



Piše:  
dr. Rado Bohinc

## Ameriški ESOP kot zgled za EU in Slovenijo

*Slovenija je tako po delavskem lastništvu, kot tudi po udeležbi delavcev na dobičku med zadnjimi v EU. Razlog je preprost, nobena vlada doslej ni imela posluha za krepitev dela v razmerju do kapitala, zato je tako področje strukturne, kot tudi finančne participacije zaposlenih zapostavljeno, oziroma kar zanemarjeno. V tem prispevku predstavljamo ameriški davčno podprt in zakonsko urejen model delavskih odkupov – ESOP s predlogi za zakonsko ureditev delavskih odkupov v Sloveniji oziroma EU.*

### Uvod

Pri delavski udeležbi na dobičku so v Sloveniji **davčne olajšave** le za gospodarske družbe, ki delavcem ne izplačajo več kot **20 odstotkov** dobička posameznega poslovnega leta in ne več kot **10 odstotkov** letnega bruto zneska plač; **najvišji znesek**, ki ga delavec lahko prejme, ne sme presežati **5.000 evrov**. Dohodek, ki ga prejme delavec, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja in, če je izplačan z **odlogom** manj kot eno leto, ni niti za družbo niti za delavce nobenih davčnih olajšav<sup>1</sup>.

**Delavskih odkupov** kot načina za povečanje solastništva zaposlenih v gospodarskih družbah slovenska zakonodaja preprosto ne ureja. Tako tudi ne predvideva nikakršnih davčnih spodbud niti finančnega okolja. Zato v Sloveniji delavskih odkupov skorajda ni. Zakon, ki naj bi to uredil, v Sloveniji ni dobil politične podpore.<sup>2</sup>

Povsem drugače je v eni od najbolj razvitih kapitalističnih držav na svetu, namreč v ZDA, kjer je danes **več kot 6.500 aktivnih ESOP**<sup>3</sup>, ki predstavljajo več kot **14 milijonov zaposlenih delničarjev**.<sup>4</sup>

### Ameriški ESOP – predstavitev

#### Opredelitev in nastanek ESOP

Ameriški ESOP je davčno motivirana metoda **prodaje podjetja njegovim zaposlenim s strani lastnika**. Temelji na Zakonu o zavarovanju dohodka pri upokojitvi zaposlenih, ki je bil v ZDA dopolnjen v zgodnjih sedemdesetih letih prejšnjega stoletja (ERISA, 1974)<sup>5</sup>. ERISA 1974 opredeljuje ESOP, kot **načrt lastništva delnic zaposlenih** in zanj določa davčne ugodnosti. Najpogosteje se načrt uporablja za prodajo delnic odhajajočega lastnika podjetja oziroma za nakup delnic podjetja s strani zaposlenih. IRS<sup>6</sup> pojasnjuje, da je ESOP finančni načrt

nakupov ali olajšav za nakupe delnic delodajalca (Oddelek IRC 4975(e)(8) v skladu zakonsko predpisanimi pogoji (oddelek 401(a) IRC).

Podjetje ustanovi **skrbniški sklad** (ang.: trust), v katerega prispeva nove lastne delnice ali denarna sredstva za nakup delnic podjetja. ESOP si lahko tudi izposodi denar za nakup obstoječih ali novih delnic, pri čemer podjetje jamči ali zagotavlja denar za odplačilo posojila<sup>7</sup>.

Ključna za te vrste delavskega odkupa je **vzpostavitev vmesne institucije (skrbniški sklad)**, ki zagotavlja naslednje funkcije:

- omejuje (odpravlja) tveganje naložbe za zaposlene delničarje po načelu enakopravnosti;
- omogoča izvajanje financiranja naložb (posojilo za nakup delnic se servisira s plačili podjetja, iz dobička, ne s plačili posameznih delavcev);
- zagotavlja enotno izvajanje glasovalnih pravic po pridobitvi delnic, v imenu zaposlenih;

Zaposleni so **edini finančni in glasovalni upravičenci iz delnic**, ki se ne prodajajo zunanjim osebam; zaposleni so ob obvezni prodaji delnic ob upokojitvi upravičeni do izplačila prodajne cene delnic iz sklada po vsakokratni tržni vrednosti delnic.

<sup>1</sup> Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08).

<sup>2</sup> Predlog Zakona o delavskih odkupih (ZDO), SD, 27. januar 2016.

<sup>3</sup> Employee Stock Ownership Plan (slov. Načrt lastništva delnic zaposlenih).

<sup>4</sup> NCEO 2021. Employee Ownership and Economic Well-Being. Kellogg Foundation Report.

<sup>5</sup> Zakon o zavarovanju dohodka pri upokojitvi zaposlenih iz leta 1974, ZDA (ERISA).

<sup>6</sup> Internal revenue Service, USA, <https://www.irs.gov/retirement-plans/employee-stock-ownership-plans-esops>.

<sup>7</sup> National centre for ESOP <https://www.nceo.org/articles/esop-business-continuity>.

ESOP torej temelji na skrbniškem skladu (trust), ki kupuje delnice za zaposlene s kreditom, brez plačila zaposlenih. Po ERISA 1974 so stroški za prispevke podjetja v denarju ali delnicah v skrbniški sklad zaposlenih (podobno kot prispevki podjetja v pokojninske načrte) ter plačila glavnice in obresti za posojilo za nakup delnic za zaposlene **davčno priznani**. Z zakonom o davčni reformi ZDA iz leta 1984 je ESOP s 5 – 20 % lastništva delnic zaposlenih postal privlačen za družbe, s katerimi se trguje na borzi. Bankam, investicijskim bankam in zavarovalnicam je bilo dovoljeno **odšteti polovico posojilodajalčevih stroškov za obresti** (pri davku na dohodek pravnih oseb) za posojila, odobrena za financiranje ESOP. Davčna olajšava je tudi **strošek za vračilo posojil** za nakup delnice, kot odbitek od dividend.

Kasneje so bile te davčne spodbude odpravljene. Sprememba oddelka 1042 zakona o notranjih prihodkih v osemdesetih letih prejšnjega stoletja je lastnikom zasebnih podjetij omogočila, da **odložijo svoje davke na kapitalski dobiček**, ko so prodali več kot 30 % družb C zaposlenim in menedžerjem prek ESOP. Podjetniki, so ob upokojitvi pogosto prodali 100 %, lastništva (npr., če nimajo dediča) zaposlenim, če je on ali družina želela unovčiti njihov delež. ESOP se večinoma odvijajo v situacijah, ko se lastnik želi upokojiti in unovčiti premoženje.

## Teorija o ameriškem ESOP

Kot navaja *Brill* (2017) je za nekatere lastnike zasebnih podjetij ESOP odličen način za ohranitev kontinuitete podjetja, spodbujanje zavezanosti zaposlenih in ustvarjanje trajne ekonomske vrednosti podjetja za zaposlene. Po ugotovitvah avtorjev *Blasi J., Kruse D. in Freeman R.* (2017) se lastništvo delnic zaposlenih različnega obsega (od 5 – 25 % v delniških družbah do 30 – 100 % v malih podjetjih) pojavlja **v podjetjih po vsej ZDA**. Obstajajo velika podjetja, na primer, Procter & Gamble (uvrščeno na borzo), ki ima lastništvo deležev zaposlenih skupaj z delitvijo dobička že **več kot stoletje**. Ali pa South-west Airlines, ki ima tako lastništvo delnic zaposlenih kot letni načrt delitve dobička, ki je leta 2015 vsem zaposlenim izplačal **620 milijonov dolarjev** dobička, kot 15 % dodek k plačam.

Deli velikih družb, uvrščenih na borzo, se včasih **izločijo in prodajo delavcem prek ESOP** (Blasi J., Kruse D., Freeman R., 2017).

Kot se navaja v *Gordi et al* (2013) si **ESOP kot finančni vzvod** izposoja denar za

nakup delnic v sponzorskem podjetju, da bi kupil večji del ali celo celotno podjetje. Lahko se uporablja za nakup delnic od upokojenih lastnikov v zasebnih podjetjih, odkup celotnih podjetij ali financiranje novega kapitala.

## Pogoji davčne podpore ameriškemu ESOP

Obvezne sestavine davčno podprte strukture ameriškega ESOP so:

1) V načrtu morajo sodelovati **vsii redno zaposleni**. Pridobivanje delnic poteka v razmerju bodisi relativne plače (zaposleni z višjo plačo pridobijo več delnic) bodisi po kakšni bolj enaki formuli. Zaposleni ne kupujejo niti ne plačujejo delnic neposredno iz svojih plač ali zaslužka: to opravi sklad v njihovem imenu. Zaposleni prav tako ne zastavljajo osebnega premoženja v zavarovanje.

2) **Ustanovitev sklada** (ang.: trust) je bistvenega pomena. Sklad je ločena pravna oseba, ki jo ustanovi podjetje in deluje kot posrednik med podjetjem in zaposlenimi (ang.: Employee Stock Ownership Trust). Zaposleni so upravičenci. Sklad pridobiva delnice od lastnika podjetja in ima delnice v imenu zaposlenih ter opravlja odkup delnic od zaposlenih ob upokojitvi ali drugem izstopu iz družbe.

3) **Sklad financira nakup delnic** s prispevki podjetja za prejemke zaposlenih (običajno pokojninski prispevki) ali kot običajno z najemanjem posojil pri bankah z jamstvom podjetja za posojilo. Posojilo se odplačuje iz dividend ali drugih prispevkov za zaposlene, izplačanih v sklad. Podjetje lahko plača davčno priznane denarne prispevke v sklad za odkup lastniških deležev, ali pa si lahko sklad izposodi denar za nakup delnic. Prispevki, porabljeni za odplačilo posojila, ki ga sklad najame za nakup delnic podjetja, so davčno priznani. Sklad si lahko izposodi denar za nakup obstoječih delnic, novih delnic ali lastnih delnic. Ne glede na namen uporabe se prispevki v sklad odštejejo od davčne osnove.

4) **Delnice, ki jih sklad kupi od lastnika, so v imetništvu sklada v imenu zaposlenih**. Delnice so razporejene na posamezne račune zaposlenih. Delnice morajo biti glasovalne, navadne delnice. Zaposleni uveljavljajo glasovalne pravice prek sklada; postopoma pridobivajo kontrolni paket in vplivajo na uspešnost podjetja. Z delnicami ni dovoljeno javno trgovati.

5) **Ob upokojitvi ali drugem načinu odhoda delavcev je sklad dolžan od zaposlenih odkupiti delnice** nazaj po

vrednosti, ki izhaja iz rednega letnega vrednotenja delnic. Ob vstopu novih zaposlenih jim je treba ponuditi te delnice.

6) **Vložki družbe v sklad so davčno priznani stroški** (ne glede na to, kako sklad pridobi delnice). Sklad si izposodi denar in podjetje nato plača davčno priznane prispevke v ESOP za poplačilo posojila; tako glavnica kot obresti sta odbitni. Davčni zakon iz leta 2017 omejuje neto odbitke obresti za podjetja na 30 % EBITDA (dobiček pred obrestmi, davki, amortizacijo in amortizacijo) za štiri leta, pri čemer se meja zmanjša na 30 % EBIT (ne EBITDA).

Obstajajo tudi **druge davčne ugodnosti**:

- V t. i. družbah C, ko ima ESOP v lasti 30 % vseh deležev v podjetju, lahko prodajalec ponovno vложи izkupiček od prodaje v druge vrednostne papirje in odloži kakršen koli davek na dobiček.
- V t. i. družbah S odstotek lastništva, ki ga ima sklad, ni zavezan dohodnini. To na primer pomeni, da ni davka na dohodek od 30 % dobička družbe S, ki ima sklad v lasti 30 % delnic, in da sploh ni davka na dobiček družbe S, ki je v celoti v lasti njenega sklada.
- Razumne dividende, uporabljene za odplačilo posojila sklada, prenesene na zaposlene, ali ki jih zaposleni ponovno vložijo v delnice podjetja, so davčno priznane.

**Zaposleni** po tej poti pridobijo znatna sredstva za upokojitveno obdobje. **Lastnik podjetja**, ki ne želi ali ne more nadaljevati dejavnosti pa na ta način proda podjetje po pošteni vrednosti in z davčnimi ugodnostmi ter si tako zagotovi znatna sredstva za nadaljevanje življenja. Zanj je najpomembnejše, da podjetje nadaljuje s poslovanjem, saj bi ga sicer moral bodisi prodati konkurenci, ali pa ga prekiniti. **Tudi družba nasploh ima koristi**: podjetje prevzamejo motivirani lastniki, ki ga še naprej upravljajo na lastno odgovornost in v lastno korist. Tako zagotovijo zaposlitev sebi in svojim družinam ter plačajo davke. Poleg tega se ustvari podjetniška oblika, ki je demokratična in zato pravično ter učinkovito vodena.

## Ključne ovire ter priporočila za EU in Slovenijo

### ESOP in ESPP

V EU obstajajo številni načrti finančne participacije za zaposlene, vendar **nimajo veliko sorodnosti z ameriškimi ESOP** (razen podobno ime), ki je zelo specifičen, saj

je močno povezan z davčno regulacijo. Pravila, ki se nanašajo na ESOP, se v marsičem razlikujejo od dogovorov o prodaji podjetja zaposlenim v zakonodaji nekaterih evropskih držav, vključno s tako imenovanim **ESPP** (različni nakupi delnic podjetja, ki jih kupijo in plačajo zaposleni neposredno iz svojih plač ali zaslužkov, kjer ni nujno, da so vključeni vsi zaposleni). Za ESPP v EU je značilno, da **ne gre za en sam model, temveč za številne njegove različice** v različnih državah; to je tudi glavna pomanjkljivost pristopa EU k prenosu lastništva na zaposlene. V EU **ne obstaja en učinkovit in enoten koncept**, ampak vrsta različnih bolj ali manj uspešnih poskusov.

Tudi v EU je, po vzoru ZDA, trend **uporaba vmesnih institucij**, vendar ne kot ameriški trust, ki ga evropska kontinentalna korporacijska zakonodaja ne pozna. Oblike vmesne institucije v EU so npr. francoski vzajemni sklad, kot sredstvo za prenos delnic v okviru lastniških načrtov zaposlenih, ali pa madžarski sklad, ki je še najbolj podoben trustu, tudi avstrijska fundacija za udeležbo zaposlenih, ali pa španska delavska podjetja.

V državah EU se redko uporablja temeljna značilnost ameriške vrste ESOP, namreč takšen **način odkupa**, kjer zaposleni niso izpostavljeni tveganjem, ker se pridobitev delnic za zaposlene financira iz dobička ali s posojilom, ki se odplača z deležem na dobičku podjetja. Lastništvo zaposlenih v EU redko **rešuje probleme nasledstva** podjetij, kot to velja za ZDA. Podjetja se pogosto zaprejo ali razprodajo, ko nasledstvo ni mogoče. Delavski odkup se je v ZDA izkazal kot koristen zlasti za mala, srednja in mikro podjetja pri zagotavljanju nadaljevanja poslovanja. Te prednosti je mogoče zagotoviti le s sodelovanjem zaposlenih in ESOP je najprimernejši način za to.

## Pravne in davčne težave v EU

Kakšen naj bo pravni status **t. i. vmesne institucije "sklada"** (ang.: trust) za namene finančne udeležbe zaposlenih, ki bi ga lahko uporabljali v državah EU, je vprašanje, na katerega trenutno v evropskem pravu gospodarskih družb ni odgovora. V korporacijski zakonodaji držav članic **trust ni pravno urejen**. Obstajajo različne **alternative ali primerljivi subjekti**, kot sta nemški in avstrijski »Stiftung«, ali različne vrste finančnih skladov, ustvarjenih za posebne namene v nekaterih zakonodajah kot posebna vrsta pokojninskih skladov.

Toda trust kot pravni subjekt za namene finančne udeležbe zaposlenih v pravu družb

**v EU ne obstaja** in bi moral biti pravno ustanovljen za poseben namen, torej za upravljanje lastništva delnic zaposlenih. Tudi zato poskusi posameznih držav niso uspešni in je treba to področje uskladiti, oziroma, še bolje, urediti na ravni EU. Pomen tega vprašanja je še toliko večji, ker taka entiteta prinaša izjemo v tradicionalno pravo gospodarskih družb (ex lege uveljavljanje glasovalnih pravic v imenu zaposlenih kot upravičencev) in ker je to **pravna infrastruktura za delovanje ESOP**.

Da bi preprečili dvojno obdavčitev in diskriminacijo, je potrebna preglednost nacionalnih shem lastništva zaposlenih, zlasti pri izračunu davčne obremenitve v EU. Vendar tudi glede davčnih vprašanj prevladuje **napačno stališče, da okvir EU za lastništvo zaposlenih ne bi smel prevladati nad nacionalnimi davčnimi predpisi**. Nasprotno, države članice bi morale zagotoviti usklajene in skladne davčne spodbude ter spodbujati sisteme lastništva zaposlenih tudi čezmejno.

Enotne in pregledne **davčne spodbude v vsej EU bi zagotovo bistveno povečale lastništvo zaposlenih**; EK bi morala predlagati direktivo o obdavčitvi finančne udeležbe zaposlenih. Predlagani koncept razpršenih davčnih pravil držav članic je že pokazal svoje slabosti, zato je nadaljnja reforma tega koncepta očitno neizogibna. Podjetja, bolje rečeno njihovi lastniki, ki ponujajo sheme pridobivanja lastništva zaposlenim v več državah članicah, in zaposleni se soočajo z **različnimi režimi davkov in prispevkov** za socialno varnost. Sicer nastaja postopno zblíževanje obstoječih shem finančne udeležbe in s tem povezane nacionalne zakonodaje, da se delodajalcem v prihodnosti omogoči, da ponudijo sheme v enaki ali podobni obliki v vseh državah članicah. Še vedno pa primanjkuje nacionalnih zakonodajnih ukrepov, ki bi podpirali razvoj shem finančne udeležbe zaposlenih.

## Predlog za evropski načrt lastništva delnic zaposlenih

### Predlog evropskega načrta lastništva zaposlenih

Predlagani **evropski načrt lastništva zaposlenih** (v nadaljevanju: Načrt) je **postopni odkup delnic**, ki ga izvajajo zaposleni v podjetju, v katerem so zaposleni, prek **posredniškega subjekta**, ki ga oblikuje družba (v nadaljevanju Sklad).

Drugi (posamezni, neorganizirani) nakupi delnic družbe, ki jih opravijo zaposleni sami, zunaj Sklada, se ne štejejo za pridobitev delniške lastnine zaposlenih in zanje veljajo splošna pravila korporativnega, prevzemnega in davčnega prava. Postopek pridobitve lastništva zaposlenih mora biti **določen z zakonom**, ki uredi vse sestavine Načrta, status, pooblastila in pristojnosti Sklada ter tudi vprašanje, kdo lahko da pobudo, npr. skupina delavcev v soglasju z lastnikom ali lastnik v soglasju z organi ali organi zaposlenih ali sindikati itd.

## Pravica zaposlenega do sodelovanja v načrtu

V načrtu morajo **sodelovati vsi redno zaposleni v podjetju**. Razporeditev se izvede bodisi na podlagi relativne plače bodisi na podlagi drugih dogovorjenih kriterijev. Sklad namesto zaposlenih kupi in plača delnice od lastnika podjetja. Zaposleni prav tako ne zastavljajo osebnega premoženja. Najkrajši čas zaposlitve delavca mora biti določen z internimi pravili družbe. Zaposleni uveljavlja pravico do sodelovanja v Načrtu s podpisom pogodbe s skladom, ki ga je družba ustanovila v ta namen. Pravica do sodelovanja pri pridobitvi delniške lastnine zaposlenih je torej **individualna delavska pravica**, ki jo lahko uveljavljajo le kolektivno vsi zaposleni, pri čemer je **Sklad kot posrednik**. Zaposleni za delnice, ki jih pridobijo od Sklada, ne prevzemajo finančnih obveznosti, če pa želijo, lahko investirajo v dodatne delnice, ki jih plačajo iz osebnih virov. Pravila Sklada določajo načine doplačila in pridobitve deleža.

## Pravni status Sklada

Sklad je **ločena pravna oseba, ki jo ustanovi družba** in deluje kot posrednik med družbo in zaposlenimi; vsi zaposleni so upravičenci do Sklada. Sklad pridobiva delnice od lastnika družbe, ima delnice v imenu zaposlenih in odkupuje delnice od zaposlenih ob upokojitvi ali drugem izstopu iz družbe. V zakonodaji za Sklad bi moralo biti **nekaj posebnih pravil**, saj ni del tradicije evropskega kontinentalnega prava in bi ga bilo treba urejati ločeno od tradicionalnih finančnih ali pokojninskih skladov. Splošna pravila o finančnih skladih niso uporabna. Poleg družbe, ki ustanovi sklad, lahko postanejo njegovi vlagatelji tudi druge pravne osebe, ob upoštevanju internih pravil Sklada in pogodbe, ki jo skleneta vlagatelj in Sklad.

## Dejavnosti Sklada

Sklad mora ustanoviti družba zaradi vodenja Načrta, zastopanja zaposlenih pri uveljavljanju glasovalnih pravic v družbi in

ne za opravljanje drugih poslovnih dejavnosti. **Edina registrirana dejavnost sklada** bi morala biti: zbiranje finančnih sredstev s prejemanjem prispevkov od družbe in posojil bank z jamstvi podjetja ter vlaganje zbranih sredstev v nakup delnic družbe za račun zaposlenih, vključno z plačilom izstopov (nekdanjih zaposlenih) iz podjetja. Sklad izvaja glasovalne in druge premoženjske pravice v imenu in za račun zaposlenih. Sklad financira nakup delnic od lastnika s prispevki podjetja za zasluge zaposlenih ali z najemanjem posojil pri bankah; podjetje lahko jamči za posojilo.

## Financiranje Načrta

Podjetje v sklad **vplača denarne prispevke**, ki se odštevajo od davčne osnove za davek od dobička, ali **jamči skladu za izposojilo denarja**. Prispevki se uporabljajo za odplačilo posojil in za nakup delnic družbe. Sklad si lahko izposodi denar za nakup obstoječih delnic, novih delnic ali lastnih delnic. Ne glede na namen uporabe bi morali biti kakršnikoli prispevki za Sklad **davčno priznani** kot odbitni strošek. Prihodki sklada so tudi iz razdelitve dobička in drugih prispevkov družbe ter od upravljalške provizije za uveljavljanje glasovalnih pravic in za finančne storitve v zvezi z vstopi in izstopi zaposlenih. Delavec lahko prispeva tudi **članski delež**, poleg deleža, ki mu pripada iz sklada, vendar delež izplačuje iz osebnih virov. Pravila sklada določajo načine vplačila in pridobitve deleža.

## Glasovalne pravice in prenehanje

Delnice so **glasovalne, navadne**, prednostne delnice brez glasovalne pravice niso dovoljene. Zaposleni uveljavljajo glasovalne pravice prek Sklada, postopoma pridobivajo kontrolni paket in vplivajo na uspešnost podjetja. Z delnicami **ni dovoljeno**

**javno trgovati**. Odločitev o načinu glasovanja na skupščini družbe naj bo sprejeta na skupščini Sklada, ki jo sestavljajo vsi zaposleni z glasovalno pravico po pripadajočih delnicah. Pooblaščen revizor letno valorizira vrednost sredstev družbe in pošteno vrednost delnice.

## Prekinitev in prenos

Delnice, ki jih Sklad kupi od lastnika, so **v lasti Sklada** v imenu in za račun zaposlenih. Delnice v skladu so **razporejene na posamezne račune zaposlenih**. Sklad ob upokojitvi ali drugem načinu odhoda zaposlenih od zaposlenih odkupi delnice nazaj po vrednosti po rednem letnem vrednotenju delnic. Ob vstopu novih zaposlenih jim je treba ponuditi te delnice. Pravica delavca do sodelovanja v načrtu preneha, ko mu preneha delovno razmerje v podjetju. **Prenos članstva** je možen samo na zaposlenega v podjetju.

## Davčne ugodnosti

Predlagamo **naslednje davčne spodbude** v okviru enotnega modela pridobivanja lastništva delnic zaposlenih v EU:

- Prispevki družbe v sklad so davčno priznani strošek; če družba vplača prispevke v sklad za poplačilo posojila, so tudi ti prispevki davčno priznani strošek (odbitni so tako glavica kot obresti);
- Lastništvo družbe, ki je v lasti Sklada, ni predmet obdavčevanja kapitalnega dobička.
- Razumne dividende, porabljene za odplačilo skrbniškega posojila, prenesene na zaposlene, ali ki jih zaposleni ponovno vložijo v delnice podjetja, so neobdavčene.
- Delničar družbe, ki proda več kot 5 % osnovnega kapitala družbe zaposlenim z

orožjem za načrt lastništva zaposlenih, ne plača davka na kapitalni dobiček, če kupnino vloži v roku 6 mesecev družbi s sedežem v državi članici.

- Zaposleni, ki vlaga v sklad za pridobitev dodatnih delnic podjetja, lahko ta znesek odbije od dohodninske osnove.
- Kupnina (dohodek), pridobljena ob izstopu iz Plana (zaradi upokojitve ali drugega razloga), ni obdavčena.
- Naložba pravne osebe v sklad, ustanovljen za pridobitev lastništva delnic, je 100 % davčno priznana kot strošek.

## Literatura:

Blasi J. Kruse D., Freeman R. (2017) *Having a Stake: Evidence and Implications for Broad-based Employee Stock Ownership and Profit Sharing*.

Brill, Alex (2017) *Employee Stock Ownership Plans as an Exit Strategy for Private Business Owners*. Matrix Global Advisors White Paper.

Gordy, Vaughn, Neal Hawkins, Mary Josephs, William Martin, Rebecca Miller, Scott Rodrick, Corey Rosen, and John Solimine (2013) *Leveraged ESOPs and Employee Buy-Outs (6th Ed.)*. Oakland CA: National Centre for Employee Ownership.

NCEO 2017. *Employee Ownership and Economic Well-Being*. Kellogg Foundation Report.

NCEO 2021. *Employee Ownership and Economic Well-Being*. Kellogg Foundation Report. [content/uploads/2017/05/employee\\_ownership\\_and\\_economic\\_wellbeing\\_2021.pdf](https://uploads/2017/05/employee_ownership_and_economic_wellbeing_2021.pdf).

## Pravni akti:

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08).

Predlog Zakona o delavskih odkupih (ZDO), SD, 27. januar 2016, <https://socialnidemokrati.si/tag/zakon-o-delavskih-odkupih/>.

Zakon o zavarovanju dohodka pri upokojitvi zaposlenih iz leta 1974 (ERISA)-Internal revenue Service, USA, <https://www.irs.gov/retirement-plans/employee-stock-ownership-plans-esops>.

## Postavljanje slovenskega ESOP-a

Na Inštitutu za ekonomsko demokracijo (IED) smo v zadnjih treh letih, odkar smo formalno ustanovljeni, dosegli že nekaj lepih rezultatov. Kot organizaciji, ki se ukvarja s **promocijo delavskega lastništva in participacije zaposlenih pri odločanju**, nam pot morda ni najlažja, vendar s pomočjo mednarodne skupine strokovnjakov, ki danes šteje že več kot 30 ljudi, premikamo stvari na področju notranjega lastništva v raziskovanju, politiki in gospodarski praksi. Do konca leta pričakujemo vzpostavitev treh pilotnih ESOP projektov, v naslednjem letu pa **sprejetje predloga zakona**, ki bi ESOP model spodbudil in uredil tako, da ne bi prihajalo do morebitnih manipulacij. [...] V predlogu zakona je kot pravna oblika nosilca delavskega lastništva (v vlogi »lastniškega sklada«, op. M.G.) predvidena **zadruga**, ki je članska organizacija brez številčne omejitve članov, kjer imajo člani glasovalno pravico in pravico do delitve presežka, torej dejanska lastniška upravičenja. Vključevanje novih članov in izključevanje članov je administrativno preprosto, saj zadruga vodi zgolj imenik članov (ni potrebe po npr. spreminjanju družbene pogodbe). Zakonodajni predlog vzpostavlja mehanizme, da **ni mogoča koncentracija lastništva v rokah manjšine** (vsak član ima lahko zgolj en obvezni delež in samo en glas). Dodatno predlog zagotavlja, da ostane lastništvo zasidrano med zaposlene, saj smejo biti člani zadruga zgolj vsakokratni zaposleni, torej ko zaposlitev preneha iz kakršnegakoli razloga, preneha članstvo v zadrugi in tako delavec izstopi iz lastniške strukture.

**Vir:** Tej Gonza in Gregor Berkopec (2021) *Postavljanje slovenskega ESOP-a: Izkušnje iz tujine in evropski model*. *Ekonomski demokracija*, št. 5/21.