

/projects/Documents/NapierHealthWellbeing-A5%20FINAL%20281112.pdf (15. maj 2013).

Mikuš, Špela. 2014. Kako najbogatejši plačujejo in nagrajujejo. Startaj.si. Dostopno na: <http://www.startaj.si/8812700/Kako-najbogatej%C5%A1i-pla%C4%8Dujejo-in-nagrajujejo> (12. avgust 2015).

Nuttall, Graeme. 2012. *Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership*. Dostopno na: <http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf> (7. januar 2013).

O'Connell, Ann. 2011. *Employee Share Ownership Plans – A Comparative Report*. Employee Share

Ownership Project, The University of Melbourne. Dostopno na:

http://law.unimelb.edu.au/files/dmfile/Comparative_ESOP_Report_-_final_32.pdf (20. december 2014).

Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson. 2011. *Employee share ownership and human capital development: Complementarity in theory and practice*. *Economic & Industrial Democracy* 32 (3): 439–457.

Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson. 2015. *Employee ownership today: Interim findings from the 2014–15 Employee ownership survey*. Dostopno na: http://www.scottish.parliament.uk/S4_EconomyEnergyandTourismCommittee/Inquiries/Andrew_Pendleton.pdf (15. februar 2016).

Poutsma, Erik, Paul Lighthart, Andrew Pendleton in Chris Brewster. 2013. *The Development of Employee Financial participation in Europe*. V *Global Trends in Human Resource Management*, ur. Emma Parry, Eleni Stavrou in Mila Lazarova, 179–213. New York: Palgrave MacMillan.

Rutgers University's Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing, funded by the WK Kellogg Foundation, titled *Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families: The Role of Employee Ownership*. Dostopno na: https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskellogreport_april2019.pdf (20. september 2012).



Piše:
Gregor Berkopec

Aktualni problemi vključevanja zaposlenih v lastniško strukturo

V slovenskem prostoru je vedno več podjetnikov, ki se zavedajo prednosti, ki jih predstavlja vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo – poleg stabilnosti poslovanja, pripadnosti družbi, nižje fluktuacije zaposlenih, ohranjanja lastništva družbe v lokalni skupnosti, ima lastništvo zaposlenih velik potencial, da trajnostno reši problem nasledstva in težave, povezane z medgeneracijskimi prehodi lastnikov ter morebitno škodljivo prodajo družbe »tujemu« lastniku, katerega motivi so v veliko primerih v neskladju s pričakovanju delavcev in lokalne skupnosti, v kateri družba deluje.

Kljub vsem pozitivnim eksternalijam, ki jih prinaša lastništvo zaposlenih, pa še vedno obstaja veliko preprek in izzivov, ki veliko podjetnikov odvrne od implementacije takšnega ali drugačnega sistema lastništva zaposlenih.

V tem prispevku se bomo osredotočili na nekaj ključnih vidikov, ki so jih podjetja, ki so že vzpostavila lastništvo zaposlenih, izpostavila kot problematične in morda ponudili nekaj rešitev.

Pravno-organizacijska oblika – d.o.o., d.d. ali kaj tretjega?

Prvi korak na poti do vzpostavitve lastništva zaposlenih je seveda določitev najbolj primerne pravno-organizacijske oblike družbe, v kateri so zaposleni in v lastništvo katere se bodo vključevali delavci.

Intuitivno nas največ pomisli na delniško družbo, saj pri delniški družbi ni omejitve glede števila delničarjev in bi bila tako ta pravno-organizacijska oblika primerna za vse družbe, ki želijo vzpostaviti lastništvo zaposlenih. Vendar pa **delniška družba skriva določene pasti**, ki niso povsem združljive z idejo kontinuiranega in trajnostnega lastništva zaposlenih. Ključna ovira je prosta prenosljivost delnic, kar v praksi pomeni, da ima delavec pravico svoje delnice prodati komurkoli, kar omogoča, da v lastniško strukturo družbe vstopajo osebe in subjekti, katerih interesi so lahko v nasprotju z interesi družbe same in njenih delavcev, pomanjkljivost pa je tudi v tem, da ni resnih varovalk pred tem, da bi se lastništvo koncentriralo v rokah manjšine, npr. vodstva družbe.

Iz tega vidika je družba z omejeno odgovornostjo bolj primerna pravnoorganizacijska oblika, saj je primarno družba družbenikov, ki imajo nadzor nad tem, kdo postane družbenik in kdo ne. Ima pa tudi družba z omejeno odgovornostjo določene omejitve. V praksi sta najbolj izpostavljeni dve omejitvi, ki se pojavljata pri vzpostavljanju lastništva zaposlenih v družbi z omejeno odgovornostjo. Prva omejitev je povezana z **najvišjim dovoljenim številom družbenikov**. Zakon o gospodarskih družbah¹ določa, da sme imeti družba z omejeno odgovornostjo največ 50 družbenikov in da ima lahko več družbenikov le z dovoljenjem ministra, pristojnega za gospodarstvo. Minister ima diskrecijsko pravico pri izdajanju dovoljenj in lahko dovoljenja ne izda, ne da bi moral svojo odločitev obrazložiti. Druga ovira, ki jo ima družba z omejeno odgovornostjo, je minimalna vrednost osnovnega

¹ Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo s spremembami.

vložka, ki skladno z Zakonom o gospodarskih družbah znaša 50 evrov. To povzroča težave pri družbah, ki imajo razmeroma nizek osnovni kapital, ocenjena vrednost družbe pa je visoka – torej, ko obstaja velik **razkorak med nominalno vrednostjo poslovnega deleža in dejansko vrednostjo poslovnega deleža**. V takem primeru nekdo, ki vplača 50 evrov pridobi vrednost, ki daleč presega ta znesek, kar pa seveda ni zaželeno.

Redkokdo pa pomisli na neke tretje pravno-organizacijske oblike, ki bi morda bolj primerne za vzpostavitev in vzdrževanje lastništva zaposlenih, saj so poleg pravno-organizacijske oblike samostojnega podjetnika (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 98.620) v Sloveniji najbolj razširjene prav delniške družbe (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 515) in družbe z omejeno odgovornostjo (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 71.863).² Mogoče bolj primerna pravno-organizacijska oblika od družbe z omejeno odgovornostjo in delniške družbe je **zadruga z omejeno odgovornostjo** (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 355), ki nima omejitve glede števila članov, nima omejitve glede višine osnovnega deleža. Zakon, ki ureja zadruge, pa omogoča, da so deleži v zadrugi z omejeno odgovornostjo neprenosljivi, s čimer se prepreči prenos deležev tretjim osebam. Zadruga so, vsaj trenutno, v določeni meri stigmatizirane, saj za veliko posameznikov **predstavljajo neko povezavo s socialistično preteklostjo**, v veliki večini primerov pa ljudje ob omembi zadruga pomislijo zgolj na kmetijsko zadrugo, ki je v Sloveniji najbolj razširjena, kljub temu, da se drugod po Evropi zadruga, kot pravno-organizacijska oblika, pojavljajo v zelo raznolikih panogah.

Financiranje vključevanja zaposlenih v lastniško strukturo

Načinov financiranja vključevanja zaposlenih v lastniško strukturo je veliko, ampak se bomo za namene tega članka osredotočili zgolj na tri: financiranje nakupa deležev ali delnic iz lastnih prihrankov, financiranje nakupa deležev ali delnic s posojilom, financiranje nakupa deležev ali delnic z izplačanimi nagradami družbe.

Da delavci financirajo nakup deležev ali delnic iz lastnih sredstev, mora biti primarno izpolnjen en pogoj. To je, da imajo delavci na voljo dovolj t. i. *tvegane kapitala*, ki so ga pripravljene investirati v družbo. Pod izrazom tvegani kapital razumemo kapital, ki ga je delavec pripravljen zgubiti. Delavec, ki bi imeli razpoložljiv tvegani kapital, je **običajno zelo malo** – če že, gre predvsem za starejše delavce, ki so že poskrbeli za svoje osnovne življenjske potrebe (njihova bivanjska situacija je stabilna itd.) in pa za delavce na višjih položajih, ki imajo višje prihodke. V redko kateri družbi imajo mlajši delavci in delavci na nižjih položajih tvegani kapital, ki bi ga lahko namenili za investicijo v družbo. Če pa delavci vlagajo svoje prihranke (ki seveda niso tvegani kapital), je njihovo obnašanje v vlogi lastnika drugačno, saj na njih vplivajo **finančni pritiski, povezani z donosnostjo investicije** – torej so vsaj v teoriji bolj nagnjeni k izplačevanju dividend (pokrivanje primanjkljaja lastnih likvidnih finančnih sredstev), kot pa k investiranju dobičkov v razvoj družbe (kar sicer dolgoročno povečuje vrednost njihove naložbe).

Financiranje nakupa deležev oziroma delnic s posojilom je problematično predvsem iz enega ključnega vidika. Kljub temu, da je delavec pravni lastnik deleža oziroma delnice, je ekonomski lastnik (v širšem pomenu besede) posojilodajalec, kar pomeni, da delavec ni povsem prost pri odločanju v vlogi lastnika, saj na njegove odločitve posredno vpliva posojilodajalec prek pogojev odobrenega posojila. Tak lastnik ne bo nujno sprejemal odločitev, ki so v interesu družbe in vseh delavcev, ampak bo bolj verjetno zasledoval lastne interese oziroma posredno interese posojilodajalca – pravočasno poplačilo danega posojila.

Uporaba nagrad, ki jih družba izplača delavcem za nakup deležev ali delnic družbe, je v svojem bistvu uporaba sredstev družbe, s katerimi se financira lastništvo zaposlenih. Nagrade se načeloma izplačujejo iz ustvarjenega presežka ustvarjene vrednosti, za katerega so zaslužni vsi delavci kolektivno. Nagrade, ki so izplačane delavcem pa so, razen v zakonsko določenih primerih, **obremenjene tako z dohodnino kot tudi s prispevki**, kar seveda zmanjšuje finančno sposobnost zaposlenih za nakup deležev ali delnic. Je pa ta način financira-

nja najbolj neproblematičen z vidika »svobode« delavca. Če ima delavec možnost za nakup uporabiti zgolj neto vrednost izplačane nagrade, načeloma ni obremenjen z vračanjem posojila ali s pokrivanjem primanjkljaja lastnih likvidnih finančnih sredstev, ki jih je uporabil za nakup. Neto vrednost nagrade predstavlja mogoče najbolj »čisto« obliko tvegane kapitala, do katerega ima dostop vsak delavec (seveda je tukaj osnovna predpostavka, da družba izplačuje nagrade vsem delavcem po vnaprej določenih in objektivnih merilih).

Na tem mestu velja omeniti še mehanizem, ki ga pod imenom *delniška shema* ureja Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku³, ki daje pod določenimi pogoji delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic. Ta zakon seveda postavlja določene omejitve, pri čemer je največja morda ta, da se določbe, ki se nanašajo na delniško shemo, uporabljajo samo za družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Takih družb pa je v Sloveniji glede na podatke z dne 10. 12. 2020 zgolj 34⁴. Iz tega sledi, da so za uporabljivost delniške sheme in ugodnosti (davčna razbremenitev), ki jih predvideva Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku postavljeni **zelo omejujoči pogoji** – sheme se lahko v Sloveniji posluži zgolj 34 družb, ki ustvarjajo dobiček, pa še to je pri delitvi tega med delavce določen maksimum, kar pomeni, da delavci težko pridobijo nek večji odstotek lastništva v družbi, v kateri so zaposleni.

Za zaključek glede financiranja lahko izpostavimo še to, da je najbolj primeren od opisanih načinov financiranja (financiranje iz izplačanih nagrad) najverjetneje najdražji, saj je **najbolj obremenjen z davki in prispevki** ter da je verjetno najbolj neprimeren način (financiranje s posojilom) najverjetneje najcenejši, saj je zelo verjetno, da obrestna mera, s prištetim zneskom davka na dohodek pravne osebe, ki odpade na ta delež in davkom na dohodek iz kapitala, ki izhaja iz izplačane dividende, **ne dosega stopnje učinkovitne obdavčitve** (in obremenitve s prispevki) dohodka iz dela.

Ohranjanje lastništva med zaposlenimi

Morda največji izziv, s katerim so soočene družbe, ni vstop delavcev v lastniško strukturo, ampak je izstop oziroma ohranjanje lastništva med vsakokratnimi zaposlenimi. Vprašanje je torej, kako zagotoviti, da bo lastništvo ostalo med vsakokratnimi zaposlenimi. Deloma na to vprašanje odgo-

² AJPES, Poslovni subjekti v Poslovnem registru Slovenije po pravnoorganizacijskih oblikah, po četrletjih (https://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila).

³ Uradni list RS, št. 25/08.

⁴ <https://www.a-tvp.si/drugi-seznami/seznam-javnih-druzob>.

vori že razmišljanje o primerni pravno-organizacijski obliki, kjer je ugotovljeno, da je delniška družba najmanj primerna, saj je trgovanje navzven prej pravilo kot izjema (delavec lahko svoje delnice proda komurkoli, tudi zunanjemu kupcu).

Družba z omejeno odgovornostjo ima že zaradi svoje narave zakonsko vgrajeno omejitev pri prodaji deležev. Obstoječi družbeniki imajo zakonsko predkupno pravico pred drugimi osebami, če seveda z družbeno pogodbo ne določijo drugače (v praksi to pomeni, da če želi družbenik prodati svoj delež zunanjemu kupcu, mora prodajalec pod enakimi pogoji ta delež najprej ponuditi ostalim družbenikom). S tem imajo obstoječi družbeniki **moč odločati, kdo postane družbenik in kdo ne**. Če vzamemo kot predpostavko, da so zaposleni že vključeni v lastniško strukturo, se je potrebno vprašati, kaj se zgodi, ko družbenik ni več zaposlen v družbi. Zakon o gospodarskih družbah sam ne daje odgovora na to vprašanje – kljub temu, da omogoča, da se z družbeno pogodbo določijo razlogi za izključitev družbenika, je izključitev predvidena v primerih, ko družbenik družbi povzroča škodo, če ravna v nasprotju s sklepi skupščine, če ne sodeluje pri upravljanju in s tem ovira redno delovanje družbe ali uresničevanje pravic drugih družbenikov ter če

sicer grobo krši družbeno pogodbo. Težko je predvideti, kako bi presodilo sodišče v primeru spora glede določbe, da je družbenik izključen, če ni več zaposlen pri družbi, saj je glede na trenutne določbe Zakona o gospodarskih družbah izključitev mišljena kot neka oblika »kazni«. Družbe z omejeno odgovornostjo se zato vprašanja izstopa iz lastniške strukture v primeru prenehanja zaposlitve lotevajo na drugačne in morda bolj kompleksne načine – že ob prenosu deleža na zaposlenega, običajno sama družba sklene z zaposlenim ali **opcijsko pogodbo o prenosu deleža na družbo** ali pa že kar **kupoprodajno pogodbo, sklenjeno pod odložnim pogojem** (odložni pogoj je prenehanje delovnega razmerja) ob uresničitvi katerega se prenese poslovni delež na družbo. Tak način je morda uporabljiv pri majhnem številu zaposlenih, v primeru velikega števila zaposlenih pa to postane zelo kompleksen sistem pravnih poslov, ki ni samo kompleksen, temveč je tudi drag.

Odgovor se morda skriva v tretji možnosti pravno-organizacijske oblike – zadrugi. Zadruga je po svoji naravi članska organizacija vnaprej nedoločenega števila članov, sama zadružna pravila pa morajo po Zakonu o zadrugah (Uradni list RS, št. 97/09 – uradno prečiščeno besedilo) vsebovati morebitne posebne pogoje za spre-

jem v članstvo (pogoj je, da je oseba zaposlena v zadrugi oziroma v družbi, katere lastnik je zadruga) in razloge, zaradi katerih je mogoče izključiti člana iz zadruge (razlog je neizpolnjevanje pogoja za sprejem v članstvo – prenehanje zaposlitve v zadrugi oziroma v družbi, katere lastnik je zadruga). S tem se vzpostavi **avtomatiziran mehanizem ohranjanja lastništva med vsakokratnimi zaposlenimi**. Kot že nakazano v tem odstavku, ni potrebno, da so osebe zaposlene v zadrugi. Zadruga se lahko uporabi kot »vozilo«, prek katerega so delavci vključeni v lastniško strukturo družbe, v kateri so zaposleni, zadruga pa je neposredni družbenik ali delničar.

Za konec

Kljub temu, da morda obstaja mehanizem, ki bi zagotavljal trajnostno lastništvo zaposlenih, je vzpostavitev in vzdrževanje takega mehanizma za večino družb predrago. Država bi **morala prepoznati prednosti, ki jih prinaša dolgotrajno lastništvo zaposlenih** in družbam ponuditi (davčne) spodbude, ki bi lastništvo zaposlenih pospeševale, seveda ob določitvi objektivnih kriterijev, ki bi bili namenjeni preprečevanju zlorab mehanizma v korist posameznikov.

Predlog zakona o slovenskem ESOP modelu

Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu

V letu 2020 smo na IED – Inštitutu za ekonomske demokracije pripravili predlog zakona za udeležbo zaposlenih v lastništvu (avtorji: David Ellerman, Gregor Berkopec in Tej Gonza). Zakon vzpostavi poseben model za lastništvo zaposlenih, ki zagotavlja mehanizem financiranja odkupa ter inkluzivno in trajno lastniško shemo.

Predlog zakona je pripravljen za namen vzpostavitve splošnega modela za delni ali celotni odkup delnic ali deleža v družbi s strani lastniške zadruge zaposlenih (v nadaljevanju »lastniška zadruga zaposlenih«), s katerim bi:

(i) zagotovili model za **prenos delnega ali celotnega lastništva** predvsem v malih in srednje velikih podjetjih (MSP) in tudi v večjih podjetjih, ter s tem prispevali k trajnostnemu oziroma dolgoročnejšemu razvoju teh podjetij;

(ii) vzpostavili **motivacijsko shemo za zaposlene**, ki temelji na demokratični in inkluzivni lastniški shemi;

(iii) zagotovili **odgovoren lastniški model** za slovenska podjetja, ki je okoljsko trajnostno naravnano, odgovoren do lokalnih skupnosti in zasidra lastništvo slovenskih podjetij med slovenskim prebivalstvom.

Problem nasledstva in lastništvo zaposlenih: evropska zelena luč

Evropske in domače institucije že nekaj časa opozarjajo na problem nasledstva v MSP v primeru umika ali upokojitve lastnika ter hkrati poudarjajo vlogo bolj pravičnih in vključujočih ter s tem motivacijskih modelov ekonomske organizacije. Evropska ko-

misija je v zadnjih 30 letih izdala številne študije, poročila in priporočila, ki so usmerjena v participacijo zaposlenih pri so-lastništvu, dobičku ali delniških opcijah za zaposlene. Del tega opusa so **poročila PEPPER** ('Participation of Employed Persons in Profit and Enterprise Results') iz 1991, 1997, 2006 in 2009.

Decembra 2012 je Evropska komisija izdala akcijski plan za evropski gospodarski zakon in korporativno upravljanje, kjer je pozvala k vzpostavitvi zakonodajnega okvira za **bolj odgovorne in trajnostne lastniške modele**. Kot eno izmed možnosti je omenila tudi **lastništvo zaposlenih**, ki ima v