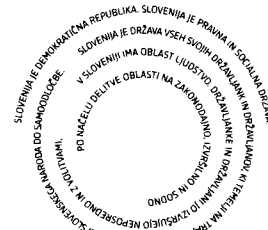




REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana
t: 01 478 94 00, f: 01 478 98 45, e: gp@dz-rs.si, www.dz-rs.si



Državni zbor Republike Slovenije
Skupina poslank in poslancev
(prvopodpisani Luka Mesec)

Ljubljana, 15. februar 2018

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Prejeto:	15 -02- 2018
Šifra:	300-01/18-711
Povezava:	
EPA:	2614-VII EU:
Sign. zn.:	
Kratika:	

Na podlagi 88. člena Ustave Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 33/91-I, 42/97, 66/00, 24/03, 69/04, 68/06, 47/13 in 75/16), 19. člena Zakona o poslancih (Uradni list RS, št. 112/05 – uradno prečiščeno besedilo, 20/06 – ZNOJF-1, 109/08, 39/11 in 48/12) in 114. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije (Uradni list RS, št. 92/07 – uradno prečiščeno besedilo, 105/10, 80/13 in 38/17) podpisana poslanka in poslanci vlagamo

PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

ki vam ga pošiljamo v obravnavo in sprejem po rednem postopku na podlagi 114. in 115. člena Poslovnika Državnega zbora Republike Slovenije.

Na sejah Državnega zbora in na sejah matičnega delovnega telesa bo v imenu predlagateljev sodeloval poslanec Luka Mesec.

Priloga:

- Predlog Zakona
- Podpisi poslank in poslancev

PREDLOG ZAKONA O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

Udeležba delavcev pri dobičku oziroma rečeno s širšim pojmom – finančna participacija zaposlenih – je v Sloveniji izjemno slabo razvita.

Iz številnih raziskav kot tudi iz seznama, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarstvo je razvidno, da načelo prostovoljnosti ne deluje, saj je bilo doslej v register pogodb, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo, vpisanih le 67 sporazumov.

Vendar, če upoštevamo, da so nekatere družbe sklenile več sporazumov in če upoštevamo, da gre pri nekaterih za povezane družbe, je okvirno število družb, kjer so delavci udeleženi pri dobičku, 30. Razen nekaterih izjem gre za manjša domača podjetja v zasebni lasti.

V poslovnem letu 2016 je bilo v register vpisanih pet družb. Po podatkih AJPes je bilo na dan 30. 6. 2016 v Republiki Sloveniji registriranih 72.375 gospodarskih družb. Neto čisti dobiček teh družb v letu 2016 je znašal 3,187 milijarde evrov, kar v primerjavi s prejšnjim letom pomeni 70 % povečanje. Leta 2013 je neto dobiček znašal 169 milijonov, kar pomeni približno 18-kratno povečanje v treh letih.¹

Leta 2008 je bila realna rast povprečne bruto plače v zasebnem sektorju 2,0 %. V letih 2011 in 2012 se je povprečna bruto plača zmanjšala, za -2,0 % v prvem in -1,2 % v drugem letu. Po zniževanju v kriznih letih se rast povprečne plače ni okrepila, kljub večjemu gospodarskemu okrevanju. Leta 2015 je bila realna rast povprečne bruto plače v zasebnem sektorju 1,0 %, lansko leto pa 1,6 %. V zadnjih petih letih (2013-2017) je bila realna rast povprečne bruto plače 3,2 %, realna rast produktivnosti dela 5,9 % in realna rast BDP 11,2 %.

Kategorija povprečne plače sicer ni dovolj reprezentativna, vendar pa njena počasna rast v primerjavi z rastjo produktivnosti in realno rastjo BDP kaže na to, da si vse večji del novoustvarjene vrednosti prisvoji kapital, vse manjši pa pripade delu.

¹ https://www.ajpes.si/doc/LP/Informacije/Informacija_LP_GD_zadruga_2016.pdf

Leta 2016 so sredstva za zaposlene in bruto plače narasle le za 1,71 %, bruto poslovni presežek pa za kar 4,59 %. Če to prevedemo v distribucijo BDP, to pomeni, da se je delež dela znižal z 51 % na 50,1 % BDP, delež kapitala pa je narasel s 37,4 na 37,9 % BDP.

Spodbuditev udeležbe delavcev pri dobičku bi prispevala k pravičnejši distribuciji ustvarjenih dobičkov, s tem pa k zmanjševanju družbenih neenakosti. Hkrati ima udeležba delavcev pri dobičku tudi številne koristne učinke na širši razvoj.

Strokovne argumente finančne udeležbe delavcev, tako v obliki dobička kot delnic, lahko strnemo v naslednje točke:

1. Delo je vir dobička, zato je pravično in koristno, da so delavci poleg plače (ta naj bi bila po neoklasičnih ekonomskih idejah nadomestilo za individualni prispevek k uspehu podjetja) deležni tudi dela dobička podjetja (razdelitev dobička je nagrada za kolektivni prispevek zaposlenih, saj samo s sodelovanjem lahko uspešno teče produkcijski proces).

Številne teorije poudarjajo spremembe v delovanju kapitalizma, ki so pripeljale do tega, da je ključni produkcijski faktor znanje. Njegovi nosilci so delavci, ki naj bi predstavljali t.i. »človeški kapital« (sem lahko uvrstimo znanje, ustvarjalnost, delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost zaposlenih), ki je ključni del za doseganje večje poslovne uspešnosti podjetij, in predstavlja vse večji del tržne vrednosti podjetij.²

Že Filadelfijska deklaracija Mednarodne organizacije dela iz leta 1946 je poudarila, da človeškega dela ne smemo obravnavati zgolj kot tržno blago, številne sodobne teorije o družbeni odgovornosti podjetij in s tem povezanega koncepta deležnikov (ang. *stakeholders*), pa podjetja ne pojmujejo več zgolj kot ekonomskega subjekta in sredstva za zadovoljevanje profitnih interesov lastnikov, ampak kot družbenoekonomski subjekt, katerega cilj je zadovoljevanje interesov vseh njegovih deležnikov.

2. Udeležba delavcev pri dobičku (predvsem višji kriteriji in omejena prostovoljnost oz. obveznost) lahko lastnike odvrača od deljenja dobička, s tem pa spodbuja akumulacijo, ki je pogoj novih delovnih mest in dviga produktivnosti dela preko tehnoloških inovacij. Zadržani profiti so, posebej pri velikih podjetjih, lahko pomemben finančni vir investicij.

² Roos et al. 2000. Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu, Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.

Hkrati z odvrčalno funkcijo (če torej lastniki ne prepoznajo koristi in upravičenosti finančne participacije delavcev) lastnike kapitala zakon preusmerja stran od luksuzne potrošnje in finančnega varčevanja, kar ima širše pozitivne posledice za gospodarski razvoj.

3. Ključen vidik udeležbe delavcev pri dobičku je integracija zaposlenih v podjetje. Poleg pozitivnih vidikov le-ta v sebi nosi past, da se delavci popolnoma poistovetijo z logiko kapitala in konkurenčnosti, kar jih potisne v še hujše izkoriščanje in (samo)izčrpavanje. Zato je kot protiutež treba poleg finančne participacije razvijati sodelovanje delavcev pri upravljanju in z zakonodajnim okvirom zaščiti sindikalno organiziranje delavcev.

Udeležba delavcev pri dobičku je orodje za motiviranje zaposlenih in posledično dolgoročno izboljšanje rezultatov poslovanja. Hkrati prispeva k ohranitvi ključnih kadrov v družbi – namesto davčnega dampinga za najboljše plačane, ki naj bi zagotovil obstanek strokovnih in razvojnih kadrov v Sloveniji, bi to lahko dejansko zagotavljali brez posledic za socialne storitve. Udeležba delavcev pri dobičku lahko prispeva k boljšim odnosom v delovnih kolektivih in večji družbeni odgovornosti podjetja, saj prispeva h gradnji medsebojnega zaupanja, s tem pa se zmanjšajo podrejanje, prisila in mobing managementa nad zaposlenimi delavci.

V številnih podjetjih uprava dolga leta vlaga v izobraževanje in kvalifikacije delavcev. Tudi številne tuje organizacije kapitala (npr. slovensko-nemška gospodarska zbornica) poudarjajo, da je glavna konkurenčna prednost Slovenije dobro izobražen in sposoben kader. Zakonodajna ureditev udeležbe delavcev pri dobičku in njena uresničitve v praksi bi pripomogla k nadaljnjemu razvoju teh potencialov ter k temu, da bi podjetja delavce zadržala in ne bi grozila s selitvijo proizvodnje.

Udeležba delavcev pri dobičku kot oblika finančne participacije zaposlenih je zlasti v razvitejših zahodnoevropskih gospodarstvih že dodobra uveljavljena, njeni pozitivni ekonomski učinki pa so empirično dokazani z mnogimi znanstvenimi raziskavami. V različne oblike finančne participacije je v EU vključenih 17 milijonov zaposlenih (19% zaposlenih v zasebnem sektorju), v ZDA pa 25 milijonov zaposlenih (23,3% vseh zaposlenih).³ Nekoliko starejši pregled finančne participacije s strani OECD med drugim kaže, da je v Franciji v sheme delitve dobička zajeta približno tretjina

³ Združenje delodajalcev Slovenije, Splošno o finančni participaciji

zaposlenih v zasebnem sektorju. V Nemčiji je delež manjši – 6 % pri denarnih shemah in okoli 4 % pri delničarskih. Na Nizozemskem je zabeležen razpon med 10 in 20 %.⁴

Na nivoju Evropske unije udeležbo delavcev pri dobičku spodbuja priporočilo Sveta EU 92/443/ECC iz leta 1992, ki sicer priporoča zgolj prostovoljno delitev dobička, vendar poudarja koristi participacije delavcev pri dobičku v obliki višje delovne motivacije in organizacijske pripadnosti zaposlenih, posledično pa večje produktivnosti dela in številnih drugih znanih ugodnih poslovnih učinkov (znižanje fluktuacije, izboljšanje medčloveških odnosov, zmanjševanje notranjih konfliktov itd.).

Pri nas je delež zaposlenih, ki so udeleženi dobičku, skoraj zanemarljiv, zato potrebujemo prenovljen celoten zakon, ki bo vpeljal korenite spremembe, saj so se dosednji poskusi, ki so temeljili zgolj na prostovoljnosti, izkazali za jalove.

Predlog Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (v nadaljnjem besedilu: ZUDDob) je bil sprejet v času prve Janševe vlade, leta 2008. Do sprejetja ZUDDob je bila udeležba delavcev pri dobičku sicer mogoča, vendar pa ni bila davčno ali drugače spodbujana. Zaradi številnih disfunkcionalnosti je bila že večkrat napovedana njegova novelacija oziroma celostna prenovitev.

Vlada Republike Slovenije je maja 2010 v parlamentarno proceduro vložila Predlog zakona o udeležbi delavcev pri dobičku. Takratni Predlog zakona je poenostavljal postopek delitve dobička, odpravljal odlog izplačila ter na novo urejal davčno obravnavo izplačanega dobička delavcem in davčne olajšave. Predlog zakona je bil sprejet, a je Državni svet nanj izglasoval veto, kar je pomenilo ponovno odločanje o predlogu zakona. K 3. členu je bil sprejet amandma, s katerim je bilo načelo prostovoljne udeležbe pri dobičku nadomeščeno z obvezno udeležbo pri dobičku. Prav s sprejetjem tega amandmaja je Vlada umaknila podporo zakonu pri ponovnem odločanju.

Leta 2011 je prenovljen predlog vložila takratna Poslanska skupina nepovezanih poslancev, vendar zaradi razpusta DZ in predčasnih volitev predlog ni bil obravnavan.

Oba predloga sta vsebovala rešitve, ki bi lahko močno spodbudile delitev dobička delavcem. To je prepoznala tudi vladna Projektna skupina za ekonomsko demokracijo,

⁴ <http://www.oecd.org/employment/emp/2409883.pdf>

ki je aprila 2015 kot odziv na informacijo o tem, da se v okviru MGRT pripravlja prenova ZUDDob, pripravila predlog pobud in konkretnih rešitev.

Na podlagi dosedanjih pobud in predlogov prenove smo v Levici pripravili predlog zakona, ki vključuje najnaprednejše rešitve preteklih predlogov, hkrati pa vsebuje dodatne rešitve, s katerimi bi zagotovili ne le večjo uporabo zakona oziroma delitev dobička, ampak tudi pravično obravnavo vseh delavcev v družbi.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE ZAKONA

2.1. Cilj zakona

Cilj predloga zakona je ureditev področja udeležbe delavcev pri dobičku oziroma finančne participacije, s čimer bi spodbudili čim večjo delitev dobička med delavce.

2.2. Načela zakona

Temeljna načela Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku so:

- načelo socialne pravičnosti,
- načelo enakosti,
- načelo omejene prostovoljnosti udeležbe pri dobičku in neprenosljivosti pravic.

2.3. Poglavitne rešitve

Poglavitne rešitve predloga zakona glede na sedanjo ureditev so:

- družbe na podlagi pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku lahko med zaposlene delijo bilančni dobiček;
- udeležba bo v vseh osebnih družbah (in pri samostojnih podjetnikih posameznikih) še naprej prostovoljna, le v kapitalskih družbah bi bila obvezna v primeru delitve več kot 15 odstotkov bilančnega dobička;
- v delitev dobička bodo vključeni vsi delavci, poleg tistih zaposlenih za nedoločen in določen čas, tudi agencijski delavci, ki popolnoma enako prispevajo k dobičkonosnosti podjetja;
- ohranja se eno- oziroma triletni odlog izplačila kot pogoj za pridobitev davčnih olajšav zaradi dodatnih stimulativnih učinkov;
- poenostavlja se postopek sklenitve pogodbe;

- obvezna registracija pogodbe se nadomešča le s posredovanjem obvestila Finančni upravi Republike Slovenije;
- zakon se dopolnjuje s posebnim poglavjem o delavskem delničarstvu, kar pomeni pomembno obogatitev njegove vsebine in povečanje njegove uporabnosti glede razvoja tega področja.

3. OCENA FINANČNIH POSLEDIC PREDLOGA ZAKONA ZA DRŽAVNI PRORAČUN IN DRUGA JAVNA FINANČNA SREDSTVA

Zakon ohranja enake davčne olajšave kot jih vsebuje že veljavni ZUDDob, zato ni pričakovati bistvenega vpliva na državni proračun in druga javnofinančna sredstva.

4. NAVEDBA, DA SO SREDSTVA ZA IZVAJANJE ZAKONA V DRŽAVNEM PRORAČUNU ZAGOTOVLJENA, ČE PREDLOG ZAKONA PREDVIDEVA PORABO PRORAČUNSKIH SREDSTEV V OBDOBJU, ZA KATERO JE BIL DRŽAVNI PRORAČUN ŽE SPREJET

Za izvajanje zakona ni potrebno zagotoviti dodatnih sredstev v državnem proračunu.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOST PREDLAGANE UREDITVE PRAVU EU

5.1 Prilagojenost ureditve pravu EU

Predlog tega zakona ni predmet usklajevanja s pravnim redom EU.

Leta 1992 je bilo sprejeto neobvezujoče Priporočilo Sveta ES (št. 92/443/EGS), istega leta pa je Komisija pripravila še pregled finančne udeležbe v državah članicah, t.i. poročilo o listini I, in ga leta 1997 dopolnila s poročilom o listini II. Zaradi širitve Evropske unije z novimi državami članicami pa je Komisija leta 2006 pripravila poročilo o listini III.

5.2 Prikaz ureditve v drugih pravnih sistemih⁵

Francija

⁵ Več informacij: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Across-Europe/Financial-Participation>

Francija je vodilna glede razvitosti finančne udeležbe zaposlenih, med drugim je uspešno uvedla obveznost delitve dobička v družbah z več kot 50 zaposlenimi.

Prva shema je bila uvedena konec 50. let kot prostovoljna oblika in ni predvidevala posebnih davčnih olajšav. V letih 1993 in 1994 sta bila sprejeta dva zakona, ki sta se nanašala na državno podporo finančni udeležbi v Franciji.

Zakon iz leta 1994 je dokončno oblikoval tri stebre finančne udeležbe delavcev:

1. prostovoljna delitev prihrankov pri poslovanju, ki je uvedena leta 1959, ne pozna omejitev glede na velikost, pravni status ali področje dela podjetja. Na podlagi uspeha podjetja se delavcem izplačujejo t. i. "neodložljivi" bonusi. Merila uspeha podjetja so različna, na primer: dobiček, produktivnost, zmanjšanje nesreč ali število izmeta (v točno določenem časovnem obdobju - najmanj trije koledarski meseci). V 80 odstotkih primerov podjetja za merilo uspeha izberejo dosežen dobiček. Pogoji za doseganje davčnih ugodnosti so: odprtost sheme za vse zaposlene, izplačilo bonusa mora vsebovati tveganje oziroma se mora izračunati na podlagi meril uspešnosti podjetja, udeležba pri dobičku ne sme presegati 20 odstotkov bruto plače zaposlenega. Bonusi so lahko enaki za vse zaposlene ali pa odvisni od višine plače oziroma starosti zaposlenega. Leta 2003 je bilo 4,9 milijarde evrov razdeljenih med 3,8 milijona zaposlenih na podlagi delitve prihrankov;

2. obvezna "odložena" udeležba pri dobičku, ki je bila sprejeta leta 1967. Vsa podjetja, ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, so z zakonom zavezana, da omogočijo finančno udeležbo zaposlenih oziroma morajo ustanoviti sklade za udeležbo pri dobičku, velikost sklada pa je zakonsko določena na podlagi posebne formule. Minimalna udeležba pri dobičku je zakonsko določena. Podjetja z manj kot 50 zaposlenih pa lahko uporabijo ta model na prostovoljni podlagi. Za to obliko finančne udeležbe so predvidene davčne olajšave. Zaposleni ne sme z udeležbo pri dobičku preseči 75 odstotkov osnove za izračun prispevkov za socialno varstvo. V nasprotju s prostovoljno delitvijo prihrankov pri poslovanju obstaja pri obvezni udeležbi pri dobičku zakonsko predpisano obdobje zadrževanja, ki znaša pet let. V tem obdobju delavci praviloma ne morejo razpolagati s sredstvi iz sklada (razen izjemoma, kot so: poroka, rojstvo otroka, prekinitev zaposlitve v podjetju itd.). Leta 2003 je približno 4 milijone delavcev dobilo sredstva v višini 5 milijard evrov na podlagi udeležbe pri dobičku (4,6 odstotkov plač);

3. varčevalne sheme za nakup delnic. Delodajalec lahko ustanovi posebne varčevalne sheme, v katerih imajo zaposleni možnost za ugoden nakup delnic (ugodni davki,

ugodnosti za dodatne pokojnine itd.). Sheme so lahko namenjene za naložbe, delavske delnice ali pokojninske varčevalne sheme. Tako poznajo v Franciji tri oblike varčevalnih shem: PEE (Plan d'Epargne Enterprise, Company savings plans), PEI (Plan d'Epargne Interentreprise, Inter-company savings plans) in PERCO (Plan d'Epargne pour la retraite Collective, Company retirement savings plans). Na koncu leta 2003 je bilo vključenih v eno od navedenih varčevalnih shem 8 milijonov zaposlenih (53 % vseh zaposlenih). Podjetja so v ta namen zbrala približno 1,3 milijarde evrov.

Francoska država ima dejavno vlogo pri urejanju finančne udeležbe. Zakona iz leta 1993 in 1994 podpirata razvoj delavskega delničarstva, pa tudi soudeležbo delavcev pri odločanju. Konec leta 2006 je bil sprejet nov zakon, ki uvaja "dividende za delo". Podjetja prejemajo davčne spodbude za omogočanje dodatnih ugodnosti zaposlenim, kot so brezplačne delnice ali udeležba pri dobičku/poslovnem prihranku. Na primer, vrednost brezplačnih delnic se odšteje od obdavčenega prihodka podjetja.

Belgija

Zakon, ki ureja udeležbo zaposlenih pri dobičku, je stopil v veljavo leta 2002. Temelji na načelu prostovoljnosti in velja za vse delavce. Finančna udeležba delavcev pri dobičku je dodatni dohodek delavcem in ni nadomestilo za plače. Zakon ureja tri oblike sodelovanja: delitev dobička, lastništvo delnic zaposlenih in udeležba zaposlenih v malih in srednje velikih podjetjih (MSP) v obliki posojil podjetij. Vsi trije so podprti z državno podporo.

Delnice zaposlenih so izvzete iz prispevkov za socialno varnost tako za delodajalca kot delavca. Delitev dobička je predmet pavšalnega prispevka za socialno varnost. Obstajajo davčne spodbude za vse sheme, vendar v različnih stopnjah. Večje davčne olajšave so za lastništvo delnic, ki nagrajujejo pripravljenost zaposlenih, da sodelujejo pri podjetniškem tveganju.

Danska

Zakonodaja ureja tri sheme sodelovanja zaposlenih v kapitalu družbe. Dve temeljita na delnicah, ena na obveznicah. Vse tri sheme so prostovoljne in vključujejo davčne olajšave.

Ugodnosti, ki jih delodajalec zagotovi delavcu, so v rokah delavcev:

- možnost, da kupi ali vpiše delnice v družbi pod pogojem, da vrednost te pravice ne presega 10 odstotkov letne plače delavca in da ima delavec delnice v lasti vsaj pet let po poteku leta, v katerem jih je pridobil;
- razdelitve v obliki delnic delavcem do 20.900 kron letno, če ima delavec delnice v lasti vsaj sedem let po poteku leta, v katerem jih je pridobil, ter pod nekaterimi drugimi pogoji;
- obveznice, ki jih je izdal delodajalec, se oprostijo, če letna vrednost bonitete ne presega 10 odstotkov letne plače delavca in jih ima delavec v lasti vsaj pet let po poteku leta, v katerem jih je pridobil. Če je limit presežen, se davek odmeri po stopnji 45 odstotkov od presežka.

Drugi pogoji za navedene okoliščine so:

- vsem delavcem (direktorji so izključeni) se ponudi pridobitev delnic ali obveznic; vendar se dovolijo omejitve, ki temeljijo na splošnih merilih,
- delavci so zaposleni v času, ko so delnice ali obveznice dane.

Kapitalski dobički iz poznejših prodaj delnic ali obveznic delavca se obdavčijo v skladu s pravili za obdavčevanje dobička iz kapitala, pri čemer se za nabavno vrednost šteje nakupna cena delnic v času, ko jih je družba dala.

Švedska

Po razvitosti finančne udeležbe je Švedska na tretjem mestu v EU po Franciji in Združenem kraljestvu. 21 % podjetij ponuja različne oblike finančne udeležbe svojim zaposlenim. Udeležba delavcev pri dobičku je bolj razširjena oblika finančne udeležbe v primerjavi z delavskim delničarstvom, pa tudi glede na razširjenost udeležbe pri dobičku v drugih državah članicah.

Obstaja tudi posebna oblika sistema udeležbe pri dobičku, to so posebni skladi t. i. "*profit-sharing trusts*". Skoraj 20 odstotkov podjetij ponuja sheme, ki so večinoma v obliki skladov za udeležbo pri dobičku. Posebnega zakona o udeležbi pri dobičku na Švedskem nimajo, vendar že zakon o socialnih prispevkih iz leta 1981 ureja ustanavljanje posebnih skladov, predpisanih z zakonom, v katere podjetja lahko prenašajo svoj dobiček. Skladi so namenjeni neposredni podpori zaposlenih in jih običajno ustanavljajo delavske organizacije v podjetjih. Vsa vplačila delodajalcev v te sklade so oproščena plačila kakršnih koli dajatev, prejemniki pa so zavezani plačilu davkov pri razdelitvi sredstev. Kapitalski dobiček in dividende so obdavčene kot prihodek. Sredstva mora upravljati sklad najmanj tri leta, preden se razdelijo, najmanj

ena tretjina vseh zaposlenih mora pridobiti sredstva iz sklada, hkrati pa menedžerji in solastniki ne morejo biti porabniki teh skladov.

Glede delavskega delničarstva švedski zakon o gospodarskih družbah in druga zakonodaja otežujejo izdajo delniških opcij (*conventional share options*). Podjetja pogosto pridobijo delnice iz investicijskih bank, kar pomeni, da nakupna vrednost delnic presega njihovo vrednost na trgu. Tudi ni posebnih davčnih olajšav za sistem delavskega delničarstva. Tako nekoliko starejši podatki kažejo, da 2 % švedskih podjetij ponuja svojim delavcem možnost za nakup delnic oziroma nekoliko novejši podatki to vrednost zvišujejo na 13 %. Delnice se večinoma ponujajo vodstvenemu osebju. Opazno pa je, da je delavsko delničarstvo nekoliko bolj razširjeno pri telekomunikacijah in informacijskih tehnologijah.

6. DRUGE POSLEDICE ZAKONA

Sprejem zakona ne bo prinesel drugih posledic.

II. BESEDILO ČLENOV:

I. DEL SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

(vsebina zakona)

Ta zakon ureja udeležbo delavcev in delavk (v nadaljnjem besedilu: delavci) pri dobičku družbe in udeležbo v lastništvu družbe, pogodbo o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe ter pogoje za pridobitev olajšav pri davkih in prispevkih za socialno varnost (v nadaljnjem besedilu: davčne olajšave) ter delavsko delničarstvo.

2. člen

(področje uporabe)

(1) Ta zakon se uporablja za vse gospodarske družbe, kot jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporablja samo za delniške, komanditne delniške in evropske delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Določbe tega zakona o prostovoljni udeležbi delavcev pri delitvi bilančnega dobička družb se smiselno uporabljajo tudi za udeležbo delavcev pri dohodku samostojnih podjetnikov posameznikov, ki predstavlja davčno osnovo za plačilo davka iz dejavnosti.

(2) Ta zakon se uporablja le za udeležbo delavcev pri dobičku, pri kateri se delavcu izplača znesek v višini največ dveh povprečnih bruto mesečnih plač v družbi, izplačanih v poslovnem letu, na katerega se nanaša uporaba bilančnega dobička. Najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5.000 EUR bruto.

(3) Ta zakon ureja udeležbo pri dobičku, ki po poteku določenega obdobja omogoča uveljavljanje davčnih olajšav.

3. člen

(načelo omejene prostovoljnosti in neprenosljivosti udeležbe)

(1) Razen v primerih in pod pogoji, določenimi s tem zakonom, je udeležba delavcev pri dobičku prostovoljna za delavce in družbo.

(2) Udeležba delavcev pri dobičku je po tem zakonu obvezna za kapitalske družbe z več kot 20 zaposlenimi, če skupščina družbe sprejme sklep o razdelitvi več kot 15

odstotkov bilančnega dobička. Del bilančnega dobička, ki se v tem primeru razdeli delavcem, ne sme biti manjši od 40 odstotkov bilančnega dobička, opredeljenega v sklepu skupščine o razdelitvi, razen, če ta znesek preseže kriterije iz drugega odstavka prejšnjega člena. V tem primeru se znesek bilančnega dobička, namenjenega za razdelitev delavcem, lahko zmanjša največ za toliko, da ne presega kriterijev iz drugega odstavka prejšnjega člena.

(3) Družba mora informacijo o višini pripadajočega zneska dobička in o dnevu izplačila sporočiti delavcu najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa iz prejšnjega odstavka.

(4) Za obvezno delitev dobička delavcem iz drugega odstavka tega člena se ne uporabljajo določbe tega zakona o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku, določbe o prenehanju njene veljavnosti pa se uporabljajo smiselno. Skupščina, ki sprejme sklep o uporabi bilančnega dobička iz drugega odstavka tega člena, mora s tem sklepom določiti:

- delež dobička, ki se nameni delavcem;
- vrsto sheme;
- eno ali triletni odlog izplačila v skladu s tem zakonom ter višino pripadajočih obresti v primeru denarne sheme,
- morebitne druge podrobnosti glede načina izvedbe izbrane sheme udeležbe delavcev pri dobičku, ki so sicer sestavina pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku po tem zakonu.

(5) Sklep o uporabi bilančnega dobička, sprejet v nasprotju z določili drugega in tretjega odstavka tega člena, je ničen.

(6) Pravica do udeležbe pri dobičku po tem zakonu ni prenosljiva.

4. člen

(načelo enakosti in ločevanja udeležbe od pravic iz dela)

(1) Pri dobičku v skladu s tem zakonom morajo biti pod enakimi pogoji in v enakem sorazmernem deležu glede na obdobje opravljanja dela udeleženi vsi delavci družbe, ki so bili v delovnem razmerju v družbi vsaj 30 dni ali so vsaj 30 dni opravljali delo preko agencij za zagotavljanje dela v poslovnem letu, za katerega je ugotovljen bilančni dobiček, ki je predmet delitve. Vsem delavcem mora biti zagotovljena tudi ista vrsta izplačila udeležbe pri dobičku. V holdingih delavci obvladujoče družbe ne morejo biti

udeleženi pri dobičku, če niso ustrezno udeleženi tudi delavci odvisnih družb, ki so poslovale z dobičkom.

(2) Udeležba pri dobičku ne sme posegati v prejemke in druge pravice iz delovnega razmerja ali jih kakor koli pogojevati oziroma omejevati.

5. člen

(pojmi)

Posamezni pojmi, uporabljeni v tem zakonu, imajo naslednji pomen:

1. »delavec« je vsaka fizična oseba, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo, ali z družbo v skupini, ali delodajalcem za zagotavljanje dela, ki zagotavlja delo družbi, v kateri se deli dobiček v skladu s tem zakonom, razen tistih oseb, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu s 73. členom Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US). 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;
2. »udeležba pri dobičku« je udeležba delavcev pri dobičku in v lastništvu družbe;
3. »dobiček« je bilančni dobiček, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe;
4. »delež dobička« je dobiček, ki se nameni delitvi delavcem;
5. »pripadajoči znesek dobička« je znesek, izražen v denarju, ki pripada posameznemu delavcu;
6. »organiziran trg vrednostnih papirjev« je trg, kakor je opredeljen v zakonu, ki ureja trg finančnih instrumentov;
7. »poslovodstvo« je poslovodstvo, kakor je opredeljeno v zakonu, ki ureja gospodarske družbe;
8. »skupina« so družbe v skupini, kakor je opredeljeno v zakonu, ki ureja gospodarske družbe in imajo sedež na območju Republike Slovenije;
9. »centralna depotna družba« je centralna depotna družba, kakor jo opredeljuje zakon, ki ureja nematerializirane vrednostne papirje.

II. DEL

POGODBA O UDELEŽBI PRI DOBIČKU

6. člen

(pogodba o udeležbi pri dobičku)

(1) Pogodba o udeležbi pri dobičku (v nadaljnjem besedilu: pogodba) je pogodba, s katero se uredi pravica delavcev do udeležbe pri dobičku in s katero se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno shemo.

(2) Delavec ima pravico, da se s pisno izjavo odpove udeležbi pri dobičku.

(3) Pogodba lahko določa, da so v udeležbo pri dobičku vključeni tudi delavci, ki so delo opravljali manj kot 30 dni.

(4) Pogodba mora vsebovati:

- pogodbene stranke;
- dogovorjeno shemo udeležbe pri dobičku in čas odloga izplačila (eno ali tri leta);
- pogoje, v katerih se dobiček deli med delavce;
- rok izplačila pripadajočega zneska;
- višino obrestne mere za čas odloženega izplačila pri denarni shemi v skladu s tem zakonom;
- način obveščanja delavcev;
- način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi;
- ureditev drugih vprašanj, pomembnih za izvedbo udeležbe delavcev pri dobičku v skladu s tem zakonom.

(5) Pogodba se praviloma sklepa za obdobje več let. Če pogodbeni stranki ne odločita obdobja, za katerega se pogodba sklepa, se šteje, da je sklenjena za nedoločen čas, z možnostjo odpovedi v skladu s 17. členom tega zakona. Pogodba se lahko izjemoma sklene tudi za vsak posamičen primer delitve ugotovljenega bilančnega dobička iz preteklih let v tekočem poslovnem letu, če je pravočasno usklajena med poslovodstvom in delavskimi predstavniki.

(6) Pogodba se lahko sklene tudi na ravni družb v skupini, tako da velja za nadrejeno in eno ali več podrejenih družb. V pogodbi morajo biti izrecno navedene vse podrejene družbe iz skupine, za katere velja pogodba. Za sklenitev pogodbe na ravni skupine se

smiselno uporabljajo določbe tega zakona. Družbe, za katere velja pogodba na ravni skupine, ne morejo hkrati imeti sklenjene pogodbe na ravni družbe.

7. člen

(postopki sklenitve pogodbe)

- (1) Pobudo za sklenitev pogodbe lahko podajo delavci ali poslovodstvo.
- (2) Pobudo za sklenitev pogodbe lahko za delavce poda reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali zbor delavcev.
- (3) Če pobudo dajo delavci, mora poslovodstvo v 30 dneh od prejema pobude oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in ga poslati delavcem na način, kot se v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju, obvestijo delavci.
- (4) Poslovodstvo mora na prvi naslednji skupščini o pobudi delavcev in o svojem mnenju, ki ga je poslalo delavcem, obvestiti delničarje. Skupščina mora odločati o pooblastilu poslovodstvu za sklenitev pogodbe.

8. člen

(postopki za sklenitev pogodbe na strani družbe)

- (1) Ne glede na določbe zakona, ki ureja gospodarske družbe, se lahko delavcem deli dobiček po tem zakonu tudi, če statut oziroma družbena pogodba družbe tega ne določa.
- (2) Za družbo sklepa pogodbo poslovodstvo, in sicer v skladu s sklepom skupščine iz četrtega odstavka prejšnjega člena.

9. člen

(postopki za sklenitev pogodbe na strani delavcev)

- (1) O sklenitvi pogodbe v imenu delavcev skupaj odločajo reprezentativni sindikati v družbi in svet delavcev oziroma delavski zaupnik.
- (2) Če v družbi ni sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, odločajo o sklenitvi pogodbe delavci neposredno na zboru delavcev. Sklep o sklenitvi pogodbe mora biti sprejet z večino glasov vseh delavcev v družbi.
- (3) Sklep o sklenitvi pogodbe mora vsebovati tudi pooblastilo pooblaščenim osebam za sklenitev pogodbe ter skrbnika pogodbe.

(4) Iz zapisnika o sprejetju sklepa iz drugega odstavka tega člena morajo biti razvidni kraj in datum sestanka zbora delavcev, izid glasovanja in ugotovitev predsedujočega zboru o sprejetju sklepa o sklenitvi pogodbe.

10. člen **(pridobitev pravic)**

(1) Pravico do udeležbe pri dobičku pridobi delavec, ko je sklenjena pogodba iz 6. člena tega zakona in pod pogoji, določenimi s pogodbo (v nadaljnjem besedilu: pravica do udeležbe pri dobičku).

(2) Na podlagi meril, določenih v pogodbi, družba vsakemu delavcu določi pripadajoči znesek dobička.

(3) Delavci pridobijo pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sprejetja sklepa o uporabi bilančnega dobička.

(4) Družba mora informacijo o višini pripadajočega zneska dobička in o dnevu izplačila sporočiti delavcu najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa o uporabi bilančnega dobička.

III. SCHEME UDELEŽBE PRI DOBIČKU

11. člen **(vrste shem udeležbe pri dobičku)**

(1) Pogodbeni stranki se lahko s pogodbo dogovorita za denarno ali delniško shemo, ob smiselni uporabi določil o denarni in delniški shemi pa tudi za kombinirano in alternativno shemo udeležbe pri dobičku, pri čemer se:

- kot kombinirana shema šteje shema, ki daje delavcu pravico do izplačila pripadajočega deleža dobička delno v gotovini in delno v obliki navadnih delnic družbe, ki se glasijo na ime;

- kot alternativna shema šteje shema, ki daje delavcu pravico do izbire med nakupom določenega števila navadnih delnic družbe, ki se glasijo na ime, na določen dan po vnaprej določeni ceni, in sicer v vrednosti, ki ustreza njegovemu pripadajočemu deležu pri dobičku, ali izplačilom tega deleža v gotovini.

(2) Davčne olajšave po tem zakonu se pri vseh navedenih shemah priznavajo le v primeru, da je izplačilo udeležbe odloženo najmanj za eno in največ tri leta.

12. člen

(denarna shema)

(1) Denarna shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju.

(2) Delavcu se od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička pa do dejanskega izplačila znesek obrestuje najmanj v skladu z obrestno mero, ki jo komercialne banke v času podpisa pogodbe uporabljajo za dolgoročne vezane vloge. Obresti se izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička.

13. člen

(delniška shema)

(1) Delniška shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic.

(2) Delnice so navadne imenske delnice, ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njej nadrejena družba, kot je opredeljena v zakonu, ki ureja gospodarske družbe (v nadaljnjem besedilu: delnice).

(3) Družba pripadajoči znesek dobička izplača v obliki delnic, za morebitni preostali del, ki ne zadostuje za izplačilo v obliki delnice, pa se uporabljajo določbe tega zakona, ki veljajo za denarno shemo.

(4) Če družba zagotovi delnice s povečanjem osnovnega kapitala v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, delničarji nimajo prednostne pravice do vpisa novih delnic za namen delniške sheme iz tega zakona.

(5) Za delnice, izdane za izvedbo delniške sheme, se ne uporablja zakon, ki ureja trg finančnih instrumentov o javni ponudbi vrednostnih papirjev.

(6) Delnice morajo biti vpisane na ime delavca v centralno depotno družbo najpozneje v treh mesecih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne sme razpolagati v treh letih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Prepoved razpolaganja mora biti vpisana v centralno depotno družbo.

(7) Če drug zakon določa, da sme družba povečati osnovni kapital ali pridobiti določen delež lastnih delnic, ko pristojni državni organ ali organizacija z javnimi pooblastili izda odločbo, s katero ugotovi, da družba izpolnjuje pogoje za povečanje osnovnega kapitala oziroma pridobitev določenega deleža delnic, lahko družba poveča osnovni kapital oziroma pridobi določen delež delnic in sklene pogodbo iz 6. člena tega zakona šele, ko pristojni organ izda tako odločbo. Enako velja, ko za posameznega delničarja ali z njim povezane osebe po drugih zakonih velja, da morajo pridobiti ustrezno odločbo pristojnega organa.

(8) Za delniško shemo se šteje tudi ponudba delnic družbe delavcem s popustom. Pri tem se za pripadajoči znesek dobička šteje vrednost popusta, ki ga delavec lahko uveljavi ob nakupu delnic, pri čemer se popust izračuna kot razlika med ceno delnic, določeno v 14. členu tega zakona, in ceno, po kateri imajo delavci pravico pridobiti delnice.

(9) Ne glede na prvi odstavek 2. člena tega zakona lahko v delniški shemi na ravni skupine sodelujejo tudi kapitalske družbe, če se z delnicami nadrejene družbe trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev.

14. člen

(cena delnice v delniški shemi)

(1) Cena za nakup delnic, izdanih na podlagi delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe.

(2) Kot zadnja tržna cena se šteje povprečna cena že izdanih delnic družbe, s katerimi bodo delnice, izdane na podlagi delniške sheme, sestavljale isti razred, dosežena pri poslovanju s temi delnicami na organiziranem trgu v zadnjih 12 mesecih pred pridobitvijo pravice do pripadajočega zneska dobička.

IV. DEL

PRENEHANJE UDELEŽBE PRI DOBIČKU

15. člen

(razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe za delavca)

(1) Pogodba za delavca preneha veljati:

- s prenehanjem delovnega razmerja,

- s prenehanjem opravljanja dela v družbi preko agencije za zagotavljanje dela ali
- z odpovedjo pravici do udeležbe pri dobičku s pisno izjavo po 6. členu tega zakona.

(2) Ob smrti delavca mora družba izplačati pripadajoči znesek dobička dedičem na podlagi njihove pisne zahteve.

16. člen

(razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe)

(1) Pogodba preneha veljati:

- s potekom roka, za katerega je bila sklenjena,
- z dnem začetka likvidacije ali stečajnega postopka nad družbo,
- če družba odpove pogodbo ali
- s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja.

(2) Poslovodstvo mora o prenehanju veljavnosti pogodbe, razlogih za prenehanje pogodbe in datumu prenehanja veljavnosti pogodbe obvestiti Finančno upravo Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: Finančna uprava) v 15 dneh po prenehanju veljavnosti pogodbe.

17. člen

(odpoved pogodbe)

(1) Skupščina družbe lahko sprejme sklep o odpovedi pogodbe. Odpoved začne veljati za udeležbo pri dobičku za naslednje poslovno leto od dne sprejetja sklepa o odstopu od pogodbe.

(2) Odpoved pogodbe ne vpliva na že pridobljene pravice delavcev.

V. DEL

OBVEŠČANJE FINANČNE UPRAVE

18. člen

(obvestilo o sklenitvi pogodbe)

(1) Davčne olajšave se lahko uveljavljajo le na podlagi sklenjene pogodbe. Poslovodstvo mora najpozneje v 15 dneh po sklenitvi pogodbe o tem obvestiti Finančno upravo.

(2) Poslovodstvo mora v roku in na način iz prejšnjega odstavka obvestiti Finančno upravo o vsaki spremembi pogodbe.

(3) Če je pogodba sklenjena na ravni skupine, mora obvestilo iz prvega in drugega odstavka Finančni upravi poslati nadrejena družba.

(4) Obvestilo iz prvega in drugega odstavka tega člena mora vsebovati podatke o družbi, ki je sklenila pogodbo, datum sklenitve pogodbe, vrsto sheme udeležbe pri dobičku, ki je določena s pogodbo, in veljavnost pogodbe (poslovna leta, za katera se bo dobiček delil v skladu s pogodbo). Če je pogodba sklenjena na ravni skupine, obvestilo vsebuje tudi podatke o podrejenih družbah, za katere velja pogodba.

(5) Obvestilo iz prvega in drugega odstavka tega člena zakona in obvestilo iz drugega odstavka 16. člena tega zakona se predloži Finančni upravi preko sistema e-Davki.

19. člen **(posredovanje podatkov)**

Ne glede na zakon, ki ureja davčni postopek, mora Finančna uprava na podlagi zahteve ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, temu posredovati podatke iz prejšnjega člena.

20. člen **(učinek obvestila)**

Z obvestilom Finančni upravi in z izpolnitvijo drugih pogojev po tem zakonu družba in delavci pridobijo pravico do uveljavljanja davčnih olajšav.

VI. DEL **NADZOR**

21. člen **(nadzor)**

(1) Ta zakon glede pridobitve davčnih olajšav nadzira pristojni davčni organ v skladu z zakonom, ki ureja davčno službo, zakonom, ki ureja davčni postopek ter zakoni o obdavčevanju.

(2) Ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, je pristojno za nadzor nad izvajanjem drugih določb tega zakona in vodenjem postopkov zaradi prekrškov iz 22. in 23. člena tega zakona.

VII. DEL KAZENSKE DOLOČBE

22. člen (prekrški družbe)

(1) Z globo od 10.000 eur do 150.000 eur se za prekršek kaznuje družba, če:

- družba v primerih iz 2. odstavka 3. člena tega zakona ne sprejme ali ne uresniči sklepa o obvezni delitvi dobička delavcem;
- ne izplača pripadajočega zneska dobička v roku, določenem v pogodbi (peta alineja četrtega odstavka 6. člena);
- delnice niso vpisane na ime delavca v centralno depotno družbo v treh mesecih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička (šesti odstavek 13. člena);
- delavcem ne izplača dobička v skladu s pogoji, določenimi v pogodbi (tretja alineja četrtega odstavka 6. člena).

(2) Z globo od 2.000 eur do 5.000 eur se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba družbe.

23. člen (drugi prekrški družbe)

(1) Z globo od 3000 eur do 25.000 eur se za prekršek kaznuje družba, če:

- poslovodstvo v 30 dneh ne oblikuje svojega mnenja in ga ne pošlje delavcem (tretji odstavek 7. člena);
- družba informacije o višini pripadajočega zneska dobička ne sporoči delavcu najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa o uporabi bilančnega dobička (četrti odstavek 10. člena);
- ne obvesti Finančne uprave o sklenitvi, spremembi ali prenehanju veljavnosti pogodbe (drugi odstavek 16. člena, 18. člen).

(2) Z globo od 1.000 eur do 2.000 eur se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba družbe.

VIII. DEL

DAVČNE OLAJŠAVE IN OLAJŠAVE PRI PRISPEVKIH ZA SOCIALNO VARNOST

24. člen (davčne olajšave)

Družbi in delavcem, za katere velja pogodba, sklenjena v skladu s tem zakonom, se priznajo davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost, določene z zakonom, če so izpolnjeni pogoji, določeni v 2. in 18. členu tega zakona.

25. člen (olajšave pri davku od dohodkov pravnih oseb)

(1) Družba, ki v skladu s tem zakonom sklene pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku, ali je k obvezni izvedbi takšne udeležbe zavezana po drugem in tretjem odstavku 2. člena tega zakona, lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, za 70 odstotkov ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem, upošteva omejitve in pogoje iz tega zakona, vendar največ v višini davčne osnove. Za pripadajoči znesek dobička se štejejo tudi obresti, ki se v skladu s tem zakonom izplačajo hkrati s pripadajočim zneskom dobička.

(2) Davčna olajšava iz prejšnjega odstavka v višini 70 odstotkov se lahko uveljavi po poteku enega leta od dne sprejetja sklepa o uporabi bilančnega dobička, in sicer za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

(3) Davčna olajšava iz prvega odstavka tega člena v višini 100 odstotkov se lahko uveljavi po poteku treh let od dne sprejetja sklepa o uporabi bilančnega dobička, in sicer za tisto izplačilo udeležbe pri dobičku delavcem, ki je bilo izplačano oziroma so delavci z njo razpolagali po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

(4) Če je bila udeležba pri dobičku delavcem izplačana pred potekom enega leta od dne sprejetja sklepa o potrditvi letnega poročila, se olajšava iz prejšnjih odstavkov ne more uveljavljati.

(5) Ne glede na zakon, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, se stroški oziroma odhodki, ki bi bili oblikovani ali bi nastali v zvezi z zneskom in izplačilom zneska, za katerega se uveljavlja olajšava iz prvega odstavka tega člena, razen prispevkov za socialno varnost, ki so jih zavezani plačati delodajalci, ne upoštevajo pri določanju davčne osnove po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, v nobenem davčnem obdobju.

(6) Ne glede na zakon, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, in ne glede na prejšnji odstavek se družbi, ki uveljavlja olajšavo iz prvega odstavka tega člena, pri določanju davčne osnove po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, prizna 1 odstotek zneska olajšave kot odhodek upravljanja zneska dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem.

(7) Družba ima olajšavo po tem členu tudi, če je znesek dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem, izplačan dediču, ne glede na čas izplačila tega dohodka.

26. člen

(olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost pri denarni shemi)

(1) Dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, ali določene na podlagi zaveze kapitalskih družb o obvezni udeležbi iz drugega in tretjega odstavka 2. člena tega zakona, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: dohodek iz denarne sheme).

(2) Če je dohodek iz denarne sheme izplačan po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka, prispevki za socialno varnost, ki so jih zavezani plačati delavci zavarovanci in delodajalci (v nadaljnjem besedilu: prispevki za socialno varnost), pa se obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega dohodka.

(3) Če 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 odstotkov tega dohodka, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitev plačila.

(4) Dohodek v obliki pripadajočega zneska obresti, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, se šteje za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, ustanovljenih v skladu s predpisi v Republiki Sloveniji (v nadaljnjem besedilu: obresti iz denarne sheme).

(5) Če so obresti iz denarne sheme izplačane po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne vštevajo v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka.

(6) Če so obresti iz denarne sheme izplačane po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne vštevajo v davčno osnovo v višini 100 odstotkov tega dohodka.

(7) Dohodek iz denarne sheme in obresti iz denarne sheme so oproščeni plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, če so navedeni dohodki izplačani dediču, ne glede na čas izplačila tega dohodka.

27. člen

(olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost pri delniški shemi)

(1) Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se davčna obveznost od delnice, ki jo delavec pridobi na podlagi delniške sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe po tem zakonu ali določene neposredno na podlagi zaveze kapitalskih družb o obvezni udeležbi iz drugega in tretjega odstavka 2. člena tega zakona, če delavec razpolaga z delnico po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, odloži do odsvojitve navedene delnice. Davčna obveznost se ugotavlja po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala. Ob prodaji delnice iz prvega stavka se za vrednost delnice ob pridobitvi šteje cena delnice, določena v skladu s 15. členom tega zakona, za čas pridobitve delnice pa dan pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. V navedenem primeru velja oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost.

(2) Dohodek, ki ga v obliki ostanka pripadajočega zneska dobička delavec prejme v denarju na podlagi delniške sheme po tem zakonu, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja (v nadaljnjem besedilu: ostanek dohodka).

(3) Če je ostanek dohodka izplačan po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne vštevava v davčno osnovo v višini 70 odstotkov

tega dohodka, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega dohodka.

(4) Če je ostanek dohodka izplačan po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini 100 odstotkov tega dohodka, za prispevke za socialno varnost pa velja oprostitev plačila.

(5) Če je ostanek dohodka izplačan pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti všteva v davčno osnovo, prispevki za socialno varnost pa se obračunajo in plačajo od celotnega dohodka.

(6) Dohodek v obliki pripadajočega zneska obresti, ki ga delavec prejme na podlagi delniške sheme, dogovorjene na podlagi pogodbe, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, se šteje za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, ustanovljenih v skladu s predpisi v Republiki Sloveniji (v nadaljnjem besedilu: obresti iz delniške sheme).

(7) Če so obresti iz delniške sheme izplačane po poteku enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne vtevajo v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka.

(8) Če so obresti iz delniške sheme izplačane po poteku treh let od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne vtevajo v davčno osnovo v višini 100 odstotkov tega dohodka.

(9) Če so obresti iz delniške sheme izplačane pred potekom enega leta od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti vtevajo v davčno osnovo.

(10) Delnice, ki so pridobljene na podlagi delniške sheme, ter ostanek dohodka in obresti iz delniške sheme so oproščeni plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost, če so navedeni dohodki izplačani dediču, ne glede na čas izplačila tega dohodka.

IX. DEL

DELAVSKO DELNIČARSTVO

28. člen

(Načrt delavskega delničarstva)

- (1) Načrt delavskega delničarstva (v nadaljnjem besedilu: načrt) je skupna odločitev zaposlenih in družbe o tem, da se bo povečeval delež delavskega delničarstva v družbi ter se na način, po pogojih in v mejah, določenih s tem zakonom, pridobile davčne olajšave s ciljem izboljšati korporacijsko upravljanje in s tem poslovanje družbe v korist lastnikov in zaposlenih lastnikov.
- (2) V načrtu delavskega delničarstva se načrtuje obseg pridobivanja delnic družbe:
- ki jih zaposleni pridobijo na podlagi denarnih sredstev, ki jih sami vplačajo za namen uresničevanja načrta, na podlagi sprejete pogodbe o udeležbi zaposlenih na dobičku iz denarne sheme, ali iz drugih svojih gotovinskih virov;
 - ki jih zaposleni pridobijo na podlagi sprejete pogodbe o udeležbi zaposlenih pri dobičku iz delniške sheme;
 - ki so jih zaposleni že pridobili v privatizaciji ali na trgu;
 - ki so vložene v družbo pooblaščenko;
 - ki jih družba zagotovi na podlagi sprejete pogodbe o izplačilu dela plač za namen uresničevanje načrta delavskega delničarstva.
- (3) Načrt se sprejme za obdobje najmanj 5 let ali za nedoločen čas.
- (4) Načrt vsebuje tudi okvire oz. omejitve načrtovane pridobitve delnic družbe s strani zaposlenih v načrtovanih obdobjih, predvsem pa tudi organizacijske ukrepe in pravila za vzpostavitev in učinkovito delovanje notranjega delniškega trga.
- (5) Načrt določa tudi način skupnega upravljanja delnic zaposlenih iz 2. odstavka tega člena, in sicer v obliki:
- družbe pooblaščenke,
 - vzajemnega sklad,
 - sporazuma zaposlenih delničarjev,
 - druge primerne oblike organiziranosti ob smiselni uporabo veljavne korporacijsko-pravne zakonodaje.
- (6) Družba pooblaščenka ali druga oblika skupnega upravljanja delnic zaposlenih, ki je vključena v načrt delavskega delničarstva, če je njena edina dejavnost upravljanje z delnicami ustanoviteljev, ne plačuje davka od dobička pravnih oseb.
- (7) Načrt v skladu s tem zakonom podrobneje določi pogoje vstopa in izstopa delavcev kot članov načrta, ki uživajo davčne ugodnosti pod pogoji in v obsegu, kot jih določa ta zakon.

- (8) Načrt se sprejeme na način, ki je določen s tem zakonom za sprejem pogodbe o udeležbi pri dobičku.

29. člen

(Pravice in obveznosti iz pogodbe o izplačilu dela plač za namen nakupa delnic družbe)

- (1) Pogodba o izplačilu dela plač za namen uresničevanja načrta delavskega delničarstva (v nadaljnjem besedilu pogodba o izplačilu dela plač) je pogodba, s katero se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del plač za namen nakupa delnic družbe v skladu z načrtom, v rokih in na način, določen s pogodbo.
- (2) Pogodba o izplačilu dela plač, na podlagi katere družba in delavci pridobijo davčne in druge olajšave po tem zakonu, je tista pogodba, na podlagi katere se tem delavcem po poteku določenega časovnega obdobja, ki ne sme biti krajše od enega in ne daljše od treh let, izplača za namen nakupa delnic družbe posameznemu delavcu največ dve njegovi povprečni mesečni plači v preteklem poslovnem letu, vendar ne več kot 5.000 eur.
- (3) Glede davčnih olajšav po prejšnjem odstavku se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o davčnih olajšavah za udeležbo delavcev pri dobičku.
- (4) Pogodba o izplačilu dela plač za namen nakupa delnic družbe iz prvega odstavka tega člena se sklene na način in po postopku, ki je določen s tem zakonom za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku, pri čemer predhodna določenost te možnosti v statutu družbe ni pogoj za sklenitev pogodbe. Pogoj za sklenitev pogodbe pa je predhodno sprejet sklep skupščine o pogojnem povečanju osnovnega kapitala ali o pridobitvi lastnih delnic zaradi uresničitve pravice delavcev do nakupa delnic družbe.

30. člen

(Vsebina pogodbe)

- (1) Pogodba o izplačilu dela plače za nakup delnic mora vsebovati:
- pogodbene stranke,
 - predmet pogodbe,

- trajanje pogodbe,
- višino izplačila plače za posamezno poslovno obdobje,
- kriterije za določitev deleža plače, ki pripada posameznemu delavcu za nakup delnic družbe,
- pravico in obveznost nakupa delnic družbe, ter pogoje in način nakupa ter zagotavljanja delnic, ki se jih s pogodbo dogovori,
- način obveščanja zaposlenih ter
- prenehanje pogodbe.

(2) Način nakupa in zagotavljanja delnic mora biti enak za vse zaposlene, v imenu in za račun katerih je ta pogodba sklenjena.

31. člen **(Predmet pogodbe)**

(1) Predmet pogodbe o izplačilu dela plač za nakup delnic družbe, je lahko del plače posameznega poslovnega leta ali del plače dveh ali več zaporednih poslovnih let.

(2) Če ni s pogodbo drugače določeno, se delež plač, ki pripada posameznemu delavcu za nakup delnic družbe, določi na podlagi njegove povprečne mesečne plače izplačane v preteklem poslovnem letu in povprečnega števila delovnih dni, ki jih je opravil v tem poslovnem letu.

(3) Za določitev cene za nakup delnic iz izplačila dela plač po tem zakonu ter za izpolnitev obveznosti na podlagi pogodbe se smiselno uporabljajo določbe tega zakona o delniški shemi udeležbe pri dobičku.

32. člen **(posledica pri izstopu iz načrta delavskega delničarstva)**

(1) Pod pogoji, določenimi s tem zakonom, delavec lahko izstopi iz načrta delavskega delničarstva tako, da proda delnico na trgu vrednostnih papirjev. Prodajalec delnice obdrži davčne olajšave po tem zakonu v višini kot jo določa zakon, če kupnino iz takšne prodaje delnic nameni pokojninskemu varčevanju zase ali za ožje družinske člane prvega dednega razreda in če gre za delnice, ki jih je pridobil, kot delavec na podlagah iz prve, druge ali pete alineje 2. odstavka 30. člena tega zakona

- (2) Pravna posledica iz prejšnjega odstavka ne velja za načine pridobitve delnic iz tretje ali četrte alineje 2. odstavka 30. člena tega zakona.
- (3) Kot izstop, ki ustvarja posledice iz 1. odstavka tega člena, štejejo naslednji razlogi za prodajo delnic:
- menjava ali izguba zaposlitve;
 - upokojitev;
 - doseganje maksimalnih omejitev za posameznika;
 - dedovanje;
 - prenehanje načrta delavskega delničarstva iz kakršnega koli razloga.
- (4) V vseh primerih iz prejšnjega odstavka, razen zadnje alineje, lahko upravičenci ostanejo v načrtu, dokler ne dosežejo pogojev za največje davčne olajšave pri dohodnini, ki bi jo sicer morali plačati po zakonu o dohodnini. V primerih tako pridobljenih delnic, nimajo glasovalnih pravic.
- (5) V primeru menjave zaposlitve je možen prestop v načrt delavskega delničarstva novega delodajalca brez davčnih posledic za posameznika.

X. DEL

KONČNI DOLOČBI

33. člen

(prenehanje veljavnosti)

- (1) Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št 25/08).
- (2) Za že sklenjene pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku se do njihovega izteka uporablja veljavni zakon.

34. člen

(začetek veljavnosti)

Ta zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

III. OBRAZLOŽITEV

K 1. členu

Prvi člen opredeljuje namen in vsebino zakona.

K 2. členu

S tem členom se razširja področje uporabe zakona v primerjavi z veljavno ureditvijo. Osnovni cilj zakona je v čim večji meri spodbuditi in razširiti uporabo sodelovanja zaposlenih pri dobičku, povsod, kjer obstaja interes za takšno participacijo. V veljavnem ZUDDob je uporaba omejena le na kapitalske družbe po ZGD-1. Udeležbo s tem členom omogočamo vsem zainteresiranim poslovnim subjektom – ne nazadnje tudi samostojnim podjetnikom posameznikom, če se odločijo na ta način motivirati svoje delavce.

Uporaba delniške sheme udeležbe je smiselna v vseh oblikah gospodarskih družb, ki imajo osnovni kapital razdeljen na delnice, torej ne samo v delniški, ampak tudi v komanditni delniški in evropski delniški družbi.

Člen določa zgornjo mejo deleža dobička, ki se lahko po tem zakonu izplača delavcem. Določa, da se ta zakon uporablja le za tisto udeležbo pri dobičku, pri kateri se delavcem izplača največ znesek v višini dveh povprečnih mesečnih bruto plač v družbi, ki sta bili izplačani v poslovnem letu, na katero se nanaša uporaba bilančnega dobička. Hkrati se postavlja še druga omejitev, da najvišji znesek, ki ga delavec v skladu s tem zakonom lahko prejme, ne sme presegati 5.000 evrov bruto. Če je delavcem izplačan višji znesek kot 5.000 evrov bruto ali znesek, ki presega dve povprečni bruto plači v družbi, pogoj po tem predlogu zakona ni izpolnjen, kar pomeni, da ne gre za udeležbo pri dobičku po tem zakonu ter ni možna davčna obravnava izplačil po tem predlogu zakona oziroma uporaba tega predloga zakona.

Udeležba pri dobičku, ki je urejena v skladu s tem zakonom, omogoča delavcem in družbi uveljavljanje davčnih olajšav, urejenih v prehodnih določbah predloga zakona, vendar le v primeru t.i. zadržanega izplačila udeležbe, pri čemer mora biti zadržanje najmanj eno in največ triletno. S tem predlog tega zakona sledi veljavni ureditvi.

K 3. členu

Člen določa, da je udeležba pri dobičku načeloma prostovoljna za delavce in družbo, razen v posebej določenih primerih. Predlog zakona omogoča, da se pogodbeni stranki sami odločita, ali bosta stopili v pogodbeno razmerje ali ne. Če se odločita za sklenitev

tovrstnega pogodbenega razmerja, pa morata upoštevati določbe predloga zakona. Pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva, kar pomeni, da je to izključna pravica, ki je ni mogoče odtujiti oziroma prenesti na drugo osebo.

Samo v kapitalskih družbah z več kot 20 zaposlenimi in pod pogojem, da se skupščina družbe odloči razdeliti več kot 15 odstotkov bilančnega dobička, je družba zavezana del dobička (40 odstotkov) namenjenega za razdelitev, razdeliti delavcem.

Francoska ureditev obveznost delitve dobička določa podjetjem z več kot 50 zaposlenimi. Člen določa mejo 20 zaposlenih, saj moramo upoštevati specifično strukturo zaposlenosti oziroma velikosti podjetji v Sloveniji. Mejo 20 zaposlenih postavlja Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju za ustanovitev sveta delavcev. S tem, ko kolektiv delavcev pridobi pravico do sodelovanja pri upravljanju podjetja, naj sodeluje tudi pri razdelitvi dela dobička, v kolikor do le-te sploh pride.

Stimulacija z davčnimi olajšavami se je izkazala za neuspešno, zato zakon določa, da je v primeru delitve večjega dela dobička participacija delavcev obvezna. Razloge za takšno rešitev lahko strnemo v dve točki: 1. prispevek dela k ustvarjanju dobička in posledična moralna upravičenost do (vsaj dela) presežka; 2. dokazane pozitivne poslovne in širše gospodarske učinke tovrstne organizacijske participacije zaposlenih v sodobnem podjetju.

Hkrati ima pogojna obveznost pomemben ekonomski učinek. Če bo del lastnikov kapitala odvrčala od izplačila dobičkov, bo to omogočilo dodatne investicije (preko zadržanih profitov) in s tem širitev proizvodnje ter nova delovna mesta. Obveznost udeležbe delavcev pri dobičku ima tako v obeh primerih (izplačila ali odvrčanja) pozitivne ekonomske in socialne učinke za celotno gospodarstvo.

Kadar gre za obvezno udeležbo delavcev pri dobičku, ki ne temelji na prostovoljno sklenjeni pogodbi, mora vsa pomembna vprašanja v zvezi z njeno izvedbo ustrezno urediti že skupščina s sklepom o razdelitvi bilančnega dobička.

K 4. členu

Predlagana določba 4. člena ureja dve izmed temeljnih načel sistema finančne participacije zaposlenih, ki izhajajo iz številnih evropskih priporočil, in sicer:

- v prvem odstavku ureja načelo širitve participacije na vse delavce (v povezavi s 1. točko 6. člena) saj ni priporočljivo uvajati shem udeležbe pri dobičku samo za

ožje skupine zaposlenih, hkrati pa določa, da je vsak zaposlen deležen dobička v enakem delu (oziroma v proporcionalnem, če je opravljal delo v krajšem obdobju), saj k uspehu podjetja prispeva kolektivno delo vseh zaposlenih, ne individualni prispevek (ki naj bi se kazal skoz višino plače). Hkrati s tem zagotavljamo pravičnost, saj bi slabše plačani bili nagrajeni manj, bolje plačani pa več;

- v drugem odstavku načelo strogega ločevanja med plačo in prihodki od finančne participacije – slednji ne smejo predstavljati nadomestila za plačo in druge pravice iz delovnega razmerja.

Pri delitvi dobička morajo biti udeleženi tisti delavci, ki so ga dejansko ustvarjali, torej tisti, ki so bili v družbi zaposleni v obdobju, za katerega je ugotovljen bilančni dobiček, namenjen delitvi. Obdobje omejujemo na 30 dni, zgolj iz praktičnih oziroma računovodskih razlogov. Vključujemo tudi delavce, ki so opravljali delo v družbi, a so bili zaposleni v agencijah za zagotavljanje dela. Prispevek k dobičku v obliki dela je namreč neodvisen od specifičnih pravnih razmerji, ampak je odvisen od dejanske vključenosti v delovni proces.

Veljavni ZUDDob ne ureja posebej enakosti delavcev obvladujoče in odvisnih družb v holdingih, v katerih je izključna dejavnost ustanavljanje, financiranje in upravljanje z deleži v odvisnih družbah (holding) in imajo običajno tudi le peščico zaposlenih. Zato bi bilo nesmiselno, če bi si delež na dobičku, ustvarjenem s poslovanjem odvisnih družb, v takih primerih lahko med seboj razdelili samo zaposleni v obvladujoči holdinški družbi.

Hkrati člen dopolnjuje določbo iz veljavnega ZUDDob o prepovedi poseganja v »že pridobljene« pravice iz delovnega razmerja. Pomembno je preprečiti morebitno izsiljevanje delodajalcev pri sklepanju pogodb o udeležbi v smislu povezovanja in pogojevanja same pravice do udeležbe in njene višine z omejevanjem rasti ali celo zniževanjem plač, kar je sicer glavno bistvo omenjenega načela.

Temu se brez izrecne zakonske prepovedi v praksi zagotovo ne bo mogoče izogniti, zlasti kadar bodo pogajanja o kolektivnih pogodbah časovno vsaj približno sovpadala s pogajanjem o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku. Dodaten mehanizem za preprečevanje le-tega je, da širimo pooblastitev za sklepanje pogodb na svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali zbor delavcev.

K 5. členu

V tem členu je opredeljena večina pojmov, ki se uporabljajo v predlogu.

Pri opredelitvi »delavca« izhajamo iz dejanske vključitve v delovni proces in posledične vključenosti v ustvarjanje dobička. Poleg vseh, ki so v delovnem razmerju na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi z družbo, ali z družbo v skupini, vključujemo še agencijske delavce – tiste, ki opravljajo delo v družbi, ki sklepa pogodbo o delitvi dobička, vendar so zaposleni pri delodajalcu za zagotavljanje dela oz. agenciji za posredovanje dela.

Iz opredelitve pa izključujemo poslovodne osebe in prokuriste oziroma tiste, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po 73. členu veljavnega Zakona o delovnih razmerjih. Izhajamo namreč iz dejanskega stanja odnosov v produkcijskem procesu, kjer poslovodstvo opravlja upravljanje in nadzor nad delavci v imenu lastnikov družbe, s tem pa so pri dobičku udeleženi na strani delodajalca (na kar nakazuje tudi izjema v ZDR). V praksi so te osebe nagrajevanje na drugačne načine (njihove plače močno odstopajo od večine ostalih zaposlenih), hkrati pa je njihova osnovna naloga zagotavljanje gospodarske uspešnost podjetja, zato so stimulatívni učinki udeležbe pri dobičku za te osebe močno vprašljivi.

Člen določa, da je delitvi namenjen bilančni dobiček. S tem se zakon usklajuje z določbami ZGD-1. Sedanja ureditev, ko je bil delitvi namenjen čisti dobiček, je namreč povzročala nejasnosti v povezavi z njim. Določa namreč uporabo čistega dobička (kritje prenesene izgube, oblikovanje zakonskih rezerv, oblikovanje rezerv za lastne deleže, oblikovanje statutarnih rezerv itd.) in hkrati določa, da imajo delničarji pravico do deleža pri bilančnem dobičku.

Predlog zakona omogoča delitev dobička med delavce tudi na ravni skupine družb ali dela skupine družb, kot bo določala pogodba o udeležbi pri dobičku. V ta namen se določa pojem skupine družb, kakor je opredeljen v zakonu, ki ureja gospodarske družbe.

V tem členu predlog ureja pogodbo o udeležbi pri dobičku kot dvostransko pogodbo, ki jo podpišeta pooblaščené osebi družbe in delavcev. S pogodbo o udeležbi pri dobičku se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno shemo. Ko je pogodba podpisana, velja za vse delavce in se noben delavec ne sme in ne more izključiti.

K 6. členu

V tem členu predlog ureja pogodbo o udeležbi pri dobičku kot dvostransko pogodbo, ki jo podpišeta pooblaščen osebni družbe in delavcev. S pogodbo o udeležbi pri dobičku se družba zaveže, da bo delavcem izplačala del dobička v skladu z dogovorjeno shemo. Ko je pogodba podpisana, velja za vse delavce, ki so prispevali k ustvarjanju dobička, in se noben delavec ne sme in ne more izključiti, ima pa posamezen delavec pravico, da se s pisno izjavo odpove udeležbi pri delitvi dobička.

Drugi člen določa, da se v pogodbi lahko določi tudi krajši čas, ko je delavec (zaposlen v družbi ali preko agencije) opravljal delo, kot ga določa četrti člen.

Člen določa tudi sestavine, ki jih mora pogodba vsebovati, in sicer: pogodbene stranke, dogovorjeno shemo udeležbe, rok izplačila pripadajočega zneska (upoštevaje eno ali triletni odlog izplačila), obresti za čas odloga izplačila v primeru denarne sheme, način obveščanja delavcev, čas veljavnosti pogodbe. Pomembna sestavina pogodbe so pogoji, pod katerimi se dobiček deli. Pogodbene stranke imajo možnost natančno določiti pogoje in višino izplačila dobička ob izpolnitvi pogojev. Tako bodo lahko vključile v pogodbo recimo vezavo višine izplačila dobička glede na doseženo donosnost kapitala, uspešno uvedbo nove tehnologije v družbi itd. Z zakonom pa je določen minimum, da je treba deliti dobiček med zaposlene, če se dobiček deli med delničarje, če je pogodba sklenjena.

Upošteva dolgoročno učinkovanje udeležbe delavcev pri dobičku kot oblike finančne participacije, ki lahko svoje pozitivne poslovne učinke v celoti pokaže šele na daljši rok, je sklepanje kratkoročnih pogodb manj smiselno, čeprav jih seveda ni mogoče izključiti. Praviloma pa naj bi se te pogodbe sklepale za daljši čas, po možnosti za nedoločen čas z možnostjo odpovedi po 17. členu tega zakona, torej z veljavnostjo morebitne odpovedi šele za naslednje poslovno leto.

Pogodbo bo mogoče skleniti na ravni skupine, tako da bo veljala za nadrejeno in eno ali več podrejenih družb. Katere podrejene družbe spadajo k delitvi dobička po skupinah, bo treba navesti v pogodbi.

K 7. členu

V členu se opredeljuje postopke sklenitve pogodbe. Pobudo za sklenitev pogodbe lahko dajo družba ali delavci. Pobudo delavcev dajo reprezentativni sindikat v družbi, svet delavcev oziroma delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev. Če dajo pobudo za sklenitev pogodbe o udeležbi

pri dobičku delavci, mora poslovodstvo v 30 dneh oblikovati svoje mnenje in ga poslati delavcem v skladu z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju. Poslovodstvo mora o pobudi delavcev za sklenitev pogodbe ter o svojem mnenju o pobudi na prvi naslednji skupščini obvezno obvestiti delničarje, ki morajo odločati o pooblastitvi poslovodstva za sklenitev pogodbe.

K 8. členu

Zakon o gospodarskih družbah v šestem odstavku 230. člena med drugim določa, da se lahko, če statut tako določa, bilančni dobiček uporabi tudi za druge namene (na primer za izplačila delavcem ali članom organov vodenja ali nadzora). V tem primeru lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se uporabi tudi za te v statutu določene druge namene. V tem členu se kot izjema glede na določbe zakona o gospodarskih družbah določa, da se lahko bilančni dobiček deli po tem zakonu med delavce tudi, če statut oziroma družbena pogodba tega ne določa.

V imenu družbe sklepa pogodbo poslovodstvo, pri tem pa je zavezano k ravnanju v skladu usmeritvam, ki jih je dala skupščina.

K 9. členu

Veljavni ZUDDob pri sklepanju pogodb o udeležbi pri dobičku namenja primarno vlogo reprezentativnim sindikatom. S tem členom uvajamo skupno predstavništvo delavcev, saj o pogodbi odločajo tako reprezentativni sindikati kot svet delavcev oziroma delavski zaupnik. Skupna pristojnost obeh vrst delavskih predstavništev, ki jo le-ta izvršujejo skupaj in enakopravno po principih »sozastopništva«, je pomembna zaradi uveljavljanja načela ločevanja ter medsebojne neodvisnosti med plačnim sistemom (pri nas zadeva sindikate) in udeležbo zaposlenih pri dobičku. Hkrati izvoljeni sveti delavcev predstavljajo celoten kolektiv zaposlenih, sindikati pa temeljijo na prostovoljnem članstvu in pogosto vključujejo le del zaposlenih.

K 10. členu

Člen ureja pridobitev pravic, in sicer pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku in pridobitev pravice do pripadajočega zneska dobička. Pravico do udeležbe pri dobičku dobi delavec, ko je sklenjena pogodba, in pod pogoji, določenimi s pogodbo.

Čeprav ni vnaprej sklenjene pogodbe o udeležbi pri bodočem dobičku, predlog tega zakona omogoča, da se pogodba lahko izjemoma sklene za vsak posamičen primer delitve ugotovljenega bilančnega dobička iz preteklih let v tekočem poslovnem letu, kolikor je pravočasno usklajena med poslovodstvom in delavskimi predstavniki (t.j. pred

razpisom zasedanja skupščine), skupščina pa jo potem potrdi pred sprejetjem dokončnega sklepa o uporabi predmetnega bilančnega dobička. Gre za možnost, da se pogodbeni stranki, če jima to odgovarja, dogovorita tudi za delitev že ugotovljenih dobičkov .

Na podlagi meril, določenih v pogodbi, mora družba vsakemu delavcu določiti delež dobička. Delavci pridobijo pravico do pripadajočega zneska dobička z dnem sprejema sklepa o uporabi bilančnega dobička. Družba mora informacijo o višini pripadajočega zneska dobička in o dnevu izplačila delavcu sporočiti delavcu najpozneje 30 dni od sprejetja sklepa o uporabi bilančnega dobička.

K 11. členu

Predlog zakona omogoča dve vrsti osnovnih shem udeležbe pri dobičku, in sicer denarno in delniško shemo. Odločitev oziroma izbira shem je prepuščena pogodbenim strankam, vendar je v 2. členu predloga zakona določeno, da lahko imajo delniško shemo lahko samo delniške, komanditne delniške in evropske delniške družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev.

Hkrati se odpre možnost dogovora o različnih možnih kombinacijah osnovnih oblik udeležbe. V tem členu predlog zakona izrecno navaja možnost uveljavitve t.i. kombiniranih in alternativnih shem udeležbe.

Ohranjamo tudi sistem odloženih izplačil udeležbe, zaradi ohranitve spodbude delodajalcem za hitrejše uvajanje udeležbe delavcev pri dobičku v praksi.

K 12. členu

Opredeljuje se denarno shemo na podlagi katere imajo delavci pravico do izplačila deleža dobička v denarju, obenem pa tudi pravico do ustreznih obresti za čas odloženega izplačila.

K 13. členu

Opredeljuje se delniško shemo na podlagi katere imajo delavci pravico do izplačila deleža dobička v delnicah. Delnice, ki se izplačajo delavcem, so navadne imenske delnice, ki so v celoti vplačane in katerih izdajatelj je družba ali njej nadrejena družba, kot jo opredeljuje ZGD-1. Če se razmerje med deležem dobička in vrednostjo delnice ne izide, se za preostanek denarja, ki še ostane po pretvorbi v delnice, uporabljajo določbe, ki veljajo za denarno shemo. Družba lahko zagotovi nove delnice s povečanjem osnovnega kapitala v okviru odobrenega kapitala ali pogojnega povečanja

osnovnega kapitala. ZGD-1 v 337. členu določa, da imajo ob povečanju osnovnega kapitala dosednji delničarji v sorazmerju s svojim deležem v osnovnem kapitalu prednostno pravico do vpisa novih delnic, zato predlog zakona izključuje to prednostno pravico ob povečanju osnovnega kapitala za potrebe delniške sheme.

Delnice, do katerih so delavci upravičeni na podlagi delniške sheme, morajo biti vpisane na njihovo ime v centralni depotni družbi najpozneje v treh mesecih od dne pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ne more razpolagati pred potekom treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Prepoved razpolaganja mora biti vpisana v centralno depotno družbo.

Člen tudi določa, da se za delnice, izdane za izvedbo delniške sheme, ne uporabljajo določbe Zakona o trgu finančnih instrumentov. Če drug zakon določa, da sme družba povečati osnovni kapital ali pridobiti določen delež lastnih delnic, ko pristojni državni organ ali organizacija z javnimi pooblastili izda odločbo, s katero ugotovi, da družba izpolnjuje pogoje za povečanje osnovnega kapitala oziroma pridobitev določenega deleža delnic, lahko družba poveča osnovni kapital oziroma pridobi določen delež delnic in sklene pogodbo o udeležbi pri dobičku šele, ko pristojni organ izda tako odločbo. Enako velja, ko za posameznega delničarja ali z njim povezane osebe po drugih zakonih velja, da morajo pridobiti ustrezno odločbo pristojnega organa.

Predlog zakona tudi določa, da je lahko delniška shema oblikovana tako, da družba delavcem ponudi delnice s popustom. Pri tem se za pripadajoči znesek dobička, ki ga posamezen delavec prejme, šteje vrednost popusta, ki ga delavec lahko uveljavi ob nakupu delnic, pri čemer se popust izračuna kot razlika med ceno delnic, določeno v 15. členu predloga zakona, in ceno, po kateri imajo delavci pravico pridobiti delnice.

K 14. členu

Člen določa ceno za nakup delnic, ki so izdane na podlagi delniške sheme, in sicer, da cena ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic. Kot zadnja tržna cena pa se šteje povprečna cena že izdanih delnic družbe, s katerimi bodo delnice, izdane na podlagi delniške sheme, sestavljale isti razred, dosežen pri poslovanju s temi delnicami na organiziranem trgu v zadnjih dvanajstih mesecih pred pridobitvijo pravice do pripadajočega deleža dobička.

K 15. členu

Člen določa, da pogodba za delavca preneha s prenehanjem delovnega razmerja in s prenehanjem opravljanja dela v družbi prek agencije za zagotavljanje dela. Ali pa ob odpovedi pravici, kot jo določa 6. člen tega zakona.

Ob smrti delavca mora družba izplačati pripadajoči znesek dobička dedičem na podlagi njihove pisne zahteve. Dediči se morajo v skladu z veljavno zakonodajo izkazati na podlagi pravnomočnega sklepa o dedovanju ali na podlagi druge ustrezne listine.

K 16. členu

Določeni so primeri, kdaj preneha pogodba o delitvi dobička: s potekom roka, za katerega je bila sklenjena, z dnem začetka stečajnega postopka nad družbo, če družba odpove pogodbo z veljavnostjo za naslednje poslovno leto, ali s prenehanjem družbe zaradi statusnega preoblikovanja.

Poslovodstvo mora o prenehanju veljavnosti pogodbe, razlogih za prenehanje pogodbe in datumu prenehanja pogodbe v 15 dneh po prenehanju veljavnosti pogodbe obvestiti Finančno upravo.

K 17. členu

Zaradi varstva delavcev člen natančneje ureja odstop družbe od pogodbe kot načina prenehanja pogodbe. Družba lahko odstopi od pogodbe samo, če skupščina družbe sprejme sklep o odstopu od pogodbe. Odstop začne veljati za udeležbo pri dobičku za naslednje poslovno leto od dne sprejetja sklepa o odstopu od pogodbe. Odstop od pogodbe ne vpliva na že pridobljene pravice delavcev.

K 18. členu

V tem členu se zaradi poenostavitve glede na veljavno ureditev opušča obvezna registracija pogodb kot pogoj za uveljavljanje davčnih olajšav. Namesto obvezne registracije se določa, da se pridobi davčna olajšava na podlagi obvestila o sklenitvi pogodbe, ki ga mora poslovodstvu roku 15 dni po sklenitvi pogodbe posredovati Finančni upravi. Poslovodstvo mora Finančno upravo obvestiti tudi o vsaki spremembi pogodbe.

K 19. členu

Člen določa, da mora Finančna uprava, ne glede na Zakon o davčnem postopku, Ministrstvu za gospodarski razvoj in tehnologijo na njegovo zahtevo posredovati podatke iz 18. člena predloga zakona.

K 20. členu

Člen določa, da družba in delavci pridobijo pravico do uveljavljanja davčnih olajšav z obvestilom Finančni upravi in z izpolnitvijo drugih pogojev po tem zakonu. S tem se poenostavlja postopek uveljavljanja olajšav.

K 21. členu

V tem členu predlog zakona določa, kdo nadzira ta zakon, in sicer je to glede pridobitve davčnih olajšav davčni organ, glede drugih določb zakona pa Ministrstvo za gospodarstvo.

K 22. in 23. členu

Člena določata globe za kršitev posameznih določb. Predvidene globe so usklajene z zakonom, ki ureja prekrške.

K 24. členu

S tem členom je določeno, da se priznavajo davčne olajšave in olajšave pri prispevkih za socialno varnost za družbo in delavce pod pogojem, da so izpolnjeni pogoji, določeni v prejšnjih členih zakona.

K 25. členu

S tem členom se določa davčna olajšava za družbo oziroma delodajalca, ki v skladu s tem zakonom dogovori udeležbo delavcev pri dobičku ali jo je dolžan delavcem zagotoviti v skladu z 2. členom tega zakona.

Olajšava je dana v višini, ki predstavlja 70 odstotkov ali 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička, ki se ga po tem zakonu lahko izplača delavcem, upošteva omejitve in pogoje iz tega zakona. Pri tem se za pripadajoči znesek dobička štejejo tudi obresti, ki se v skladu s tem zakonom izplačajo hkrati z pripadajočim zneskom dobička. Znesek olajšave je lahko največ v višini davčne osnove. Prenos olajšav ni predviden. Olajšava v višini 70 odstotkov se lahko uveljavlja po poteku enega leta, olajšava v višini 100 odstotkov pa po preteku treh let, šteto od dneva sprejema sklepa o uporabi bilančnega dobička.

Za zneske dobička, namenjenega za udeležbo delavcev je določena davčna olajšava v obliki zmanjšanja davčne osnove, zato je, da bi se izognili dvakratnemu zmanjševanju davčne osnove za isti namen, določeno, da se stroški oziroma odhodki, ki bi bili oblikovani ali bi nastali v zvezi z zneskom ali izplačilom zneska, za katerega se

uveljavlja olajšava iz prvega odstavka tega člena, ne priznajo pri določanju davčne osnove družbe po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, v nobenem davčnem obdobju. Obvezni prispevki za socialno varnost, ki so jih dolžni plačati delodajalci, se obravnavajo enako kot davčno priznani odhodki. Določen del zneska olajšave pa se družbi prizna tudi kot odhodek, v pavšalnem znesku, zaradi dejstva, da ima nekaj stroškov z upravljanjem z zneskom, in z namenom, da to družbe ne bi odvrnilo od vstopanja v dogovor glede udeležbe pri dobičku.

V zadnjem odstavku tega člena je določeno, da ima družba – delodajalec olajšavo po tem členu tudi, če je znesek dobička, ki se ga po tem zakonu lahko izplača delavcem, izplačan dediču.

K 26. členu

S tem členom so določene olajšave pri dohodnini in prispevkih za socialno varnost, (delavca in delodajalca), kadar gre za izplačilo pripadajočega zneska dobička in obresti na podlagi denarne sheme. Za dohodek v obliki pripadajočega zneska dobička, ki se šteje za dohodek iz delovnega razmerja in je poimenovan kot dohodek iz denarne sheme, je v primeru, če se tak dohodek izplača po preteku enega let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, določena olajšava pri dohodnini, in sicer se tak dohodek ne všteva v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka po treh letih pa 100 odstotkov. V primeru se izplačila dohodka po poteku enega leta velja tudi olajšava za prispevke za socialno varnost, saj se ti obračunajo in plačajo od 30 odstotkov tega dohodka. V primeru izplačila po treh letih velja oprostitev plačila za prispevke za socialno varnost.

Dohodek v obliki pripadajočega zneska obresti, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, se šteje za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah, kar pomeni, da tudi za navedene obresti na letni ravni velja neobdavčeni del v višini 1.000 evrov. Če so obresti iz denarne sheme izplačane po preteku enega let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, zanje velja olajšava pri dohodnini, in sicer se take obresti ne vštevajo v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka po treh letih pa v višini 100 odstotkov. Če so navedene obresti izplačane pred potekom enega let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti vštevajo v davčno osnovo od tega dohodka.

Določena je tudi olajšava v obliki oprostitve plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost v primeru, če so dohodek ali obresti iz denarne sheme izplačane dediču, in sicer ne glede na čas izplačila tega dohodka.

K 27. členu

V primeru delniške sheme se davčna obveznost od delnice, s katero lahko delavec razpolaga po preteku treh let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, odloži do odsvojitve navedene delnice. V tem primeru se davčna obveznost ugotavlja po pravilih, ki veljajo za dobiček iz kapitala. Ko delavec delnico odproda, se za nabavno vrednost delnice šteje cena delnice, kot je določena po 15. členu zakona, za čas pridobitev delnice pa se šteje dan pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. V navedenem primeru velja oprostitev plačila prispevkov za socialno varnost.

Dohodek, ki ga v obliki pripadajočega zneska dobička delavec prejme v denarju na podlagi delniške sheme, se šteje za dohodek iz delovnega razmerja in je poimenovan kot ostanek dohodka. Če je ostanek dohodka izplačan po preteku enega let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se ne všteva v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka. Če pa je dohodek izplačan po preteku treh let pa se ne všteva v davčno osnovo v višini 100 odstotkov tega dohodka. Če je ostanek dohodka izplačan pred potekom enega let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti všteva v osnovo od dohodka iz delovnega razmerja. V tem primeru se prispevki za socialno varnost obračunajo in plačajo od celotnega dohodka.

Tudi dohodek v obliki pripadajočega zneska obresti, ki ga delavec prejme na podlagi delniške sheme, se šteje za obresti od denarnih depozitov pri bankah in hranilnicah v Republiki Sloveniji, kar pomeni, da tudi za navedene obresti na letni ravni velja neobdavčeni del v višini 1.000 evrov. Če so obresti iz delniške sheme izplačane po preteku enega let od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, zanje velja olajšava pri dohodnini, in sicer se take obresti ne vštevajo v davčno osnovo v višini 70 odstotkov tega dohodka po poteku treh let pa v višini 100 odstotkov tega dohodka. Če so navedene obresti izplačane pred potekom enega leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička, se v celoti vštevajo v davčno osnovo od tega dohodka.

Določena je tudi olajšava v obliki oprostitve plačila dohodnine in prispevkov za socialno varnost v primeru, če so delnice ali ostanek dohodka in obresti iz delniške sheme izplačane dediču, in sicer ne glede na čas izplačila tega dohodka.

K 28. do 32. členu

V členih od 28. do 32. predlog zakona ureja okvirni sistem organiziranosti, delovanja in razvoja delavskega delničarstva v Sloveniji.

Finančna participacija zaposlenih preko delniških shem, ki so urejene v tem zakonu, lahko med drugim pomembno prispeva k hitrejšemu razvoju širšega (ne samo menedžerskega) notranjega lastništva zaposlenih v Sloveniji, ki pa ga velja posebej spodbujati tudi z drugimi mehanizmi. Notranje lastništvo zaposlenih oziroma t.i. delavsko delničarstvo je v svetu že dolgo prepoznano kot ena perspektivnejših oblik lastništva, ki lahko dokazano pozitivno vpliva na večjo poslovno uspešnost in jo kot tako vse bolj razvijajo tudi v številnih drugih visoko razvitih gospodarstvih - zlasti v ZDA in državah EU. Zato vsaj okvirno normativno urejamo že obstoječe notranje lastništvo v Sloveniji ter možnosti in spodbude njegovega nadaljnjega razvoja.

Obseg notranjega lastništva, ki je bilo v prvem obdobju po končanem lastninskem preoblikovanju podjetij v Sloveniji že na zavidljivem nivoju, vendar se je v zadnjih letih iz znanih razlogov začel naglo zmanjševati. Brez ustreznih zakonskih spodbud in podpore pa utegne kmalu praktično povsem izginiti. V raziskavi „Sodelovanje zaposlenih v lastništvu in delitvi dobičkov podjetij v državah EU in predlog rešitev za Slovenijo“ (avtorji: M. Simoneti, A. Böhm, A. Gregorič, N. Cankar, Č. Borec) iz leta 2003, ki jo je naročilo Ministrstvo za gospodarstvo Republike Slovenije, se v zvezi s tem, na primer, ugotavlja:

»Na osnovi mednarodnega pregleda različnih oblik finančne participacije zaposlenih (poglavje 2) in analize domačih razmer (poglavje 3-5) na področju notranjega lastništva, delovanja družb pooblaščenk in udeležbe na dobičku, bi moral koncept programa lastništva zaposlenih (v nadaljevanju: PLZ) v Sloveniji slediti trem temeljnim ciljem:

- (1)** omogočiti prostovoljno in transparentno preoblikovanje prihodnjega notranjega lastništva iz privatizacije v dolgoročne programe lastništva zaposlenih v javnih in nejavnih družbah, ki bodo osnovani na široki participaciji velikega števila zaposlenih;
- (2)** vzpodbuditi nove vstopne v PLZ in predvsem povezati vstopne (vplačila) v PLZ s shemami udeležbe zaposlenih na dobičku in shemami izplačevanja dela plač za namen PLZ;
- (3)** časovno odložiti izstopne iz PLZ in predvsem povezati izstopne (izplačila) iz PLZ s pokojninskimi varčevanjem v tretjem stebru.«

Določila v členih so povzeta iz predloga ZUZDDLZ iz leta 2005. Veljavni ZUDDob tega področja ne ureja, čeprav gre za materijo, ki je brez dvoma sestavni del celovitega sistema finančne participacije zaposlenih (udeležba delavcev pri dobičku in notranje lastništvo zaposlenih, ki sta med seboj sicer tesno povezana in se vsebinsko v marsičem prepletata) in torej sistemsko sodi vanj.

Iz teh razlogov predlagamo, da se v ZUDDob-1 zaenkrat uvrsti vsaj zgoraj predlagana okvirna ureditev sistema delavskega delničarstva. Lahko omogoči, da na njeni osnovi ponovno oživi razvoj notranjega lastništva ali vsaj do nadaljnjega učinkovito ohranja obstoječega, na podlagi izkušenj iz prakse pa bo mogoče podrobnejšo normativno ureditev tega področja postopno dograjevati.

K 33. členu

Ker gre za v nov predlog zakona, se razveljavlja veljavni ZUDDob. S prehodno določbo določamo, da za že sklenjene pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku do izteka ali prekinitve teh pogodb velja veljavni ZUDDob.

K 34. členu

Člen določa 15-dnevni rok začetek veljavnosti zakona.

PRILOGA: PODPISI POSLANKE IN POSLANCEV

Luka Mesec

Dr. Matej T. Vatovec

Matjaž Hanžek

Violeta Tomić

Dr. Franc Trček

Miha Kordiš



REPUBLIKA SLOVENIJA
DRŽAVNI ZBOR
Poslanska skupina Levica

Šubičeva ulica 4, 1000 Ljubljana

t: 01 478 96 49, f: 01 478 98 45, e: ps-levica@dz-rs.si, www.dz-rs.si



Ime in priimek	Podpis
Luka Mesec	
Dr. Matej T. Vatovec	
Violeta Tomić	
Dr. Franc Trček	
Miha Kordiš	