zakona

pristojni organ reprezentativnega sindikata, organiziranega v družbi, če za to pridobi poprejšnje pisno soglasje več kot 50% zaposlenih iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona.

- (2) Če je v družbi organiziranih več reprezentativnih sindikatov, ki skupaj izpolnijo pogoj iz prejšnjega odstavka, odločajo o sklenitvi pogodbe ti sindikati skupaj oziroma tisti reprezentativni sindikati, ki skupaj izpolnijo pogoj iz prvega odstavka tega člena.
- (3) Če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata ali če ta sindikat posamično ali skupaj z drugimi reprezentativnimi sindikati ne izpolni pogoja iz prvega odstavka tega člena, odloča o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku iz drugega odstavka 5. člena tega zakona svet delavcev, organiziran v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju.
- (4) Če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata in ne sveta delavcev odločajo o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku zaposleni iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona neposredno na zboru delavcev.
- (5) Sklep o sklenitvi pogodbe mora biti sprejet z večino glasov vseh zaposlenih iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona. Pogodba je s strani zaposlenih iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona sklenjena, ko je sprejet sklep o sklenitvi pogodbe s predpisano večino glasov.
- (6) Sklep iz prejšnjega odstavka potrdi notar v notarskem zapisniku. V zapisniku se navede kraj in datum sestanka zbora delavcev, notarjevo ime, izid glasovanja in ugotovitev predsedujočega zbora o sprejetju sklepa ter ime osebe pooblaščenega za podpis pogodbe o udeležbi pri dobičku.
- (7) Pogodba sklenjena v skladu s tem členom učinkuje za vse zaposlene iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona.

8. člen

(Individualno odločanje o sklenitvi pogodbe)

Zaposleni iz druge alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona sklenejo pogodbo o udeležbi pri dobičku iz tretjega odstavka 5. člena tega zakona sami v svojem imenu in za svoj račun.

9. člen

(Postopek za sklenitev pogodbe)

- (1) Pobudo za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku lahko da uprava družbe, prokurist ali več vodilnih delavcev skupaj, delničarji, katerih skupni deleži dosegajo dvajsetino osnovnega kapitala družbe ter reprezentativni sindikat, ki posamično ali

skupaj z drugimi reprezentativnimi sindikati izpolni pogoj iz prvega odstavka 7. člena tega zakona oziroma svet delavcev.

- (2) Reprezentativni sindikat iz prejšnjega odstavka oziroma svet delavcev naslovi pobudo na upravo družbe, ki je dolžna o pobudi obvestiti skupščino. Pogajanja za sklenitev pogodbe vodi uprava družbe. Če uprava družbe ne sprejme pobude za začetek pogajanj, lahko reprezentativni sindikat oziroma svet delavcev pobudo naslovi neposredno na skupščino.
- (3) Če reprezentativni sindikat oziroma svet delavcev ne sprejme pobude uprave družbe oziroma delničarjev za sklenitev pogodbe, lahko le-ti s pobudo seznanijo zaposlene neposredno ter jih pozovejo, da imenujejo osebe, pooblaščene za sodelovanje na pogajanjih za sklenitev pogodbe.
- (4) Določba prejšnjega odstavka se uporablja tudi v primeru, če v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata in ne sveta delavcev.

10. člen (Vsebina pogodbe)

- (1) Pogodba o udeležbi pri dobičku mora vsebovati:
 - pogodbene stranke,
 - predmet pogodbe,
 - trajanje pogodbe,
 - višino nadomestila za uporabo sredstev v družbi,
 - kriterije za določitev deleža sredstev, ki pripada posameznemu zaposlenemu, iz udeležbe pri dobičku,
 - shemo udeležbe pri dobičku, ki se s pogodbo dogovori,
 - namen uporabe sredstev iz udeležbe pri dobičku v družbi oziroma naložbeno politiko, dospelost pravice v izplačilo,
 - način obveščanja zaposlenih ter
 - prenehanje pogodbe.
- (2) S shemo udeležbe pri dobičku, ki je sestavni del pogodbe o udeležbi pri dobičku, se določijo:
 - pravice, ki jih imajo zaposleni iz udeležbe pri dobičku,
 - način in roki za uveljavitev teh pravic,
- (3) Shema udeležbe pri dobičku dogovorjena s posamezno pogodbo o udeležbi pri dobičku, mora biti enaka za vse zaposlene, v imenu in za račun katerih je ta pogodba sklenjena.

11. člen (Predmet pogodbe)

- (1) Predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku je lahko del dobička posameznega poslovnega leta ali del dobička dveh ali več zaporednih poslovnih let.
- (2) Če je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena gotovinska shema ima zaposleni poleg pravice do izplačila dela dobička ugotovljenega v skladu s tretjim odstavkom tega člena, tudi pravico do izplačila sorazmernega dela sredstev iz naslova nadomestila za uporabo sredstev iz udeležbe pri dobičku v družbi oziroma do izplačila sorazmernega dela dobička ustvarjenega z gospodarjenjem s temi sredstvi v skladu s tem zakonom.
- (3) Če ni s pogodbo o udeležbi pri dobičku drugače določeno, se delež dobička, ki pripada posameznemu zaposlenemu iz udeležbe pri dobičku, določi na podlagi njegove povprečne mesečne plače oz. ustreznega nadomestila iz delovnega razmerja, izplačanih v poslovnem letu, v katerem je bil ustvarjen dobiček.

12. člen

(Pridobitev in dospelost pravice do izplačila)

- (1) Zaposleni pridobi pravico do izplačila deleža dobička, ki mu pripada v skladu s posamezno shemo udeležbe na dobičku, z dnem ko je sprejet sklep o razporeditvi dobička, ki je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku.
- (2) Pravica iz prejšnjega odstavka dospe v izplačilo naslednji dan po izteku obdobja, za katerega je bilo izplačilo odloženo.

III. SHEME UDELEŽBE PRI DOBIČKU

13. člen

(Vrste shem)

Glede na način izplačila sredstev zaposlenim, je shema udeležbe pri dobičku lahko:

- gotovinska shema,
- delniška shema,
- alternativna shema,
- kombinirana shema.

14. člen

(Gotovinska shema)

- (1) Gotovinska shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje zaposlenemu pravico do izplačila celotnega deleža dobička, ki mu pripada, v gotovini.

- (2) Kadar je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena gotovinska shema mora družba ob dospelosti vsakemu upravičencu izplačati denarni znesek v višini, ki ustreza njegovemu deležu pri dobičku, ki je predmet pogodbe, skupaj s pripadajočim nadomestilom za uporabo sredstev iz udeležbe pri dobičku.

15. člen
(Delniška shema)

- (1) Delniška shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje zaposlenemu pravico do izplačila celotnega deleža dobička, ki mu pripada, v obliki navadnih delnic, ki se glasijo na ime, katerih izdajatelj je družba .
- (2) Za delnice, izdane na podlagi delniške sheme, se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja trg vrednostnih papirjev o javni ponudbi vrednostnih papirjev.
- (3) Kadar je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena delniška shema mora pogodba in sklep iz petega odstavka 6. člena tega zakona vsebovati ceno, po kateri zaposleni na dan dospelosti pravice do udeležbe pri dobičku vplačajo delnice.
- (4) Cena delnic, izdanih na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe, če so te delnice uvrščene v borzno kotacijo najmanj šest mesecev pred sprejemom sklepa iz petega odstavka 6. člena tega zakona.
- (5) Kot zadnja tržna cena iz prejšnjega odstavka se šteje povprečna cena že izdanih delnic družbe, s katerimi bodo delnice, izdane na podlagi delniške sheme tvorile isti razred, dosežena pri poslovanju s temi delnicami na borzi v zadnjih dvanajstih mesecih pred sprejemom sklepa iz petega odstavka 6. člena tega zakona.
- (6) Če tržna cena delnic ni znana, cena delnic, izdanih na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od knjigovodske vrednosti že izdanih delnic družbe na dan 31. 12. poslovnega leta, katerega dobiček je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku.

16. člen
(Izpolnitev obveznosti na podlagi delniške sheme)

- (1) Kadar je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena delniška shema se na dan dospelosti šteje, da je posamezni zaposleni vplačal število delnic, ki je enako razmerju med višino njegovega deleža pri dobičku in ceno teh delnic.
- (2) Če razmerje iz prvega odstavka tega člena ni enako celemu številu, mora družba zaposlenemu presežek, ki ga ni bilo mogoče uporabiti za polno vplačilo delnice, izplačati z nakazilom denarnega zneska.

- (3) Družba mora izdati delnice, vplačane na način iz prvega odstavka tega člena, in jih izročiti zaposlenemu v petnajstih dneh po izvršenem vplačilu.
- (4) Družba mora delnice iz prejšnjega odstavka izdati v nematerializirani obliki.
- (5) Določbe prejšnjih odstavkov se smiselno uporabljajo tudi v primeru, ko je družba pridobila lastne delnice zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku.

17. člen
(Alternativna shema)

- (1) Alternativna shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje zaposlenemu pravico do izbire med nakupom določenega števila navadnih delnic, ki se glasijo na ime, katerih izdajatelj je družba, na določen dan po naprej določeni ceni, v vrednosti, ki ustreza celotnemu deležu dobička, ki mu pripada, ali izplačilom tega deleža v gotovini.
- (2) Kadar je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena alternativna shema mora pogodba vsebovati ceno delnic, ki jih bo izdala družba na podlagi navedene sheme, če zaposleni uveljavi nakupno opcijo, ter rok za uveljavitev te pravice.
- (3) Nakupna cena delnic, izdanih na podlagi alternativne sheme se določi v skladu s 15. členom tega zakona.
- (4) Za izpolnitev obveznosti na podlagi alternativne sheme z izdajo in izročitvijo delnic se uporabljajo določbe tega zakona o izpolnitvi obveznosti na podlagi delniške sheme.
- (5) Če zaposleni ne uveljavi nakupne opcije do izteka opcijskega roka, mu mora družba izplačati pripadajoči delež dobička v gotovini, najkasneje v roku 15 dni po izteku opcijskega roka.

18. člen
(Kombinirana shema)

- (1) Kombinirana shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje zaposlenemu pravico do izplačila deleža dobička, ki mu pripada, delno v gotovini in delno v obliki navadnih delnic, ki se glasijo na ime, katerih izdajatelj je družba.
- (2) Za izpolnitev obveznosti na podlagi kombinirane sheme se za del dobička, katerega izplačilo se vrši v gotovini, uporabljajo določbe tega zakona, ki urejajo gotovinsko shemo, za tisti del dobička, katerega izplačilo se vrši v obliki delnic, pa določbe tega zakona, ki urejajo delniško shemo in izpolnitev obveznosti na podlagi delniške sheme.

IV. SREDSTVA IZ UDELEŽBE NA DOBIČKU

19. člen

(Upravljanje s sredstvi iz udeležbe pri dobičku)

S sredstvi iz udeležbe pri dobičku v času od dneva pridobitve pravice do sredstev iz udeležbe pri dobičku do dneva, ko ta pravica dospe v izplačilo (v nadaljnjem besedilu: čas mirovanja pravic) upravlja družba.

20. člen

(Uporaba sredstev)

- (1) Družba lahko sredstva iz udeležbe pri dobičku v času mirovanja pravic uporabi izključno:
- za investicije v nakup oziroma adaptacijo poslovnih prostorov ter nakup opreme v družbi,
 - za razvojne projekte družbe,
 - za naložbe v finančne instrumente v skladu s 24. členom tega zakona,
- (2) Minister, pristojen za gospodarstvo, določi kateri projekti se štejejo za razvojne projekte po tem zakonu.

21. člen

(Nadomestilo za uporabo sredstev v družbi)

- (1) Če je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena gotovinska shema, mora družba zaposlenim, ko sredstva iz udeležbe pri dobičku dospejo v izplačilo, poleg teh sredstev izplačati tudi sredstva iz naslova nadomestila za njihovo uporabo v času mirovanja pravic.
- (2) Nadomestilo za uporabo sredstev iz prejšnjega odstavka se obračuna v višini najmanj 40% povprečne letne obrestne mere na državne vrednostne papirje z dospelostjo nad enim letom.
- (3) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se s pogodbo o udeležbi pri dobičku iz drugega odstavka 5. člena tega zakona nadomestilo za uporabo sredstev iz prvega odstavka tega člena lahko določi tudi v višini odstotka, za katerega se je povečal dobiček, ugotovljen v davčnem izkazu za poslovno leto, katerega dobiček je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku, glede na preteklo leto.

22. člen

(Revidiranje namenske uporabe sredstev)

- (1) Družba mora v času mirovanja pravic zagotoviti revidiranje svojega poslovanja.

- (2) Obveznost zagotovitve revidiranja iz prejšnjega odstavka se nanaša tudi na tiste družbe, ki po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, niso zavezane k reviziji letnih računovodskih izkazov.
- (3) Revizor mora pri sestavljanju poročila o revidiranju poslovanja družbe v dodatku k poročilu o revidiranju letnih računovodskih izkazov obvezno izdelati tudi dodatno poročilo o uporabi sredstev iz udeležbe pri dobičku v družbi.
- (4) Dodatno poročilo iz prejšnjega odstavka mora poleg obvezne vsebine določene z zakonom o revidiranju in revizijskimi standardi obsegati tudi mnenje revizorja o tem ali so sredstva iz udeležbe pri dobičku uporabljena v družbi za namene določene s tem zakonom ter mnenje ali poročila, ki jih sestavlja družba za namene obveščanja zaposlenih o stanju sredstev odražajo stanje, ki je razvidno iz revidiranih izkazov.
- (5) Za družbe z več kot 30 zaposlenimi iz 2. odstavka 1. člena tega zakona je obvezno le dodatno poročilo iz 3. in 4. odstavka tega člena.

23. člen
(Prenos upravljanja)

- (1) Če družba sredstev iz udeležbe pri dobičku ne uporabi v skladu z določbo prve in druge alineje prvega odstavka 20. člena tega zakona, mora skleniti pogodbo o gospodarjenju s temi sredstvi za čas mirovanja pravic s pooblaščenim udeležencem trga vrednostnih papirjev v skladu s predpisi, ki urejajo trg vrednostnih papirjev.
- (2) S pogodbo iz prejšnjega odstavka mora družba določiti naložbeno politiko v skladu s 24. členom tega zakona.
- (3) K pogodbi iz prvega odstavka tega člena mora družba pridobiti predhodno soglasje pravne ali fizične osebe, ki je sklenila pogodbo v imenu in za račun zaposlenih.

24. člen
(Naložbena politika)

- (1) S pogodbo iz prvega odstavka 23. člena tega zakona mora družba pooblastiti pooblaščenega udeleženca trga vrednostnih papirjev, da sredstva iz udeležbe pri dobičku naloži samo v naslednje oblike naložb:
 - v vrednostne papirje Republike Slovenije in Banke Slovenije;
 - v vrednostne papirje držav članic EU;
 - v depozite in druge naložbe v banke v Republiki Sloveniji;
 - v lastniške vrednostne papirje domačih izdajateljev, ki kotirajo na borzi v Republiki Sloveniji;

- v dolžniške vrednostne papirje domačih izdajateljev, ki kotirajo na borzi v Republiki Sloveniji.

(2) Sredstva iz udeležbe pri dobičku morajo biti naložena tako, da skupno stanje naložb v posamezno obliko, razen za naložbe v vrednostne papirje Republike Slovenije, ne sme presegati 25% skupnega stanja sredstev iz udeležbe pri dobičku, s tem, da vrednost naložb v vrednostne papirje istega izdajatelja ne sme presegati 5% vseh naložb v vrednostne papirje.

25. člen

(Rezultat gospodarjenja s sredstvi)

(1) Rezultat gospodarjenja s sredstvi iz udeležbe pri dobičku v skladu z določbo 24. člena tega zakona se ugotavlja ob izteku časa mirovanja pravic.

(2) Če ni s tem zakonom drugače določeno, pripada dobiček ustvarjen z gospodarjenjem s sredstvi iz udeležbe pri dobičku družbi.

(3) Če je s pogodbo o udeležbi pri dobičku dogovorjena gotovinska shema in je z gospodarjenjem s sredstvi iz udeležbe pri dobičku bil ustvarjen dobiček, ta dobiček pripada zaposlenim.

(4) Če je dobiček iz prejšnjega odstavka višji od nadomestila za uporabo sredstev iz udeležbe pri dobičku, obračunanega v skladu z drugim oziroma tretjim odstavkom 21. člena tega zakona, presežek nad navedenim zneskom, ne glede na določbo prejšnjega odstavka, pripada družbi.

26. člen

(Obveščanje)

Družba mora najmanj enkrat letno obvestiti pravno ali fizično osebo, ki je v imenu zaposlenih sklenila pogodbo o udeležbi pri dobičku, o stanju sredstev, ki pripadajo zaposlenim iz udeležbe pri dobičku, ter o načinu upravljanja s temi sredstvi v času mirovanja pravic.

V. DELAVSKO DELNIČARSTVO

27. člen

(Načrt delavskega delničarstva)

(1) Načrt delavskega delničarstva (v nadaljnjem besedilu: načrt) je skupna odločitev zaposlenih in družbe o tem, da se bo povečeval delež delavskega delničarstva v družbi, ter se na način, po pogojih in v mejah določenih s tem zakonom, pridobile

davčne olajšave, s ciljem izboljšati korporacijsko upravljanje in s tem poslovanje družbe, v korist lastnikov in zaposlenih lastnikov.

- (2) V načrtu delavskega delničarstva se načrtuje obseg pridobivanja delnic družbe:
- ki jih zaposleni pridobijo na podlagi denarnih sredstev, ki jih sami zaposleni vplačajo za namen uresničevanja načrta, na podlagi sprejete pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku iz gotovinske sheme, ali iz drugih svojih gotovinskih virov;
 - ki jih zaposleni pridobijo na podlagi sprejete pogodbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku iz delniške sheme;
 - ki so jih zaposleni že pridobili v privatizaciji ali na trgu;
 - ki so vložene v družbo pooblaščenko;
 - ki jih družba zagotovi na podlagi sprejete pogodbe o izplačilu dela plač za namen uresničevanja načrta delavskega delničarstva.
- (3) Načrt se sprejme za obdobje najmanj 5 let ali za nedoločen čas.
- (4) Načrt vsebuje tudi okvire oz. omejitve načrtovane pridobitve delnic družbe s strani zaposlenih v načrtovanih obdobjih.
- (5) Načrt določa tudi način skupnega upravljanja delnic zaposlenih, iz 2. odstavka tega člena, z uporabo ene od naslednjih oblik:
- družba pooblaščenka po ZPre
 - vzajemni sklad s smiselno uporabo ZISDU-1
 - sporazum zaposlenih delničarjev po ZPre
- (6) Načrt, v skladu s tem zakonom, podrobneje določi pogoje vstopa in izstopa zaposlenih kot članov načrta, ki uživajo davčne ugodnosti pod pogoji in v obsegu, kot jih določa ta zakon.

Načrt se sprejme na način, ki je določen s tem zakonom za sprejem pogodbe o udeležbi na dobičku iz členov šest do devet tega zakona.

VI. POGODBA O IZPLAČILU DELA PLAČ ZA NAKUP DELNIC

28. člen

(Pravice in obveznosti iz pogodbe o izplačilu dela plač za namen nakupa delnic družbe)

- (1) Pogodba o izplačilu dela plač za namen uresničevanja načrta delavskega delničarstva (v nadaljnjem besedilu pogodba o izplačilu dela plač) je pogodba, s katero se družba zaveže, da bo zaposlenim izplačala del plač za namen nakupa delnic družbe, v skladu z načrtom, v rokih in na način določen s pogodbo.

- (2) Pogodba o izplačilu dela plač na podlagi katere družba in zaposleni iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona pridobijo davčne in druge olajšave po tem zakonu, je tista pogodba o izplačilu dela plač, na podlagi katere se tem zaposlenim po poteku določenega časovnega obdobja, ki ne sme biti krajše od treh let, izplača ne več kot 10% letnega zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu in ne sme presegati povprečnega mesečnega zneska plače tega zaposlenega, izplačane v poslovnem letu, katerega dobiček je predmet te pogodbe.
- (3) Če se s pogodbo izplača zaposlenim del plače za namen nakupa delnic družbe v višjem znesku kot je to določeno v drugem odstavku tega člena, družba in zaposleni pridobijo davčne in druge olajšave zgolj za tisti del udeležbe pri dobičku, ki ne presega zneska navedenega v teh odstavkih.
- (4) Pogodbo o izplačilu dela plač za namen nakupa delnic družbe iz prvega odstavka tega člena sklenejo kot pogodbene stranke družba in zaposleni iz prve alineje prvega odstavka 2. člena tega zakona.

29. člen

(Sklenitev pogodbe s strani družbe)

- (1) Na strani družbe odloča o sklenitvi pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic družbe, skupščina družbe.
- (2) Skupščina lahko sprejme sklep iz prejšnjega odstavka, če je v statutu družbe določeno, da se zaposlenim zagotovi del plač za nakup delnic družbe.
- (3) Sklep s katerim skupščina odloči o sklenitvi pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic družbe je veljaven, če skupščina pred oziroma najkasneje sočasno s sprejemom tega sklepa sprejme ustrezen sklep, na podlagi katerega bo družba lahko izpolnila obveznost prodati delnice v skladu s pogodbo izplačilu dela plač za nakup delnic družbe.
- (4) Za ustrezen sklep iz četrtega odstavka tega člena se šteje sklep o pogojnem povečanju osnovnega kapitala zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku.
- (5) Kadar so delnice, katerih izdajatelj je družba, že uvrščene v borzno kotacijo lahko skupščina namesto sklepa iz petega odstavka tega člena sprejme sklep o pridobitvi lastnih delnic zaradi uresničitve pravic zaposlenih do udeležbe pri dobičku na podlagi delniške sheme.

30. člen

(Odločanje in postopek sklenitve pogodbe)

Za odločanje in izvedbo postopkov sklenitve pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic se uporabljajo določbe 7. do 9. člena tega zakona.

31. člen
(Vsebina pogodbe)

(1) Pogodba o izplačilu dela plače za nakup delnic mora vsebovati:

- pogodbene stranke,
- predmet pogodbe,
- trajanje pogodbe,
- višino izplačila plače za posamezno poslovno obdobje,
- kriterije za določitev deleža plače, ki pripada posameznemu zaposlenemu, za nakup delnic družbe,
- pravico in obveznost nakupa delnic družbe, ter pogoje in način nakupa in zagotavljanja delnic, ki se jih s pogodbo dogovori,
- način obveščanja zaposlenih ter
- prenehanje pogodbe.

(2) Način nakupa in zagotavljanja delnic mora biti enak za vse zaposlene, v imenu in za račun katerih je ta pogodba sklenjena.

32. člen
(Predmet pogodbe)

Predmet pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic družbe, je lahko del plače posameznega poslovnega leta ali del plače dveh ali več zaporednih poslovnih let.

Če ni s pogodbo drugače določeno, se delež plač, ki pripada posameznemu zaposlenemu za nakup delnic družbe, določi na podlagi njegove povprečne mesečne plače izplačane v preteklem poslovnem letu in povprečnega števila delovnih dni, ki jih je opravil v tem poslovnem letu.

33. člen
(Določitev cene za nakup delnic iz izplačila dela plač)

Za določitev cene za nakup delnic iz izplačila dela plač po tem zakonu ter za Izpolnitev obveznosti na podlagi pogodbe, se uporabljajo določbe 15. in 16. člena tega zakona.

VII. VZPODBUJANJE POKOJNINSKEGA VARČEVANJA

34. člen
(posledica pri izstopu iz načrta delavskega delničarstva)

- (1) Pod pogoji določenimi s tem zakonom zaposleni lahko izstopi iz načrta delavskega delničarstva tako, da proda delnico na trgu vrednostnih papirjev. Prodajalec delnice obdrži davčne olajšave po tem zakonu v višini kot jo določa zakon, če kupnino iz takšne prodaje delnic nameni pokojninskemu varčevanju za sebe ali za ožje družinske člane prvega dednega razreda in če gre za delnice, ki jih je pridobil, kot zaposleni na podlagah iz prve, druge ali pete alineje 2. odstavka 27. člena tega zakona
- (2) Pravna posledica iz prejšnjega odstavka ne velja za načine pridobitve delnic iz tretje ali četrte alineje 2. odstavka 27. člena tega zakona.
- (3) Kot izstop, ki ustvarja posledice iz 1. odstavka tega člene štejejo naslednji razlogi za prodajo delnic:
 - menjava ali izguba zaposlitve;
 - upokojitev;
 - doseganje maksimalnih omejitev za posameznika;
 - dedovanje;
 - prenehanje načrta delavskega delničarstva iz kakršnega koli razloga
- (4) V vseh primerih iz prejšnjega odstavka, razen zadnje alineje, lahko upravičenci ostanejo v načrtu, dokler ne dosežejo pogojev za največje davčne olajšave pri dohodnini, ki bi jo sicer morali plačati po zakonu o dohodnini. V primerih tako pridobljenih delnic, nimajo glasovalnih pravic.
- (5) V primeru menjave zaposlitve je možen prestop v načrt delavskega delničarstva novega delodajalca brez davčnih posledic za posameznika.

VIII. PRIDOBITEV DAVČNIH IN DRUGIH OLAJŠAV

35. člen (Plačevanje prispevkov)

Od prejemkov iz udeležbe pri dobičku in od prejemkov iz naslova dela plač za namen nakupa delnic družbe, po tem zakonu se ne plačuje prispevkov niti davek na izplačane plače.

36. člen (Obdavčitev družbe)

- (1) Sredstva iz udeležbe pri dobičku in sredstva dela plač izplačanih za nakup delnic družbe po tem zakonu, se družbi priznavajo kot odhodek vendar največ:
 - 25% dobička podjetja;
 - 15% mase bruto plač;

- 1 mesečna plača na zaposlenega, če je namen izplačila nakup delnic podjetja (izplačilo v delnicah ali vplačilo).

(2) Družba pooblaščenka, ustanovljena po ZPre, ki je vključena v načrt delavskega delničarstva, če je njena edina dejavnost upravljanje z delnicami ustanoviteljev, ne plačuje davka od dobička pravnih oseb.

37. člen (Obdavčitev zaposlenega)

(1) Zaposlenemu se od prejemkov iz naslova udeležbe pri dobičku in od prejemkov iz naslova izplačila dela plač za nakup delnic družbe po tem zakonu priznajo olajšave.

(2) Udeležba na dobičku za zaposlene in izplačilo dela plač za nakup delnic družbe, je obdavčeno z dohodnino, kot prejemek iz premoženja, le ob prodaji delnic, oziroma izstopu iz načrta delavskega delničarstva, če so delnice pridobljene na enega od načinov iz prve, druge ali pete alineje 2. odstavka 27. člena tega zakona, razen če prodajalec delnice kupnino nameni za prostovoljno dodatno pokojninsko in invalidsko zavarovanje zase ali za ožje družinske člane prvega dednega razreda.

(3) Udeležba na dobičku za zaposlene, v skladu z načrtom delavskega delničarstva, je obdavčena z dohodnino le v obdobju prvih petih let imetništva delnice zaposlenih po padajočem odstotku do petega leta v skladu z zakonom ki ureja dohodnino. Višina davčne olajšave je odvisna od načina izplačila deleža dobička, ki pripada zaposlenemu iz udeležbe pri dobičku po tem zakonu, in od dolžine obdobja, za katerega je to izplačilo bilo odloženo.

38. člen (Pogoji za uveljavitev olajšav)

Družbi oziroma zaposlenim se prizna oprostitev plačila prispevkov v skladu z določbo 35. člena tega zakona in davčne olajšave v skladu z 36. in 37. členom tega zakona:

- če je pogodba o udeležbi pri dobičku vpisana v poseben register v skladu s tem zakonom;
- če so bila sredstva iz udeležbe pri dobičku v družbi uporabljena namensko v skladu z določbo 20. člena tega zakona.

39. člen (Registracija pogodb in načrta delavskega delničarstva)

(1) Pogodba o udeležbi pri dobičku, pogodba o izplačilu dela plač za nakup delnic in načrta delavskega delničarstva po tem zakonu se vpiše v poseben register, ki ga vodi pristojni davčni organ (v nadaljnjem besedilu: register pogodb).

- (2) Register pogodb se sestoji iz glavne knjige in zbirke listin.
- (3) Glavna knjiga je namenjena vpisu podatkov, za katere ta zakon ali na njegovi podlagi izdan predpis določa, da se vpišejo v register pogodb.
- (4) Pogodba o udeležbi pri dobičku, pogodba o izplačilu dela plač za nakup delnic in načrta delavskega delničarstva in listine, za katere ta zakon ali na njegovi podlagi izdan predpis določa, da se predložijo registru pogodb, se vložijo v zbirko listin.

40. člen

(Prijava za vpis v register pogodb)

- (1) Prijavo za vpis v register pogodb vložijo oseba, ki je po zakonu ali aktih družbe pooblaščen za zastopanje družbe.
- (2) Prijava za vpis pogodbe o udeležbi pri dobičku, pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic in načrta delavskega delničarstva v register pogodb mora vsebovati podatke o pogodbenih strankah, veljavnosti pogodbe, shemi udeležbe pri dobičku, ki se s pogodbo oblikuje, roku dospelosti izplačil na podlagi te pogodbe, višini in vrsti davčnih in drugih olajšav, ki se lahko uveljavljajo na podlagi te pogodbe ter druge podatke, določene s predpisom iz 41. člena tega zakona.
- (3) Prijavi je potrebno priložiti pogodbo o udeležbi pri dobičku, pogodbo o izplačilu dela plač za nakup delnic in načrt delavskega delničarstva v izvorniku ali overjenem prepisu, notarski zapisnik o sprejemu sklepa o sklenitvi pogodbe, poimenski seznam zaposlenih, v imenu in za račun katerih je sklenjena pogodba o udeležbi pri dobičku, z navedbo njihovih rojstnih podatkov, prebivališča, podatkov o državljanstvu, enotni matični številki zaposlenih ter njihovi davčni številki.
- (4) Prijavo je treba vložiti v 15 dneh po sprejemu sklepa o razporeditvi dobička, ki je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku, oz. ustreznih sklepov pri pogodbi o izplačilu dela plač za nakup delnic in načrtu delavskega delničarstva.
- (5) Za vpis v register pogodb je treba prijaviti tudi vsako spremembo pogodbe o udeležbi pri dobičku oziroma vsako spremembo podatkov, ki so vpisani v register pogodb, in prijavi priložiti listine, na katerih te spremembe temeljijo ter prijaviti stečaj družbe, podpisnice pogodbe o udeležbi pri dobičku.
- (6) Prijavo sprememb je potrebno vložiti v 15 dneh od nastanka spremembe.

41. člen

(Podzakonski akt)

Natančnejši predpis o vsebini in obliki prijave za vpis v register pogodb, prijavi sprememb, načinu dajanja podatkov ter dokumentaciji, ki jo je potrebno priložiti prijavi za vpis v register pogodb, izda minister, pristojen za finance.

42. člen
(Postopek vpisa v register pogodb)

- (1) Postopek za vpis v register pogodb se začne z vložitvijo prijave iz 40. člena tega zakona.
- (2) O vpisu v register pogodb odloča na prvi stopnji davčni urad, na območju katerega je družba vpisana v davčni register.
- (3) Davčni organ iz prejšnjega odstavka opravi vpis v register pogodb, če je prijavo v predpisani obliki in vsebini vložila oseba iz prvega odstavka 40. člena tega zakona, če so prijavi priložene predpisane listine in če je pogodba o udeležbi pri dobičku, ki se prijavlja za vpis v register v skladu s tem zakonom.
- (4) Davčni organ iz drugega odstavka tega člena mora oceniti ali so za vpis v register pogodb izpolnjeni predpisani pogoji ter izdati odločbo, s katero odloči o prijavi za vpis v register pogodb.
- (5) Odločba iz prejšnjega odstavka se vroči strankam, podpisnicam pogodbe o udeležbi pri dobičku.
- (6) Z odločbo o vpisu pogodbe v register pogodb davčni organ tudi odloči o vrsti in višini davčne in druge olajšave, ki se pogodbenim strankam priznajo na podlagi vpisane pogodbe o udeležbi pri dobičku.

43. člen
(Pravna sredstva)

- (1) Zoper odločbo iz četrtega odstavka 42. člena tega zakona je dovoljena pritožba.
- (2) Pritožba se vložijo v roku 15 dni od vročitve odločbe na Glavni urad Davčne uprave Republike Slovenije.
- (3) Pravico do vložitve pravnega sredstva iz prejšnjega odstavka imajo le pogodbene stranke, podpisnice pogodbe o udeležbi pri dobičku.

44. člen
(Učinek vpisa)

Z vpisom pogodbe o udeležbi pri dobičku v register pogodb družba in zaposleni pridobijo pravico do oprostitve plačila prispevkov iz 35. člena tega zakona in pravico do uveljavitve davčnih olajšav v skladu z 36. in 37. členom tega zakona.

45. člen
(Izbris iz registra)

- (1) Pristojni davčni urad izbriše pogodbo o udeležbi pri dobičku, pogodbo o izplačilu dela plač za nakup delnic in načrt delavskega delničarstva iz registra pogodb, če:
 - družba v predpisanem roku ne dostavi zahtevanih podatkov glede izpolnjevanja pogoja iz druge alineje 38. člena tega zakona,
 - ugotovi da družba ne izpolnjuje pogoja iz druge alineje 38. člena tega zakona,
 - ugotovi, da je pogodba o udeležbi pri dobičku prenehala veljati iz razlogov navedenih v drugi in tretji alineji 49. člena tega zakona,
- (2) Zoper odločbo o izbrisu iz registra pogodb je dovoljena pritožba.
- (3) Za vložitev in odločanje o pritožbi iz prejšnjega odstavka se uporabljajo določbe tega zakona o vložitvi in odločanju o pritožbi zoper odločbo o vpisu pogodbe v register pogodb.
- (4) Izbris iz registra pogodb ima za posledico izgubo pravice do oprostitve plačila prispevkov iz 35. člena tega zakona in izgubo pravice do davčnih olajšav iz 36. in 37. člena tega zakona.

46. člen
(Vezanost na odločbe)

- (1) Davčni organ, ki odloča o odmeri davka posamezne osebe, ki je stranka pogodbe je pri odločitvi vezan na pravnomočno odločitev o vpisu oziroma izbrisu pogodbe o udeležbi pri dobičku v oziroma iz registra pogodb.
- (2) V primeru izbrisa iz registra pogodb davčni organ iz prejšnjega odstavka izda tudi odločbo, s katero družbi naloži obračun in plačilo prispevkov iz 35. člena tega zakona v skladu z zakonom o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/96), zakonom o pokojninskem in invalidskem zavarovanju ZPIZ-1 (Uradni list RS, št. 106/99, 72/00, 124/00, 109/01, 108/02 in 135/03), zakonom o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju (Uradni list RS, št. 9/92, 13/93, 9/96, 29/98, 6/99, 99/01, 60/02 in 126/03), zakonom o družinskih prejemkih (Uradni list RS, št. 65/93, 71/94, 73/95 in 26/99) in zakonom o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Uradni list RS, št. 5/91, 17/91-popravek, 12/92, 71/93, 2/94-popravek, 38/94, 69/98 in 67/02). Osnova za obračun prispevkov so prejemki iz udeležbe pri dobičku, ki bi zaposlenemu pripadali na podlagi pogodbe o udeležbi pri dobičku.

47. člen
(Pogoj namenske porabe sredstev)

Nadzorni organ iz 52. člena tega zakona mora pred dospelostjo pravice do izplačila sredstev po tem zakonu opraviti pregled namenske porabe sredstev iz udeležbe pri dobičku v skladu z določbami 20. člena tega zakona.

48. člen
(Izplačilo sredstev pred dospelostjo)

- (1) Sredstev po tem zakonu ni dovoljeno izplačati pred dospelostjo teh sredstev v izplačilo, razen v primeru smrti.
- (2) Če zaposleni, ki ni uveljavil pravice do izplačila sredstev po tem zakonu, umre, se znesek, izračunan v skladu s pogodbo o udeležbi pri dobičku, po obdavčitvi in plačilu prispevkov iz 35. člena tega zakona, prenese v zapuščinsko maso zaposlenega.

IX. PRENEHANJE UDELEŽBE NA DOBIČKU

49. člen
(Razlogi za prenehanje)

Pogodba o udeležbi pri dobičku preneha:

- z iztekom roka, za katerega je bila sklenjena
- z začetkom stečajnega postopka nad družbo,
- s prenehanjem družbe zaradi združitve.

50. člen
(Pravne posledice začetka stečajnega postopka)

- (1) Kadar je s pogodbo o udeležbi pri dobičku bila dogovorjena delniška shema, se z dnem začetka stečajnega postopka nad družbo terjatev zaposlenega na izročitev ustreznega števila delnic spremeni v denarno terjatev na izplačilo denarnega zneska, ki ustreza deležu dobička, ki pripada zaposlenemu iz udeležbe pri dobičku po tej pogodbi.
- (2) Na premoženju, ki je predmet naložbe iz prvega odstavka 24. člena tega zakona, pridobijo zaposleni z dnem začetka stečaja ločitveno pravico v zavarovanje njihove terjatve iz naslova udeležbe pri dobičku na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi pri dobičku po tem zakonu.

- (3) Če so bila sredstva iz udeležbe pri dobičku uporabljena v družbi, se terjatve zaposlenih iz naslova udeležbe pri dobičku v primeru stečaja poplačajo iz razdelitvene mase.

51. člen
(Prenehanje zaradi združitve)

- (1) Pogodba o udeležbi pri dobičku sklenjena med zaposlenimi in prevzeto družbo preneha veljati z dnem vpisa pripojitve v sodni register, če prevzemna družba v roku 30 dni po uveljavitvi pogodbe o pripojitvi ne izjavi, da prevzema vse pravice in obveznosti iz pogodbe o udeležbi pri dobičku, ki jo je sklenila prevzeta družba.
- (2) V primeru prenehanja pogodbe o udeležbi pri dobičku po prejšnjem odstavku mora prevzemna družba zaposlenim zagotoviti vse pravice, kot jih je zagotavljala prevzeta družba na tej podlagi do dneva prenehanja pogodbe o udeležbi pri dobičku.
- (3) V primeru spojitve začne teči rok za prevzem pogodbe iz prvega odstavka tega člena z dnem sprejema statuta novoustanovljene družbe.

X. NADZOR

52. člen
(Način opravljanja nadzora)

- (1) Nadzor nad izvajanjem določb tega zakona glede pridobitve davčnih in drugih olajšav opravlja pristojni davčni organ, v skladu s posebnim zakonom, ki ureja davčno službo in davčni postopek.
- (2) Pri opravljanju nadzora po tem zakonu ima pristojni davčni organ pravico od družbe zahtevati vse podatke, potrebne za izvajanje nadzora.
- (3) Če pooblaščen davčni organ pri opravljanju nadzora ugotovi kršitev v zadevi upravljanja s sredstvi iz udeležbe pri dobičku, lahko glede na težo in nevarnost kršitve izreče ukrep, s katerim popolnoma ali za določeno časovno obdobje odpravi pooblastilo družbi, da upravlja s sredstvi iz udeležbe pri dobičku in ji naloži, da sklene pogodbo o gospodarjenju s temi sredstvi s pooblaščenim udeležencem trga vrednostnih papirjev.

XI. KAZENSKÉ DOLOČBE

53. člen

(1) Z denarno kaznijo najmanj 10.000.000,00 tolarjev se kaznuje za prekršek družba, če:

1. ne izplača sredstev iz udeležbe pri dobičku v skladu z drugim odstavkom 14. člena tega zakona;
2. določi ceno delnic v nasprotju s 15. členom tega zakona;
3. ne izda in izroči delnic v roku določenem v tretjem odstavku 16. člena tega zakona;
4. ne izplača sredstev iz udeležbe pri dobičku v roku določenem v petem odstavku 17. člena tega zakona;
5. uporabi sredstva iz udeležbe pri dobičku v družbi v nasprotju z 20. členom tega zakona;
6. ne zagotovi revizije v skladu z 22. členom tega zakona;
7. ne sklene pogodbe o gospodarjenju s sredstvi iz udeležbe pri dobičku s pooblaščenim udeležencem trga vrednostnih papirjev v skladu s 23. členom tega zakona.

(2) Z denarno kaznijo najmanj 1.000.000,00 tolarjev se kaznuje za prekršek tudi odgovorna oseba družbe, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

54. člen

(1) Z denarno kaznijo najmanj 10.000.000,00 tolarjev se kaznuje za prekršek pooblaščenec udeleženec trga vrednostnih papirjev, če nalaga sredstva v nasprotju s 24. členom tega zakona;

(2) Z denarno kaznijo najmanj 1.000.000,00 tolarjev se kaznuje za prekršek tudi odgovorna oseba pooblaščenega udeleženca trga vrednostnih papirjev, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

55. člen

(1) Z denarno kaznijo najmanj 5.000.000,00 tolarjev se kaznuje za prekršek družba, ki ne registrira pogodbe pri pristojnem davčnem uradu v roku določenem v četrtem odstavku 40. člena tega zakona oziroma ne prijavi sprememb v roku iz šestega odstavka istega člena;

(2) Z denarno kaznijo najmanj 500.000,00 tolarjev se kaznuje za prekršek tudi odgovorna oseba družbe, ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

XII. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

56.člen

- (1) Minister, pristojen za finance, izda predpis iz 41. člena tega zakona v roku 60 dni po uveljavitvi tega zakona.
- (2) V roku iz prejšnjega odstavka izda predpis iz drugega odstavka 20. člena in predpis iz 39. člena tega zakona tudi minister, pristojen za gospodarstvo oziroma minister, pristojen za delo.
- (3) Udeležbo zaposlenih na poslovnem rezultatu javnega zavoda ureja poseben zakon.

57. člen

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III.

OBRAZLOŽI

TEV

I. Splošne določbe (1. - 4. člen)

Področje, ki ga ureja predložen zakon, obsega tiste oblike udeležbe pri dobičku, ki dajejo družbi oziroma zaposlenim pravico do davčnih in drugih olajšav (oprostitvev plačila prispevkov za socialno varnost). V skladu z določbo drugega odstavka 1. člena predloga zakona je udeležba pri dobičku po tem zakonu prostovoljna razen za družbe, ki zaposlujejo nad 30 zaposlenih. Delavsko delničarstvo pa je po tem zakonu za gospodarske družbe neobvezno.

Z določbo 2. člena predloga zakona se opredeljuje pojem zaposlenega po tem zakonu, ki obsega vsako fizično osebo, ki je v družbi v delovnem razmerju v poslovnem letu, v katerem je ustvarjen dobiček, ki je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku oziroma sprejet načrt delavskega delničarstva, ne glede na obliko delovnega razmerja (delovno razmerje na nedoločen ali določen čas, s polnim ali skrajšanim delovnim časom), s tem da je dana možnost družbi in zaposlenim, da s pogodbo o udeležbi pri dobičku kot dodatni pogoj za udeležbo pri dobičku po tem zakonu določijo, da mora biti ta oseba zaposlena v družbi določeno časovno obdobje. Tako določeno obdobje lahko znaša največ šest mesecev.

Predloženi zakon se uporablja za gospodarske družbe, ki so organizirane kot družbe po zakonu, ki ureja področje gospodarskih družb, z izjemo družb navedenih v drugem odstavku 3. člena predloga zakona.

II. Pogodba o udeležbi pri dobičku (5. - 12. člen)

Pravni temelj za pridobitev pravic iz naslova udeležbe pri dobičku po tem zakonu je pogodba o udeležbi pri dobičku. Pojem pogodbe o udeležbi pri dobičku je opredeljen v 5. členu predloga zakona. V skladu z določbo drugega odstavka 5. člena predloga zakona se kot pogodba o udeležbi pri dobičku, na podlagi katere družba in tisti zaposleni, za katere velja tarifni del kolektivnih pogodb, pridobijo davčne in druge olajšave, šteje le tista pogodba, na podlagi katere se družba zaveže izplačati zaposlenim del dobička, ki ne sme presegati zneska navedenega v drugem odstavku 5. člena predloga zakona, s tem, da mora biti izplačilo tega zneska odloženo za najmanj tri leta.

Ker je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku delež dobička poslovnega leta odloča o sklenitvi pogodbe na strani družbe skupščina le-te. Skupščina lahko odloča o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku le, če statut družbe vsebuje določbo, ki zagotavlja zaposlenim določen odstotek dobička poslovnega leta.

Za veljavnost sklepa o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku, s katero je dogovorjeno izplačilo udeležbe pri dobičku v obliki delnic, je potrebno, da skupščina družbe pred oziroma najkasneje sočasno s sklenitvijo pogodbe o udeležbi pri dobičku sprejme sklep o pogojnem povečanju osnovnega kapitala družbe zaradi uresničitve pravic zaposlenih na podlagi sklenjene pogodbe. Skupščina družbe lahko namesto sklepa o pogojnem povečanju kapitala sprejme sklep o pridobitvi lastnih delnic zaradi uresničitve pravic zaposlenih na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi pri dobičku. V tem primeru ne pride do povečanja osnovnega kapitala družbe temveč se izplačilo udeležbe pri dobičku zaposlenim izvrši z izročitvijo lastnih delnic družbe. Pogoj za to pa je, da so delnice družbe že uvrščene v borzno kotacijo.

Pri sklenitvi pogodb o udeležbi pri dobičku s strani zaposlenih ločimo kolektivno in individualno odločanje. V skladu z določbo 7. člena predloga zakona odloča o sklenitvi pogodbe v imenu zaposlenih, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe, pristojni organ enega ali več reprezentativnih sindikatov, organiziranih v družbi, pod pogojem, da za to pridobijo poprejšnje soglasje več kot 50% zaposlenih. Če navedeni pogoj ni izpolnjen oziroma v primeru, da v družbi ni organiziranega reprezentativnega sindikata, odloča o sklenitvi pogodbe svet delavcev. Če v družbi ni organiziranega ne reprezentativnega sindikata in ne sveta delavcev, odločajo o sklenitvi pogodbe zaposleni neposredno na zboru delavcev. Z določbo šestega in sedmega odstavka 7. člena predloga zakona sta opredeljena način neposrednega odločanja zaposlenih ter oblika sklepa o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku. Ker gre za kolektivno odločanje,

sklenjena pogodba učinkuje za vse zaposlene, za katere velja tarifni del kolektivne pogodbe.

Člani uprave, poslovodje ter zaposleni, za katere ne velja tarifni del kolektivne pogodbe (delavci na t. i. "individualnih" pogodbah o zaposlitvi) pa v skladu z določbo 8. člena predloga zakona sklenejo pogodbo o udeležbi pri dobičku neposredno v svojem imenu in za svoj račun.

Vsebina pogodbe je urejena v 10. členu predloga zakona. S pogodbo o udeležbi pri dobičku se dogovori shema udeležbe pri dobičku, s katero se določijo pravice zaposlenih iz udeležbe pri dobičku ter način in roki za uveljavitev teh pravic. Shema udeležbe pri dobičku mora biti enaka za vse zaposlene.

Če ni s pogodbo o udeležbi pri dobičku drugače določeno, se delež dobička, ki pripada posameznemu zaposlenemu iz udeležbe pri dobičku, določi na podlagi njegove povprečne mesečne plače oz. ustreznega nadomestila iz delovnega razmerja, izplačanih v poslovnem letu, v katerem je bil ustvarjen dobiček. Na ta način smo zagotovili enakopravno obravnavo zaposlenih, tudi v primeru, ko so ti odsotni z delovnega mesta dlje časa npr. zaradi bolniškega staleža ali porodniškega dopusta.

Pri pogodbi o udeležbi pri dobičku, ki jo sklenejo družba in zaposleni na t. i. "individualnih" pogodbah o zaposlitvi", pa predloženi zakon izrecno določa, da se s pogodbo o udeležbi pri dobičku za te zaposlene lahko dogovori le delniška shema.

Predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku je lahko dobiček enega ali več poslovnih let. Ker je izplačilo deleža dobička, ki pripada zaposlenim, odloženo za najmanj tri leta, je z določbo drugega odstavka 11. člena določeno, da v primeru da je s pogodbo dogovorjena gotovinska shema, pripada zaposlenim tudi del sredstev iz naslova nadomestila za upravljanje s temi sredstvi v navedenem obdobju, s čemer se želi ohraniti realna vrednost navedenih sredstev ob dospelosti v izplačilo. Nadomestilo se ne predvideva pri delniški shemi, ker je v navedenem primeru, vrednost (cena) delnic, v obliki katerih se vrši izplačilo, določena fiksno po vrednosti v času pridobitve pravice do izplačila sredstev v obliki delnic, tako da odloženost izplačila ne vpliva na ohranjanje njihove realne vrednosti.

V skladu z določbo 12. člena predloga zakona, zaposleni pridobi pravico do udeležbe pri dobičku na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi pri dobičku z dnem, ko je sprejet sklep o razporeditvi dobička, ki je predmet te pogodbe, ta pravica pa dospe v izplačilo naslednji dan po izteku obdobja, za katerega je izplačilo bilo odloženo.

III. udeležbe pri dobičku (13. - 18. člen)

Sheme

S pogodbo o udeležbi pri dobičku se lahko dogovorijo štiri sheme udeležbe pri dobičku, ki pa se med seboj razlikujejo glede na to ali imajo zaposleni na podlagi dogovorjene sheme pravico do celotnega izplačila sredstev iz udeležbe pri dobičku v gotovini (gotovinska shema) ali v delnicah, katerih izdajatelj je družba (delniška shema) ali pa imajo pravico do izbire med nakupom delnic, katerih izdajatelj je družba, v vrednosti, ki ustreza celotnemu deležu dobička, ki mu pripada, in izplačilom tega deleža v gotovini (alternativna shema) oziroma ali imajo na podlagi te sheme pravico do izplačila sredstev delno v gotovini in delno v delnicah (kombinirana shema).

S predloženim zakonom se določa vrsta delnic, ki bo izdana zaposlenim na podlagi delniške sheme ter način izdaje navedenih delnic. Zakon natančno ureja način določitve cene, po kateri bodo zaposleni na dan dospelosti vplačali navedene delnice. Če so delnice družbe že uvrščene v borzno kotacijo, cena delnic, ki bodo izdane na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe dosežene s poslovanjem s temi delnicami na borzi. Če tržna cena delnic ni znana, cena delnic, ki bodo izdane na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od knjigovodske vrednosti že izdanih delnic družbe na dan 31.12. poslovnega leta, katerega dobiček je predmet pogodbe o udeležbi pri dobičku.

IV. Uporaba sredstva iz udeležbe pri dobičku (19. - 26. člen)

S sredstvi iz udeležbe pri dobičku v obdobju, za katero je izplačilo navedenih sredstev odloženo, upravlja družba. Družba lahko navedena sredstva uporabi v družbi izključno za investicije v nakup ali adaptacijo poslovnih prostorov ter nakup opreme oziroma za razvojne projekte družbe. Če družba nima potrebe po uporabi sredstev za navedene namene, mora skleniti pogodbo o gospodarjenju s temi sredstvi z banko ali borzno posredniško hišo, ki mora navedena sredstva naložiti v finančne inštrumente navedene v 24. členu predloga zakona. Z namenom povečati varnost naložbe sredstev iz udeležbe pri dobičku v finančne inštrumente se v 24. členu predloženega zakona natančno določa vrsta finančnih inštrumentov, v katere so lahko navedena sredstva naložena, ter obvezna razpršenost navedenih sredstev.

S predloženim zakonom je tudi urejena višina nadomestila, ki ga mora v primeru dogovorjene gotovinske sheme družba izplačati zaposlenim iz naslova uporabe sredstev iz udeležbe pri dobičku v družbi, ter način ugotavljanja dobička oziroma pokrivanja izgube, ki jo pri gospodarjenju s temi sredstvi ustvari pooblaščen udeleženec trga vrednostnih papirjev (banka ali borzno posredniška hiša).

Z določbo 22. člena predloženega zakona se ureja obvezno revidiranje poslovanja družb v času upravljanja s sredstvi iz udeležbe pri dobičku, s tem da morajo revizijske hiše v dodatku k revizijskemu poročilu obvezno podati tudi mnenje glede namenske uporabe navedenih sredstev ter mnenje ali poročila, ki jih sestavlja družba z namenom obveščanja zaposlenih o stanju sredstev, odražajo realno stanje.

Predlog zakona določa tudi obvezno obveščanje zaposlenih o stanju sredstev iz udeležbe pri dobičku v navedenem obdobju.

V. Delavsko delničarstvo (27. člen)

V 27. členu se ureja vsebina načrta delavskega delničarstva, ki je skupna odločitev zaposlenih in družbe o tem, da se bo povečeval delež delavskega delničarstva v družbi, ter se na način, po pogojih in v mejah določenih s tem zakonom, pridobile davčne olajšave, s ciljem izboljšati korporacijsko upravljanje in s tem poslovanje družbe, v korist lastnikov in zaposlenih lastnikov.

V načrtu delavskega delničarstva se načrtuje obseg pridobivanja delnic družbe pridobljenih iz različnih načinov, ki so natančno določeni. Prav tako se določa, da se načrt sprejme za obdobje najmanj 5 let ali za nedoločen čas ter vsebuje tudi okvire oz. omejitve načrtovane pridobitve delnic družbe s strani zaposlenih v načrtovanih obdobjih.

Načrt določa tudi način skupnega upravljanja delnic zaposlenih, z uporabo ene od naslednjih oblik po ZPre kot so družba pooblaščenka, vzajemni sklad ali sporazum zaposlenih.

VI. Pogodba o izplačilu dela plač za nakup delnic (28. - 33. člen)

Členi urejajo pravice in obveznosti iz pogodbe o izplačilu dela plač za namen nakupa delnic družbe, organe, ki sklepajo pogodbo s strani družbe, postopek sklenitve pogodbe, predmet pogodbe in vsebino pogodbe.

V tem poglavju se določa tudi način določitve cene za nakup delnic iz izplačil dela plač po pogodbi.

VII. Vzpodbujanje pokojninskega varčevanja (34. člen)

Člen ureja posledice pri izstopu iz načrta delavskega delničarstva, kaj je izstop, ki ustvarja posledice, pogoje izstopa za tiste, ki so pridobili delnice po posameznih načinih iz načrta opredeljenih v 27 členu zakona, kakor tudi davčne olajšave za tiste, ki kupnino iz prodaje delnic namenijo pokojninskemu varčevanju za sebe ali za ožje družinske člane prvega dednega razreda.

VIII. Pridobitev davčnih in drugih olajšav (35. - 48. člen)

Od sredstev iz udeležbe pri dobičku po predloženem zakonu se tako družbi kot zaposlenim prizna pravica do oprostitve plačila prispevkov za socialno varnost, vendar se limitira obseg oprostitvev plačil davkov družbi pod določenimi pogoji v 36. členu in posameznikom v 37. členu.

Višina davčne olajšave, ki se prizna posameznemu zaposlenemu, bo odvisna od načina izplačila deleža dobička, ki pripada zaposlenemu iz udeležbe pri dobičku po tem zakonu in od dolžine obdobja, za katerega je bilo izplačilo odloženo.

Oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost ter davčne olajšave bodo družbi oziroma zaposlenim priznane le, če so kumulativno izpolnjeni nekateri pogoji, in sicer vpis pogodbe o udeležbi pri dobičku v poseben register pri davčnem organu in namenska uporaba sredstev iz udeležbe pri dobičku v obdobju, za katero je bilo izplačilo sredstev odloženo.

S predloženim zakonom se ureja obvezna registracija pogodb o udeležbi pri dobičku kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav. Z zakonom je urejen način vložitve prijave za vpis v register, postopek vpisa, pravna sredstva, ki jih je moč vložiti v tem postopku ter razlogi za izbris pogodb o udeležbi pri dobičku iz navedenega registra. Izbris pogodbe o udeležbi pri dobičku iz registra pogodb ima za posledico izgubo pravice do oprostitve plačila prispevkov in davčnih olajšav. Pristojni davčni organ mora v navedenem primeru ponovno odmeriti ter naložiti družbi in zaposlenim plačilo prispevkov in davkov od sredstev iz udeležbe pri dobičku.

IX. Prenehanje udeležbe pri dobičku (49. - 51. člen)

Pogodba o udeležbi pri dobičku preneha z iztekom roka, za katerega je bila sklenjena, z začetkom stečajnega postopka nad družbo ter s prenehanjem družbe zaradi združitve.

Kadar je s pogodbo o udeležbi pri dobičku bila dogovorjena delniška shema, se z dnem začetka stečajnega postopka nad družbo terjatev zaposlenega na izročitev ustreznega števila delnic spremeni v denarno terjatev na izplačilo denarnega zneska, ki ustreza deležu dobička, ki pripada zaposlenemu iz udeležbe pri dobičku po tej pogodbi.

Če so bila sredstva iz udeležbe pri dobičku naložena v finančne instrumente, je s predloženim zakonom določeno, da pridobijo zaposleni z dnem začetka stečaja ločitveno pravico v zavarovanje njihove terjatve iz naslova udeležbe pri dobičku na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi pri dobičku po tem zakonu. Če so bila sredstva iz udeležbe pri dobičku uporabljena v družbi, pa navedena rešitev ni možna, ker teh sredstev ni moč ločiti od drugih sredstev družbe, zaradi česar se terjatve zaposlenih iz naslova udeležbe pri dobičku v tem primeru poplačajo iz razdelitvene mase.

Ker z združitvijo prevzemna družba preneha obstajati, z dnem vpisa pripojitve v sodni register preneha veljati tudi pogodba o udeležbi pri dobičku sklenjena med zaposlenimi in prevzeto družbo. V tem primeru mora prevzemna družba zaposlenim zagotoviti vse pravice, kot jih je zagotavljala prevzeta družba na tej podlagi do dneva prenehanja pogodbe o udeležbi pri dobičku.

Navedena pravna posledica pa ne nastopi, če prevzemna družba v roku 30 dni po uveljavitvi pogodbe o pripojitvi oziroma po sprejetju statuta novoustanovljene družbe v primeru spojitve, izjavi, da prevzema vse pravice in obveznosti iz pogodbe o udeležbi pri dobičku, ki jo je sklenila prevzeta družba.

X. Nadzor (52. člen)

Nadzor nad izvajanjem določb predloženega zakona glede pridobitve davčnih in drugih olajšav bo opravljal pristojni davčni urad v skladu z zakonom, ki ureja davčno službo in davčni postopek.

S predloženim zakonom se davčnemu organu pri opravljanju nadzora nad uporabo sredstev iz udeležbe pri dobičku v času, v katerem je izplačilo teh sredstev odloženo, daje možnost, da zaradi zaščite interesov zaposlenih, v primeru ugotovitve hujše kršitve pri upravljanju s sredstvi iz udeležbe pri dobičku odpravi pooblastilo družbi, da upravlja s temi sredstvi in ji naloži, da sklene pogodbo o gospodarjenju s temi sredstvi s pooblaščenim udeležencem trga vrednostnih papirjev.

XI. Kazenske določbe (53. - 55. člen)

Kazenske sankcije so predvidene za vse kršitve določb predlaganega zakona glede predpisanega roka za izplačilo sredstev iz udeležbe pri dobičku zaposlenim, načina določitve cene delnic, če se izplačilo navedenih sredstev vrši v tej obliki, ter v primeru kršitve določb predlaganega zakona glede namenske uporabe sredstev, obvezne revizije poslovanja ter obvezne sklenitve pogodbe o gospodarjenju s sredstvi iz udeležbe pri dobičku s pooblaščenim udeležencem trga vrednostnih papirjev.

Z določbo 54. člena predlaganega zakona je predvidena kazenska sankcija tudi za pooblaščenega udeleženca trga vrednostnih papirjev, če ne nalaga sredstev iz udeležbe pri dobičku v skladu s predpisano naložbeno politiko.

IX. Prehodne in končne določbe (56. - 57. člen)

Z določbo 56. člena predlaganega zakona je predpisan 60 dnevni rok, v katerem morajo biti izdani podzakonski akti na podlagi tega zakona.

Ta zakon ne posega na področje negospodarstva, menimo pa, da je potrebno tudi na tem področju udeležbo zaposlenih na poslovnem rezultatu javnega zavoda urediti s posebnim zakonom.