mag. Božidar Lednik

**Kaj je z novim zakonom o udeležbi zaposlenih pri dobičku?**

*Glede na razpoloženje in diskusije ob sprejemanju predloga prenovljenega ZUDDob-1 iz leta 2010 s strani političnih strank, socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih institucij obstaja velika verjetnost, da bi predlog zakona s številnimi dobrimi rešitvami, vendar brez (takrat sporne) določbe o t. i. obvezni udeležbi lahko ponovno uvrstili v zakonodajni postopek. Kdo naj da pobudo?*

**Uvod**

Kot je znano, se je v post-socialističnih državah v začetku 90. let izvedla privatizacija državne lastnine. Takoj po izvedeni privatizaciji je bil **odstotek lastništva zaposlenih zelo visok**, vendar pa je, po pričakovanju, kasneje drastično padel, s tem pa tudi možnost finančne participacije zaposlenih (FPZ) na tej osnovi. Čeprav nihče ni nikoli zanikal pozitivnih učinkov FPZ na uspešnost podjetij in upravičenosti zaposlenih, da participirajo pri poslovnih rezultatih podjetij, je trajalo več kot desetletje, da je bila **ta udeležba tudi uzakonjena**.

Slovenija je leta 2004 postala članica EU. S tem se je odprl tudi pretok idej, izkušenj in priporočil EU na področju FPZ. Nevladne organizacije, sindikati, delodajalci, zbornice so bili v stiku z dogajanji v EU in so bili vključeni v ustrezne projekte. Spoznali smo zakonske in davčne ureditve v članicah EU, npr. Francije, Velike Britanije, Irske, Belgije in druge. Že leta 2003 je tedanja levosredinska vlada pripravila **obsežen in ambiciozen zakon o FPZ**, ki je predvideval denarne sheme, delniške sheme in njihovo povezovanje s pokojninskimi načrti. Vključeval je dobre in sprejemljive rešitve iz zakonodaj držav EU, zlasti Francije, in priporočil Sveta EU.

Konec leta je 2004 prišlo do zamenjave vlade. Nova vlada in parlament sta leta 2005 ta predlog zakona zavrnila in marca leta 2008 je tedanja vlada pripravila, parlament pa sprejel **zakon o udeležbi zaposlenih na dobičku (ZUDDob)**, vsekakor bolj enostaven od prejšnjega predloga.

**Glavne značilnosti veljavnega ZUDDob**

Če v strnjeni obliki predstavimo glavne značilnosti veljavnega ZUDDob iz leta 2008, bi veljalo izpostaviti zlasti naslednje:

* Prostovoljno sklepanje pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku.
* Zakon velja za kapitalske družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.
* Predlog za sklenitev pogodbe lahko pride s strani delavcev ali s strani poslovodstva družbe.
* Pogodbo sprejme skupščina družbe in pogodba se registrira pri Ministrstvu za gospodarstvo.
* Udeležba na dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice iz delovnega razmerja.
* Participacija je lahko v denarni ali delniški shemi, vendar ima lahko družba le eno shemo.
* Pri delniški shemi velja prepoved razpolaganja z delnicami tri leta.
* Deli se lahko do 20 % dobička poslovnega leta, vendar ne več kot 10 % bruto plač in ne več kot 5.000 evrov na zaposlenega.
* Udeleženi so lahko vsi zaposleni, razen pretežnih lastnikov, to je tistih, ki razpolagajo z več kot 25 odstotki kapitala ali s 25 odstotki delnic.
* Pogodba lahko določi, da je pogoj za udeležbo na dobičku dolžina delovnega razmerje, vendar ne več kot 6 mesecev.
* Delavec lahko kadarkoli dostopi od pogodbe.
* Predvidene so davčne olajšave in olajšave pri prispevkih.

Posebnega pomena za delovanje finančne participacije zaposlenih v praksi so seveda davčne olajšave, brez katerih bi se delodajalci verjetno težko odločali za prostovoljno uvedbo udeležbe. Glavno bistvo zakona je torej prav v teh olajšavah, ki so naslednje:

1. ***Pri denarni shemi***

Za družbo:

* 70 % dobička, ki se izplača delavcem po enem letu po potrditvi letnega poročila, gre v znižanje davčne osnove;
* 100 % dobička, ki se izplača delavcem po treh letih od potrditve letnega poročila, gre v znižanje davčne osnove.

Za zaposlene:

* 70 % dohodka se ne všteva v davčno osnovo, če je bil izplačan po enem letu po pridobitvi pravice. Prispevki za socialno varnost (pokojnine in zdravstveno zavarovanje) s strani zaposlenih in delodajalca se plačajo le v višini 30 % od tega dohodka.
* 100 % dohodka se ne všteva v davčno osnovo, če je bil znesek izplačan tri leta po pridobitvi pravice. Prispevki za socialno varnost s strani delodajalcev in zaposlenih se ne plačajo.
1. ***Pri delniška shemi***
* Zaposleni smejo razpolagati z delnicami šele po treh letih. Davek od kapitalskih dobičkov (razlika med nabavno in prodajno ceno delnice) se plača po odsvojitvi delnic.

Torej pri davčnih olajšavah **zakon stimulira varčevalni vidik.**

**Ugotovljene slabosti in pomanjkljivosti veljavnega ZUDDob**

Že jeseni istega leta (2008) je spet prišlo do zamenjave parlamenta in vlade. Gospodarska situacija se je bistveno poslabšala. Odkriti so bili primeri delitev dobičkov in velikega bogatenja posameznikov ob istočasnih zelo skromnih plačah zaposlenih. V ospredje je stopila zahteva, da se v praksi pospeši uveljavljanje udeležbe delavcev pri dobičku, kar pa bi zahtevalo temeljito prenovo obstoječega zakona, kajti **analiza njegovega izvajanja v praksi** je pokazala naslednje:

* v letu 2008 je bilo na podlagi tega zakona sklenjenih le **24 pogodb**, ob tem da je bilo število vseh gospodarskih družb v državi 52.000;
* **le 0,29 % od vseh zaposlenih v gospodarstvu** je bilo udeleženih pri delitvi dobička in če bi dobili maksimalni znesek, to je 20 % dobička, bi si razdelili le 0,18 tisočink dobička, ustvarjenega v gospodarstvu.

Med **možnimi vzroki** za zanemarljivo uporabo obstoječega zakona je analiza ugotavljala predvsem naslednje:

* Zakon je bil sprejet šele marca leta 2008, torej se učinki še ne morejo pokazati.
* Dolgotrajnost postopka: pogodbo obravnava in odobri skupščina, sledi še registracija pri Ministrstvu za gospodarstvo.
* Poslovodstva niso obravnavala pobud delavcev za sklenitev pogodb, ali jih niso posredovala skupščinam v odobritev, čeprav so v zakonu za to predvidene sankcije.
* Delavci niso motivirani za »odloženo« udeležbo na dobičku šele po letu dni ali po treh letih, da lahko uveljavijo olajšave. To je posebno aktualno v sedanjih kriznih časih.

* Družbe so zaradi enostavnosti in takojšnih izplačil raje nagrajevale zaposlene v obliki božičnic (vsem enako) in v obliki 13. plače, čeprav je oboje obdavčeno in obremenjeno s socialnimi prispevki.
* Pri povezanih družbah je družba mati pobrala ves dobiček hčerinskim družbam in ni bilo kaj deliti.
* Tudi v družbah v lasti države se zakon ni uporabljal.

Tudi delodajalci so v anketi izrazili pripravljenost za širšo uporabo zakona**,** če bi bila ta v praksi enostavnejša. Predvsem pod pritiskom socialnih partnerjev je zato takratna vlada (minister za gospodarstvo je bil dr. Matej Lahovnik) pripravila **predlog novega zakona o udeležbi zaposlenih na dobičku (ZUDDob-1)**, s katerim je skušala odpraviti težave pri uporabi zakona, ter ga poslala v parlament po nujnem postopku.

**Predlagane spremembe v okviru ZUDDob-1**

V zvezi s pripravljenim predlogom novega zakona velja omeniti predvsem **naslednje pomembne spremembe:**

* Registracija pogodbe se izvede le z obvestilom davčnemu uradu.
* Deli se lahko bilančni dobiček, mogoča pa je denarna in delniška shema ter kombinacija obeh.
* Pogodba se lahko sklene na ravni matične družbe.
* Izplača se lahko največ dve povprečni letni bruto plači, vendar ne več kot 5.000 evrov na zaposlenega.
* Odpravlja se enoletni in triletni odlog izplačil za pridobitev davčnih olajšav za družbe.
* Izplačan del dobička se v celoti šteje v davčno olajšavo družbe, posameznik pa je oproščen plačila prispevkov za socialno varnost.
* Zaposleni od izplačanega deleža dobička plačajo le 50 % davka. Znesek udeležbe je oproščen plačila prispevkov za socialno varnost.
* Z delnicami, pridobljenimi z delniško shemo, zaposleni ne smejo razpolagati tri leta po pridobitvi delnic.
* Za delniško shemo se šteje tudi ponudba in pridobitev delnic po znižani ceni.

Predlog novega zakona je v razpravah v delovnih telesih dobil široko podporo, vendar pa je poslanska skupina SD uspela v predlog zakona vnesti tudi **določilo, ki zahteva obvezno delitev dobička med delavce.** Če se v družbi deli več kot 25 % dobička, se mora 25 % tega dobička obvezno deliti med zaposlene. Podlaga temu predlogu je bil dvom o pripravljenosti delodajalcev za delitev dobička med zaposlene, kljub njihovi izraženi volji med razpravo. S takšnim dopolnilom jeDržavni zbor **novi zakon tudi sprejel.**

Vendar pa je v zakonodajni postopek posegel Državni svet, ki je zaradi te, zanj sporne določbe, uporabil svojo ustavno pravico in sprejel **veto na ta zakon**. DS je omenjeni zakon zavrnil z naslednjimi utemeljitvami:

* Obvezna delitev dobička je poseganje v pravico razpolaganja s privatno lastnino in je v nasprotju z Ustavo (Opomba: Zakonodajnopravna služba DZ je ta argument sicer zavrnila, sklicujoč se pri tem na ustavno opredeljeno tudi socialno funkcijo lastnine).
* Obvezna delitev dobička naj bi menda izgubila motivacijski učinek in tudi ni v skladu s priporočilom Sveta Evrope (92/443/EEC).
* Po mnenju Državnega sveta ni pravično izključevanje zaposlenih, ki so pretežni lastniki, saj tudi oni s svojim delom prispevajo k rezultatom družbe.

Kakorkoli že, v primeru, da Državni svet vloži veto na določen zakon, mora po veljavni ustavni ureditvi v Sloveniji o njem Državni zbor glasovati še enkrat in ga potrditi z absolutno večino, tj. z najmanj 46 poslanskimi glasovi. Pri tem ponovnem glasovanju v DZ pa **ZUDDob-1 takšne večine** **ni dobil, zato ni mogel stopiti v veljavo.**

**Kako naprej?**

Tako še vedno velja zakon iz leta 2008 z rešitvami, ki – kot je pokazala analiza – zavirajo njegovo uporabo. Z ozirom na razpoloženje in diskusije ob sprejemanju predloga prenovljenega ZUDDob-1 s strani političnih strank, socialnih partnerjev in drugih zainteresiranih institucij obstaja velika verjetnost, da bi zakon brez spornega amandmaja lahko ponovno uvrstili v proceduro sprejemanja. Kdo naj da pobudo?

Razširjenost zakonodaje o finančni participaciji zaposlenih v EU in širše v svetu dokazuje, da dvomov o njenem pozitivnem učinku na gospodarsko učinkovitost ni več. Torej jezakonnedvomno **v interesu delodajalcev**. Po drugi strani zaposleni z zakonom pridobijo finančne spodbude poleg sklenjenih kolektivnih pogodb in možnost vstopa v lastniško strukturo družbe. Zato je sprejetje zakona **tudi v interesu zaposlenih in posredno sindikatov**.