

davčne olajšave, in to pod zelo razumnimi pogoji. Če so jih le voljni izkoristiti. Zakaj jih torej tisti, ki jih neprestano terjajo, potemtakem ne izkoristijo? Če te davčne olajšave morda še niso zadostne, pa naj se gospodarstveniki – namesto da razpredajo o raznih »socialnih kapicah« (in to pri 6.000 evrih!?) oziroma, kot jih iz tega razloga imenujejo nekateri, »bogataških kapicah« (kajti s socialo te prav zares nimajo popolnoma nobene zveze) in podobnih bonitetah zgolj za svoje »ključne kadre«, pač raje intenzivno lotijo prizadevanj, da se ustrezno izpo-

polni ZUDDob in da ga začno tudi v praksi čim prej uporabljati. In to za prav vse svoje zaposlene, kajti prav vsak od njih je nepogrešljiv delček produkcijskega mehanizma, ki ustvarja dodano vrednost in dobičke. **Ideja o »ključnih kadrih«** (tj. zlasti menedžerjih in vrhunskih strokovnjakih), ki da edini zares »ustvarjajo« produkt in dobičke, je namreč v najsodobnejši organizacijski teoriji že **zdavnaj »passe«**.

AKTUALNA TEMA



Piše:
Nina Bakovnik

Ureditev udeležbe delavcev pri dobičku in možne izboljšave

Poleg delavskega soupravljanja in delavskega solastništva je eden izmed temeljnih stebrov ekonomske demokracije tudi udeležba delavcev pri dobičku. V slovenskem pravnem redu je že od leta 2008 v veljavi *Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob)*¹, ki določa postopek ureditve udeležbe delavcev pri dobičku v kapitalskih družbah ter davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost v zvezi z izplačili iz tovrstne sheme. Uvedba udeležbe delavcev pri dobičku po zakonskem modelu je prostovoljna, hkrati pa so predvidene olajšave omejene in relativno skromne. Predvsem slednje je morda eden izmed bistvenih razlogov, zakaj obstoječi model udeležbe delavcev pri dobičku pri nas ni nikoli dobro zaživel – po podatkih iz registra Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo se je za sklenitev pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku vse od leta 2008 do danes odločilo le 40 različnih podjetij.²

Obseg in pogoji davčno priznane udeležbe

ZUDDob ureja udeležbo delavcev pri dobičku, ki je **davčno ugodneje obravnavana**. Udeležba pri dobičku je sicer dopustna tudi v kakšni drugi obliki, vendar za ureditev udeležbe pri dobičku izven okvirjev zakonske sheme ni davčnih in drugih olajšav. Po ZUDDob gre za udeležbo pri dobičku, pri kateri se lahko delavcem izplača

največ 20 % dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 10 % letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu, pri čemer najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov.

Družba in delavci se lahko dogovorijo za udeležbo delavcev pri dobičku v obliki denarne ali delniške sheme. **Denarna she-**

ma daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju, medtem ko jim **delniška shema** daje pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic. Slednja možnost je na voljo samo delniškim družbam, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev, in se v praksi tudi bistveno redkeje uporablja. ZUDDob še določa, da se v primeru denarne sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme, šteje za dohodek iz delovnega razmerja.

¹ Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Ur. l. RS, št. 25/2008, »ZUDDob«).

² Register pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku (dostopno na: <https://www.gov.si/teme/udelezba-delavcev-pri-dobicku/>, 17. 12. 2021).

Udeležba pri dobičku po ZUDDob je **prostovoljna** za delavce in za družbo, pri dobičku pa morajo biti udeleženi **vsil delavci pod enakimi pogoji**. Pogodba mora veljati za vse delavce in ne sme nobenega delavca izključevati, vsak delavec pa ima pravico, da se udeleži s pisno izjavo kadarkoli odpove. Ob tem ZUDDob delavca opredeljuje kot vsako fizično osebo, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo, ki ima sklenjeno pogodbo o udeležbi pri dobičku po ZUDDob. Za delavca se ne šteje delavec, ki je hkrati pretežni lastnik družbe. Za pretežnega lastnika družbe se šteje posameznik, ki je neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima 25 odstotkov glasovalnih pravic ali 25 odstotni delež v kapitalu družbe. Za delavca se prav tako ne šteje član posloводства, prokurist in izvršni direktor, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe.

Upravičenost agencijskih delavcev do udeležbe

V zvezi z opredelitvijo delavca, ki je upravičen do udeležbe pri dobičku v družbi s tovrstno shemo, se pojavlja vprašanje, če so do udeležbe pri dobičku **upravičeni tudi agencijski delavci**. Glede na to, da Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)³ za agencijske delavce v času opravljanja dela pri družbi v členu 63 predpisuje **načelo enake obravnave glede vseh pravic**, ki jih imajo zaposleni delavci, dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička po pogodbi o udeležbi delavcev pri dobičku pa se glede na široko razlago pojma plačila v slovenski sodni praksi in pravni teoriji ter ob upoštevanju, da izračun pripadajočega dela dobička temelji na preteklem delu, lahko šteje kot plačilo za delo, je mogoče ugotoviti, da so tudi agencijski delavci, napoteni na delo k družbi, upravičeni do udeležbe na dobičku pod enakimi pogoji, kot ostali primerljivi zaposleni pri družbi.

Pogodba o udeležbi

Pravica do udeležbe delavcev pri dobičku se uredi s **pogodbo, ki jo sklenejo družba in delavci**. Pobudo za sklenitev pogodbe lahko podajo družba ali delavci. V postopku za sklenitev pogodbe nastopata na strani družbe posloводство, na strani

delavcev pa reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. V imenu delavcev sprejme sklep o sklenitvi pogodbe **reprezentativni sindikat v družbi**. Če organiziranega reprezentativnega sindikata ni, odloča o sklenitvi pogodbe **svet delavcev oziroma delavski zaupnik**. Če tudi tega ni, odločajo o sklenitvi pogodbe delavci neposredno na zboru delavcev. V takem primeru mora biti sklep o sklenitvi pogodbe sprejet z večino glasov vseh delavcev v družbi. Sklep o sklenitvi pogodbe mora vsebovati tudi pooblastilo pooblaščenim osebam za sklenitev pogodbe ter skrbnika pogodbe na strani delavcev. Na strani družbe mora najprej **statut oziroma družbena pogodba** določati, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku, o sklenitvi pogodbe pa nato odloča skupščina z navadno večino pri sklepanju zastopanege osnovnega kapitala. Sklep skupščine mora vsebovati tudi pooblastilo poslovodu za sklenitev pogodbe.

V pogodbi se določijo merila za določitev zneska, namenjenega za razdelitev posameznemu delavcu v posameznem letu, ter način in roki za uveljavitev pravic. ZUDDob med drugim določa, da je potrebno pri merilih, ki se podrobneje opredelijo v pogodbi o udeležbi pri dobičku na ravni podjetja, **upoštevati vsaj višino plače in število dni prisotnosti na delu**. Pogodba lahko tudi določa, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno časovno obdobje, pri čemer tako obdobje ne sme presegati šestih mesecev. Merila morajo biti karseda objektivna in upoštevati tudi prepoved diskriminacije zaposlenih na podlagi osebnih okoliščin. Prav tako ni mogoče urediti različnih meril za različne skupine zaposlenih.

Pogodba mora vsebovati tudi delež dobička, ki je namenjen delitvi delavcem (največ 20 % dobička posameznega poslovnega leta). Pri tem se pojavlja vprašanje, **ali se lahko zneski dobička razlikujejo po letih, ali pa je potrebno v pogodbi ta delež fiksno določiti**. V tem delu je bistveno zadostiti zakonski zahtevi po določenosti višine zneska, ki se deli. To na eni strani pomeni, da mora biti odstotek fiksno določen v pogodbi, alternativno pa bi bilo dopustno tudi, da se v pogodbi navede maksimalni znesek, ki se lahko deli (do 20

%, kot je predvideno tudi z zakonom; seveda se lahko v pogodbi določi tudi nižji znesek kot maksimum), pri čemer se **hkrati zapišejo jasna merila**, po katerih se vsako leto ugotovi dejanski odstotek dobička, ki se deli v konkretnem primeru – tega pa bi potem lahko skladno z merili vsako leto ugotovila skupščina družbe s sklepom. Če bi želeli spremeniti bodisi odstotek dobička, ki je namenjen delitvi delavcem (v primeru, ko je ta fiksno določen), ali merila za ugotovitev dejanskega odstotka dobička, ki sicer ni fiksno določen, pa bi morali spremeniti pogodbo o delitvi dobička. Glede na podatke iz registra pogodb o udeležbi pri dobičku se zdi, da je pogostejša praksa med podjetji, da se **pogodba vsako leto spremeni**. Pogodba se lahko spremeni na enak način, kot se sprejeme.

Delavci pridobijo pravico do udeležbe pri dobičku, ko je pogodba sklenjena, pod pogoji, ki so s pogodbo določeni. Na podlagi meril v pogodbi in deleža dobička družba vsakemu delavcu določi pripadajoči znesek dobička. Delavci pridobijo pravico do pripadajočega zneska dobička z **dnem sklepa o sprejetju letnega poročila**. Delavci imajo pravico kadarkoli odstopiti od pogodbe ali zahtevati izplačilo pripadajočega zneska dobička in obresti pred potekom roka, določenega v pogodbi.

Za priznanje davčnih in drugih olajšav v povezavi z izplačili iz sheme udeležbe delavcev pri dobičku je treba **pogodbo registrirati** oziroma vpisati v poseben register pri Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo. ZUDDob za udeležbo pri dobičku skladno z zakonskimi in pogodbeno določenimi pogoji predpisuje olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb, pa tudi olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost.

Davčne ugodnosti

Družba lahko uveljavlja **znižanje davčne osnove** pri obračunu davka od dohodka pravnih oseb za 70 % ali 100 % dobička (skupaj z obrestmi), ki se izplača delavcem; največ v višini davčne osnove. Davčna olajšava v višini 70 % se lahko uveljavi **po poteku enega leta** od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, in sicer za izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano po poteku enega leta od dne pridobitve pravice. Davčna olajšava v višini 100 % pa se lahko uveljavi **po poteku treh let** od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, za izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano po

³ Zakon o delovnih razmerjih (Ur. l. RS, št. 21/13 s spremembami, »ZDR-1«)

poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Če pa je bila udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, se taka olajšava ne more uveljavljati. Dodatno se družbi lahko prizna 1 % zneska olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička, ki se lahko izplača delavcem.

Na voljo pa so tudi **olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost**. Če je na primer v primeru denarne sheme del dobička izplačan po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini 70 % tega dohodka, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od 30 % tega dohodka. Če pa je dohodek iz denarne sheme izplačan po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini 100 % tega

dohodka, medtem ko za prispevke za socialno varnost v takem primeru velja popolna oprostitve plačila.

Priporočljive bi bile nekatere izboljšave

Ureditev udeležbe delavcev pri dobičku skladno z ZUDDob ima tako lahko pomembne pozitivne učinke – lahko nudi **ugoden okvir za nagrajevanje zaposlenih** ter hkrati s tem povečuje motivacijo in pripadnost. Čeprav pri nas od uveljavitve v letu 2008 ni doživela bistvenega preboja, je v zadnjih letih po dolgem zatišju **znova zaznati nekoliko več interesa** za tako potezo. Slednje zagotovo ponuja priložnost za ponovni razmislek o možnostih izboljšanja trenutne ureditve, tako da bi postala bolj stimulaturna za širšo uporabo v slovenskem gospodarskem prostoru.

Glede na **nekatero doslej ugotovljeno pomanjkljivost** bi bile te vsekakor smi-

selne in potrebne. In sicer bi kazalo v tem smislu morda razmišljati zlasti o tem, da: (1) bi bil predmet delitve bilančni dobiček in ne zgolj dobiček tekočega leta, kar je seveda bistvena razlika v obsegu udeležbe; (2) se davčno priznana udeležba, ki je zdaj omejena le na kapitalske družbe, razširi tudi na vse druge oblike gospodarskih družb; (3) se – ker ima neposredno podlago že v zakonu – ukine nepotreben pogoj obvezne predhodne določenosti udeležbe še v statutu oziroma družbeni pogodbi, kar bi seveda bistveno olajšalo postopek odločanja in sklepanja pogodb o udeležbi, in podobno. Skratka, možnih izboljšav, na katere je sicer že večkrat opozorila tudi praksa, je brez dvoma še veliko. Ta perspektivni sistem nagrajevanja zaposlenih bi torej vsekakor veljalo začeti tako normativno kot v praksi **v Sloveniji intenzivneje razvijati**.

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:

dr. Aleksandra Kanjuo Mrčela

Ekonomsko demokracija in sorodni pojmi – definicija in razvoj

Pojmi, ki so v sodobni organizacijski teoriji deležni različnih opredelitev (organizacijska demokracija, industrijska demokracija, ekonomska demokracija, participacija, sodelovanje delavcev v upravljanju, sodelovanje delavcev v dobičkih, soupravljanje) označujejo spreminjanje organizacije, tako da bi bili v njej zaposleni bolj udeleženi pri pomembnih vidikih organizacijskega življenja. V nadaljevanju bomo opozorili na nekatere definicije omenjenih pojmov, pri čemer pa se osredotočamo na mikro raven, tako da ne bomo posebej tematizirali industrijske demokracije na makro družbeni ravni (kolektivna pogajanja).¹

Industrijska demokracija in participacija

Industrijska demokracija je pojem, ki ga najpogosteje uporabljajo za "vse oblike delavskega sodelovanja v upravljanju"

(Ekonomski leksikon, 1995). Pred prvo svetovno vojno so bili oblike industrijske demokracije tovarniški sveti. Med vojno so si pridobili izrazito socialno zaščitno vlogo. Med vojnami je industrijska demokracija stagnirala, po drugi svetovni vojni pa se je

njena vloga razširila od socialno zaščitne vloge na sodelovanje v upravljanju, orga-

¹ Ta prispevek predstavlja povzetek poglavja z istim naslovom iz avtoričine knjige Lastništvo in ekonomska demokracija, Znanstvena knjižnica FDV, Ljubljana, 1999.