

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



Piše:
mag. Tej Gonza

Evropi dolgo tradicijo in je bilo pogosto zelo uspešno. Komisija je zaključila, da je na nivoju pravnega sistema držav članic ključno urediti področje z vidika davčne obravnave, socialne varnosti in delovnega prava.¹ V resoluciji 15. septembra leta 2016 (2015/2320(INI)) je tudi Evropski parlament pozval Evropsko komisijo, da spodbuja države članice ter lokalne in regionalne institucije za **širjenje uspešne prakse v sektorju MSP**, kar vključuje tudi različne modele participacije zaposlenih v lastništvu podjetij.

Evropska komisija opozarja, da je v EU vsako leto potreben prenos okrog 450.000 podjetij, ki zagotavljajo več kot dva milijona delovnih mest. EK **problem nasledstva uvršča na sam vrh seznama izzivov za sektor MSP**. Že leta 2006 je EK pozvala države članice, da »zagotovijo davčno okolje in primerna finančna orodja, da informirajo in izobražujejo ter spodbujajo vzpostavljane transparentnih trgov za nasledstvo«. Do danes večina držav članic področja ni uredila – zaradi nezadostne priprave, ozaveščanja, neprimerne davčne zakonodaje in pomanjkanja modelov prenosa je vsako leto ogroženih 600.000 delovnih mest na ravni EU.

Prenosi lastništva so lahko »motor gospodarske rasti«, vendar pa trg za lastništvo MSP v Sloveniji ni zadostno razvit.² V zadnjih 15 letih, torej od poziva Evropske komisije iz leta 2006, **Slovenija ni uredila vprašanja nasledstva za slovenska MSP**. Potreba po ureditvi zakonske osnove na tem področju je danes prepoznana s strani evropskih institucij (EK, EP, EFES, BF itd.), številnih slovenskih institucij (SPIRIT Slovenija, SID banka, OZS, GZS, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, IPMMP, VZMD, Slovenski podjetniški sklad itd.), ekonomistov, pravnikov, podjetnikov in gospodarskih družb.

V Sloveniji sektor MSP zaposluje približno 70 % delovno aktivnega prebivalstva. Večina podjetij, kjer je lastništvo med nekaj ustanovitelji in zunanjimi lastniki, se bo prej ali slej soočilo z vprašanjem, kdo bo naslednji lastnik in upravitelj podjetja. Prva generacija slovenskih podjetnikov iz 90-ih let bo v naslednjih 5 do 10 letih pred upokojitvijo.³

Po izkušnjah številnih gospodarskih institucij v Sloveniji podjetniki prenosa lastništva ne načrtujejo pravočasno: »V Sloveniji je mogoče zaznati veliko primerov **neustrezne in nepravočasne priprave na prenos** [lastništva] podjetja v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Raziskava je pokazala, da lastniki malih in srednje velikih podjetij v procesu prenosa podjetja potrebujejo pomoč na različnih področjih.«⁴

V preteklosti je bil najpogostejši prenos na družinske naslednike, vendar so se v zadnjih desetletjih majhna družinska podjetja močno spremenila, hkrati pa je zanimanje družinskih naslednikov vedno manjše. Trg za prenos lastništva v MSP v Sloveniji ni razvit, domačih investitorjev, ki bi zagotavljali sistematični trg za MSP, ni veliko, tuji investitorji pa pogosto niso zainteresirani. Če pride do interesa s strani tujega investitorja ali konkurenta, je to lahko

problematično za regionalno umeščeno podjetje, lokalno skupnost in zaposlene. Običajno ima zunanji lastnik drugačne motive kot ustanovitelj podjetja, ki je od začetka prisoten v kolektivu in lokalni skupnosti. Če je investitor izključno špekulativni, je edini motiv finančni, torej donos na investicijo, **prenos dodane vrednosti čez slovenske meje**. Če gre za prevzem konkurenta, je namen pogosto konsolidacija trga, ne pa razvojna strategija za domačega proizvajalca. Motiv je lahko tudi geopolitični, kar je vedno bolj pogost razlog za odkup podjetij s strani tujih velikih igralcev. V nobenem od teh primerov ni zagotovila, da bo lastnik podjetje vodil odgovorno do zaposlenih in lokalnega okolja. Podjetja, ki v Sloveniji vzdržujejo zaposlenost in socialne programe v določenih lokalnih regijah, bi bila s prevzemom s strani tujega investitorja lahko ogrožena; vprašanje je, **kakšna usoda bi doletela največje slovensko podjetje v lasti zaposlenih**, če se delavci ne bi organizirali in z lastnim odkupom podjetje zaščitili pred sovražnim prevzemom.

Glede na ocene slovenskih institucij je mogoče narediti enostaven izračun ogroženosti delovnih mest v Sloveniji. MSP zaposluje približno 400.000 ljudi v Sloveniji, četrtina pa jih je v lasti družbenikov, ki so starejši od 55 let, s čimer je v naslednjih desetih letih zaradi morebitnih zapletov pri prenosu lastništva ogroženih do 100.000 delovnih mest, kar pomeni nekaj več kot 10 % delovno aktivnega prebivalstva. Problem nasledstva pa ne ogroža samo delovnih mest, temveč **lahko povzroči veliko negativnih eksternalij za lokalne skupnosti**, vodi v depopulacijo ruralnih regij, vodi v povišanje socialnih izdatkov države ter ogrozi gospodarsko aktivnost. Ni torej pomembno, da Slovenija uveljavi nov model prenosa lastništva, temveč mora zagotoviti tudi lastnika, ki bodo podjetje vodili z obzirom do delavcev, lokalnega okolja in slovenskih nacionalnih interesov.

Zaposleni so logični nasledniki lastništva. Evropska federacija za lastništvo zaposlenih (v nadaljevanju 'EFES') v svojem poročilu *Employee Share Ownership: The European Policy* (2019) ugotavlja, da na ravni EU akcijski plan Evropske komisije na področju nasledstva ni bil realiziran, zaradi česar je sektor malih in srednje velikih podjetij (v nadaljevanju »MSP«) še vedno ogrožen.⁵ V poročilu poudarjajo, da naj se model za vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo podjetij, predvsem pri MSP, kjer trg za prenos lastništva ni zadostno urejen, uredi na ravni držav članic. Poročilo zaklju-

¹ European Commission (2012): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Action Plan: European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg, 12. 12. 2012, COM (2012) 740 final.

² Močnik et al. (2019).

³ Koreen M., Schleppehorst S., in Pissareva L. 2019. "Business transfer as an Engine for SME growth: Policy note. OECD, SME Policy faced with Development of Financial Technology."

⁴ Močnik, Dijana, Mojca Duh, Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik, and Karin Sirec. 2019. Slovenska podjetniška demografija in prenos podjetij. Slovenski Podjetniški Observatorij 2018.

⁵ Employee Share Ownership: The European Policy (2019), EFES, Bruselj. Poročilo je dostopno na spletni strani:

<http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee-%20Share-%20Ownership-%20---%20The-%20European-%20Policy.pdf>

či, da je za države članice pomembno, da sprejmejo razmišljajo o zakonodaji, ki bi spodbujala odkup deležev v podjetjih s strani zaposlenih.

EFES ugotavlja, da je Slovenija ena izmed članic EU, ki **zakonodajno na področju solastništva zaposlenih močno zaostaja** za »prvo« Evropo. Priporočila EFES so povzeli tudi v organizaciji Better Finance. Better Finance so v poročilu *New vision for Europe's Capital Markets* (2020, str. 20) zapisali: »V EU je potrebno vzpostaviti lastništvo zaposlenih kot način za participacijo državljanov na kapitalskih trgih in za razvoj kulture lastništva. [...] Komisija in države članice so povabljene, da spodbujajo lastništvo zaposlenih v EU.« Predlog Better Finance je z delitvijo poročila na socialnih medijih podprlo tudi Vseslovensko združenje malih delničarjev.

V tujini obstajajo trije primeri dobre prakse, kjer lastniški skladi zaposlenih zagotavljajo orodje nasledstva predvsem za MSP, ne pa izključno za njih. "Employee Stock Ownership Plan" (v nadaljevanju 'ESOP') iz ZDA (zakonsko uveden leta 1974; do danes vzpostavljen v približno 7.000 podjetjih z ESOP skladom, ki zaposlujejo 14,4 milijona delavcev oziroma 10 % delavcev zasebnega sektorja v ZDA). V Kanadi od leta 1985 obstaja posebna pravna oblika zadruge – "Coopératives de Travailleurs Actionnaire" – v kateri se lahko združijo zaposleni določenega podjetja z namenom, da **odkupijo del ali celotno lastništvo operativnega podjetja**. Edina funkcija zadruge je lastništvo matičnega podjetja v imenu vseh zaposlenih, uporablja pa se večinsko z namenom reševanja nasledstva. Tretji je "Employee Ownership Trust" iz Velike Britanije. Zakonsko je bil model urejen leta 2014, do danes približno 300 podjetij z EOT skladom, ki zaposlujejo 250.000 delavcev v Veliki Britaniji). Vse tri prakse izkazujejo odlične rezultate, tako v smislu reševanja problema nasledstva, kot v smislu sekundarnih posledic, torej posledic za zaposlene, lokalno okolje in poslovne rezultate podjetij, ki se odločijo za lastništvo zaposlenih.

Gonza in Berkopec v *Slovenski ESOP: Model za odkup podjetij s strani zaposlenih* (2019) ugotavljata, da je v svetovnem merilu 'Employee Stock Ownership Plan' (v nadaljevanju 'ESOP') v ZDA eden izmed bolj učinkovitih orodij nasledstva, ki hkrati sis-

tematično zagotovi odgovornega lastnika.⁶ ESOP omogoča odkup delnic ali deležev od ustanoviteljev, ki odhajajo, se upokojujejo ali želijo nagraditi ter motivirati zaposlene, s strani namenskega lastniškega sklada. Sredstva za odkup ESOP pridobiva finančna sredstva od podjetja samega, torej se odkup financira iz naslova odloženih prihodkov matičnega podjetja. Prispevki podjetja, ki se prenesejo na ESOP sklad, **znižujejo davčno osnovo podjetju in niso obremenjeni s prispevki**. Izplačilo lastnikov in odkup s strani sklada v ZDA pospremijo številne davčne olajšave na različnih nivojih (za lastnike, za posojilodajalce, za zaposlene, za podjetje). ESOP v ZDA prav tako vzpostavi notranji trg za delnice oziroma deleže podjetja, s čimer poskrbi za trajnostno rešitev nasledstva. Mehanizem ESOP omogoča fleksibilnost odkupa; lastniki lahko postopoma odprodajajo delnice oziroma deleže (v zelenem obdobju) in zagotovijo mehki prehod ter prenos lastništva in vodenja podjetja. Mehki prehod je ključnega pomena za uspešen prenos lastništva v MSP (Frisch, 2001; Močnik et al., 2019).

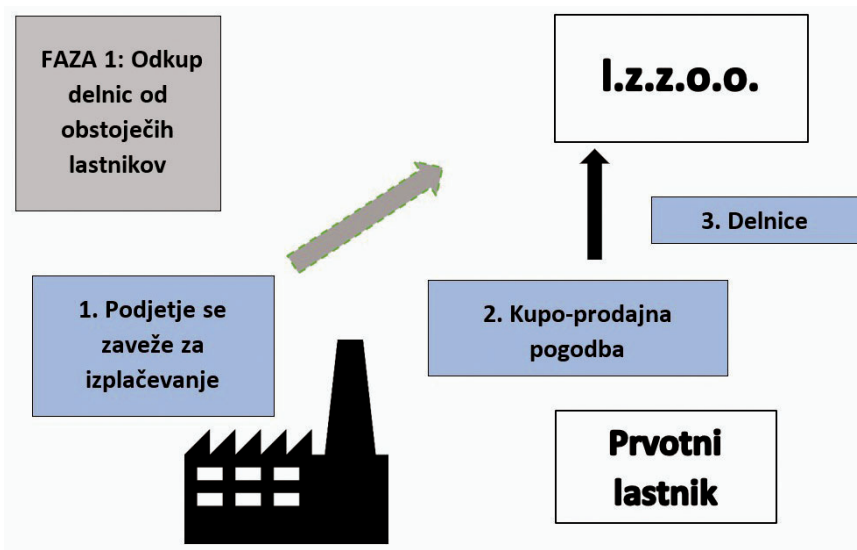
Opis modela

Leta 2020 je EFES objavil strokovni prispevek *A Generic ESOP: Employee Share Plan for Europe* (2020), v katerem avtorji definirajo evropski ESOP model za odkup podjetij s strani zaposlenih. Evropski ESOP združuje glavne elemente ameriške ESOP prakse, **verjetno najbolj uspešnega sodobnega primera lastništva zaposlenih na svetu**, ter gradi na več stoletni evropski združni tradiciji.

Model, ki ga na evropskem nivoju predlaga EFES in ga povzemamo v okviru zakonskega predloga, nadgradi ameriški ESOP model na več točkah:

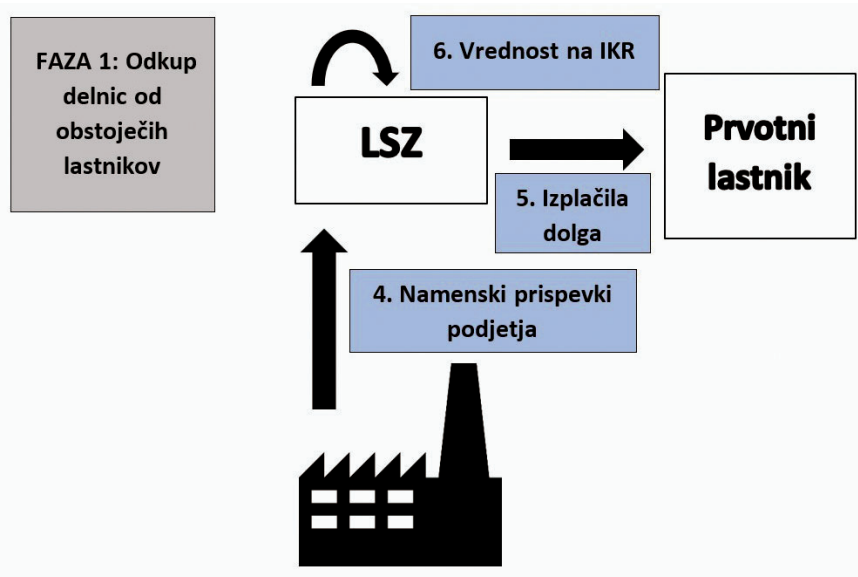
- Ameriški ESOP je bil vzpostavljen kot poseben pokojninski program, zaradi česar ESOP članov oziroma zaposlenih ne izplača vse do upokojitve ali odhoda iz podjetja. V okviru evropskega modela je potrebno zagotoviti, da se individualizirana sredstva zaposlenim postopno izplačujejo že v času zaposlitve.
- Ameriški ESOP zaposlene v skladu razume kot prejemnike pokojninskega programa in ne aktivne udeležence. Evropski model gradi na ideji, da morajo biti **zaposleni aktivno vključeni v vlogo lastnika**, zaradi česar je mogoče v podjetju vzpostaviti kulturo lastništva, ki po raziskavah vodi v odlične poslovne rezultate.
- Notranja pravila razporejanja sredstev na interne kapitalske račune, ki jih predvideva evropski model, rešuje številne probleme, s katerimi se zaradi nelikvidnosti sooča ameriški ESOP (nepričakovane finančne obveznosti ob številnejšem odhodu zaposlenih, ni avtomatskega vključevanja novih zaposlenih v lastniško shemo ipd.).

Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu gradi na evropskem modelu, ki ga je predstavil EFES in v luči uspešne prakse v tujini ureja možnost delnega ali celotnega, enkratnega ali postopnega odkupa deležev podjetij s strani zaposlenih. Lastniški sklad za zaposlene vzpostavi v novi obliki zadruge, ki je registrirana kot lastniška zadruge,



Slika 1: Prenos poslovnih deležev oziroma delnic na I.z.z.o.o. v Fazi 1.

⁶ Frisch, Robert A. 2001. ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.



Slika 2: Plačilo kupnine prvotnim lastnikom v Fazi 1.

zaposlenih z omejeno odgovornostjo (l.z.z.o.o.). Vsak zaposleni matične družbe, ki program uvaja in s katero so zaposleni v delovnem razmerju, je hkrati tudi član l.z.z.o.o. in posredno so-lastnik poslovnega deleža oziroma delnic, ki so v neposredni lasti l.z.z.o.o.

Predlog zakona vsebuje mehanizem za vzpostavitev so-lastništva zaposlenih, l.z.z.o.o. pa je pravna oblika, ki omogoča, da vsi zaposleni posredno pridobijo do 100-odstotni poslovni delež oziroma delnice matične družbe, v katerem delajo. Zaposleni imajo kot člani l.z.z.o.o. z odstotkom lastništva v matični družbi pravico do:

- nastavljanja organov v zadrugi, ki imenujejo organe vodenja in nadzora matične družbe;
- dobičkov matične družbe;

- vrednosti na individualnih kapitalskih računih, ki odraža individualizirano vrednost deleža ali delnic vsakega zaposlenega.

Po zgledu ameriške ESOP prakse, odkupna sredstva l.z.z.o.o. zagotovi matična družba, ki na mesečni ali letni ravni na lastniško zadrugo prenese neobdavčena sredstva. Namenska sredstva, ki jih matična družba prenese na l.z.z.o.o., so v prvi fazi **uporabljena za odkup poslovnih deležev oziroma delnic od obstoječih lastnikov** (oziroma odstotka delnic, ki so jih prenesli na sklad), v drugi fazi, ko je dolg do »zunanjih« upnikov poravnani, pa za izplačila vrednosti sredstev akumuliranih na internih kapitalskih računih članom.

Dober način za razlago in prvi korak k razumevanju ameriškega ESOP in slovenskega l.z.z.o.o., je razumevanje transakcij v

procesu odkupa. Prva faza določa prenos poslovnih deležev oziroma delnic od prvotnih lastnikov na l.z.z.o.o.

Korak 1: L.z.z.o.o. sklene z matičnim podjetjem pogodbo o financiranju (obročno prenašanje sredstev, omejeno s plačno maso podjetja), s katero zagotovi sredstva za odkup poslovnih deležev oziroma delnic matične družbe od obstoječega lastnika (lastnik matične družbe, ki se upokojuje, ali želi vzpostaviti so-lastništvo zaposlenih kot motivacijsko shemo). S tem je **zagotovljena finančna konstrukcija za odkup poslovnih deležev** oziroma delnic matičnega podjetja od obstoječega lastnika. Alternativno se odkup lahko financira tudi z vzvodom (posojilo banke).

Korak 2: L.z.z.o.o. in obstoječi lastnik skleneta pogodbo o prenosu poslovnega deleža oziroma delnic, s čimer je med njima vzpostavljeno upniško-dolžniško razmerje.

Korak 3: Poslovni deleži oziroma delnice se prenesejo na l.z.z.o.o. Dokler kupnina (oziroma v primeru dolžniškega financiranja, posojilo) ni v celoti plačana, člani l.z.z.o.o. niso upravičeni do prejemanja sredstev, ki se začnejo akumulirati in izplačevati šele po plačilu kupnine.

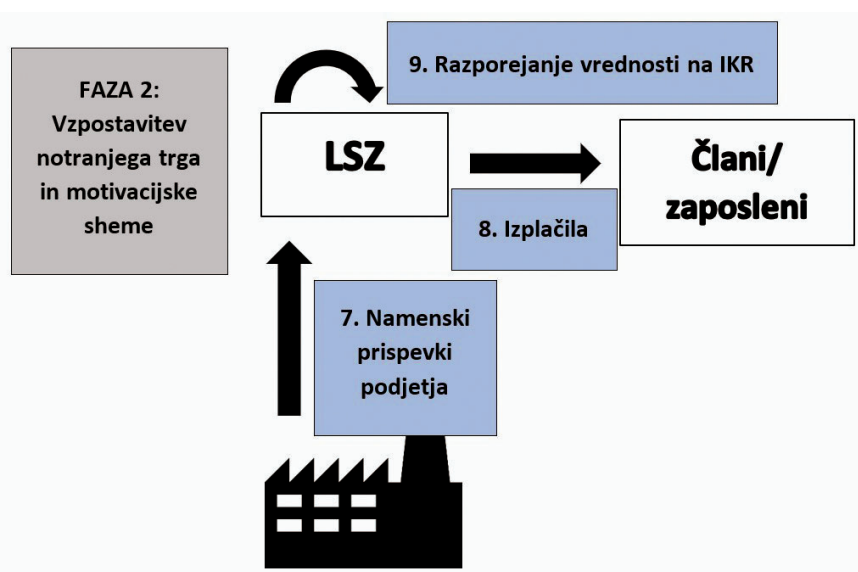
Korak 4: Matična družba redno (na mesečni ali letni osnovi) zagotavlja namenske prispevke l.z.z.o.o.

Korak 5: l.z.z.o.o. sredstva uporabi za plačilo kupnine za poslovne deleže oziroma delnice prvotnemu lastniku.

Korak 6: Po plačilu celotne kupnine (oziroma poplačilu posojila), se vplačila, ki jih matična družba prenese na l.z.z.o.o. začnejo razporejati med interne kapitalske račune članov v skladu z notranjimi pravili l.z.z.o.o., običajno glede na obstoječa plačna razmerja v matični družbi, lahko pa je tudi bolj egalitaren.

Druga faza določa delovanje notranjega trga l.z.z.o.o., ki zagotavlja vključevanje novih zaposlenih kot so-lastnikov, izplačevanje odhajajočih delavcev in redna izplačila zaposlenim za zagotavljanje motivacijske sheme. Predlog zakona določa omejitve delovanja l.z.z.o.o., pri čemer specifične prepušča urejanju z notranjimi pravili l.z.z.o.o. Spodnja shema je ne-zavezujoča vendar priporočena, s katero se zagotovi trajnost lastniške strukture in motivacijski element.

Korak 7: Namenska vplačila matične družbe l.z.z.o.o. se ne ustavijo (po potrebi se prilagodijo dolgoročnim finančnim zmognostim podjetja, ali se zamrznejo v času likvidnostnih krčev).



Slika 3: Vzpostavitev notranjega trga in motivacijske sheme oziroma Faza 2.

Korak 8: Ko je dolg do zunanjih upnikov poplačan, l.z.z.o.o. sredstva namenja za izplačila vrednosti, ki so jo člani akumulirali na lastnih internih kapitalskih računih.

Namesto zaključka pogosto zastavljena vprašanja

Pri delu in v komunikaciji predloga zakona smo od različnih deležnikov, institucij in posameznikov dobili določena vprašanja, ki se vsebinsko ponavljajo, ali pa so osnovana na določenih destruktivnih predhodkih. Namesto zaključka zato namenimo nekaj prostora pojasnitvi teh vprašanj.

1. Zakaj zakon določa omejitve glede distribucije na individualne kapitalne račune?

Zakon predvideva zgornjo omejitev razmerja pri distribuciji lastniških deležev na individualne kapitalne račune članov lastniške zadruga zaposlenih. Zgornja meja je določena z razmerjem plač med zaposlenimi. Spodnje meje zakon ne predvideva, kar pomeni, da je distribucija lastniških deležev med zaposlene lahko po dogovoru med lastniki in zaposlenimi tudi povsem egalitarna, vezana na število delovnih ur in podobno. Omejitve distribucije v slovenskem predlogu je zasnovana na ameriškem ERISA zakonu, ki v ZDA ureja ESOP, ki zgornjo mejo prav tako omeji glede na plačna razmerja v podjetju, medtem ko spodnjo mejo pušča odprto. Omejitve so postavljene z namenom, da **davčne spodbude modela ne izkoriščajo za plačevanje disproportionalnih nagrad izbranim zaposlenim in menedžerjem**, temveč uporabijo za vzpostavitev pravične in trajnostne lastniške sheme za zaposlene.

2. Ali se bodo podjetja izogibala davkom z izplačili prek lastniške zadruga zaposlenih?

Z davčnega vidika obstaja razlika v izplačevanju nagrad in plač ter izplačilom kapitalnega dohodka prek lastniške zadruga zaposlenih, ki so obtežena z nižjimi davčnimi stopnjami. Pomislek tukaj je, da se bodo delodajalci odločili za izplačevanje večjega dela prek kapitalnih računov namesto prek plač ali nagrad v namen nižanja davčnih obveznosti matične družbe. Zakon predvideva dve varovalki, ki preprečujeta, da bi **podjetja vzpostavljala lastniško shemo za zaposlene z namenom izogibanja davkov** ali zmanjševanja davčnih obveznosti. Prvič, zakon zahteva, da se pred vzpostavitvijo lastniške sheme za zaposlene plačna masa v matičnem pod-

jetju ne zniža. Drugič, zakon določa omejitve, da sme prenos sredstev na lastniško zadruga zaposlenih znašati največ 30 % stroška plač v podjetju. S tem je zagotovljeno, da ni mogoče neomejeno izogibanje plačevanja davkov. Torej četudi matična družba vplača v zadruga maksimalna določena sredstva, ki ji znižajo davčno osnovo, bo to znižanje predstavljalo največ 30 % stroška plač družbe. Na koncu pa bo ob izplačilu posamezniku v vsakem primeru plačana dohodnina, kot da izplačilo predstavlja dividendo.

3. Ali to pomeni, da bo moja družba postala zadruga?

Kratek odgovor je ne. Predlog zakona definira novo obliko zadruga, ki služi funkcijo lastniškega sklada za zaposlene, s tem pa omogoča fleksibilnost pri prenosu lastništva (npr. časovno fleksibilnost ali fleksibilnost pri odločitvi višine prenese-nega deleža), kar je ključno za uspešnost nasledstvenega modela. Prvotni lastnik ali družbenik se tako lahko odloči, da najprej vzpostavi majhen (pilotni) delež skozi lastniško zadruga zaposlenih, ta delež pa s časom in po potrebi povečuje. Zakonski predlog pušča odprto možnost, da se zadruga in družba po prenosu 100-odstotnega deleža oziroma delnic na lastniško zadruga **zaposlenih združita v eno pravno osebo**, to je v zadruga, ki bi postala operativno podjetje, organizirana z notranjimi kapitalskimi računi, torej po vzoru notranje strukture Mondragon zadrug.

4. Kaj pa podporno okolje in državne subvencije?

Demokratske oblike podjetij imajo skozi zgodovino problem spontanega razvoja in rasti na trgih. Razlogov za težave je veliko, predvsem pa gre za otežen dostop do kapitala ter informacij. Glede na nerazvitost lastništva zaposlenih v Sloveniji je velikega pomena, da država zagotovi pomoč v obliki strokovnega podpornega okolja in drugih programov javnega financiranja. Potrebno pa je omeniti, da neposredna državna pomoč ni predmet urejanja tega zakona. Neposredne subvencije oz. državna pomoč za ESOP model niso primerne; *Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu* cilja na **odkup lastništva ali dela lastništva pri poslovno uspešnih in dobičkonosnih podjetjih**, ki so zmožna sama financirati odkup v imenu zaposlenih. Pri tem so predvidene davčne olajšave kot spodbuda za lastnike, ne pa tudi državne subvencije, ki so ključne pri reševanju podjetij v stečaj-

nem postopku z lastništvom zaposlenih (primer Marcora Las v Italiji in Pago Unico v Španiji). Smiselno pa je, da se za spodbujanje modela razmisli o poroštenih shemah razvojne banke SID, ki bi zapolnila tržno vrzel v dolžniškem financiranju odkupov po predlaganem zakonu, kjer lastnik ne bi bil pripravljen na postopno izplačevanje, temveč bi se odločil za odkup prek zunanjega vzvoda. Ponovno, *Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu* ne ureja tega področja, temveč v svojem bistvu ureja status pravne osebe in določena pravila delovanja lastniške zadruga zaposlenih.

5. Zakaj je predviden tako visok delež včlanjenosti (85-odstotni) v lastniško zadruga zaposlenih?

Zakonski predlog predvideva, da je v lastniško zadruga zaposlenih vključena vsaka oseba, ki ima z družbo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, torej **vsak delavec s pogodbo za nedoločen čas**. Zakon predvideva izjemo, v kateri se zaposleni lahko izrecno odpove članstvu v zadruga s pisno izjavo. Omejitev pri izjemi je, da se članstvu lahko odpove največ 15 % zaposlenih. To pomeni, da mora za pridobitev davčnih ugodnosti zadruga v članstvo vključiti vsaj 85 % vseh zaposlenih za nedoločen čas. Razlogov za to je več. Prvič, inkluzivnost so-lastništva je eden izmed ključnih elementov ameriškega modela, zaradi katerega se je ESOP izkazal kot dobra poslovna praksa. Porast produktivnosti, pripadnost podjetju in rast podjetja, ki sledijo iz lastništva zaposlenih, so bolj otipljivi prav tam, kjer se na delovnem mestu vzpostavi kolektivna zavest lastništva. Kultura lastništva je veliko močnejša v družbah, kjer ni delitve na zaposlene, ki so lastniki, in zaposlene, ki niso del lastniške strukture. Drugič, odkup prek lastniške zadruga zaposlenih je financiran s strani odloženih prihodkov oziroma dobička podjetja, za katerega so odgovorni vsi zaposleni in ne samo določeni delavci. Če bi dopustili, da je vključena manjšina zaposlenih, bi to pomenilo, da je odkup v imenu manjšine financiran s strani dela večine. Tretjič, visok odstotek vključenosti je **varovalka pred menedžerskimi prevzemi**. Davčne olajšave, ki jih predvideva predlog zakona, so upravičene v luči družbene odgovornosti modela – inkluzivnost je vsakakor ena izmed pomembnih elementov odgovornosti. Idealno bi bilo, da bi bil odstotek 100 %, vendar se zavedamo, da bi v tem primeru lahko zaradi samovolje nekaj posameznikov med zaposlenimi padel celoten projekt so-lastništva zaposlenih.

6. Ali nismo v Sloveniji poznali podobne odkupe podjetij s strani menedžerjev in tajkunov?

Pozornemu bralcu zakonskega predloga bo hitro postalo jasno, da je mehanizem financiranja odkupa prek vzvoda v veliki meri podoben financiranju odkupa podjetij s strani menedžerjev v tranzicijskem in post-tranzicijskem obdobju v Sloveniji in drugih državah. V številnih primerih menedžerskih odkupov je šlo za t. i. tajkunske odkupe, ki so bili **pogosto zaznamovani z zlorabo moči**. Avtorji zakona in zakon sam se strogo distancira od menedžerskih odkupov, ki so financirani s strani prihodkov podjetja. Kot rečeno zakon zagotavlja inkluzivno shemo, kjer lastništvo vključi vse zaposlene (ali veliko večino), zaradi česar postane dolgoročna vizija za celotno organizacijo. Namesto visokih donosov je v primeru inkluzivnega lastniškega modela glavna motivacija novih lastnikov dolgoročni uspeh podjetja ter izboljševanje standardov dela. Ker deleži oziroma delnice niso last fizičnih oseb (zaposlenih), nobena skupina na položaju moči nima možnosti, da zaposlene prepriča v individualno razprodajo, kot se je dogajalo pri prodaji lastniških vavčerjev. Prav tako je vredno opozoriti, da so bila številna podjetja v času menedžerskih odkupov previsoko ovrednotena.

⁷ NCEO (2014), Default Rates on Leveraged ESOPs, 2009–2013.

⁸ To so ugotavljali domači in tuji ekonomisti, na primer Branko Horvat, Svetozar Pejovich, Erik G. Furubotn, David P. Ellerman in drugi.

Zakon zato predvideva, da cena, po kateri sme lastniška zadruga zaposlenih odkupiti poslovne deleže ali delnice matične družbe, ni stvar notranjih dogovorov med prvotnim lastnikom in zaposlenimi, temveč mora biti potrjena kot poštena s strani pooblaščenega ocenjevalca vrednosti podjetij. Najbolj primerna metoda cenitve ugotavljanje vrednosti po neto vrednosti sredstev, vendar pa ta ni uporabljiva v vseh primerih. Če to zaradi narave podjetja ni smiselno (podjetja, kjer glavno dodano vrednost predstavljajo zaposleni, blagovna znamka in 'know-how'), potem je pri vrednotenju potrebno upoštevati in primerno obtežiti pričakovane prihodke podjetja in dobičkonosnost. Ponovno opozarjamo, da predlog zakona ne sme odpirati teženj po hitri obogatitvi, temveč **mora zagotavljati družbeno odgovorne in dolgoročne interese ustanoviteljev, podjetja ter zaposlenih**. Za konec je potrebno poudariti še dejstvo, da ESOP v ZDA, ki dovoljuje isti mehanizem odkupa prek dolžniškega vzvoda, kaže izredno pozitivne rezultate. Raziskava, ki je primerjala nezmožnost posojilnih odplačil med krizo 2009-2013 je ugotovila, da so stopnje neplačil za ESOP podjetja znatno nižje od stopenj neplačil za primerljiva podjetja.⁷

7. Je to povratek v socialistično samo-upravljanje?

Zdi se, da je to eno izmed najbolj pogostih stereotipov, ki se držijo našega predloga zakona, hkrati pa tudi najbolj jasno kaže na vsebinsko nerazumevanje tako predlaganega kot tudi samega jugoslovanskega samoupravljanja. Ključni razliki sta dve. Prvič, govorimo o **privatnem lastništvu zaposlenih**, medtem ko je bila v Jugoslaviji lastnica sredstev v podjetjih država. Ker delavci v Jugoslaviji niso imeli individualizirane pravice do neto vrednosti podjetja, hkrati pa so imeli pravico izplačil presežka, so se samoupravna podjetja pogosto soočala s kapitalsko podhranjenostjo.⁸ Prav tako je potrebno poudariti, da predvideni model lastništva zaposlenih ne ukinja specializacije dela in profesionalnega menedžmenta, prav tako ne uvaja političnega menedžmenta, ki je bil značilen za samoupravna podjetja v Jugoslaviji. Strukture avtoritete se v podjetjih v lasti zaposlenih običajno ohranijo, **spremeni pa se odgovornost menedžmenta, ki po spremembi odgovarja novim, notranjim lastnikom in njihovim interesom**. Za uspeh lastništva zaposlenih je ključen tudi mehki del. Medtem ko so v jugoslovanskih podjetjih delavci dobili predvsem formalne pravice participacije, sodobne oblike demokratizacij podjetja predvidevajo ključno vlogo za finančno opismenjevanje in druge izobraževalne programe za zaposlene.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

Nujna prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

Novi ZSDU je po skoraj treh desetletjih od njegovega sprejema več kot nujen in lahko veliko prispeva tudi k danes aktualnim razpravam o novi razvojni paradigmi na spremenjenih razmerjih med delom in kapitalom.

Zakon je potreben preнове¹

ZSDU je pomembno prispeval k uveljavitvi in umeščanju **sodobnih prijemov**

participativnega upravljanja v slovensko korporativno upravljanje. Čeprav se že dlje časa pojavljajo težave pri razlagi številnih

njegovih določb, pa do zdaj ni bila sprejeta celostna posodobitev tega predpisa, na primer takšna, kot smo ji bili priča v primeru ZGD-1 leta 2011 in 2016, čeprav predlog zanjo že nekaj let obstaja². V zakonu pa je vrsta pomanjkljivosti, kar omogoča različne razlage njegovih zapovedi kot izgovor za neuresničevanje njegovih določb v praksi. Poizkusi izigravanja delavske participacije

¹ Članek je povzet po delu: Bohinc R. DRUŽBENA ODGOVORNOST, monografija, Založba FDV, 2018

² Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1); predlagatelj mag. Franc Žnidaršič, takratni poslanec DZ. Še nekoliko dodatno izpopolnjeno verzijo ZSDU-1 pa je leta 2016 v zakonodajni postopek vložila poslanska skupina poslank in poslancev s prvopodpisanim Luko Mesecem, vendar je bil predlog v DZ zavrnjen.