



Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku

I. UVOD

1. OCENA STANJA IN RAZLOGI ZA SPREJEM PREDLOGA ZAKONA

V sodobnem okolju, v katerem delujejo gospodarski subjekti, delavec nima več iste vloge kot nekoč. V ospredje prihajajo njegove konkurenčne prednosti, sposobnosti in veščine. Gospodarske družbe kot objekt udejanjanja delavčevega potenciala le-tega ne dojemajo več kot zgolj delovno silo, ampak kot pomemben produkcijski faktor. Delavec pa lahko izvršuje svoje optimalne sposobnosti ob ustrezni motivaciji ter nagradi.¹ Udeležba delavcev pri dobičku je torej pomemben vidik sodobnega delovnega okolja, ki zagotavlja večjo motivacijo in pripadnost zaposlenih ter spodbuja delovno uspešnost podjetja.

Udeležbe delavcev pri dobičku ima lahko pozitivne rezultate za vse – za državo, družbo in delavce. Država zagotavlja družbam in delavcem posebno davčno obravnavo, katere pozitiven učinek je lahko viden v vplivu na gospodarstvo v smislu stabilnosti zaposlovanja, ustvarjanje novih delovnih mest, boljšega funkcioniranja trga dela, in enakopravnejše delitve družbenega premoženja ter večje socialne kohezije.

Za družbo je udeležba delavcev pri dobičku učinkovit mehanizem za povečanje motivacije zaposlenih. Ko delavci vedo, da bodo nagrajeni za svoj trud in prispevek k uspehu podjetja, se počutijo bolj motivirane, da izkažejo visoko delovno uspešnost in si prizadevajo za doseganje ciljev podjetja. Delavci, ki imajo možnost sodelovati pri dobičku, razvijejo tudi večjo pripadnost do podjetja. Občutek lastništva nad uspehom in nagrada za njihovo delo jih poveže z organizacijo ter spodbuja dolgoročno zavezanost in lojalnost do podjetja. Udeležba delavcev pri dobičku spodbuja tudi povečanje produktivnosti in kakovosti dela. Delavci se bolj angažirajo pri svojih nalogah, si prizadevajo za izboljšanje procesov ter iščejo načine za povečanje učinkovitosti, kar vodi k boljšim rezultatom in konkurenčnosti podjetja ter pridobivanju novega investicijskega kapitala. Sistem udeležbe delavcev pri dobičku prav tako spodbuja sodelovanje in komunikacijo med delavci in vodstvom podjetja. Delavci se vključujejo v procese odločanja in imajo možnost izraziti svoje mnenje glede finančnih vidikov podjetja. To krepi zaupanje in izboljšuje delovne odnose znotraj organizacije.

Vse naštetu pa prispeva k dolgoročni stabilnosti podjetja. Zaposleni, ki imajo možnost soudeležbe pri dobičku, so bolj osredotočeni na dolgoročne cilje podjetja, saj se zavedajo, da je njihov uspeh povezan z uspehom organizacije. To pomaga krepiti konkurenčnost in trajnostno rast podjetja v daljšem

¹ <https://dk.um.si/Dokument.php?id=13506&lang=eng>

časovnem obdobju. Vključitev delavca v poslovanje družbe vpliva tudi na njegovo zadovoljstvo pri delu ter mu predstavlja vir osebnega premoženja in udeležbo v bogastvu ustvarjenem v gospodarstvu.²

Glede na vse našete prednosti so številne evropske države sprejele različne zakone, ki omogočajo ter spodbujajo finančno participacijo zaposlenih. Evropska unija se že od začetka devetdesetih let podrobneje ukvarja s finančno participacijo delavcev, zlasti v obliki njihove udeležbe pri dobičku gospodarskih družb³.

V Sloveniji je udeležba delavcev pri dobičku urejena v Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08, v nadaljnjem besedilu: ZUDDob), ki je bil sprejet leta 2008 in od takrat ni bil noveliran. Poleg tega krovnega zakona se določeni vidiki udeležbe pri dobičku obravnavajo tudi v Zakonu o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 – ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-10, 75/23 in 102/24, v nadaljnjem besedilu: ZGD-1) ter Zakonu o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZD, v nadaljnjem besedilu: ZDR-1). ZGD-1 ureja predvsem način oblikovanja, razporejanja in uporabe bilančnega dobička družb, ZDR-1 pa opredeljuje možnost udeležbe delavcev pri dobičku kot eno izmed oblik plačila za delo. Vendar ZGD-1 in ZDR-1 področje udeležbe delavcev pri dobičku urejata le deloma in posredno, brez celovitega sistemskega pristopa. ZUDDob je edini zakon, ki to področje celovito ureja, saj določa pogoje, oblike in postopke udeležbe ter predvideva finančne spodbude v obliki davčnih olajšav za delodajalce in zaposlene v primeru izplačila dobička. Kljub temu pa dosedanja ureditev zaradi svoje kompleksnosti in administrativnih ovir ni spodbudila širše uporabe te možnosti v praksi.

Izkušnje z izvajanjem Zakona o udeležbi delavcev pri dobičku (ZUDDob) so v praksi pokazale več pomanjkljivosti, ki pomembno vplivajo na omejeno uporabo tega instituta. Ključne slabosti obstoječe ureditve so predvsem:

- zahtevana doba za uveljavljanje davčnih ugodnosti, ki ne motivirajo delodajalcev k vključevanju delavcev v delitev dobička,
- zapleten in dolgotrajen postopek, ki vključuje obveznost registracije pogodb in večstopenjske potrditve,
- nejasnosti in nedorečenosti nekaterih zakonskih določb, ki ustvarjajo pravno in izvedbeno negotovost.

Posebej izrazita pomanjkljivost obstoječega zakona je določilo, po katerem delavec in delodajalec v okviru denarne sheme pridobita največje davčne ugodnosti šele, če izplačilo dobička dejansko izvedeta šele po preteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska. Le v tem primeru sta namreč oproščena plačila dohodnine in prispevkov. V nasprotnem primeru davčne ugodnosti močno upadejo ali se povsem izničijo. Ta triletna čakalna doba predstavlja bistveno oviro za večjo uporabo sistema, saj deluje demotivirajoče tako za delodajalce kot za zaposlene – še posebej v gospodarskem okolju, kjer so likvidnost, hitra nagrada za uspešno delo in fleksibilnost ključnega pomena.

Vse to pa je ustvarilo zavedanje, da trenuten predlog zakona ne daje rezultatov, ki so bili pričakovani in za kar je bil zakon tudi sprejet. S seznama, ki ga vodi Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport je namreč razvidno, da je bilo ob koncu leta 2023 v Register pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku vpisanih le 57 družb.⁴ V letih 2023 in 2024 je bilo vpisanih 8 oziroma 11 družb. V Sloveniji je torej v udeležbo pri dobičku vključenih le 0,07 odstotkov delavcev, za primerjavo je v Avstriji vključenih 6 odstotkov vseh delavcev.

² <https://www.delavska-participacija.com/priloge/31-1.pdf>

³ <https://www.delavska-participacija.com/priloge/116-1.pdf>

⁴ <https://www.gov.si/teme/udelezba-delavcev-pri-dobicku/>

Po podatkih Finančne uprave Republike Slovenije gledano za obdobje 2020-2024 je povprečno število izplačevalcev dela dobička delavcev 8 družb na leto, povprečno število prejemnikov je 622 delavcev, ki v povprečju prejmejo 508 EUR neto letnega izplačila na podlagi pogodb o udeležbi delavcev pri dobičku. Vse skupaj torej na leto predstavlja 316.000 EUR. Glede na dejstvo, da smo imeli v Sloveniji leta 2024 registriranih 72.559 gospodarskih družb, katerih neto čisti dobiček je znašal 6.526 milijarde EUR⁵, so izplačana sredstva delavcem zanemarljiva.

Glavni razlog za nov predlog zakona je odprava pomanjkljivosti obstoječega sistema, zlasti neučinkovitih davčnih spodbud in administrativnih bremen, ki so doslej zavirale širšo uporabo tega mehanizma. Z uvedbo poenostavljenih postopkov in ugodnejšega davčnega režima želi predlog zakona spodbuditi večje število podjetij in zaposlenih k vključitvi v sistem delitve dobička. Povečana udeležba delavcev pri dobičku bo pozitivno vplivala na njihovo motivacijo, večjo angažiranost pri doseganju poslovnih ciljev in krepitev zavzetosti za uspešnost podjetja. To lahko prispeva k višji produktivnosti, kakovosti dela in večji inovativnosti v podjetjih. Delavci, ki imajo neposreden interes pri dobičku, so bolj pripravljeni vlagati napore v iskanje novih rešitev, izboljševanje procesov in spodbujanje inovacij – kar dolgoročno krepi konkurenčnost podjetja.

Bolj konkurenčna, inovativna in uspešna podjetja imajo večjo sposobnost ustvarjanja gospodarske rasti. Višja produktivnost pomeni učinkovitejšo rabo virov in višji bruto domači proizvod (BDP), kar pozitivno vpliva na celotno gospodarstvo. Širitev dejavnosti podjetij ustvarja nova delovna mesta, povečuje zaposlenost in prispeva k družbeni blaginji.

Poleg tega inovativna podjetja pogosto vodijo v tehnološki napredek, ki prinaša koristi širši družbi – od bolj kakovostnih izdelkov do učinkovitejših storitev in višje kakovosti življenja. Gospodarsko okolje, ki temelji na konkurenčnosti in inovacijah, je tudi bolj privlačno za domače in tuje investitorje, kar krepi kapitalske tokove, spodbuja nove poslovne priložnosti in utrjuje položaj države v mednarodni trgovini.

2. CILJI, NAČELA IN POGLAVITNE REŠITVE PREDLOGA ZAKONA

2.1 Cilji

V Sloveniji je izredno nizka udeležba delavcev pri dobičku, saj je v različne sheme vključenih le 0,07 odstotkov delavcev. Največji delež zaposlenih, vključenih v udeležbo pri dobičku ima Francija, 35 odstotkov, sledi ji Nizozemska 27 odstotkov, Švedska 21 odstotkov. Za primerjavo s sosednjimi državami ima Avstrija vključenih 6 odstotkov delavcev, Italija pa 3 odstotke.

Glavni cilj predloga zakona je odprava obstoječih pomanjkljivosti v trenutnem sistemu, zlasti neučinkovitih davčnih spodbud in prekomernih administrativnih bremen, ki so do sedaj omejevale širšo uporabo mehanizma delitve dobička. Z uvedbo poenostavljenih postopkov ter prilagojenega davčnega režima predlog zakona naslavlja povečanje dostopnosti in privlačnosti sistema za podjetja in zaposlene, s ciljem spodbuditi večjo vključenost deležnikov v mehanizem delitve dobička. Predlog zakona prinaša poenostavitve postopkov predvsem z odpravo obvezne registracije pogodb med delodajalci in delojemalci. Poleg tega se delež dobička, ki ga lahko prejmejo delavci, pri čemer se dobiček lahko med delavce deli le v obliki denarja (in ne tudi delnic). Spremembe vključujejo tudi prilagoditev davčnih ugodnosti tako za podjetja kot za zaposlene. Trenutno veljavna zakonodaja sicer določa oprostitve plačila davkov in prispevkov, vendar pod zgoraj navedenimi odložnimi pogoji.

Predlog zakona predvideva, da se bo dohodek, ki se izplača delavcem na podlagi pogodbe o udeležbi pri dobičku, obravnaval po posebnem režimu, ki se razlikuje glede na tip sheme (denarna, družbeniška oziroma delniška), ki jo družba izbere. Dohodek delavca se izloči iz letne davčne osnove in obdavči po

⁵[Poslovanje gospodarskih družb v letu 2024](#)

posebni, cedularni davčni stopnji 30 odstotkov (denarna shema) oziroma 25 odstotkov (delniška oziroma družbeniška shema).

Ta sprememba pomeni več pomembnih razlik. Prvič, delavec bo od prejetega dohodka plačal le dohodnino po posebni davčni stopnji, pri čemer se ne bodo obračunavali prispevki za pokojninsko, zdravstveno ali drugo socialno zavarovanje. Takšna ureditev povečuje privlačnost tega instituta kot nagrajevalnega mehanizma.

Poleg tega se obdavčitev izvede takoj ob izplačilu dohodka, s čimer se odpravi neutemeljeno dolga doba, v okviru katere je delavec dejansko prejel izplačilo po veljavni ureditvi. To pomeni, da je dohodek izplačan takoj, kar povečuje motivacijski učinek za zaposlene.

Našteto prispeva k povečanju motivacijskega učinka za zaposlene, hkrati pa razbremeni delodajalce ter s tem spodbuja širšo uporabo sistema udeležbe pri dobičku v praksi. Cilj je jasen: ustvariti pravičnejšo in bolj spodbudno ureditev, ki krepi povezavo med uspešnostjo podjetja in nagrajevanjem zaposlenih.

2.2 Načela

1. Načelo socialne pravičnosti

Predlog zakona zagovarja načelo socialne pravičnosti, saj je vsak delavec in družba obravnavana na enak način in ima enake možnosti ter enake pogoje za udeležbo pri dobičku.

2. Načelo prostovoljnosti

Predlog zakona ohranja kot eno najpomembnejših načel, načelo prostovoljnosti, kar pomeni, da sta udeležba pri dobičku in udeležba v lastništvu prostovoljni za delavce in družbo. Navedena pravna subjekta se torej prostovoljno odločita ali bosta sklenila pogodbo, ki daje podlago za udeležbo pri dobičku družbe. To pomeni, da nihče ne more prisiliti druge strani k podpisu pogodbe. Tudi v primeru, če ne pride do sklenitve pogodbe, se lahko družba še vedno prostovoljno odloči, ali bo dobiček delila med zaposlene ali ga bo uporabila za druge namene.

3. Načelo neprenosljivosti

Pravica do udeležbe v dobičku družbe je neprenosljiva. To pomeni, da pravico (terjatev) s cesijo ni mogoče prenesti na drugega subjekta s singularnim pravnim nasledstvom. Dopusten pa je prenos na osnovi univerzalnega pravnega nasledstva. Dediči s smrtjo zapustnika, kateri je že pridobil pravico do udeležbe pri dobičku družbe, a takšne pravice ni realiziral, vstopijo v njegovo pravni položaj. Takšno pravico morajo dediči uveljavljati pisno. S tem načelom se želi še dodatno zagotoviti tesno vez med družbo in delavcem.

4. Načelo enakosti

Načelo enakosti pomeni, da morajo biti pri dobičku udeleženi vsi delavci pod enakimi pogoji. To načelo je skladno tudi z ustavnim načelom enakosti. Pomen tega načela ni v tem, da so vsi delavci enako udeleženi pri dobičku, temveč da morajo imeti to možnost pod enakimi pogoji.

5. Načelo skrbnosti

Načelo skrbnosti predstavlja merilo za presojo, ali je stranka ravnala tako, da ji ni mogoče očitati, da je ravnala krivdno oziroma merilo za določitev stopnje krivde. Predlog zakona določa, da morajo vsi udeleženi ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika.

6. Načelo prepovedi poseganja v že pridobljene pravice delavcev

Predlog zakona izrecno določa, da udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja. Pomen tega načela je v tem, da se zaradi izvrševanja pravice udeležbe pri dobičku, ne sme posegati v že obstoječa razmerja med delavcem in delodajalcem. Ta programska norma je vnešena z namenom, da se zaščiti višina delavčeve plače, ki bi se potencialno

lahko zmanjšala na račun udeležbe pri dobičku. Podobno načelo je zastopano tudi v priporočilu Sveta EU št.92/443/EEC, kjer je med drugim opredeljeno, da uvedba finančne participacije naj ne bo nadomestek za pogajanja o plačah in delovnih razmerjih.

2.3 Poglavitne rešitve

Poglavitne rešitve predloga zakona so:

- **Povečan obseg deleža za delavce** z obstoječih največ 20 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, na največ 33 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, vendar ne več kot 20 odstotkov letnega bruto zneska plač, pri čemer se lahko največ polovica tega zneska izplača v denarju, preostali del pa v drugih oblikah nagrajevanja po tem zakonu (delniška ali družbeniška shema).
- **Odprava registracije pogodb med delodajalci in delojemalci**, saj bo po uveljavitvi zakona potrebno le obvestilo FURS-u.
- **Spremeni se olajšava pri davku od dohodkov pravnih oseb** in sicer tako, da lahko družba uveljavi 100 odstotkov olajšavo za znesek dobička iz preteklega obdobja, ki ga razdeli delavcem v obliki ene izmed shem udeležbe pri dobičku, upošteva omejitve in pogoje iz tega zakona ter največ v višini davčne osnove.
- **Posebna davčna obravnava udeležbe na dobičku za delavce:** dohodek, ki se izplača delavcem na podlagi pogodbe o udeležbi pri dobičku, se bo obravnaval po posebnem režimu, ki se razlikuje glede na tip sheme (denarna, družbeniška oziroma delniška), ki jo družba izbere.
- **Posebna varovalka za uveljavljanje davčnih ugodnosti:** davčne ugodnosti lahko družba uveljavlja le, če dosega rast povprečne plače v skladu s pogoji, določenimi z zakonom, s čimer se preprečuje, da bi se namesto rasti plač nagrajevanje prekomerno prelivalo v davčno ugodnejše obravnavano udeležbo delavcev pri dobičku.

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

Predlog zakona bo imel pozitiven vpliv za državni proračun, saj se bo število vključenih podjetij predvidoma povečalo za 20-krat do 100-krat.

Preglednica 1: Analiza prihodkov in odhodkov za državni proračun glede na predlog novega zakona

Leto izplačila	Število izplačevalcev	Število prejemnikov	Bruto dohodek (A052)	Prispevki za socialno varnost v breme prejemnika (A075)	Prispevki za socialno varnost v breme izplačevalca (A086)	Davčni odtegljaj (A091)	Olajšava (ocena)	
2020	9	216	115.196,86 €	25.458,54 €	18.547,55 €	18.458,18 €	25.343,31 €	
2021	9	773	561.079,40 €	123.998,87 €	90.337,08 €	95.323,43 €	123.437,47 €	
2022	7	698	224.884,49 €	49.699,82 €	36.208,25 €	39.323,00 €	49.474,59 €	
2023	6	678	324.414,15 €	71.695,55 €	52.233,68 €	57.482,32 €	71.371,11 €	
2024	7	744	354.612,73 €	78.369,47 €	57.102,93 €	62.444,33 €	78.014,80 €	
povprečje	7,6	622	316.037,53 €	69.844,45 €	50.885,90 €	54.606,25 €	69.528,26 €	
skupaj prispevki				120.730,35 €				
Leto izplačila	Število izplačevalcev	Število prejemnikov	Bruto dohodek (A052)			Davčni odtegljaj (A091)	Olajšava (ocena)	povečano za x
povprečje	98,8	8083,4	4.108.487,84 €			1.027.121,96 €	903.867,32 €	13
razlika med davčnimi odtegljaji in davčnimi olajšavami						123.254,64 €		
Leto izplačila	Število izplačevalcev	Število prejemnikov	Bruto dohodek (A052)			Davčni odtegljaj (A091)	Olajšava (ocena)	povečano za x
povprečje	760	62180	31.603.752,60 €			7.900.938,15 €	6.952.825,57 €	100
razlika med davčnimi odtegljaji in davčnimi olajšavami						948.112,58 €		

Vir: lastna analiza glede na pridobljene podatke FURS za obdobje 2020-2024

Na podlagi podatkov Finančne uprave Republike Slovenije je v obdobju med letoma 2020 in 2024 povprečno letno izplačilo delavcem v okviru udeležbe pri dobičku znašalo v povprečju 316.037 EUR. Glede na to, da je cilj predlagane zakonodaje povečati participacijo delavcev pri dobičku, lahko sklepamo, da bi že samo trinajstkratna rast števila vključenih podjetij oziroma zaposlenih povečala pozitivne finančne učinke za državni proračun v primerjavi s trenutno veljavno ureditvijo.

Ob predpostavki, da se v delitev dobička vključi 100 podjetij, bi bil finančni učinek višji kot je trenutno. Pomembno je poudariti, da zgornji izračun ne vključuje multiplikativnih učinkov povečane porabe teh dodatnih prihodkov s strani zaposlenih. Povečana potrošnja bo pripomogla k rasti prihodkov iz davka na dodano vrednost, kar bo dodatno okrepilo proračunske prilive. Prav tako bo širša potrošnja vplivala na rast prihodkov podjetij, kar posledično vodi v višje davčne prihodke od dobička podjetij.

Poleg neposrednih fiskalnih učinkov je treba izpostaviti tudi pričakovani pozitivni vpliv na motivacijo in zavzetost delavcev. Višja motivacija lahko vodi do večje produktivnosti in dodane vrednosti na zaposlenega, kar se bo odrazilo v dolgoročnem izboljšanju gospodarske uspešnosti in nadaljnjem povečevanju davčnih prihodkov.

Ob upoštevanju vseh navedenih dejavnikov je jasno, da bo kljub predlaganemu znižanju obdavčitve udeležbe pri dobičku v skladu z novim zakonskim predlogom državni proračun dejansko prejel več sredstev, kar potrjuje ekonomsko in socialno upravičenost predlagane spremembe.

Predlog zakona ne bo imel finančnih posledic na druga javna finančna 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

Predlog zakona bo imel pozitivne finančne posledice za državni proračun.

Za izvajanje predloga zakona ni potrebno zagotoviti dodatnih finančnih sredstev v že sprejetem proračunu.

5. PRIKAZ UREDITVE V DRUGIH PRAVNIH SISTEMIH IN PRILAGOJENOSTI PREDLAGANE UREDITVE V PRAVU EVROPSKE UNIJE

Predlog zakona ne prenaša določb direktiv Evropske unije oziroma ni predmet usklajevanja s pravnim redom Evropske unije.

Koncept udeležbe delavcev pri dobičku sega nazaj v 19. stoletje. V Združenem kraljestvu so nekatera podjetja v tem obdobju začela izplačevati del svojega dobička delavcem kot nagrado za njihovo delo. V začetku 20. stoletja so se ideje o udeležbi delavcev pri dobičku širile po Evropi. Nekatere države, kot je Francija, so uvedle zakonodajo, ki je spodbujala in urejala udeležbo delavcev pri dobičku. Po drugi svetovni vojni so se številne države odločile za uvedbo zakonodaje, ki je spodbujala in urejala udeležbo delavcev pri dobičku. Ta ukrep je bil viden kot način za spodbujanje sodelovanja delavcev pri uspehu podjetij ter spodbujanje socialne stabilnosti in gospodarskega razvoja.

Skozi leta so se razvili različni modeli udeležbe delavcev pri dobičku, vključno z delnicami za zaposlene, skladov za delavce, delitvijo dobička na podlagi uspešnosti ter drugimi oblikami neposrednega ali posrednega sodelovanja delavcev pri dobičku. Udeležba delavcev pri dobičku je v sodobnem času razširjena po vsem svetu. Mnoge države imajo zakonodajo, ki ureja to področje, medtem ko nekatere podjetja prostovoljno uvajajo sisteme udeležbe delavcev pri dobičku.

Visoka udeležba delavcev pri dobičku je v Franciji, Nemčiji, Španiji ter na Finskem, Madžarskem, Nizozemskem, Portugalskem, Slovaškem in Švedskem. Zelo nizka udeležba delavcev pri dobičku pa je v Estoniji, Italiji, Litvi, Romuniji ter na Cipru, Danskem in Malti. Delavsko delničarstvo je visoko razvito na Irskem, Madžarskem in Združenem kraljestvu, medtem ko je v Avstriji, Estoniji, Italiji, Latviji, Litvi,

Luksemburgu, Romuniji ter na Cipru, Finskem, Malti, Poljskem in Portugalskem zelo nizek obseg te oblike finančne participacije.⁶

Francija

Francija je vodilna glede razvitosti finančne udeležbe zaposlenih, med drugim je uspešno uvedla obveznost delitve dobička v družbah z več kot 50 zaposlenimi. Prav tako je udeležba obvezna za podjetja z delniškim kapitalom in več kot 50 zaposlenimi, če so le-ta prejela državno pomoč od javnih organov. Podjetja z manj kot 50 zaposlenih lahko uporabijo ta model na prostovoljni podlagi.

Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Loi sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise) v Franciji iz leta 1959 je bil ključen korak v uveljavljanju udeležbe delavcev pri dobičku. Glavne značilnosti tega zakona vključujejo:

- Obvezna udeležba: Zakon je uvedel obvezno udeležbo delavcev pri dobičku za podjetja s 50 ali več zaposlenimi. Ta obveznost se nanaša na določen delež dobička podjetja, ki ga je treba nameniti za delitev med zaposlene.
- Sklad za delavce: Podjetja so morala ustanoviti poseben sklad, imenovan Fonds de Participation des Salariés (FPS), kamor so se nakazovala sredstva za delitev dobička. Ta sklad je bil namenjen zagotavljanju pravične in enakomerne delitve dobička med zaposlene.
- Delitev dobička: Dobiček, določen za delitev, se je razdelil med zaposlene glede na določene kriterije, kot so plača, delovna doba ali druga merila. Del zaposlenih dobi delitev v obliki denarnega izplačila, medtem ko se drugi del delitve lahko reinvestira v delnice podjetja ali v druge naložbe.
- Davčne olajšave: Zakon je predvidel davčne olajšave za podjetja, ki so izpolnjevala obveznost udeležbe delavcev pri dobičku. Podjetja so lahko uveljavljala davčne olajšave za sredstva, ki so jih namenila za delitev dobička.

Seznam zakonodaje v Franciji, ki ob Zakonu o sodelovanju delavcev pri dobičku in razvoju podjetij, ki ureja splošne okvirje in pravila za udeležbo delavcev pri dobičku ter spodbuja razvoj sistemov delavskega lastništva v podjetjih, ki posredno ureja udeležbo delavcev pri dobičku, obsega še:

- (i) Francoski delovni zakonik (Code du travail) - v delovnem zakoniku so vključene določbe, ki se nanašajo na udeležbo delavcev pri dobičku, kot tudi na druge oblike delavskega sodelovanja in socialnega dialoga v podjetjih,
- (ii) Zakon o družbah (Code de commerce) - ta zakon določa določbe glede organizacije in delovanja družb ter vsebuje določbe o udeležbi delavcev pri dobičku za določene vrste podjetij, kot so delniške družbe,
- (iii) Kolektivne pogodbe, sklenjene med sindikati in delodajalci na ravni sektorjev ali podjetij, so pomembne pri urejanju udeležbe delavcev pri dobičku. Te pogodbe vsebujejo dodatne podrobnosti, pogoje in postopke glede udeležbe delavcev pri dobičku za specifičen sektor ali podjetje.

Zakon o sodelovanju delavcev pri dobičku in razvoju podjetij iz leta 1994 je predstavljal pomembno posodobitev zakonodaje o udeležbi delavcev pri dobičku. Vpeljal je različne oblike sodelovanja delavcev pri dobičku, vključno z ustanovitvijo skladov za delavce (Fonds Communs de Placement d'Entreprise) in drugih oblik kolektivnega varčevanja, ki so omogočale delavcem pridobitev delnic ali deležev v podjetjih. Tako obstajajo različne varčevalne sheme, ki omogočajo delitev dobička med zaposlene. Nekatere od teh shem vključujejo:

- a) Plan d'Epargne d'Entreprise (PEE): PEE je varčevalni načrt za podjetja, ki omogoča zaposlenim, da prispevajo del svoje plače v sklad, imenovan "entreprise" ali "groupe", z namenom varčevanja. Ta sklad

⁶ <https://www.delavska-participacija.com/priloge/116-1.pdf>

lahko nato vključuje določene oblike delnice, enote delniškega kapitala ali druge naložbene možnosti. Del zbranih sredstev se lahko izplača zaposlenim v obliki delitve dobička.

- b) Plan d'Epargne Interentreprises (PEI): PEI je podoben PEE, vendar je namenjen več podjetjem ali skupinam podjetij. Tudi v tem primeru zaposleni prispevajo del svoje plače v sklad, ki nato omogoča varčevanje in morebitno delitev dobička.
- c) Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif (PERCO): PERCO je pokojninski varčevalni načrt, ki omogoča zaposlenim varčevanje za pokojnino. Poleg tega, da omogoča varčevanje za upokojitev, PERCO lahko tudi vključuje določene možnosti delitve dobička med zaposlene.
- d) Intéressement: Intéressement je sistem, ki podjetjem omogoča delitev dobička z zaposlenimi na podlagi doseženih ciljev ali drugih kazalnikov uspešnosti. Ta sistem temelji na dogovoru med delodajalcem in zaposlenimi, in določa pogoje in merila za delitev dobička.

Podjetja imajo diskrecijsko pravico določiti pogoje in pragove glede udeležbe delavcev pri dobičku v svojih notranjih pravilih. Običajno kriteriji za udeležbo delavcev pri dobičku vključujejo trajanje delovnega razmerja (zaposleni morajo imeti določeno obdobje delovnega razmerja, da so upravičeni do udeležbe pri dobičku, običajno je to obdobje enega leta ali več, vendar se lahko razlikuje glede na določbe podjetja), finančni prag (zakon določa minimalni prag dobička, ki ga mora podjetje doseči, da se sproži udeležba delavcev pri dobičku, ta prag je določen glede na vrsto in velikost podjetja ter se lahko spreminja) in metodo izračuna (to lahko vključuje določanje deleža glede na plačo, delovno dobo ali druge parametre).

Zadnje pomembne spremembe zakonodaje v Franciji segajo v leto 2014. Zakon o sodelovanju delavcev pri dobičku in razvoju podjetij (Loi sur la participation et au développement de l'actionnariat salarié) iz leta 2014, znan tudi kot Zakon o ekonomiji solidarnosti in socialnem podjetništvu (Loi sur l'économie sociale et solidaire), je prinesel nekaj novosti in sprememb, ki vključujejo:

- (i) razširitev področja uporabe - Zakon iz leta 2014 je razširil področje uporabe udeležbe delavcev pri dobičku in razvoju podjetij na različne vrste organizacij, vključno z zadružnimi podjetji, socialnimi podjetji in družbami z omejeno odgovornostjo;
- (ii) nadaljnje spodbujanje delavskega lastništva k pridobivanju lastniških deležev ali delnic podjetja;
- (iii) povečanje vpliva delavcev – vključene so določbe, ki omogočajo večji vpliv delavcev na odločitve v podjetjih. To vključuje tudi možnost izvolitve delavskih predstavnikov v organe upravljanja podjetja.

Nemčija

Nemška zakonodaja o udeležbi delavcev pri dobičku kompleksna in diverzificirana. Čeprav ni posebnega zakona, ki bi bil posvečen izključno udeležbi zaposlenih pri dobičku, je to urejeno z različnimi pravnimi določbami in okviri. Pri tem sta ključna pravna okvirja Zakon o sodelovanju delavcev v podjetjih (Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer - MitbestG) in Zakon o gospodarskih družbah (Aktiengesetz - AktG). Povzemamo nekaj običajnih oblik delitve dobička v Nemčiji:

- (i) soodločanje - nemški zakon o soodločanju (Mitbestimmungsgesetz) vzpostavlja okvir za zastopstvo delavcev v nadzornih svetih večjih podjetij. Prek predstavnikov zaposlenih v teh svetih lahko zaposleni vplivajo na procese odločanja, vključno z delitvijo dobička,
- (ii) delničarstvo zaposlenih - številna nemška podjetja ponujajo programe lastništva delnic zaposlenih (Mitarbeiteraktienprogramme), ki zaposlenim omogočajo pridobitev delnic podjetja ali delniških opcij. Ti programi lahko zaposlenim zagotovijo neposreden delež v finančni uspešnosti podjetja in delež v njegovem dobičku,

- (iii) načrti udeležbe pri dobičku - Podjetja lahko oblikujejo načrte udeležbe pri dobičku (Gewinnbeteiligungspläne) s kolektivnimi pogodbami ali individualnimi pogodbami o zaposlitvi. Ti načrti določajo pogoje, pod katerimi so zaposleni upravičeni do deleža v dobičku podjetja,

(iv) varčevalne sheme za zaposlene - Nemčija ima tudi različne varčevalne sheme za zaposlene, kot je "Vermögenswirksame Leistungen", ki pomenijo prispevke delodajalca na posebne varčevalne račune ali naložbene načrte. Ti prispevki lahko temeljijo na odstotku plače zaposlenega in lahko vključujejo elemente udeležbe pri dobičku.

Nemška zakonodaja ne opredeljuje enotnih kriterijev, kot npr. enotnega minimalnega praga dobička, ki ga mora podjetje doseči, da se sproži udeležba delavcev pri dobičku. Delitev dobička med zaposlene v Nemčiji je običajno določena glede na določene parametre, kot so plača, delovna doba ali drugi dejavniki, ki jih določi podjetje v internih aktih in v dogovoru z zaposlenimi. Poleg teh kriterijev morajo podjetja upoštevati tudi druge določbe, ki jih predpisuje zakonodaja o delavski participaciji v Nemčiji.

Belgija

Zakonodaja, ki ureja udeležbo zaposlenih pri dobičku v Belgiji, vključuje več zakonov in predpisov. Pravni okvir, ki določa pogoje in postopke za udeležbo zaposlenih pri dobičku v Belgiji, je sestavljen iz:

- (i) Zakona o delavski participaciji (Wet op de werknemersparticipatie), ki določa splošni okvir za udeležbo zaposlenih pri dobičku v Belgiji,
- (ii) Zakona o delavskem svetu (Wet op de ondernemingsraden), ki ureja ustanovitev in delovanje delavskega sveta (conseil d'entreprise/ondernemingsraad) v podjetjih z določenim številom zaposlenih. Delavski svet ima pravico do informiranja in posvetovanja glede finančnih vprašanj, vključno z dobičkom in udeležbo zaposlenih pri dobičku,

(iii) kolektivnih pogodb - udeležba zaposlenih pri dobičku se pogosto ureja tudi s kolektivnimi pogodbami, ki se sklepajo med delavskimi sindikati in delodajalci v določenem sektorju ali podjetju. Te pogodbe določajo podrobnosti o udeležbi zaposlenih pri dobičku, vključno z merili za dodelitev deleža dobička, postopki za delitev dobička in druge pomembne vidike.

Finančna udeležba delavcev pri dobičku je dodatni dohodek delavcem in ni nadomestilo za plače. Zakonodaja 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. Način izračuna deleža dobička, ki gre delavcem, se določi v okviru dogovora med podjetjem in delavskim svetom. Običajno se uporabljajo določeni parametri, kot so plača, delovna doba ali drugi kazalniki, ki odražajo prispevek delavcev k uspešnosti podjetja. Za udeležbo delavcev pri dobičku ni določenega minimalnega praga dobička, ki ga mora podjetje doseči. Vendar pa se v praksi pogosto uporabljajo finančni pragovi, da se zagotovi, da je udeležba delavcev pri dobičku smiselna in trajnostna.

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 (cca 2.800 EUR) 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 oprostitijo, 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 odstotkov 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. Na Švedskem je udeležba delavcev pri dobičku urejena znotraj sistema kolektivnih pogodb med sindikati in delodajalci.

Najbolj pogosti kriteriji, ki se uporabljajo za udeležbo delavcev pri dobičku na Švedskem, vključujejo:

- finančni prag - običajno se določi minimalni prag dobička, ki ga mora podjetje doseči, da se sproži udeležba delavcev pri dobičku, ta praga pa je lahko določen v absolutnih številkah ali v odstotku dobička,
- delovno dobo – običajno se udeležba delavcev pri dobičku pogojuje glede na delovno dobo posameznega delavca v podjetju,
- plačo,
- v nekaterih primerih se udeležba delavcev pri dobičku določa na podlagi individualnega prispevka delavca k uspešnosti podjetja ali izpolnjevanja določenih ciljev.

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. Vendar pa so januarja 2018 na Švedskem stopili v veljavo novi davčni predpisi, ki nekaterim novoustanovljenim podjetjem (start up podjetjem) omogočajo več možnosti, da zaposlenim dajo delniške opcije na davčno učinkovitejši način (švedske kvalificirane delniške opcije zaposlenih), kar bo spodbujalo uporabo delniških načrtov zaposlenih.

Davčna obravnava dohodkov delavcev iz udeležbe pri dobičku v obliki denarja

1. Avstrija

- do 3.000 EUR oproščeno davkov in prispevkov (oseba, ki ima več delodajalcev – omejitev na 3.000 EUR letno),
- pogoj – participacija za vse delavce oziroma za vse skupine delavcev,
- maksimalno EBIT prejšnjega leta ali obdavčljiv dobiček,
- ne sme biti namesto plače oziroma namesto rednega dviga plače.

2. Belgija

Belgija pozna 2 možnosti:

- delitev dobička zaposlenim – 30 odstotkov mase plač, ne sme biti namesto plače, plača se 13,7 odstotkov posebnih prispevkov za socialno varnost (v nadaljnjem besedilu: PSV) in 7 odstotkov stopnjo davka na dobiček, pri tem pa to ni davčno priznan odhodek za delodajalca,
- kolektivni bonus – na podlagi vnaprej določenega dogovora, vezanega na objektivno določen rezultat, za določeno skupino zaposlenih – za vse zaposlene enaka nagrada; oproščeno rednih PSV in dohodnine, če je do 4.020 EUR bruto zneska (treba pa je plačati prispevke delodajalca 33 odstotkov in posebne PSV delojemalca 13,07 odstotkov).

3. Estonija

Denarni bonus se obravnava kot boniteta, poseben režim – davek plača delodajalec na bruto razdeljen dobiček (zaposleni ne plača nič).

4. Hrvaška

Nagrada za delovne rezultate do 1.200 EUR neobdavčeno in neoprispevčeno.

5. Finska

Prispevek v investicijski sklad za zaposlene (samo posebne vrste, npr. ESOP). Če vplača delodajalec – ni dohodnine in PSV ob vplačilu v sklad (odlog plačila davka), ob izplačilu pa je 80 odstotkov obdavčeno kot dohodek (ali kot plača ali kot kapitalski dobiček – odvisno od strukture sklada), 20 odstotkov oproščeno brez dodatnih PSV ob vplačilu.

6. Francija

Zakonska obveznost delitve dobička zaposlenim (podjetja nad 50 zaposlenimi, izpolnjeni finančni pogoji), manjša podjetja – prostovoljni dogovori.

Zaposleni ima možnost:

- izplačila – obdavčeno in oprispevčeno kot plača (delodajalec in delojemalec),
- če se denar naloži v »epargne salariale« plan – zadržanje 5 ali 8 let ali do upokojitve (odvisno od plana – PEE ali PER) – oproščeno dohodnine in prispevkov, prispevki na dobičke,
- Prime de Partage de la Valeur (v letih 2024 do 2026) – formalni dogovor med delavci in delodajalcem mora biti, ne sme biti nadomestilo za plačo,
- do 3.000 EUR / 6.000 EUR (če obstaja participacija ali določeni): brez dohodnine in prispevkov za podjetja do 50 zaposlenih; ostali – obdavčeno kot plača, če ni vplačano v plan PEE ali PER.

7. Grčija

Obravnava kot dividenda (davčni odtegljaj kot dividenda, ni PSV) pod specifičnimi pogoji - ne sme iti za redne obveznosti (ne sme biti dogovorjena s kolektivnimi pogodbami, pogodbami o zaposlitvi), ne sme biti vezano na delovno uspešnost, mora biti razdelitev bilančnega dobička, enkratno izplačilo. Če ti pogoji niso izpolnjeni – davki in PSV kot plača.

8. Italija

Premi di risultato – vezano na kolektivni dogovor ali merljive cilje in gre za udeležbo na dobičku: 10 odstotkov cedularna obdavčitev in PSV do 3.000 EUR (pod določenimi pogoji in do 4.000 EUR - se lahko oprosti davki in prispevki – če zaposleni izbere namesto plačila v denarju določen tip bonitete - npr. dopolnilno pokojninsko zavarovanje, plačilo vrtca, šolanje, boni za prehrano, mobilnost, prosti čas).

9. Latvija

Udeležba na dobičku (bilančni) – ko je že plačan DDPO, ne sme iti za distribucijo na podlagi meril uspešnosti ali kot del stalnega nagrajevanja – ni dohodnine in PSV.

10. Luksemburg

Prime participative: 50 odstotkov zneska je oproščeno plačila dohodnine; PSV se plača (ni pa odbitna postavka za izračun davčne osnove dohodnine); omejitev 30 odstotkov letne bruto plače zaposlenega, max 7,5 odstotkov pozitivnega računovodskega dobička prejšnjega leta.

Za mlade do 30 let in z bruto plačo do 100.000 EUR – bonus 75 odstotkov oproščen davka, do 5.000 EUR letno bonusa.

11. Malta

Redna izplačila dobička v denarju – dohodnina in prispevki kot plača.

Izredna izplačila – niso dogovorjena kot plača, ni del rednega dogovorjenega plačila, ni ponavljajoče, izplačano prostovoljno s strani delodajalca, ni vezano na delo, ni pričakovano ali dogovorjeno – ni dohodnine in prispevkov.

12. Portugalska

Posebna shema udeležbe delavcev na dobičku:

- vezano na uspešnost podjetja, vnaprej dogovorjeno, ne sme biti nadomestilo za plačo, ne sme biti redno mesečno,

- do ca 2.500 EUR brez PSV,
- nižja efektivna davčna stopnja – če ne gre za periodična izplačila,
- mejna oprostitvev do cca 2.500 EUR – posebni pogoji – če je splošni sistem nagrajevanja, ni redno in ni odvisno od diskrecije delodajalca (objektivni kriteriji).

6. PRESOJA POSLEDIC, KI JIH BO IMEL SPREJEM ZAKONA

6.1 Presoja administrativnih posledic

a) v postopkih oziroma poslovanju javne uprave ali pravosodnih organov:

Za izvajanje zakona je pristojno Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport.

b) pri obveznostih strank do javne uprave ali pravosodnih organov:

Zakon določa možnost uveljavljanja davčne olajšave. Poslovodstvo družbe mora najpozneje v 15 dni po sklenitvi pogodbe o tem obvestiti Finančno upravo RS, v kolikor želi uveljavljati davčno olajšavo.

6.2 Presoja posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki:

Zakon nima posledic za okolje, vključno s prostorskimi in varstvenimi vidiki.

6.3 Presoja posledic za gospodarstvo:

Udeležba delavcev pri dobičku spodbuja povečanje produktivnosti in motivacijo delavcev. Ti se bolj angažirajo pri svojih nalogah, si prizadevajo za izboljšanje procesov ter iščejo načine za povečanje učinkovitosti, kar vodi k boljšim rezultatom in konkurenčnosti podjetja ter pridobivanju novega investicijskega kapitala.

Predlog zakona bo tako imel pozitivne posledice na vso gospodarstvo v smislu stabilnosti zaposlovanja, ustvarjanje novih delovnih mest, boljšega funkcioniranja trga dela in enakopravnejše delitve družbenega premoženja ter večje socialne kohezije.

6.4 Presoja posledic za socialno področje:

Udeležba delavcev pri dobičku in opcijskem nagrajevanju lahko predstavlja učinkovit mehanizem za zmanjševanje neenakosti med različnimi razredi zaposlenih. V tradicionalnih modelih lastništva podjetja večji delež dobička pogosto koristi lastnikom in vodstvu, medtem ko delavci prejemajo le plačo. Z udeležbo delavcev pri dobičku pa imajo tudi zaposleni možnost deleža v uspehu podjetja, kar lahko pripomore k zmanjšanju ekonomskih neenakosti. Udeležba delavcev pri dobičku lahko prispeva tudi k večji socialni pravičnosti. Delavci so aktivno vključeni v delitveni proces in imajo možnost soudeležbe pri sprejemanju odločitev, ki vplivajo na delitev dobička. To povečuje transparentnost in odgovornost v podjetju ter zagotavlja, da se delavci počutijo bolj enakopravni in upoštevani v poslovnem okolju. Z udeležbo delavcev pri dobičku se ustvarja tudi občutek skupnosti med zaposlenimi in podjetjem. Delavci se bolj identificirajo s podjetjem in so bolj zavezani k njegovemu dolgoročnemu uspehu. To lahko vodi do večje stabilnosti in trajnosti podjetja, saj so delavci motivirani za dolgoročno rast in izboljšanje podjetja.

6.5 Presoja posledic za dokumente razvojnega načrtovanja:

Predlog zakona ne vpliva na dokumente razvojnega načrtovanja.

6.6 Presoja posledic za druga področja

Predlog zakona ne vpliva na druga področja.

6.7. Izvajanje sprejetega predpisa:

Predstavitev sprejetega zakona:

Za izvajanje zakona je pristojno Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport

Spremljanje izvajanja sprejetega predpisa:

Izvajanje zakona spremlja Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport.

Davčni organ izvaja nadzor nad pridobivanjem ugodnosti pri davkih in prispevkih za socialno varnost.

6.8 Druge pomembne okoliščine v zvezi z vprašanji, ki jih ureja predlog zakona

/

7. PRIKAZ SODELOVANJA JAVNOSTI PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA:

Predlog zakona se je usklajeval s predstavniki Gospodarske zbornice Slovenije, Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije, Konfederacije sindikatov javnega sektorja Slovenije, Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, Trgovinske zbornice Slovenije, Združenja delodajalcev Slovenije, Inštituta za ekonomsko demokracijo ter posameznimi člani / gospodarstveniki Strateškega sveta za gospodarstvo pri Ministrstvu za gospodarstvo, turizem in šport. Prav tako je bil predlog zakona predstavljen na Ekonomsko socialnem svetu dne, 27. 10. 2025 in ponovno posredovan v usklajevanje na Ekonomsko socialni svet 4. 12. 2025.

8. PODATEK O ZUNANJEM STROKOVNJAKU OZIROMA PRAVNI OSEBI, KI JE SODELOVALA PRI PRIPRAVI PREDLOGA ZAKONA, IN ZNESKU PLAČILA ZA TA NAMEN

Pri pripravi predloga zakona ni sodeloval zunanji strokovnjak oziroma pravna oseba.

9. NAVEDBA, KATERI PREDSTAVNIKI PREDLAGATELJA BODO SODELOVALI PRI DELU DRŽAVNEGA ZBORA IN DELOVNIH TELES:

Matjaž Han, minister, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport,
Matevž Frangež, državni sekretar, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport,
mag. Dejan Židan, državni sekretar, Ministrstvo za gospodarstvo, turizem in šport.

II. BESEDILO ČLENOV

ZAKON O UDELEŽBI DELAVCEV PRI DOBIČKU

I. POGLAVJE SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (vsebina zakona)

Ta zakon ureja udeležbo delavcev in delavk (v nadaljnjem besedilu: delavcev) pri dobičku družbe, vrste shem udeležbe pri dobičku, pogodbo ali sklep o udeležbi pri dobičku, postopek za sklenitev pogodbe in posebno davčno obravnavo.

2. člen (področje uporabe)

(1) Ta zakon se uporablja za vse pravne osebe, ki so organizirane v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, razen določb o delniški shemi, ki se uporabljajo samo za delniške družbe, in določb o družbeniški shemi, ki se uporabljajo samo za družbe z omejeno odgovornostjo.

(2) Ta zakon se uporablja za tiste oblike udeležbe delavcev pri dobičku, pri katerih skupni znesek razdeljenega dobička ne presega 33 odstotkov dobička, ustvarjenega v posameznem poslovnem letu, in hkrati ne več kot 20 odstotkov letne bruto mase plač in nadomestil plač, ki bremenijo družbo in so bili izplačani v istem poslovnem letu, pri čemer se lahko delavcem v denarju izplača največ polovica tako določenega zneska.

3. člen (načelo prostovoljnosti in neprenosljivosti)

(1) Udeležba pri dobičku po tem zakonu je prostovoljna za delavce in družbo.

(2) Pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva.

4. člen (načelo enakosti)

(1) Pri delitvi dobička morajo biti vsi delavci udeleženi pod enakimi pogoji, kot jih določa ta zakon.

(2) Delavci, zaposleni v povezanih družbah, so lahko udeleženi pri dobičku družbe, ki izvaja shemo udeležbe pri dobičku na ravni povezanih družb, če so pod enakimi pogoji udeleženi tudi delavci vseh drugih družb, ki so vključene v to shemo.

(3) Udeležba pri dobičku ne sme posegati v že pridobljene pravice delavcev, ki izhajajo iz delovnega razmerja.

5. člen

(načelo skrbnosti)

Vsi udeleženci in organi, ki dajo pobudo oziroma sodelujejo pri pripravi in udeležbi pri dobičku, morajo ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika.

6. člen

(izrazi)

(1) V tem zakonu uporabljeni izrazi, ki se nanašajo na osebe in so zapisani v moški slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za ženski in moški spol ter imajo naslednji pomen:

1. »delavec« je fizična oseba, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, v delovnem razmerju z družbo ali povezano družbo na podlagi sklenjene pogodbe o zaposlitvi. Za delavca se šteje tudi član posloводства, prokurist in izvršni direktor, če ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in na tej podlagi ni upravičen do udeležbe pri dobičku. Za delavca se ne šteje fizična oseba, ki je hkrati pretežni lastnik družbe;

2. »pretežni lastnik družbe« ali »pretežna lastnica družbe« (v nadaljnjem besedilu: pretežni lastnik družbe) je fizična oseba, ki je sam neposredni ali posredni imetnik poslovnega deleža, delnic ali drugih pravic, ki zagotavljajo udeležbo pri upravljanju, na podlagi katerih ima najmanj 10 odstotkov glasovalnih pravic ali najmanj 10-odstotni delež v kapitalu družbe. Za pretežnega lastnika se šteje tudi zakonec ali zunajzakonski partner takšne fizične osebe;

3. »udeležba pri dobičku« je udeležba delavcev pri razdelitvi dobička družbe, ki je ugotovljen v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, in ki se delavcem lahko zagotovi v denarju, v delnicah ali družbeniških deležih;

4. »shema udeležbe pri dobičku« je način delitve dobička delavcem v skladu s tem zakonom;

5. »dobiček« je čisti poslovni izid obračunskega obdobja, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe;

6. »delež dobička« je del dobička, ki se v skladu s tem zakonom nameni za udeležbo delavcev pri dobičku;

7. »pripadajoči znesek dobička« je znesek, ki je izražen v denarju in ki v okviru udeležbe pri dobičku pripada posameznemu delavcu;

8. »temeljni akt družbe« je statut ali družbena pogodba;

9. »bruto masa plač« je skupni znesek plač za plačilo vseh delavcev v družbi ter od katerega so obračunani in plačani prispevki delavca in akontacija dohodnine;

10. »priznane finančne metode vrednotenja« so metode, ki jih družba ali neodvisni cenilec uporabi za strokovno določitev tržne vrednosti poslovnih deležev, ob upoštevanju tržnih razmer, značilnosti družbe in ustaljenih praks finančne stroke;

11. »centralna depotna družba« je centralna depotna družba po zakonu, ki ureja trg finančnih instrumentov;

12. »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.

(2) Izrazi poslovodstvo, prokurist, izvršni direktor, uporabljeni v tem zakonu, imajo enak pomen, kakor ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.

7. člen

(zagotavljanje rasti plač kot pogoj za uveljavljanje davčnih ugodnosti)

(1) Družba lahko uveljavlja davčne ugodnosti po tem zakonu le, če je rast povprečne mesečne bruto plače v poslovnem letu, za katero se določa udeležba pri dobičku, pozitivna.

(2) Pogoj iz prejšnjega odstavka je izpolnjen, če je rast povprečne mesečne bruto plače v družbi, izračunana na podlagi spremembe razmerja med skupno bruto maso plač in povprečnim številom delavcev v poslovnem letu, za katero se določa udeležba pri dobičku, v primerjavi s preteklim poslovnim letom najmanj enaka rasti povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji v zasebnem sektorju v preteklem poslovnem letu, kot jo za zadevno leto objavi Statistični urad Republike Slovenije.

II. POGLAVJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU

8. člen

(pogodba o udeležbi pri dobičku)

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

(2) Družba ima lahko hkrati sklenjeno le eno pogodbo po tem zakonu, ki velja za vse delavce. V okviru te pogodbe se lahko določijo ena ali več shem udeležbe pri dobičku, kot jih določa ta zakon.

(3) Pogodba mora veljati za vse delavce in ne sme izključevati nobenega delavca. Delavec pa ima pravico, da se s pisno izjavo kadar koli pred izplačilom odpove pravici do udeležbe pri dobičku (v nadaljnjem besedilu: odpoved pravici o udeležbi pri dobičku).

(4) Pogodba lahko določa, da mora biti delavec za pridobitev pravice do udeležbe pri dobičku v delovnem razmerju v družbi najmanj določeno obdobje v poslovnem letu, za katero se izplačuje dobiček (v nadaljnjem besedilu: trajanje delovnega razmerja). Tako določeno obdobje ne sme biti krajše od šestih mesecev.

(5) Pogodba mora vsebovati predvsem:

1. pogodbene stranke;
2. dogovorjene sheme udeležbe pri dobičku za posamezno poslovno leto v skladu s 16. členom tega zakona;
3. delež dobička za delitev;
4. določilo, da udeležba delavcev pri dobičku ne velja za zaposlene, ki se s pisno izjavo odpovedo udeležbi pri dobičku;
5. merila za določitev zneska deleža za posameznega zaposlenega v masi dobička za delitev, pri čemer razmerje med najvišjim in najnižjim pripadajočim zneskom ne sme presegati razmerja ena proti osem;
6. rok izplačila pripadajočega zneska, ki mora biti izvedeno najpozneje do konca poslovnega leta, v katerem je bil sprejet sklep skupščine, da se dobiček deli;
7. pravila za izračun trajanja delovnega razmerja, če velja pogoj iz prejšnjega odstavka;

8. način in roki za uveljavitev pravice do izplačila pripadajočega deleža dobička oziroma do pridobitve delnic ali družbeniških deležev ter posledice pri njihovem razpolaganju v skladu z 20. oziroma 23. členom tega zakona;
9. v primeru delniške ali družbeniške sheme: določilo o prepovedi razpolaganja z delnico oziroma poslovnim deležem za triletno obdobje od pridobitve delnice oziroma poslovnega deleža;
10. v primeru delniške ali družbeniške sheme: določilo o predkupni pravici družbe za delnice oziroma poslovni delež, ki jih delavec prodaja;
11. način obveščanja delavcev v zvezi z udeležbo pri dobičku;
12. način izračuna sorazmernega deleža pripadajočega zneska dobička ob delavčevi odpovedi pogodbe o zaposlitvi ali prenehanju veljavnosti pogodbe o zaposlitvi;
13. čas veljavnosti pogodbe.

9. člen

(postopek sklenitve pogodbe)

- (1) Pobudo za sklenitev pogodbe lahko podajo delavci, poslovodstvo, družbeniki ali delničarji.
- (2) Pobudo za sklenitev pogodbe lahko na strani delavcev poda sindikat v družbi, svet delavcev ali delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev.
- (3) Če pobudo dajo delavci, mora poslovodstvo v 15 dneh od prejema pobude oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in z njim seznaniti delavce na način, kot določa zakon, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju.
- (4) Poslovodstvo lahko svoje mnenje z utemeljitvijo pošlje tudi skupščini, da se skupščina do pobude opredeli, ali pa z delavci takoj začne pogajanja za sklenitev pogodbe. Če je poslovodstvo svoje mnenje z utemeljitvijo poslalo skupščini, mora ravnati v skladu s sklepom skupščine.
- (5) Ne glede na prejšnji odstavek mora poslovodstvo, če temeljni akt družbe ne določa možnosti udeležbe pri dobičku delavcev, obvezno pridobiti mnenje skupščine iz prejšnjega odstavka.
- (6) V postopku za sklenitev pogodbe nastopajo na strani družbe poslovodstvo ali osebe, ki jih poslovodstvo za to pooblasti, na strani delavcev pa sindikat v družbi, svet delavcev ali delavski zaupnik ali eden ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev.
- (7) Pogodba velja za delitev dobička za preteklo poslovno leto, če je sklenjena v letu, v katerem skupščina sprejme sklep o uporabi dobička, v tem letu se izvedejo tudi izplačila.

10. člen

(postopek za sklenitev pogodbe na strani družbe)

- (1) Temeljni akt družbe mora v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, določiti, da se dobiček družbe lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku.
- (2) Na glede prejšnji odstavek se lahko dobiček v družbi deli tudi, če temeljni akt tega izrecno ne določa, če tako odloči skupščina s posebnim sklepom.
- (3) Na strani družbe odloča o sklenitvi pogodbe skupščina z navadno večino pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala. Sklep skupščine mora vsebovati tudi pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe.

11. člen
(postopek za sklenitev pogodbe na strani delavcev)

- (1) V imenu delavcev sprejme sklep o sklenitvi pogodbe sindikat v družbi.
- (2) Če je v družbi organiziranih več sindikatov, odločajo o sklenitvi pogodbe skupaj.
- (3) Če v družbi ni organiziranega sindikata, odloča o sklenitvi pogodbe svet delavcev ali delavski zaupnik, organiziran v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju.
- (4) Če v družbi ni organiziranega sindikata niti sveta delavcev ali 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.
- (5) Sklep o sklenitvi pogodbe mora vsebovati tudi pooblastilo pooblaščenim osebam za sklenitev pogodbe in imenovanje skrbnika pogodbe.
- (6) Iz zapisnika o sprejetju sklepa iz četrtega odstavka tega člena morajo biti razvidni kraj in datum sestanka zbora delavcev, izid glasovanja in ugotovitev predsedujočega zboru o sprejetju sklepa o sklenitvi pogodbe.

12. člen
(sklep skupščine in načrt o delitvi dobička)

- (1) Če v 45 dneh od podaje pobude pogodba iz 8. člena ni sklenjena, lahko skupščina družbe na predlog delavcev, posloводства, delničarja ali družbenika družbe sprejme sklep o udeležbi delavcev pri dobičku.
- (2) Na podlagi sklepa skupščine iz prejšnjega odstavka posloводство družbe pripravi načrt o delitvi dobička delavcem (v nadaljnjem besedilu: načrt), ki mora upoštevati naslednja pravila:
- da udeležba delavcev pri dobičku velja za vse delavce, ki so bili v letu, za katero se deli dobiček, v družbi zaposleni najmanj 6 mesecev;
 - da udeležba delavcev pri dobičku ne velja za zaposlene, ki se s pisno izjavo odpovedo udeležbi pri dobičku;
 - da se za delitev dobička uporablja denarna, delniška ali družbeniška shema iz 16. člena tega zakona;
 - da se delavcem razdeli najmanj pet odstotkov dobička, ustvarjenega v posameznem poslovnem letu;
 - da mora biti izplačilo izvedeno najpozneje do konca poslovnega leta, v katerem je bil sprejet sklep skupščine, da se dobiček deli.
- (3) Načrt mora vsebovati tudi merila za določitev deleža posameznega zaposlenega v deležu dobička, ki se nameni delitvi delavcem. Pri določitvi meril mora posloводство upoštevati, da se najmanj 30 odstotkov in največ 90 odstotkov dobička razdeli glede na delež posameznega zaposlenega v bruto letni masi plač za leto, za katero se deli dobiček, ter da se najmanj 10 in največ 70 odstotkov dobička deli sorazmerno glede na število zaposlenih.
- (4) Posloводство lahko pri določitvi meril za razdelitev deleža dobička upošteva tudi naslednja dodatna merila:
- do 30 odstotkov dobička glede na doseženo povprečno oceno za obravnavano poslovno leto;
 - do 30 odstotkov dobička glede na druga merila, ki jih določi posloводство in morajo biti skladna z načinom določanja deleža posameznega zaposlenega iz prejšnjega odstavka.

13. člen

(delitev dobička na ravni povezanih družb)

- (1) Delitev dobička se lahko izvede tudi na ravni povezanih družb, tako da se dobiček ene ali več družb razdeli tudi med delavce družb, ki so z njimi povezane v smislu zakona, ki ureja gospodarske družbe.
- (2) Pobudo za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku na ravni povezanih družb lahko podajo delavci, poslovodstvo, družbeniki ali delničarji katere koli družbe, ki je z drugimi družbami povezana kapitalsko, pogodbeno ali na drug pravno dopusten način, iz katerega izhaja vpliv na odločanje o uporabi dobička.
- (3) O podani pobudi za sklenitev pogodbe na ravni povezanih družb poda mnenje poslovodstvo družb, na katere je pobuda naslovljena.
- (4) Pobudo za sklenitev pogodbe na ravni povezanih družb na strani delavcev obravnavajo delavci vseh družb, na katere je pobuda naslovljena, po postopku iz 11. člena tega zakona.
- (5) Pogodbo za sklenitev pogodbe na ravni povezanih družb pripravi poslovodstvo obvladujoče družbe. V pogodbi za sklenitev pogodbe na ravni povezanih družb morajo biti navedene družbe, katerih dobiček se deli, in družbe, katerih delavci so vključeni v udeležbo pri dobičku, opredeljene morajo biti tudi pravice in obveznosti teh družb glede izvedbe udeležbe pri dobičku.
- (6) Davčne ugodnosti po tem zakonu uveljavlja izključno tista družba, katere dobiček se deli in ki je zavezanica za izplačilo pripadajočega zneska delavcem.
- (7) Družba, ki je vključena v pogodbo na ravni povezanih družb, za isto poslovno leto ne more hkrati uveljavljati udeležbe pri dobičku na ravni posamezne družbe.

14. člen

(smiselna uporaba zakona in posebnosti pri povezanih družbah)

- (1) Za pogodbo o udeležbi pri dobičku na ravni povezanih družb se glede njene vsebine, postopka sklenitve, veljavnosti, prenehanja ter pravic in obveznosti pogodbenih strank smiselno uporabljajo določbe 8. do 12. člena tega zakona, kolikor ta zakon za povezane družbe ne določa drugače.
- (2) Pogodba o udeležbi pri dobičku na ravni povezanih družb mora poleg sestavin iz prejšnjega odstavka vsebovati tudi:
- navedbo družb, katerih dobiček se deli,
 - navedbo družb, katerih delavci so vključeni v udeležbo pri dobičku,
 - določitev družbe, ki deli dobiček in je odgovorna za izvedbo izračunov in izplačil (nosilna družba),
 - način izmenjave podatkov med družbami, potrebnih za izračun pripadajočih deležev.
- (3) Merila za določitev pripadajočega zneska dobička za posameznega delavca se določijo enotno za vse delavce vključenih družb, pri čemer se podatki o plačah in drugih merilih upoštevajo ločeno za vsako družbo. Skupna masa plač za namen izračuna sorazmernih deležev se določi kot seštevek bruto letnih mas plač vseh družb, vključenih v pogodbo. Razmerje med najvišjim in najnižjim pripadajočim zneskom ne sme presežati razmerja ena proti osem.
- (4) Omejitve iz 2. člena tega zakona glede največjega deleža dobička, ki se lahko razdeli delavcem, veljajo izključno za družbo, katere dobiček se deli in ki uveljavlja davčne ugodnosti po tem zakonu.
- (5) Družba, katere dobiček se deli, uveljavlja davčne ugodnosti po tem zakonu v svojem davčnem obračunu. Druge povezane družbe davčnih ugodnosti ne uveljavljajo.

(6) Družba, ki je vključena v pogodbo na ravni povezanih družb, za isto poslovno leto ne more hkrati uveljavljati udeležbe pri dobičku na ravni posamezne družbe.

15. člen

(pridobitev pravic)

(1) Po potrditvi načrta o delitvi dobička v skladu z 12. členom tega zakona poslovodstvo družbe vsakemu delavcu določi pripadajoči znesek dobička na podlagi meril, določenih v pogodbi ali načrtu.

(2) Družba mora informacijo o višini pripadajočega zneska dobička sporočiti delavcu na pri delodajalcu običajen način najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa skupščine o potrditvi letnega poročila.

(3) Delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku (v nadaljnjem besedilu: pravica do udeležbe pri dobičku), ko je sklenjena pogodba iz 8. člena tega zakona, na podlagi sklepa skupščine iz prvega odstavka 12. člena tega zakona ali na podlagi pogodbe ali sklepa iz prejšnjega člena.

16. člen

(vrste shem)

(1) Udeležba delavcev pri dobičku se zagotovi z uporabo naslednjih shem udeležbe pri dobičku:

- denarne sheme,
- delniške sheme,
- družbeniške sheme.

(2) Sheme udeležbe pri dobičku iz prejšnjega odstavka določita pogodbeni stranki v pogodbi iz 8. člena tega zakona ali v sklepu skupščine iz 12. člena tega zakona, če pogodba ni sklenjena.

17. člen

(denarna shema)

Denarna shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v denarju, pri kateri:

- se pripadajoči znesek dobička na podlagi denarne sheme po tem zakonu izplača v dveh enakih delih v razmiku najmanj enega leta in
- mora biti delavec ob vsakem izplačilu v delovnem razmerju pri družbi, ki izplačuje pripadajoči znesek dobička, ali pri družbi, katere delavci so vključeni v udeležbo pri dobičku na podlagi pogodbe o udeležbi pri dobičku na ravni povezanih družb.

18. člen

(družbeniška shema)

(1) Družbeniška shema je shema udeležbe pri dobičku, ki daje delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki poslovnega deleža družbe z omejeno odgovornostjo, ob upoštevanju tudi davčne obveznosti.

(2) Ne glede na 480. člen Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17, 22/19 – ZPosS, 158/20 –

ZIntPK-C, 18/21, 18/23 – ZDU-1O, 75/23, 102/24 in 77/25, v nadaljnjem besedilu: ZGD-1), ki določa, da lahko poslovni delež pripada eni ali več osebam skupaj in se lahko deli na dele, lahko delavec v okviru družbeniške sheme pridobi poslovni delež le kot samostojen (individualni) poslovni delež. Tak poslovni delež ne sme pripadati več delavcem skupaj.

(3) Če bi izvedba družbeniške sheme povzročila preseganje največjega dopustnega števila družbenikov iz tretjega odstavka 473. člena ZGD-1, lahko družba delavcem podeli poslovne deleže šele po pridobitvi dovoljenja, ki ga določa navedena določba.

19. člen

(cena poslovnega deleža)

Vrednost poslovnih deležev iz prejšnjega člena, ki jo določi družba, se določi ob upoštevanju tržne cene, primerljive z vrednostjo podobnih deležev na trgu. Če neposredne primerjave ni mogoče izvesti, se lahko uporabijo priznane finančne metode vrednotenja.

20. člen

(prepoved razpolaganja s poslovnimi deleži in predkupna pravica družbe)

(1) Delavec s poslovnimi deleži, pridobljenimi na podlagi tega zakona, ne sme razpolagati tri leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

(2) Poslovodstvo družbe vpiše prepoved razpolaganja s poslovnim deležem v sodni register.

(3) Poslovodstvo po poteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička družbe izvede izbris prepovedi razpolaganja iz prvega odstavka tega člena.

(4) Družba ima pri prodaji poslovnih deležev, pridobljenih na podlagi družbeniške sheme iz 18. člena tega zakona, predkupno pravico.

21. člen

(delniška shema)

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

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

(3) Za delnice, izdane v okviru delniške sheme pri družbah, s katerih delnicami se trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev, se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja trg finančnih instrumentov, ki se nanašajo na javno ponudbo vrednostnih papirjev.

(4) Delnice družb, s katerih delnicami se trguje na organiziranem trgu vrednostnih papirjev, morajo biti vpisane na ime delavca v centralni depotni družbi najpozneje v treh mesecih od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

(5) Če drug zakon določa, da sme družba povečati osnovni kapital ali pridobiti neki 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 zadevnega deleža delnic, lahko družba poveča osnovni kapital oziroma pridobi zadevni delež delnic in sklene pogodbo iz 8. člena tega zakona šele, ko pristojni organ izda tako odločbo. Ta odstavek se smiselno uporablja tudi, kadar morajo

posamezni delničarji ali z njimi povezane osebe po drugem zakonu za pridobitev delnic pridobiti dovoljenje pristojnega organa.

22. člen

(cena delnice)

(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 v primeru delnic, uvrščenih v trgovanje na organiziranem trgu, 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 deleža.

(3) V primeru delnic, ki niso uvrščene v trgovanje na organiziranem trgu, se kot zadnja tržna cena šteje primerljiva tržna cena delnic. Če neposredne primerjave ni mogoče izvesti, se lahko uporabijo priznane finančne metode vrednotenja.

23. člen

(prepoved razpolaganja z delnicami in predkupna pravica družbe)

(1) Delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi tega zakona, ne sme razpolagati tri leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička.

(2) Za delnice družb, ki morajo biti v skladu z zakonom, ki ureja trg finančnih instrumentov, vpisane v centralno depotno družbo, centralna depotna družba na podlagi delniške sheme izda oziroma prenese delnice v breme računa družbe in pri tem v centralnem registru nematerializiranih vrednostnih papirjev na teh delnicah vpiše prepoved razpolaganja v korist družbe, kar mora družba v nalogu za izdajo delnic ali v nalogu za prenos delnic izrecno navesti.

(3) Za delnice družb, ki niso uvrščene na borzo in se ne vodijo pri centralni depotni družbi, se prepoved razpolaganja vpiše v register družbe.

(4) Družba po poteku treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička izvede izbris prepovedi razpolaganja iz drugega in tretjega odstavka tega člena.

(5) Družba ima pri prodaji delnic, pridobljenih na podlagi delniške sheme iz 21. člena tega zakona, predkupno pravico. Družba lahko uveljavi predkupno pravico in pridobi delnice le v skladu s pogoji in omejitvami zakona, ki ureja gospodarske družbe, glede pridobivanja lastnih delnic.

(6) Delavec, ki namerava prodati delnice, mora družbo pisno obvestiti o nameravani prodaji in pogojih prodaje ter jo pozvati, naj mu sporoči svojo pripravljenost za nakup v enem mesecu od prejema obvestila.

III. POGLAVJE

PRENEHANJE UDELEŽBE PRI DOBIČKU

24. člen

(razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe za delavca)

(1) Pogodba za delavca preneha veljati:

- s prenehanjem delovnega razmerja ali
- s podajo izjave o odpovedi pravici o udeležbi pri dobičku.

(2) Ne glede na prvo alinejo prejšnjega odstavka mora družba v primeru smrti delavca izplačati pripadajoči znesek dobička dedičem.

25. člen

(razlogi za prenehanje veljavnosti pogodbe)

(1) Pogodba preneha veljati:

- s potekom roka, za katerega je bila sklenjena;
- z dnem začetka stečajnega postopka nad družbo ali potrditve prisilne poravnave;
- s prenehanjem družbe;
- če najmanj polovica vseh delavcev poda izjavo o odpovedi pravici o udeležbi pri dobičku ali
- če družba v skladu s 27. členom tega zakona odstopi od pogodbe;

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

26. člen

(prenehanje veljavnosti zaradi statusnega preoblikovanja)

(1) Pogodba, sklenjena med delavci in prevzeto družbo, preneha veljati na dan vpisa statusnega preoblikovanja v sodni register, če prevzemna družba v 30 dneh izjavi, da ne prevzema vseh pravic in obveznosti iz pogodbe, ki jo je sklenila prevzeta družba.

(2) Ob prenehanju veljavnosti pogodbe po prejšnjem odstavku mora prevzemna družba delavcem zagotoviti vse pravice, ki jih je zagotavljala prevzeta družba do dneva prenehanja veljavnosti pogodbe.

27. člen

(odstop od pogodbe)

Družba odstopi od pogodbe, ko skupščina sprejme sklep o odstopu od pogodbe. Odstop začne veljati z začetkom poslovnega leta, ki sledi poslovnemu letu, v katerem je bil sprejet sklep o odstopu od pogodbe.

IV. POGLAVJE

OBVEŠČANJE FINANČNE UPRAVE

28. člen

(obvestilo o sklenitvi pogodbe ali sklepa skupščine)

(1) Poslovodstvo mora najpozneje v 15 dneh po sklenitvi pogodbe ali sprejetju sklepa skupščine o tem obvestiti FURS.

(2) Poslovodstvo mora v roku iz prejšnjega odstavka FURS obvestiti tudi o vsaki spremembi pogodbe ali sklepa skupščine.

(4) Obvestili iz prvega in drugega odstavka tega člena morata vsebovati podatke o družbi, ki je sklenila pogodbo ali katere skupščina je sprejela sklep, datum sklenitve pogodbe ali datum sprejetja sklepa skupščine in veljavnost pogodbe ali sklepa skupščine (poslovna leta, za katera se bo dobiček delil).

29. člen

(pošiljanje podatkov)

FURS mora na zahtevo ministrstva, pristojnega za gospodarstvo, poslati podatke iz prejšnjega člena, kadar so ti potrebni za izvajanje pristojnosti navedenega ministrstva po tem zakonu. Podatki se pošljejo v skladu z zakonom, ki ureja davčni postopek.

V. POGLAVJE NADZOR

30. člen

(nadzor)

(1) Ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, je pristojno za nadzor nad izvajanjem določb tega zakona.

(2) FURS izvaja nadzor nad pridobivanjem ugodnosti pri davkih in prispevkih za socialno varnost v skladu s tem zakonom, zakonom, ki ureja finančno upravo, in zakonom, ki ureja davčni postopek.

VI. POGLAVJE POSEBNA DAVČNA OBRAVNAVA

31. člen

(pogoji za uporabo posebne davčne obravnave)

Določbe tega poglavja se uporabljajo pod naslednjimi pogoji:

- delavcem se izplača največ 33 odstotkov dobička, ustvarjenega v posameznem poslovnem letu, vendar ne več kot 20 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v istem poslovnem letu, in od tega ne več kot polovico v denarju;
- razmerje razdelitve dobička med delavce po tem zakonu ne sme presegati razmerja ena proti osem na ravni družbe;
- če so izpolnjeni pogoji iz 7. člena tega zakona.

32. člen

(izključitev davčnih ugodnosti po drugih predpisih)

V letu, za katero je sklenjena pogodba po tem zakonu, delavec ne more koristiti naslednjih posebnih davčnih obravnav dohodka, ki ga izplačata delodajalec in s tem delodajalcem povezana oseba, kot je določena z zakonom, ki ureja davek od dohodkov pravnih oseb:

- posebnega vrednotenja bonitete, zagotovljene v obliki zagotovljene pravice do nakupa oziroma pridobitve delnic ali deležev, v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino,

- posebne davčne obravnave za delavce inovativnih zagonskih podjetij v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino,
- posebne davčne obravnave dohodkov delavcev, izplačanih na podlagi zakona, ki ureja lastniške zadruga delavcev, in
- izplačilo za poslovno uspešnost, v delu, v katerem se ne nanaša na višino izplačila zimskega regresa v zakonsko določeni višini.

33. člen

(olajšava pri davku od dohodkov pravnih oseb)

(1) Družba lahko uveljavlja zmanjšanje davčne osnove, določene po zakonu, ki ureja obdavčitev dohodkov pravnih oseb, za 100 odstotkov pripadajočega zneska dobička iz preteklega poslovnega leta, ki se v skladu s pravili tega zakona razdeli delavcem v obliki ene izmed shem udeležbe pri dobičku, ob upoštevanju omejitev in pogojev iz tega zakona, vendar največ v višini davčne osnove.

(2) Družba ima olajšavo po tem členu tudi, če je znesek dobička, ki se po tem zakonu lahko izplača delavcem, izplačan dediču.

(3) 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.

34. člen

(posebna davčna obravnava pripadajočega zneska dobička pri denarni shemi)

(1) Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se pripadajoči znesek dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, obdavči po tem členu, če:

- se dohodek na podlagi denarne sheme po tem zakonu izplača v dveh enakih delih v razmiku najmanj enega leta in
- je delavec v trenutku prejema dohodka v delovnem razmerju pri izplačevalcu dohodka.

(2) Davčna osnova od dohodka iz prejšnjega odstavka je prejeti pripadajoči znesek dobička.

(3) Dohodek iz prvega odstavka tega člena se ne všteva v letno davčno osnovo po zakonu, ki ureja dohodnino. Od dohodka iz prvega odstavka tega člena se dohodnina izračuna in plača od davčne osnove po drugem odstavku tega člena po stopnji 30 odstotkov in se šteje kot dokončni davek.

(4) Dohodnina od dohodka iz prvega odstavka tega člena se izračuna in plača v rokih in na način, kot je določeno s tem zakonom.

(5) Izračun dohodnine od dohodka iz prvega odstavka tega člena opravi družba kot plačnik davka v obračunu davčnega odtegljaja. Plačnik davka mora davčni odtegljaj izračunati in odtegniti hkrati z obračunom dohodka, plačati pa najpozneje v petih dneh od izplačila dohodka.

(6) Obrazec obračuna davčnega odtegljaja iz prejšnjega odstavka predpiše minister, pristojen za finance. Obrazec mora vsebovati podatke, potrebne za določanje davčne osnove oziroma izračun dohodnine, in podatke, potrebne za nadzor in identifikacijo zavezanca za davek.

(7) Za uveljavljanje odbitka za ustrezni znesek plačanega davka v tujini od dohodka iz prvega odstavka tega člena zakona v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, se smiselno uporabljajo pravila za uveljavljanje odbitka davka, plačanega v tujini od dohodka iz kapitala in dohodka iz oddajanja premoženja v najem, iz zakona, ki ureja davčni postopek.

(8) Dohodek, ki ga v obliki ostanka pripadajočega zneska dobička delavec prejme v denarju na podlagi delniške ali družbeniške sheme, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, se obdavči po tem členu.

35. člen

(posebna davčna obravnava dohodka iz delniške ali družbeniške sheme)

(1) Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se dohodek delavca v obliki delnice ali deleža pri delodajalcu, ki ga delavec pridobi na podlagi delniške ali družbeniške sheme, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, obdavči po tem členu.

(2) Davčna osnova od dohodka iz prejšnjega odstavka je vrednost delnice ali deleža v času prejema delnice ali deleža.

(3) Vrednost delnice ali deleža v času prejema delnice ali deleža iz prvega odstavka tega člena se določa po pravilih določanja vrednosti bonitet v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino.

(4) Dohodek iz prvega odstavka tega člena se ne všteva v letno davčno osnovo po zakonu, ki ureja dohodnino. Od dohodka iz prvega odstavka tega člena se dohodnina izračuna in plača od davčne osnove po drugem odstavku po stopnji 25 odstotkov in se šteje kot dokončni davek.

(5) Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se dohodek iz prvega odstavka tega člena poveča s koeficientom davčnega odtegljaja.

(6) Dohodnina od dohodka iz prvega odstavka tega člena se izračuna in plača v rokih in na način, kot je določeno s tem zakonom.

(7) Izračun dohodnine od dohodka iz prvega odstavka tega člena opravi družba kot plačnik davka na podlagi davčnega obračuna z davčnim odtegljajem. Plačnik davka mora davčni odtegljaj izračunati in odtegniti hkrati z obračunom dohodka, plačati pa najpozneje v petih dneh od izplačila dohodka.

(8) Obrazec obračuna davčnega odtegljaja iz prejšnjega odstavka tega člena predpiše minister, pristojen za finance. Obrazec mora vsebovati podatke, potrebne za določanje davčne osnove oziroma izračun dohodnine, in podatke, potrebne za nadzor in identifikacijo zavezanca za davek.

(9) Za uveljavljanje odbitka za ustrezni znesek plačanega davka v tujini od dohodka iz prvega odstavka tega člena zakona v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, se smiselno uporabljajo pravila za uveljavljanje odbitka davka, plačanega v tujini od dohodka iz kapitala in dohodka iz oddajanja premoženja v najem, iz zakona, ki ureja davčni postopek.

(10) Ob odsvojitvi prejete delnice ali deleža se za vrednost delnice ali deleža ob pridobitvi šteje vrednost delnice ali deleža (boniteta) na dan, ko je zavezanec pridobil delnice ali deleže.

36. člen

(uporaba zakona, ki ureja davčni postopek)

Glede vseh vprašanj postopka pobiranja davka od dohodkov po tem poglavju in pristojnosti davčnega organa, ki niso urejene s tem zakonom, se uporabljata zakon, ki ureja davčni postopek, in zakon, ki ureja finančno upravo.

VII. POGLAVJE KAZENSKE DOLOČBE

37. člen

(prekrški pravne osebe in odgovorne osebe)

(1) Z globo od 7.500 do 45.000 eurov se za prekršek kaznuje pravna oseba, ki:

- ne izplača pripadajočega zneska dobička v roku, določenem v pogodbi ali sklepu skupščine (šesta alineja četrtega odstavka 8. člena ter peta alineja drugega odstavka 12. člena), ali
- delavcem ne določi pripadajočega zneska dobička (prvi odstavek 14. člena).

(2) Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko družbo, se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo od 15.000 do 75.000 eurov.

(3) Z globo od 2.000 do 4.000 eurov se za prekršek iz prvega odstavka tega člena kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe. Če se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko družbo, se odgovorna oseba kaznuje z globo od 4.000 do 6.000 eurov.

38. člen

(drugi prekrški družbe)

(1) Z globo od 1.500 do 15.000 eurov se za prekršek kaznuje družba, če:

- poslovodstvo v 15 dneh ne oblikuje svojega mnenja in ga ne pošlje delavcem (tretji odstavek 9. člena);
- družba informacije o višini pripadajočega zneska dobička ne sporoči delavcu najpozneje 30 dni po sprejemu sklepa o potrditvi letnega poročila (drugi odstavek 15. člena);
- ne obvesti FURS o spremembi pogodbe (drugi odstavek 28. člena).

(2) Z globo od 750 do 2.000 eurov se za prekršek iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba družbe.

39. člen

(davčni prekrški v zvezi z opravljanjem dejavnosti)

(1) Z globo od 1.200 do 15.000 eurov se kaznuje za prekršek pravna oseba, če pa se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se za prekršek kaznuje z globo od 3.200 do 30.000 eurov, če ne predloži obračuna davka ali če v obračunu davka navede neresnične, nepravilne ali nepopolne podatke (peti odstavek 34. člena in sedmi odstavek 35. člena).

(2) Z globo od 600 do 4.000 eurov se za prekrške iz prejšnjega odstavka kaznuje tudi odgovorna oseba pravne osebe, če pa se pravna oseba po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, šteje za srednjo ali veliko gospodarsko družbo, se odgovorna oseba pravne osebe za prekrške iz prejšnjega odstavka kaznuje z globo 800 do 4.000 eurov.

40. člen

(izjema od prekrška pri predložitvi obračuna davka)

Ne glede na prejšnji člen se za prekršek ne kaznuje pravna oseba, če vloži obračun davka v skladu s 53., 54., 54.a, 55., 57. ali 140.a členom Zakona o davčnem postopku (Uradni list RS, št. 13/11 – uradno prečiščeno besedilo, 32/12, 94/12, 101/13 – ZDavNepr, 111/13, 22/14 – odl. US, 25/14 – ZFU, 40/14 – ZIN-B, 90/14, 91/15, 63/16, 69/17, 13/18 – ZJF-H, 36/19, 66/19, 145/20 – odl. US, 203/20 – ZIUPOPĐVE, 39/22 – ZFU-A, 52/22 – odl. US, 87/22 – odl. US, 163/22, 109/23 – odl. US, 131/23 – ZORZFS, 100/24, 40/25 – ZINR in 100/25).

41. člen

(pooblastilo za izrek globe v razponu)

Za prekrške iz tega zakona se sme v hitrem postopku izreči globa tudi v znesku, ki je višji od najnižje predpisane globe, določene s tem zakonom.

VIII. POGLAVJE PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

42. člen

(prispevki)

Do ureditve v zakonu, ki ureja pokojninsko in invalidsko zavarovanje, se izplačila po tem zakonu ne glede na prvi odstavek 144. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 48/22 – uradno prečiščeno besedilo, 40/23 – ZČmlS-1, 78/23 – ZORR, 84/23 – ZDOsk-1, 125/23 – odl. US, 133/23 in 90/25) ne vtevajo v osnovo za plačilo prispevkov.

43. člen

(prehodno obdobje)

Družbe, ki so registrirale pogodbe o udeležbi pri dobičku v skladu z Zakonom o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08), lahko te pogodbe uporabljajo še za udeležbo delavcev pri dobičku za poslovno leto, ki se je začelo do vključno 31. 12. 2026, davčne olajšave pa se lahko uveljavljajo pod pogoji in do izteka obdobja, določenega v Zakonu o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08).

44. člen

(prenehanje veljavnosti)

Z dnem uveljavitve tega zakona preneha veljati Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08).

45. člen

(začetek veljavnosti)

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

III. OBRAZLOŽITEV PO ČLENIH

K 1. členu

Člen opredeljuje predmet urejanja zakona oziroma vsebino, ki jo zakon ureja. Zakon tako ureja predvsem naslednja vprašanja: vrste shem udeležbe delavcev pri dobičku družbe, pravni okvir za sklenitev pogodbe ali sklepa o udeležbi pri dobičku, postopek za uvedbo sheme ter ugodnosti pri davkih in prispevkih za socialno varnost.

S tem členom se torej vzpostavi okvir za celovit pravni režim udeležbe delavcev pri dobičku, pri čemer je jasen namen zakona v celoti podrobneje opredeljen v nadaljnjih členih.

K 2. členu

Člen določa področje uporabe zakona in s tem opredeljuje, katere pravne osebe in katere oblike udeležbe pri dobičku so zajete v pravni režim, ki ga ureja zakon. V skladu s prvim odstavkom se zakon uporablja za vse pravne osebe, ki so organizirane v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, pri čemer se določbe o delniški shemi nanašajo izključno na delniške družbe, določbe o družbeniški shemi pa izključno na družbe z omejeno odgovornostjo.

Drugi odstavek določa omejitve višine udeležbe delavcev pri dobičku, kar predstavlja ključno varovalko za zagotavljanje finančne stabilnosti družbe in uravnoteženosti sistema nagrajevanja. Predlog zakona določa, da se lahko delavcem razdeli največ 33 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, pri čemer skupni znesek izplačil ne sme preseči 20 odstotkov letnega bruto zneska mase plač ter nadomestil plač, ki bremenijo družbo v tem poslovnem letu.

Zakon dodatno določa, da se lahko največ polovica tega zneska izplača v denarju, preostali del pa v drugih oblikah nagrajevanja po tem zakonu (delniška ali družbeniška shema). Ta omejitev je vključena z namenom, da se udeležba pri dobičku ne bi prekomerno preusmerila v denarna izplačila, ki bi lahko nadomestila redno plačno politiko ali povzročila kratkoročen pritisk na likvidnost družbe.

Hkrati omejitev spodbuja lastniško udeleženo delavcev, kar krepi dolgoročno povezanost delavca z družbo, povečuje stabilnost delovnih razmerij in prispeva k celovitosti sistema participacije pri dobičku. Kombinacija denarnega in nedenarnega dela tako uravnoteženo povezuje kratkoročno nagrajevanje z dolgoročno motivacijo zaposlenih.

S tem členom se torej zagotovi, da se zakon uporablja le za ustrezne pravne osebe in sheme, hkrati pa postavlja jasne in objektivne omejitve, ki omogočajo uravnoteženo, pregledno in finančno vzdržno izvajanje udeležbe delavcev pri dobičku. Določene meje izplačil zagotavljajo pravičnost in predvidljivost razdelitve dobička ter preprečujejo pretirano obremenitev družbe, kar krepi stabilnost poslovanja in pravno varnost vseh udeleženi.

K 3. členu

Člen določa prostovoljnost udeležbe pri dobičku. Zakon omogoča dispozitivno ureditev razmerij, kar pomeni, da se delavec in delodajalec sama odločita, ali bosta sklenila pogodbo o udeležbi pri dobičku. Sklenitev pogodbe ni obvezna, vendar je ob njeni sklenitvi obvezno upoštevanje določb zakona, ki urejajo ključna vprašanja, kot so višina izplačil, pogoji za uveljavljanje davčnih ugodnosti in pravna zaščita delavcev.

Pravica do udeležbe pri dobičku je osebna in ni prenosljiva. Gre za strogo osebno upravičenje delavca, ki ga ni mogoče prenesti na drugo osebo, podariti ali prodati. Namen te ureditve je zagotoviti, da udeležba pri dobičku ostane tesno povezana z delovnim razmerjem in prispevkom posameznega delavca k uspešnosti družbe.

K 4. členu

Člen uveljavlja načelo enake obravnave delavcev pri udeležbi v dobičku. Ko je pogodba o udeležbi pri dobičku sklenjena, imajo vsi delavci pravice iz nje pod enakimi pogoji, pri čemer izplačila ne smejo posegati v že pridobljene pravice iz delovnega razmerja.

Določba hkrati omogoča, da se udeležba pri dobičku razširi tudi na delavce, zaposlene v povezanih družbah, ne glede na to, ali so te povezane kapitalsko ali pogodbeno. Ključni pogoj je, da so ti delavci vključeni pod enakimi pogoji kot delavci družbe, ki izvaja shemo na ravni povezanih družb. Na ta način se zagotavlja enotna in nediskriminatorna obravnava vseh zaposlenih v okviru povezanih družb, ki sodelujejo v isti shemi.

K 5. členu

Člen določa, da morajo vsi udeleženci in organi, ki dajejo pobudo za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku ter sodelujejo pri njeni pripravi in izvajanju, ravnati s skrbnostjo dobrega gospodarstvenika. Načelo skrbnosti dobrega gospodarstvenika je eno temeljnih načel korporacijskega prava ter pomeni, da mora vsak udeleženec ravnati vestno, preudarno, strokovno in odgovorno, kot bi v enakih okoliščinah ravnal razumen in skrben udeleženec gospodarskega življenja.

Načelo tako zahteva, da vsi, ki sodelujejo pri udeležbi delavcev pri dobičku — tako predstavniki delodajalca kot delavcev — ravnajo transparentno, pošteno in v korist gospodarske vzdržnosti družbe, saj je namen udeležbe delavcev pri dobičku dolgoročno spodbujanje produktivnosti in sodelovanja, ne pa kratkoročno izčrpavanje dobička.

Namen člena je torej zagotoviti odgovorno in premišljeno odločanje vseh deležnikov, preprečiti zlorabe sistema udeležbe pri dobičku ter okrepiti zaupanje med delodajalcem in zaposlenimi.

K 6. členu

Člen opredeljuje ključne izraze, ki se uporabljajo v zakonu, s čimer se zagotavlja pravna jasnost, enotna uporaba pojmov in doslednost pri razlagi ter izvajanju zakona.

Delavec – fizična oseba, ki je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, zaposlena pri družbi ali povezani družbi na podlagi pogodbe o zaposlitvi. V definicijo so vključeni tudi člani posloводства, prokuristi in izvršni direktorji, če imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi in niso upravičeni do nagrade iz naslova dobička. Iz definicije in s tem upravičenja do delitve dobička so izključeni tudi pretežni lastniki družbe.

Pretežni lastnik družbe – za pretežnega lastnika se šteje fizična oseba, ki neposredno ali posredno poseduje najmanj 10 odstotkov glasovalnih pravic ali poslovnega deleža v kapitalu družbe. V ta krog se šteje tudi zakonec ali zunajzakonski partner takšne osebe. Zaradi povezanosti lastniškega položaja z možnostjo vpliva na upravljanje je ta kategorija oseb izključena iz sistema delavske udeležbe pri dobičku.

Udeležba pri dobičku – pravica delavcev do deleža dobička družbe, ugotovljenega skladno z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ki se delavcem lahko zagotovi v denarju, delnicah ali družbeniških deležih.

Shema udeležbe pri dobičku – pomeni organiziran in vnaprej določen način, po katerem se delavci pod pogoji, določenimi s tem zakonom, vključijo v delitev dobička družbe. Shema določa pravila, pogoje in oblike udeležbe delavcev pri dobičku ter predstavlja temeljni mehanizem za izvajanje sistema udeležbe delavcev pri dobičku v posamezni družbi.

Dobiček – čisti poslovni izid družbe za obračunsko obdobje, kot ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, ki predstavlja osnovo za določitev deleža, namenjenega udeležbi delavcev.

Delež dobička – del dobička, ki se v skladu s tem zakonom nameni za udeležbo delavcev pri dobičku.

Pripadajoči znesek dobička – denarni znesek, ki posameznemu delavcu pripada v okviru udeležbe pri dobičku, določen po pravilih razdelitve.

Temeljni akt družbe – statut (pri delniških družbah) ali družbena pogodba (pri d.o.o. in drugih oblikah), ki ureja notranjo organizacijo družbe.

Bruto masa plač – skupni znesek plač, ki pripada vsem delavcem v družbi, od katerega se obračunajo in plačajo prispevki delavcev in akontacija dohodnine; predstavlja eno izmed mej za omejitev izplačil dobička (maksimalno 20 odstotkov letne bruto mase plač).

Priznane finančne metode vrednotenja – metode, ki jih družba ali neodvisni cenilec uporabi za strokovno določitev tržne vrednosti poslovnih deležev, ob upoštevanju tržnih razmer, značilnosti družbe in ustaljenih praks finančne stroke in sicer za potrebe izračunov vrednosti po tem zakonu.

Centralna depotna družba – centralna depotna družba po zakonu, ki ureja trg finančnih instrumentov.

Izrazi poslovodstvo, prokurist, izvršni direktor in povezane družbe imajo pomen, kakor ga določa zakon, ki ureja gospodarske družbe, kar zagotavlja poenotenje pojmov z obstoječim pravnim redom in preprečuje nejasnosti pri interpretaciji.

K 7. členu

Namen člena je vzpostaviti varovalko, ki preprečuje, da bi udeležba delavcev pri dobičku nadomestila redno rast plač ali postala substitut osnovnemu plačnemu modelu. Davčne ugodnosti po zakonu so zato vezane na pogoj, da družba pred delitvijo dobička zagotovi ustrezen dvig plač.

Prvi odstavek določa, da mora biti rast povprečne mesečne bruto plače v družbi pozitivna. Ta splošni pogoj preprečuje, da bi družba v letu zniževanja ali stagnacije plač izplačevala udeležbo pri dobičku in hkrati uveljavljala davčne ugodnosti.

Drugi odstavek natančneje določa način izračuna rasti plač v družbi ter zahtevan pogoji rasti. Rast se ne ugotavlja na podlagi posameznih plač, temveč na podlagi spremembe razmerja med skupno bruto maso plač in povprečnim številom delavcev, ki so lahko vključeni v udeležbo pri dobičku. Tako izračunana rast se nato primerja z rastjo povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji, kot jo za preteklo poslovno leto za zasebni sektor objavi Statistični urad Republike Slovenije. Pogoj je izpolnjen le, če je rast plač v družbi najmanj enaka tej rasti v Republiki Sloveniji.

Ta rešitev zagotavlja predvidljivost: družba že takoj na začetku poslovnega leta razpolaga z uradnim podatkom SURS o rasti plač v Republiki Sloveniji za preteklo leto, zato vnaprej pozna minimalni standard rasti plač, ki ga mora doseči, če želi v prihodnjem letu uveljavljati davčne ugodnosti.

Na primer: če želi družba v letu 2025 uveljaviti davčne ugodnosti za izplačilo udeležbe pri dobičku za leto 2024, mora zagotoviti, da je rast povprečne mesečne bruto plače v družbi v letu 2024 vsaj enaka rasti povprečne mesečne bruto plače v Republiki Sloveniji v letu 2023, kot jo je objavil SURS. Če je SURS objavil 3,2 odstotkov rast, mora biti rast v družbi v letu 2024 najmanj 3,2 odstotkov. Če tega pogoja ne izpolni, davčne ugodnosti v letu 2025 ne more uveljaviti, ne glede na to, ali dobiček deli ali ne.

Tretji odstavek določa pravno posledico neizpolnjevanja pogojev iz tega člena: družba za tisto poslovno leto ne more uveljavljati davčnih ugodnosti. To pomeni, da bo davčni organ ob obravnavi davčnega obračuna preveril izpolnjevanje pogojev, in če rast plač ni ustrezna, davčnih ugodnosti ne bo priznal. Izplačila udeležbe pri dobičku se v tem primeru obravnavajo enako kot plače, kar pomeni obdavčitev z dohodnino in polnimi prispevki za socialno varnost tako za delavca kot za delodajalca.

K 8. členu

Člen določa temeljni pravni okvir pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku. Gre za osrednji institut zakona, saj posamezne pravice delavcev ter obveznosti delodajalca nastanejo šele na podlagi sklenjene pogodbe.

Prvi in drugi odstavek določata, da se pravica delavcev do udeležbe pri dobičku ureja izključno s pogodbo ter da ima lahko družba hkrati sklenjeno le eno pogodbo, kar zagotavlja enoten in pregleden sistem udeležbe. Določba obenem pojasnjuje, da je v okviru ene same pogodbe mogoče določiti eno ali več shem udeležbe pri dobičku. S tem se družbam omogoča fleksibilnost pri izbiri načina vključevanja delavcev v delitev dobička, hkrati pa se ohranja načelo, da je pravna podlaga za delitev enotna in pregledna. Sklic na 16. člen jasno opredeljuje, katere sheme so dopustne (denarna, delniška in družbeniška), ter zagotavlja, da družba delitev dobička izvaja izključno na podlagi zakonsko predvidenih oblik.

Tretji in četrti odstavek varujeta enakost delavcev in preprečujeta izključevanje posameznih kategorij zaposlenih. Pogodba mora veljati za vse delavce, dopustna pa je njihova prostovoljna odpoved. Določitev pogoja minimalnega trajanja zaposlitve je časovno omejena na največ šest mesecev, s čimer se prepreči zlorabe ter neupravičeno izključevanje delavcev, ki so v družbi zaposleni le del leta.

Peti odstavek določa obvezne sestavine pogodbe, ki so potrebne za pravilno, pregledno in pravno varno izvedbo sheme. Vsebovati mora zlasti: izbrano shemo udeležbe, delež dobička za delitev, merila za razdelitev med delavce, rok izplačila in pravila glede razpolaganja z delnicami ali poslovnimi deleži pri delniški oziroma družbeniški shemi. Ta elementa sta potrebna zaradi varstva družbe in delavcev ter zaradi uskladitve z davčnimi določbami zakona.

Člen tako celovito določa minimalno vsebino pogodbe in ključne omejitve, ki zagotavljajo pravno varnost, preglednost in enako obravnavo vseh delavcev ter omogočajo učinkovito izvajanje različnih shem udeležbe pri dobičku.

K 9. členu

Člen opredeljuje postopek za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku. Pobudo za sklenitev pogodbe lahko podajo delavci, poslovodstvo, družbeniki ali delničarji. Pobudo na strani delavcev lahko poda sindikat v družbi, svet delavcev, delavski zaupnik ali enega ali več predstavnikov delavcev, ki jih delavci imenujejo na zboru delavcev.

Če pobuda prihaja od delavcev, mora poslovodstvo v roku 15 dni od prejema pobude oblikovati svoje mnenje z utemeljitvijo in ga posredovati delavcem na način, kot predpisuje zakon, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju. Poslovodstvo lahko svoje mnenje z utemeljitvijo pošlje tudi skupščini, da se leta opredeli do pobude, ali pa takoj začne pogajanja z delavci. Če se poslovodstvo odloči za posredovanje zadeve skupščini, je zavezano upoštevati sklep skupščine.

V primeru, ko temeljni akt družbe ne določa možnosti udeležbe delavcev pri dobičku, mora poslovodstvo obvezno pridobiti mnenje skupščine.

V postopku sklenitve pogodbe nastopata na strani družbe poslovodstvo ali pooblaščen osebe, na strani delavcev pa sindikat, svet delavcev, delavski zaupnik ali izvoljeni predstavniki delavcev. Pogodba je sklenjena, ko jo podpišejo pooblaščen osebe, in začne veljati v poslovnem letu, v katerem je bila sklenjena. Zakon omogoča tudi možnost, da se pogodba sklene za več poslovnih let.

Cilj določb tega člena je zagotoviti pregledno, vključujočo in pravno varno ureditve postopka, ki omogoča sodelovanje delavcev in družbe pri dogovarjanju ter sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku.

K 10. členu

Člen določa pravila za sklenitev pogodbe o udeležbi pri dobičku na strani družbe. Temeljni akt družbe mora določati, da se dobiček lahko uporabi za udeležbo delavcev pri dobičku.

Ne glede na to pa se lahko dobiček za ta namen uporabi tudi, če temeljni akt take določbe izrecno ne vsebuje, če o tem odloči skupščina s posebnim sklepom.

O sklenitvi pogodbe na strani družbe odloča skupščina z navadno večino zastopanega osnovnega kapitala. Sklep skupščine mora vsebovati tudi izrecno pooblastilo poslovodstvu za sklenitev pogodbe, s čimer se zagotovi pravna podlaga in pooblastila za izvedbo pogodbenega razmerja.

K 11. členu

Člen ureja postopek, po katerem delavci sodelujejo pri odločitvi o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku. Predlog zakona določa, da o sklenitvi pogodbe v imenu delavcev odloča sindikat v družbi. Če je v družbi organiziranih več sindikatov, odločajo ti sindikati skupaj. V primeru, da v družbi ni sindikata, odloča svet delavcev oziroma delavski zaupnik, organiziran v skladu z zakonom, ki ureja sodelovanje delavcev pri upravljanju. Če v družbi ni ne sindikata ne sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, odločajo delavci neposredno na zboru delavcev, pri čemer je sklep sprejet, če zanj glasuje večina vseh delavcev v družbi.

Sklep o sklenitvi pogodbe mora vsebovati pooblastilo pooblaščenim osebam za sklenitev pogodbe ter imenovanje skrbnika pogodbe. Iz zapisnika o sprejetju sklepa morajo biti razvidni kraj in datum sestanka zbora delavcev, izid glasovanja ter ugotovitev predsedujočega o sprejetju sklepa. Namen tega člena je zagotoviti transparenten, demokratičen in pravno varen postopek odločanja delavcev, ki omogoča njihovo neposredno ali posredno sodelovanje pri ureditvi sistema udeležbe pri dobičku.

K 12. členu

Člen ureja postopek sprejetja sklepa skupščine in pripravo načrta o delitvi dobička delavcem v primeru, da pogodba o udeležbi pri dobičku ni sklenjena v roku 45 dni od prejema pobude. V tem primeru lahko skupščina, na predlog delavcev, poslovodstva, delničarja ali družbenika družbe, sprejme sklep o udeležbi delavcev pri dobičku. Rok 45 dni ne preprečuje, da predlagatelji pobudo predložijo tudi pred njegovim iztekom, če je jasno, da do sklenitve pogodbe ne bo prišlo.

Na podlagi sklepa skupščine poslovodstvo pripravi načrt o delitvi dobička, pri čemer mora upoštevati obvezna pravila. Udeležba pri dobičku mora veljati za vse delavce, ki so bili v poslovnem letu, za katerega se dobiček deli, zaposleni najmanj šest mesecev. Prav tako se udeležba ne uporablja za delavce, ki so se ji pisno odpovedali. Delitev se lahko izvede po denarni, delniški ali družbeniški shemi, pri čemer mora delavcem pripasti najmanj 5 odstotkov doseženega dobička v posameznem poslovnem letu. Izplačilo pripadajočega zneska mora biti izvedeno najkasneje do konca poslovnega leta, v katerem je bil sprejet sklep o delitvi dobička.

Člen določa merila, po katerih se določi delež posameznega zaposlenega v dobičku, ki je namenjen delitvi delavcem. Osnovni namen določbe je zagotoviti pošteno, pregledno in predvidljivo razdelitev dobička med zaposlene, ki temelji na objektivnih kriterijih.

Predlog zakona zato določa, da se večina dobička (med 30 odstotkov in 90 odstotkov) deli glede na delež posameznega zaposlenega v bruto letni masi plač, kar odraža njegov prispevek k ustvarjanju dobička glede na vrednost dela. Manjši del (med 10 odstotkov in 70 odstotkov) pa se deli enakomerno med vse zaposlene, kar poudarja enakopravnost in kolektivno odgovornost za uspeh družbe. Ti odstotki se ne seštevajo, temveč predstavljajo najvišje dopustne deleže posameznih kriterijev znotraj skupne mase dobička, namenjene delitvi.

Poslovodstvo lahko pri tem upošteva tudi dodatna merila, kot so dosežena delovna uspešnost ali druga objektivno določena merila, vendar le v okviru zakonsko določenih omejitev. S tem se omogoča fleksibilnost pri nagrajevanju, hkrati pa se preprečuje arbitrarnost ali prekomerno odstopanje od načela sorazmernosti.

Načrt, ki ne upošteva teh pravil, je ničen, kar zagotavlja pravno varnost in varstvo pravic zaposlenih ter dosledno izvajanje načel transparentnosti in pravičnosti pri delitvi dobička.

K 13. členu

Člen ureja možnost, da se udeležba delavcev pri dobičku izvede ne le na ravni posamezne družbe, temveč tudi na ravni skupine povezanih družb. Takšna ureditev je potrebna zaradi gospodarskih praks, v katerih so družbe organizirane v skupine, dobiček pa je pogosto ustvarjen pretežno v eni ali več družbah, medtem ko so delavci zaposleni tudi v drugih povezanih družbah. Namen določbe je omogočiti enako obravnavo zaposlenih znotraj skupine ter omogočiti vključitev širšega kroga delavcev v sistem soudeležbe pri dobičku.

Prvi odstavek omogoča, da se dobiček ene ali več družb deli med delavce drugih povezanih družb, pri čemer se pojem povezanosti navezuje na zakon, ki ureja gospodarske družbe, in tako zajema različne oblike kapitalskih in pogodbenih povezav.

Drugi do četrty odstavek urejajo postopek vložitve pobude in oblikovanja mnenj vpletenih organov. Določena je široka možnost vlagateljev pobude, kar zagotavlja večjo dostopnost pravice, ter vključitev tako poslovodstva kot delavcev vseh družb, ki bi bile vključene v pogodbo. S tem se zagotavlja transparentnost, sodelovanje in soglasje vseh relevantnih deležnikov.

Peti odstavek določa, da pogodbo pripravi poslovodstvo obvladujoče družbe, kar odraža dejansko razmerje upravljanja v skupinah povezanih družb. Pogodba mora jasno določiti, katere družbe delijo dobiček in kateri delavci so upravičeni, ter razmejiti obveznosti posameznih družb v zvezi z izvedbo sheme. Takšna ureditev preprečuje pravno negotovost in omogoča učinkovit nadzor nad izvedbo delitve dobička.

Šesti odstavek določa, da davčne ugodnosti uveljavlja izključno tista družba, katere dobiček se dejansko deli. S tem se preprečuje dvojno koriščenje ugodnosti in se jasno določi davčni zavezanec.

Sedmi odstavek preprečuje, da bi družba za isto poslovno leto sočasno uveljavljala udeležbo pri dobičku na ravni skupine in na ravni posamezne družbe. Gre za varovalno določbo, ki preprečuje podvajanje davčnih ugodnosti in ohranja enovitost sistema.

K 14. členu

Člen vzpostavlja pravila za sklenitev in izvajanje pogodbe o udeležbi pri dobičku na ravni povezanih družb. Njegov namen je omogočiti, da se dobiček ene ali več družb v skupini nameni delitvi med delavce različnih povezanih družb, pri čemer se zagotovi pravna varnost, jasna odgovornost in enakopravna obravnava vseh delavcev.

Prvi odstavek določa, da se glede vsebine pogodbe, postopka njene sklenitve in njene veljavnosti, prenehanja ter pravic in obveznosti pogodbenih strank smiselno uporabljajo iste določbe, ki veljajo za pogodbo o udeležbi pri dobičku na ravni ene družbe (8.–12. člen). S tem se zagotovi enotna ureditev in prepreči dvojno normiranje, hkrati pa člen omogoča odstopanja in posebnosti, ki jih zahteva delitev dobička med povezane družbe.

Drugi odstavek določa obvezne dodatne sestavine pogodbe, ki so nujne zaradi posebne narave razmerja med povezanimi družbami. Jasno morajo biti določene:

- družbe, katerih dobiček je podlaga za delitev,
- družbe, katerih delavci so vključeni,
- nosilna družba, odgovorna za izračune in izplačila,
- pravila izmenjave podatkov.

Ta pojasnila so ključna za zagotovitev transparentnosti ter za zmanjšanje tveganja nesporazumov ali sporov med družbami in njihovimi zaposlenimi.

Tretji odstavek določa način določanja meril za izračun pripadajočega zneska dobička za posameznega delavca. Merila morajo biti enotna za vse zaposlene v vseh vključenih družbah, kar zagotavlja enako obravnavo delavcev v skupini. Ker pa se plačni podatki razlikujejo med družbami, se zneski in mase plač vodijo in upoštevajo ločeno za vsako posamezno družbo, skupna masa plač pa se pri izračunu sorazmernih deležev seštevajo. Ohranjena je tudi varovalka razmerja ena proti osem, ki velja v sistemu udeležbe pri dobičku na ravni ene družbe, in preprečuje pretirane razlike med najvišjim in najnižjim pripadajočim deležem.

Četrty odstavek pojasnjuje uporabo omejitve iz 2. člena zakona, ki določa največji dopustni delež dobička, ki se lahko razdeli delavcem. Omejitev velja izključno za družbo, katere dobiček se dejansko deli in ki zaradi tega uveljavlja davčne ugodnosti. S tem je odpravljena morebitna nejasnost glede uporabe omejitev pri drugih družbah v skupini, ki v delitvi sodelujejo le kot delodajalci delavcev, ne pa kot družbe, iz katerih dobiček izvira.

Peti odstavek določa, da davčne ugodnosti uveljavlja izključno družba, katere dobiček se deli. To odraža temeljno zasnovo zakona: davčna olajšava je neposredno povezana z dobičkom, ki je predmet delitve, zato jo lahko uveljavlja le tisti subjekt, ki razdeli svoj dobiček in dejansko nosi strošek izplačila. Ostale povezane družbe, ki delavcem omogočajo udeležbo na podlagi pogodbe, pa davčnih ugodnosti ne uveljavljajo.

Šesti odstavek določa, da družba, ki je vključena v pogodbo na ravni povezanih družb, ne more za isto poslovno leto hkrati uveljavljati udeležbe pri dobičku na ravni posamezne družbe. Ta varovalka preprečuje dvojno uveljavljanje davčnih ugodnosti ter zagotavlja preglednost in konsistentnost sistema, obenem pa preprečuje morebitne zlorabe ali obid zakonskih omejitev.

K 15. členu

Člen ureja način, kako delavec pridobi pravico do udeležbe pri dobičku, ter obveznosti družbe glede obveščanja in določitve pripadajočega zneska. Pravica do udeležbe pri dobičku se pridobi bodisi na podlagi sklenjene pogodbe o udeležbi pri dobičku, bodisi na podlagi sklepa skupščine, s katerim je sprejeta odločitev o delitvi dobička, vključno z načrtom, pripravljenim po 12. členu.

Družba ima obveznost, da vsakemu delavcu določi pripadajoči znesek dobička na podlagi meril, določenih v pogodbi ali načrtu. Ta določba zagotavlja, da je delitev dobička transparentna, objektivna in skladna z vnaprej določenimi merili, kar zmanjšuje možnosti diskriminacije ali samovoljnega razdeljevanja.

Družba mora delavca obvestiti o višini pripadajočega zneska na običajen način, ki se pri njej uporablja, in sicer najpozneje 30 dni po sprejetju sklepa skupščine o potrditvi letnega poročila. Ta rok in način obveščanja omogočata, da delavci pravočasno pridobijo informacijo o svojih pravicah in lahko svoje pravice uveljavljajo ali načrtujejo, hkrati pa zagotavlja pravno varnost in sledljivost procesa.

Namen določbe tega člena je torej zagotoviti jasen in pravno predvidljiv mehanizem, preko katerega delavci pridobijo upravičeno pravico do deleža v dobičku, ter vzpostaviti objektivne, transparentne in časovno določene postopke za obveščanje, ki povečujejo zaupanje med zaposlenimi in upravljanjem družbe.

K 16. členu

Člen določa različne načine, preko katerih se delavcem omogoči udeležba pri dobičku družbe. Predvidene so tri vrste shem: denarna shema, delniška shema in družbeniška shema. Namen te določbe je zagotoviti fleksibilnost pri načinu razdelitve dobička, da se lahko sistem prilagodi organizacijski obliki družbe, finančnim možnostim družbe in interesom delavcev.

Denarna shema predstavlja klasičen način izplačila deleža dobička v denarju, kar omogoča takojšnjo korist zaposlenega in jasn finančni nadzor nad razdelitvijo dobička.

Delniška shema omogoča, da delavci prejmejo del dobička v obliki delnic, s čimer se spodbuja dolgoročno sodelovanje in povezanost delavcev z uspešnostjo družbe ter ustvarja dodatni motivacijski učinek, saj uspeh podjetja neposredno vpliva na vrednost prejetih delnic.

Družbeniška shema pa se uporablja v družbah z omejeno odgovornostjo in omogoča, da delavci pridobijo delež v družbi kot družbeniki, s tem pa sodelujejo tudi pri upravljanju ali lastniški strukturi družbe, kar povečuje njihovo participacijo pri odločanju in motivacijo za uspešnost podjetja.

Določilo, da shemo udeležbe izbereta pogodbeni stranki v pogodbi ali, če pogodba ni sklenjena, v sklepu skupščine iz 12. člena, zagotavlja, da je izbira sheme dispozivna in prilagodljiva glede na konkretne okoliščine družbe in potrebe delavcev. Hkrati pa določa pravno jasnost, saj je shema izrecno dogovorjena in formalizirana, kar zmanjšuje možnost pravnih sporov ali nejasnosti pri razdelitvi dobička.

K 17. členu

Člen določa denarno shemo kot najpreprostejšo obliko udeležbe delavcev pri dobičku, pri kateri se delavcem izplača pripadajoči delež dobička v denarju. Zaradi svoje administrativne enostavnosti ta shema ne posega v lastniško strukturo družbe in ne zahteva dodatnih korporacijskih postopkov, zato ostaja najpogostejše uporabljena oblika delitve dobička.

Posebnost te ureditve je, da se dohodek iz denarne sheme izplača v dveh enakih delih v razmiku najmanj enega leta, pri čemer mora biti delavec ob prejemu vsakega izplačila zaposlen pri delodajalcu. Namen teh pogojev je zagotoviti dolgoročno vezanost delavcev na podjetje ter preprečiti, da bi delitev dobička izgubila svojo funkcijo spodbude za trajnejše sodelovanje pri uspešnosti družbe. Hkrati se s tem zmanjšujejo možnosti zlorab ter zagotavlja večja stabilnost in predvidljivost pri izvajanju sheme.

K 18. členu

Člen uvaja družbeniško shemo, ki delavcem omogoča, da svoj pripadajoči delež dobička prejmejo v obliki poslovnega deleža v družbi z omejeno odgovornostjo, pri čemer se upoštevajo tudi davčne obveznosti, ki nastanejo ob pridobitvi poslovnega deleža. Takšna ureditev presega zgolj denarno nagrajevanje in spodbuja lastniško participacijo delavcev, saj s pridobitvijo deleža postanejo družbeniki z določenimi pravicami in obveznostmi.

Namen družbeniške sheme je dolgoročno povečanje pripadnosti zaposlenih, spodbujanje njihovega interesa za gospodarsko rast družbe ter krepitev kulture sodelave pri upravljanju podjetja. S tem se utrjuje partnerski odnos med delavci in delodajalcem ter spodbuja trajnejša motivacija delavcev za uspešnost poslovanja.

Določba, da se v okviru družbeniške sheme upoštevajo tudi davčne obveznosti, zagotavlja pravilno obravnavo situacij, v katerih del pripadajočega zneska dobička ni izkazan v obliki poslovnega deleža, temveč je namenjen plačilu davka, ki nastane zaradi prenosa deleža. Namen te rešitve je zagotoviti, da se takšno izplačilo še vedno šteje za izplačilo v okviru družbeniške in ne denarne sheme, kar je pomembno z vidika pravilne davčne obravnave ter pravne varnosti delavcev in delodajalcev.

Določba drugega odstavka zagotavlja usklajitev sheme z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, tako da določa, da lahko delavec pridobi poslovni delež le kot samostojen (individualni) delež, saj ZGD-1 ne dopušča skupnega poslovnega deleža več fizičnih oseb. Takšna ureditev preprečuje pravno-organizacijske zaplete ter omogoča jasnost glede korporacijskih pravic vsakega posameznega delavca.

Tretji odstavek dodatno ureja položaj družb, ki bi zaradi podelitve poslovnih deležev delavcem presegle največje dopustno število družbenikov. V takem primeru lahko družba shemo izvede le po predhodni pridobitvi dovoljenja, kot ga zahteva ZGD-1. Ta omejitev zagotavlja, da se družbeniška shema izvaja

skladno z zakonskimi pogoji, ki urejajo varnost poslovanja in preglednost lastniške strukture družb z omejeno odgovornostjo.

K 19. členu

Člen določa način vrednotenja poslovnih deležev, ki se delavcem zagotavljajo v okviru družbeniške sheme udeležbe pri dobičku. Vrednost poslovnega deleža mora biti določena ob upoštevanju tržne cene, kar pomeni, da mora odražati realno in objektivno ekonomsko vrednost deleža v času njegove pridobitve. Na ta način se zagotavlja poštena in transparentna obravnava delavcev ter preprečuje možnost arbitrarnosti ali neupravičenih razlik med posameznimi udeleženci.

Če primerljivih tržnih podatkov ni mogoče pridobiti – kar je pogosto v primeru manjših, zaprtih družb z omejeno odgovornostjo – člen omogoča uporabo priznanih finančnih metod vrednotenja. Takšne metode vključujejo npr. diskontiranje denarnih tokov (DCF), metodo primerljivih podjetij ali metodo knjigovodske vrednosti, odvisno od narave in velikosti družbe. Namen te določbe je zagotoviti strokovno utemeljen, preverljiv in ekonomsko pravičen izračun vrednosti poslovnih deležev, s čimer se krepí zaupanje delavcev v sistem delitve dobička in zagotavlja skladnost s temeljnim načelom skrbnosti dobrega gospodarstvenika.

K 20. členu

Člen določa omejitve glede razpolaganja s poslovnimi deleži, ki jih delavci pridobijo na podlagi družbeniške sheme, ter ureja predkupno pravico družbe. Namen te določbe je zagotoviti stabilnost lastniške strukture in preprečiti špekulativno trgovanje s poslovnimi deleži, ki so bili pridobljeni kot oblika udeležbe pri dobičku in ne kot investicijsko premoženje.

V prvem odstavku je določena prepoved razpolaganja s poslovnimi deleži v obdobju treh let od pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Takšna omejitev ima več namenov:

- zagotavlja, da delavci kot novi družbeniki ostanejo povezani z družbo in njenim razvojem v srednjeročnem obdobju;
- preprečuje takojšnjo monetizacijo deleža in s tem ohranja osnovni cilj udeležbe pri dobičku kot instrumenta delavske participacije;
- omogoča družbi stabilno upravljanje kapitala brez kratkoročnih sprememb v lastniški strukturi.

Drugi in tretji odstavek določata obveznost poslovodstva, da prepoved razpolaganja vpiše in po treh letih izbriše iz sodnega registra, s čimer se zagotavlja pravna varnost in transparentnost podatkov o omejitvah razpolaganja.

V četrtem in petem odstavku je urejena predkupna pravica družbe, ki ima namen preprečiti vstop tretjih oseb v lastniško strukturo družbe brez njene vednosti ali soglasja. Predkupna pravica omogoča družbi, da ohrani nadzor nad lastništvom poslovnih deležev, pridobljenih na podlagi udeležbe delavcev pri dobičku, ter hkrati zagotavlja pravično obravnavo delavca kot prodajalca, saj mora družba sprejeti odločitev o nakupu v roku enega meseca od prejema njegovega pisnega obvestila o nameravani prodaji in pogojih prodaje.

Takšna ureditev sledi načelom kontinuitete, transparentnosti in uravnoteženja interesov med delavci ter družbo.

K 21. členu

Člen ureja delniško shemo kot eno izmed oblik udeležbe delavcev pri dobičku, pri kateri se delavcem namesto denarnega izplačila dodelijo delnice družbe. Takšna oblika nagrajevanja delavcem ne zagotavlja le neposredne premoženjske koristi, temveč tudi lastniški delež v družbi, kar krepí dolgoročno povezanost delavcev z družbo in njihovo identifikacijo z njenimi poslovnimi cilji. Ker delavec pridobi delnice kot dohodek, je pri tem treba upoštevati tudi davčne obveznosti, na kar izrecno opozarja prvi odstavek.

Namen delniške sheme je povečati dolgoročno povezanost delavcev z družbo ter spodbuditi njihovo identifikacijo z uspešnostjo podjetja, saj se njihov ekonomski interes neposredno povezuje z rastjo vrednosti delnic in poslovnimi rezultati družbe.

Prvi in drugi odstavek opredeljujeta bistvene značilnosti delnic, izdanih v okviru sheme – gre za navadne imenske delnice, ki morajo biti v celoti vplačane in katerih izdajatelj je bodisi družba bodisi druga družba, ki je z njo povezana v smislu zakona, ki ureja gospodarske družbe.

Tretji odstavek izključuje prednostno pravico obstoječih delničarjev pri povečanju osnovnega kapitala, kadar se to povečanje izvede za namen delniške sheme. S tem zakon omogoča izvedbo programa udeležbe zaposlenih, ne da bi ta postal predmet oviranja s strani delničarjev, ki bi sicer lahko uveljavljali svoje prednostne pravice. Določba tako vzpostavlja poseben pravni režim izjemne narave, namenjen uresničevanju ciljev delavske participacije.

Četrti in peti odstavek določata posebnosti pri javnih delniških družbah. Za izdajo delnic v okviru delniške sheme se ne uporabljajo pravila o javni ponudbi vrednostnih papirjev, saj delnice niso predmet tržne distribucije, ampak se dodeljujejo zgolj zaposlenim. Hkrati se zaradi zagotovitve pravne varnosti in transparentnosti lastništva zahteva, da so delnice vpisane na ime delavca v centralni depotni družbi najpozneje v treh mesecih po pridobitvi pravice do dobička.

Šesti odstavek ureja pogoje za izdajo novih delnic ali pridobitev lastnih delnic v primerih, ko je za to potrebna predhodna odločba pristojnega državnega organa (npr. pri bankah, zavarovalnicah ali drugih nadzorovanih subjektih). Določba preprečuje, da bi delniška shema zaobšla posebne varovalke, ki jih določajo sektorski predpisi, ter s tem zagotavlja skladnost sistema udeležbe pri dobičku z obstoječim regulativnim okvirom. Zadnji stavek določa, da se pravilo o predhodnem dovoljenju pristojnega organa ne uporablja le za družbo kot izdajateljico delnic, temveč tudi za posamezne delničarje in z njimi povezane osebe, kadar drug zakon določa obveznost pridobitve dovoljenja za pridobitev delnic. Gre za primere, ko posebni zakoni (npr. zakon, ki ureja prevzeme, zakon, ki ureja finančne institucije ali druge regulirane subjekte) določajo, da morajo posamezni delničarji ali povezane osebe za pridobitev določenega deleža delnic pridobiti predhodno dovoljenje pristojnega organa. Namen te določbe je zagotoviti, da se tudi v okviru delniške sheme po tem zakonu spoštujejo vsi posebni predpisi, ki urejajo pogoje za pridobitev delnic. S tem se prepreči, da bi se z uporabo shem udeležbe pri dobičku obšli specialni sektorski predpisi ali omejitve glede koncentracije lastništva. Določba torej ne določa novih izjem, temveč pojasnjuje, da vse obstoječe zakonske obveznosti glede pridobitve dovoljenj veljajo tudi v okviru shem po tem zakonu.

S celotnim členom se torej vzpostavlja pravno varna, ekonomsko vzdržna in korporativno smiselna ureditev delniške sheme, ki združuje cilje spodbujanja delavske participacije, zaščite delničarjev in skladnosti s kapitalsko zakonodajo.

K 22. členu

Predlog zakona v 22. členu ureja določitev cene za nakup delnic, izdanih v okviru delniške sheme, s čimer se zagotavlja transparentnost, tržna objektivnost in zaščita obstoječih delničarjev ter zaposlenih. Določitev tržnega merila cene je ključna za preprečevanje prikritega prenosa premoženja med delničarji in zaposlenimi ter za ohranitev enakega položaja vseh udeležencev kapitalne strukture družbe.

Prvi odstavek določa, da cena delnic, ki se dodelijo delavcem v okviru delniške sheme, ne sme biti nižja od zadnje tržne cene že izdanih delnic družbe. S tem se preprečuje možnost, da bi družba delavcem izdajala delnice po nerealno nizkih vrednostih, kar bi pomenilo neupravičeno razvrednotenje obstoječih delnic in posreden poseg v pravice drugih delničarjev. Določba tako zagotavlja enako obravnavo vseh delničarjev in skladnost z načelom enakega obravnavanja iz Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1).

Drugi odstavek podrobneje ureja način določitve tržne cene pri družbah, katerih delnice kotirajo na organiziranem trgu. V tem primeru se kot merodajna šteje povprečna tržna cena delnic istega razreda, dosežena v zadnjih 12 mesecih. Uporaba povprečne cene v daljšem časovnem obdobju preprečuje

manipulacije s kratkoročnimi nihanji tržnih tečajev in zagotavlja uravnoteženo, objektivno osnovo za določitev vrednosti, kar je v skladu z načeli poštenega tržnega vrednotenja v pravu kapitalskih trgov.

Tretji odstavek ureja položaj družb, katerih delnice niso uvrščene na organizirani trg. V teh primerih se tržna cena določi na podlagi primerljivih tržnih cen delnic podobnih družb. Če takšna primerjava ni mogoča, se vrednost določi z uporabo priznanih finančnih metod vrednotenja, kot so metoda diskontiranih denarnih tokov (DCF), metoda primerljivih transakcij ali metoda knjigovodske vrednosti, prilagojene tržnim pogojem. Tak pristop zagotavlja, da se tudi v netržnih pogojih ohrani načelo realne ekonomske vrednosti delnic in prepreči arbitrarnost pri določitvi njihove cene.

Z ureditvijo tega člena zakon vzpostavlja varovalni mehanizem proti izkrivljanju tržnih razmer, obenem pa zagotavlja, da je udeležba delavcev pri dobičku prek delniške sheme ekonomsko poštena, pravno predvidljiva in skladna s korporativnimi načeli varstva delničarjev in zaposlenih.

K 23. členu

Člen ureja omejitve razpolaganja z delnicami, pridobljenimi na podlagi delniške sheme, ter vzpostavlja mehanizme za zaščito dolgoročne stabilnosti lastništva in preprečevanje špekulativnih ravnanj. Namen določb je zagotoviti, da udeležba delavcev pri dobičku prek delniške sheme ohrani svojo osnovno funkcijo – krepitev notranjega lastništva in dolgoročne povezanosti delavcev z družbo – ter da se delnice ne bi uporabljale zgolj kot kratkoročni finančni instrument.

Prvi odstavek določa, da delavec z delnicami, pridobljenimi na podlagi tega zakona, ne sme razpolagati tri leta od dneva pridobitve pravice do pripadajočega zneska dobička. Ta tromesečni moratorij je v praksi značilen za večino modelov delniškega lastništva zaposlenih (npr. t. i. vesting period pri ESOP shemah) in omogoča, da se delniška udeležba utrdi kot trajna oblika sodelovanja pri uspešnosti družbe, ne pa kot kratkoročna nagrada. S tem se krepí tudi motivacijska funkcija delniške sheme – delavec ima interes, da z nadaljnjim delom prispeva k rasti vrednosti družbe, katere delničar je.

Drugi in tretji odstavek urejata način vpisa prepovedi razpolaganja glede na to, ali so delnice vpisane v centralno depotno družbo (za borzne družbe) ali pa se vodijo v notranjem registru družbe (za nelistane družbe). V obeh primerih gre za pravno tehnični mehanizem, ki zagotavlja učinkovito izvrševanje omejitve razpolaganja, saj se s tem prepreči prenos delnic v nasprotju z zakonom. Centralna depotna družba ali notranji register delujeta kot varovalni instrument pravne varnosti, saj z vpisom prepovedi delujeta erga omnes – torej z učinkom do vseh tretjih oseb.

Četrti odstavek določa, da družba po preteku triletnega obdobja izvede izbris prepovedi razpolaganja, kar omogoča prosto razpolaganje delavca z delnicami po izteku zakonskega roka. S tem se zagotavlja uravnoteženost med zaščitno funkcijo omejitve in pravico delavca do razpolaganja z lastnino, ki jo je pridobil na zakonit način.

Peti in šesti odstavek določata predkupno pravico družbe pri prodaji delnic, pridobljenih na podlagi delniške sheme. Predkupna pravica družbi omogoča, da ohranja stabilnost lastniške strukture in prepreči razpršitev ali neželen vstop zunanjih oseb v lastništvo. Ta pravica je obenem varovalni instrument korporativnega upravljanja, saj družbi omogoča ohranitev notranjega lastništva in kontinuitete interesov med delavci in družbo. Obveznost delavca, da družbo pred prodajo pisno obvesti o pogojih in nameravani prodaji, zagotavlja preglednost postopka ter omogoča, da družba pravočasno uveljavi svojo predkupno pravico v razumnem roku enega meseca.

S tem člen vzpostavlja uravnotežen sistem varovalk, ki povezuje ekonomsko logiko delniške udeležbe delavcev z načeli korporativnega prava. Na eni strani se varuje dolgoročna stabilnost družbe in preprečuje špekulativno razprodajo delnic, na drugi pa se zagotavlja, da delavci po preteku zakonsko določenega obdobja uživajo polno lastninsko pravico nad svojimi delnicami.

K 24. členu

Predlog zakona v 24. členu določa razloge za prenehanje veljavnosti pogodbe o udeležbi pri dobičku za posameznega delavca ter ureja poseben primer smrti delavca. S tem člen vzpostavlja jasno in pravno predvidljivo ureditev trenutka, ko delavec izgubi status upravičenca do udeležbe pri dobičku, kar je pomembno za varstvo pravic tako delavcev kot tudi delodajalcev.

Pogodba o udeležbi pri dobičku za delavca preneha veljati v dveh primerih:

- s prenehanjem delovnega razmerja, saj je pravica do udeležbe pri dobičku neposredno vezana na obstoj delovnega razmerja in prispevek delavca k poslovni uspešnosti družbe, ter
- s podajo pisne izjave delavca o odpovedi pravici do udeležbe pri dobičku, kar izraža načelo prostovoljnosti udeležbe, ki ga zakon ohranja kot eno temeljnih značilnosti sistema.

Namen takšne ureditve je zagotoviti, da pravica do udeležbe pri dobičku ostane strogo osebna pravica, ki izhaja iz delovnega razmerja in aktivne vloge delavca v delovnem procesu, ter da ne postane prenosljiv premoženjski instrument.

Drugi odstavek pa ureja izjemo v primeru smrti delavca. Čeprav pravica do udeležbe pri dobičku ni prenosljiva inter vivos (med živimi), pa se v primeru smrti prizna dedna narava že pridobljenih oziroma zapadlih pravic. To pomeni, da se pravica do izplačila pripadajočega zneska dobička ne ugasne s smrtjo delavca, ampak preide na njegove dediče, ki lahko na podlagi pisne zahteve zahtevajo izplačilo delavcu pripadajočega deleža dobička. S tem se spoštuje načelo varstva pridobljenih pravic in pravičnosti ter preprečuje, da bi smrt delavca povzročila neupravičeno obogatitev družbe.

Člen s tem jasno razlikuje med osebno, neprenosljivo pravico delavca do sodelovanja pri delitvi dobička, ki je vezana na obstoj delovnega razmerja, in premoženjsko terjatvijo, ki nastane, ko je delavcu že določen pripadajoči znesek dobička. Medtem ko osebna pravica ugasne s prenehanjem delovnega razmerja, ima premoženjska terjatev značaj dedne pravice, zato se v primeru smrti delavca ne ugasne, temveč preide na njegove dediče. Takšna ureditev je skladna z načelom varstva pridobljenih pravic in z obligacijskimi pravili o dedovanju terjatev.

K 25. členu

Člen določa razloge, zaradi katerih pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku preneha veljati za vse delavce v družbi, torej gre za prenehanje pogodbe na ravni družbe in ne za prenehanje pravice posameznega delavca (kar ureja prejšnji člen). Namen določbe je zagotoviti pravno varnost in preglednost v primerih, ko pogodbeno razmerje o udeležbi pri dobičku ne more več trajati zaradi objektivnih ali voljnih razlogov.

Pogodba preneha veljati s potekom časa, če je bila sklenjena za določen rok, kar pomeni, da se po poteku tega roka razmerje ne podaljša avtomatično, temveč le, če se stranki izrecno dogovorita za novo pogodbo.

Prenehanje pogodbe je določeno tudi v primeru začetka stečajnega postopka nad družbo, saj takšen postopek pomeni prenehanje rednega gospodarskega poslovanja in udeležbe delavcev pri poslovnem rezultatu družbe. Prav tako je ustrezno z vidika varstva upnikov, da prenehanje nastopi tudi v trenutku potrjene prisilne poravnave.

Do prenehanja pogodbe pride tudi ob statusnem preoblikovanju družbe (npr. pripojitev, spojitve ali delitev), ker v takih primerih preneha obstajati pravna oseba, ki je bila nosilka pogodbenega razmerja, in s tem tudi pravna podlaga za nadaljnje izvajanje pogodbe.

Člen upošteva tudi voljni razlog – če najmanj polovica vseh delavcev poda izjavo o odpovedi pravici do udeležbe pri dobičku, se šteje, da pogodba nima več potrebne večinske podpore zaposlenih, zato preneha veljati. Ta ureditev uresničuje načelo sodelovanja delavcev na podlagi soglasja, ne prisile.

Poleg tega se pogodba lahko prekine, če družba sama odstopi od pogodbe, v skladu z določbami 27. člena, kar omogoča prožnost in prilagoditev gospodarskim razmeram.

Drugi odstavek določa obveznost posloводства, da mora o prenehanju pogodbe, razlogih zanjo in datumu prenehanja v 15 dneh obvestiti Finančno upravo Republike Slovenije (FURS). Ta obveznost ima pomembno nadzorno in evidenčno funkcijo, saj omogoča pristojnim organom spremljanje izvajanja zakonskega sistema udeležbe delavcev pri dobičku, preprečuje zlorabe ter zagotavlja transparentnost v razmerjih med delavci in delodajalcem.

K 26. členu

Predlog zakona v 26. členu posebej ureja pravne posledice statusnega preoblikovanja družbe (npr. pripojitve, spojitve ali razdelitve) na pogodbo o udeležbi delavcev pri dobičku. Gre za položaj, ko prevzeta družba kot pravna oseba preneha obstajati, s čimer se vzpostavlja vprašanje, ali pogodba o udeležbi delavcev pri dobičku še lahko obstaja oziroma kdo prevzame pravice in obveznosti iz nje.

Člen določa, da pogodba, sklenjena med delavci in prevzeto družbo, preneha veljati z dnem vpisa statusnega preoblikovanja v sodni register, razen če prevzemna družba v 30 dneh po vpisu izrecno izjavi, da prevzema vse pravice in obveznosti iz pogodbe, ki jo je sklenila prevzeta družba. S tem se uvaja načelo dispozitivnega prevzema pogodbenih razmerij, kar pomeni, da nova (prevzemna) družba sama odloči, ali bo pravno kontinuiteto pogodbe o udeležbi pri dobičku ohranila ali ne. Če take izjave ne poda v zakonskem roku, pogodba samodejno preneha veljati.

Drugi odstavek člena varuje pridobljene pravice delavcev. Tudi če pogodba preneha veljati zaradi statusnega preoblikovanja, mora prevzemna družba zagotoviti vsa upravičenja, ki so jih delavci že pridobili do dneva prenehanja veljavnosti pogodbe, vključno z izplačilom pripadajočega deleža dobička ali drugimi obveznostmi, ki so nastale do prenehanja pogodbe.

Takšna ureditev vzpostavlja ravnotežje med potrebo po pravni jasnosti in kontinuiteti gospodarskih razmerij ter zaščito pravic delavcev, ki ne smejo izgubiti svojih udeležbenih pravic zgolj zato, ker je prišlo do statusnega preoblikovanja delodajalca. Hkrati člen preprečuje pravno negotovost pri prevzemnih družbah, saj jasno določa rok in način za odločitev o prevzemu pogodbenih obveznosti.

K 27. členu

Člen ureja odstop družbe od pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku kot enega izmed možnih načinov prenehanja veljavnosti pogodbe. Gre za pomemben institut, saj omogoča družbi, da preneha izvajati sistem udeležbe pri dobičku, vendar pod pogoji, ki zagotavljajo varstvo pravic delavcev in pravno predvidljivost.

Družba lahko od pogodbe odstopi le na podlagi sklepa skupščine, s čimer se preprečuje samovoljno ali enostransko odločanje posloводства. Takšna ureditev zagotavlja, da o odstopu odločajo lastniki oziroma družbeniki, ki nosijo poslovno tveganje in odgovornost za politiko delitve dobička.

Člen nadalje določa, da odstop začne učinkovati šele z začetkom naslednjega poslovnega leta po sprejetju sklepa o odstopu. Takšna časovna odložitve učinkovanja omogoča, da se vsi udeleženci – tako družba kot delavci – ustrezno pripravijo na prenehanje veljavnosti pogodbe. S tem se zagotavlja stabilnost in kontinuiteta razmerij, hkrati pa se preprečijo nenadne spremembe, ki bi lahko vplivale na finančno načrtovanje delavcev ali družbe.

Zaradi varstva pravic delavcev člen izrecno določa, da odstop od pogodbe ne vpliva na že pridobljene pravice. To pomeni, da vsi zneski dobička, do katerih so delavci upravičeni do dneva prenehanja veljavnosti pogodbe, ostanejo v celoti priznani in jih mora družba izplačati. Na ta način se preprečuje morebitna zloraba instituta odstopa, ki bi lahko služila kot sredstvo za izogibanje že nastalim obveznostim.

Ureditev tako vzpostavlja ravnotežje med poslovno avtonomijo družbe in pravno zaščito delavcev, ki sodelujejo pri ustvarjanju dobička, ter s tem utrjuje načelo zaupanja in predvidljivosti v pogodbenih razmerjih.

K 28. členu

Člen določa obveznost obveščanja Finančne uprave Republike Slovenije (FURS) o sklenitvi pogodbe o udeležbi pri dobičku ali o sprejetju sklepa skupščine družbe. Namen te določbe je zagotoviti transparentnost, sledljivost in nadzor nad izvajanjem sistema udeležbe delavcev pri dobičku, ki je povezan z davčnimi spodbudami.

Poslovodstvo družbe mora FURS obvestiti najpozneje v 15 dneh po sklenitvi pogodbe ali po sprejetju sklepa skupščine, enak rok pa velja tudi za vsako kasnejšo spremembo teh dokumentov. Takšna ureditev omogoča sprotno posodabljanje podatkov, s čimer se preprečuje neupravičeno uveljavljanje davčnih ugodnosti in zagotavlja učinkovit nadzor nad njihovim izvajanjem.

Če je pogodba ali načrt sklenjen na ravni povezanih družb, je dolžnost obveščanja naložena družbi katere dobiček se deli. Na ta način se preprečuje podvajanje obvestil ter omogoča enoten nadzor in poročanje za celotno skupino povezanih družb.

Obvestilo mora vsebovati bistvene podatke o družbi, ki je sklenila pogodbo ali sprejela sklep skupščine, datum sklenitve pogodbe oziroma sprejema sklepa skupščine ter podatke o veljavnosti pogodbe (poslovna leta, za katera se dobiček deli). Če gre za pogodbo, sklenjeno na ravni skupine, se navedejo tudi podatki o vseh vključenih družbah, za katere pogodba velja.

S tem člen zagotavlja, da FURS razpolaga s popolnimi in ažurnimi informacijami, kar omogoča učinkovito izvajanje davčnega nadzora ter hkrati krepi pravno varnost družb in delavcev, ki sodelujejo v shemah udeležbe pri dobičku.

K 29. členu

Člen določa dolžnost FURS, da za potrebe izvajanja nadzora nad izvajanjem zakona ministrstvu, pristojnemu za gospodarstvo, na njegovo zahtevo posreduje podatke, povezane z izplačili dobička delavcem.

Namen te določbe je zagotoviti učinkovit in usklajen nadzor nad dejanskim izvajanjem udeležbe delavcev pri dobičku, zlasti v primerih, ko družba uveljavlja davčne olajšave ali druge spodbudne ukrepe. Z zagotavljanjem podatkov o sklenjenih pogodbah, sprejetih načrtih in dejanskih izplačilih, se ministrstvu omogoči spremljanje, ali podjetja dosledno spoštujejo pogoje, ki so jih določila za vključevanje delavcev v delitev dobička.

Hkrati pa se na ta način povečuje transparentnost sistema in preprečuje morebitne zlorabe, kjer bi družbe uveljavljale ugodnosti brez izpolnjevanja zakonsko določenih obveznosti do delavcev. Določba torej prispeva k varstvu interesov zaposlenih, pa tudi k odgovorni porabi javnofinančnih virov, namenjenih za davčne spodbude.

K 30. členu

Člen določa pristojnosti za nadzor nad izvajanjem določb zakona, pri čemer je nadzor razdeljen glede na vsebino posameznih določb.

Ministrstvo, pristojno za gospodarstvo, nadzira izvajanje vseh drugih določb zakona, ki niso neposredno povezane z davčno obravnavo. To vključuje pravilnost postopkov sklepanja pogodb, priprave načrtov o delitvi dobička, obveščanja delavcev, izplačil pripadajočih zneskov in spoštovanje rokov ter kriterijev za vključevanje zaposlenih.

Davčni organ pa izvaja nadzor nad pridobivanjem ugodnosti pri davkih in prispevkih za socialno varnost v skladu s tem zakonom, zakonom, ki ureja finančno upravo, in zakonom, ki ureja davčni postopek

Takšna delitev nadzora zagotavlja, da vsak vidik zakona nadzoruje strokovno pristojen organ, kar povečuje učinkovitost nadzora, varstvo pravic delavcev in transparentnost rabe javnih sredstev.

K 31. členu

Ta člen določa temeljne pogoje, pod katerimi se lahko uporabljajo določbe poglavja, ki ureja udeležbo delavcev pri dobičku ter z njo povezane davčne ugodnosti. Namen teh pogojev je zagotoviti, da sistem udeležbe pri dobičku deluje pregledno, enotno in v skladu z osnovnim ciljem zakona — pravično in sorazmerno vključevanje delavcev v uspešnost poslovanja družbe.

Prvi pogoj določa najvišji delež dobička, ki se lahko razdeli delavcem — največ 33 odstotkov dobička posameznega poslovnega leta, omejen z zgornjo mejo 20 odstotkov letnega bruto zneska plač, izplačanih v družbi v tem poslovnem letu. Dodatna omejitev, da se največ polovica lahko izplača v denarju, zagotavlja, da je udeležba pri dobičku pretežno usmerjena v dolgoročneje oblike participacije (npr. delniška ali družbeniška shema), kar dosega cilj večje povezanosti delavcev z družbo. S tem se preprečuje, da bi udeležba pri dobičku prešla v redno ali variabilno denarno nagrajevanje, ki ni namen tega zakona.

Drugi pogoj uvaja omejitev razmerja med najvišjim in najnižjim pripadajočim zneskom, ki ne sme presegati razmerja ena proti osem. Ta omejitev zagotavlja pravičnejšo in sorazmernejšo porazdelitev znotraj podjetja, preprečuje pretirane razlike med zaposlenimi ter krepi socialni in motivacijski učinek udeležbe pri dobičku.

Tretji pogoj napotuje na izpolnjevanje pogojev iz 7. člena zakona, ki določajo materialne in postopkovne zahteve za uveljavitev udeležbe pri dobičku (npr. sklenitev pogodbe ali sprejem sklepa skupščine, način določitve pripadajočih deležev, omejitve pri razdelitvi ipd.). S tem se zagotavlja, da se ugodnosti po zakonu lahko uporabljajo le v primerih, ko je udeležba pri dobičku vzpostavljena transparentno, predvidljivo in skladno z vsemi varovalkami, ki jih zakon določa.

Skupaj ti pogoji predstavljajo osrednji mehanizem za zagotavljanje zakonitega, preglednega in ekonomsko vzdržnega sistema udeležbe delavcev pri dobičku ter omogočajo davčni nadzor nad pravilnostjo uveljavljanja ugodnosti.

K 32. členu

Člen določa, da delavec v letu, za katero je sklenjena pogodba o udeležbi pri dobičku, ne more hkrati koristiti drugih posebnih davčnih ugodnosti, ki so povezane z dohodki iz delovnega razmerja ali iz naslova lastniške participacije, in ki jih izplača delodajalec ali z njim povezana oseba. Namen določbe je preprečiti kumulacijo več različnih spodbud za istega delavca v istem obdobju za dohodke, izplačane z istim oziroma primerljivim namenom, kar bi lahko vodilo do pretiranega znižanja davčne obveznosti in izkrivljanja namena posameznih institutov.

Izključitev vključuje štiri vrste posebnih davčnih režimov:

- posebno vrednotenje bonitete pri nakupu ali pridobitvi delnic ali deležev v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino,
- posebno davčno obravnavo za delavce inovativnih zagonskih podjetij v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino,

- posebno davčno obravnavo dohodkov iz lastniških zadrug delavcev na podlagi zakona, ki ureja lastniške zadruge delavcev
- izplačila za poslovno uspešnost, razen zimskega regresa v zakonsko določeni višini, v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino.

Ti instituti imajo različne zakonodajne namene, vendar vsi pomenijo izjemo od splošne davčne obravnave in določeno znižanje davčne obveznosti. Kumulativna uporaba več posebnih režimov bi lahko porušila ravnotežje med fiskalnimi cilji države in motivacijskim učinkom sistema udeležbe pri dobičku. Zato člen vzpostavlja jasno pravilo, da se v letu, ko delavec sodeluje v udeležbi pri dobičku po tem zakonu, drugi posebni davčni režimi izključijo.

Takšna ureditev zagotavlja:

- pravičnost in enako obravnavo delavcev,
- transparentnost davčnih ugodnosti,
- preprečevanje prelivanja različnih vrst nagrajevanja v davčno najugodnejše oblike,
- ohranitev fiskalne vzdržnosti in preprečevanje zlorab.

Določba tako vzpostavlja uravnotežen sistem spodbud, ki omogoča uporabo enega davčno ugodnega režima, hkrati pa preprečuje prekomerno kopičenje ugodnosti, ki ni v skladu z namenom zakonodaje.

K 33. členu

Člen ureja davčno olajšavo za delodajalce, ki delavcem izplačajo del dobička skladno s tem zakonom. Namen olajšave je spodbuditi širšo uporabo shem udeležbe delavcev pri dobičku ter zagotoviti, da se delitev dobička delavcem ne obravnava kot strošek, ki bi bremenil tekoče poslovanje družbe, temveč kot instrument participacije zaposlenih pri rezultatih poslovanja.

Prvi odstavek določa, da lahko družba zniža davčno osnovo pri davku od dohodkov pravnih oseb za 100 odstotkov zneska dobička iz preteklega poslovnega leta, ki je v skladu s pravili zakona razdeljen delavcem, vendar največ do višine davčne osnove. Olajšava tako zasleduje cilj neto nevtralnosti za družbo: delitev dobička delavcem ne poslabša davčnega položaja delodajalca, hkrati pa je omejena z višino davčne osnove, da ne povzroča davčnih izgub iz tega naslova.

Drugi odstavek določa, da družba obdrži pravico do olajšave tudi v primeru, ko je znesek dobička, ki bi pripadal delavcu, izplačan njegovemu dediču. S tem se prepreči različno obravnavanje družb v primerih smrti delavca in se zagotavlja polna izvedba pravic, že pridobljenih na podlagi sklenjene pogodbe ali sklepa skupščine.

Tretji odstavek pojasnjuje, da stroški ali odhodki, ki bi lahko nastali v zvezi z izplačili dobička delavcem, razen prispevkov delodajalca za socialno varnost, ne znižujejo davčne osnove po pravilih zakona o davku od dohodkov pravnih oseb. Namen te določbe je preprečiti dvojno davčno ugodnost: družba lahko uveljavlja olajšavo iz prvega odstavka, hkrati pa ne more še dodatno zmanjševati davčne osnove s stroški, ki so že zajeti v olajšavi. Prispevki delodajalca se upoštevajo skladno z veljavno davčno zakonodajo, saj ne izhajajo iz same udeležbe pri dobičku, temveč iz zakonske obveznosti delodajalca.

Člen tako vzpostavlja jasen in uravnotežen sistem davčnih spodbud, ki omogoča učinkovito izvajanje shem udeležbe delavcev pri dobičku, obenem pa z ustreznimi omejitvami zagotavlja fiskalno nevtralnost in preprečuje zlorabe.

K 34. členu

Predlog zakona v tem členu ureja davčno obravnavo izplačila pripadajočega zneska dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme po tem zakonu.

Ne glede na zakon, ki ureja dohodnino, se pripadajoči znesek dobička, ki ga delavec prejme na podlagi denarne sheme, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu, obdavči po tem členu, pod dodatnima pogojema (poleg pogojev iz 28. člena tega zakona):

- da se dohodek na podlagi denarne sheme po tem zakonu izplača v dveh enakih delih v razmiku najmanj enega leta in
- da je delavec v trenutku prejema dohodka v delovnem razmerju pri izplačevalcu dohodka.

Namen teh pogojev je zagotoviti dolgoročno vezanost delavcev na podjetje ter preprečiti, da bi delitev dobička izgubila svojo funkcijo spodbude za trajnejše sodelovanje pri uspešnosti družbe. Hkrati se s tem zmanjšujejo možnosti zlorab ter zagotavlja večja stabilnost in predvidljivost pri izvajanju sheme.

Z drugim odstavkom se določa davčna od dohodka, in sicer je to prejet pripadajoči znesek dobička, ki v okviru denarne sheme predstavlja izplačilo v denarni obliki.

V skladu s tretjim odstavkom se dohodek ne všteva v letno davčno osnovo po zakonu, ki ureja dohodnino. Od dohodka se dohodnina izračuna in plača po stopnji 30 odstotkov in se šteje kot dokončni davek.

Četrti odstavek določa, da se dohodnina od tega dohodka izračuna in plača v rokih in na način, določen s tem zakonom.

Peti odstavek predpisuje način izračuna dohodnine od dohodka po tem členu. Izračun davka opravi družba kot plačnik davka v obračunu davčnega odtegljaja. Nadalje je določeno, da mora plačnik davka davčni odtegljaj izračunati in odtegniti hkrati z obračunom dohodka, plačati pa najpozneje v petih dneh od izplačila dohodka.

Šesti odstavek pooblašča ministra, pristojnega za finance, da predpiše obrazec obračuna davčnega odtegljaja, ki mora vsebovati podatke, potrebne za določanje davčne osnove, oziroma izračun dohodnine, in podatke, potrebne za nadzor in identifikacijo zavezanca za davek.

Sedmi odstavek ureja primere obdavčitve dohodka z mednarodnim elementom. Za uveljavljanje odbitka za ustrezni znesek plačanega davka v tujini od dohodka iz prvega odstavka tega člena zakona v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, se smiselno uporabljajo pravila za uveljavljanje odbitka davka, plačanega v tujini od dohodka iz kapitala in dohodka iz oddajanja premoženja v najem, iz zakona, ki ureja davčni postopek.

Z osmim odstavkom se določa davčna obravnava dohodkov, ki jih v denarni obliki izplačajo v okviru delniške ali družbeniške sheme v obliki ostanka pripadajočega zneska dobička zaradi nezmožnosti zagotovitve ustreznih razmerij delnic/deležev glede na vzpostavljena razmerja v družbi.

K 35. členu

Določba ureja posebno davčno obravnavo dohodka delavca v obliki delnice ali deleža, ki ga ta pridobi na podlagi delniške ali družbeniške sheme, ki izpolnjuje pogoje, določene po tem zakonu.

Drugi odstavek določa davčno osnovo od dohodka v obliki prejete delnice ali deleža, in sicer je to vrednost delnice ali deleža v času prejema delnice ali deleža.

Tretji odstavek določa, da se vrednost delnice ali deleža v času prejema delnice ali deleža določa po pravilih določanja vrednosti bonitet v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino. Ta določa vrednotenje bonitete tako, da se ta praviloma določa na podlagi primerljive tržne cene.

V skladu s četrтым odstavkom se dohodek ne všteva v letno davčno osnovo po zakonu, ki ureja dohodnino. Od dohodka se dohodnina izračuna in plača po stopnji 25 odstotkov in se šteje kot dokončni davek.

V skladu s petim odstavkom se zaradi tega, ker gre za dohodek v naravi, določi obveznost povečanja dohodka z davčnim odtegljajem, ne glede na pravila t. i. brutenja po zakonu, ki ureja dohodnino.

Šesti odstavek določa, da se dohodnina od tega dohodka izračuna in plača v rokih in na način, določen s tem zakonom.

Sedmi odstavek predpisuje način izračuna dohodnine od dohodka po tem členu. Izračun davka opravi družba kot plačnik davka v obračunu davčnega odtegljaja. Nadalje je določeno, da mora plačnik davka davčni odtegljaj izračunati in odtegniti hkrati z obračunom dohodka, plačati pa najpozneje v petih dneh od izplačila dohodka.

Osmi odstavek pooblašča ministra, pristojnega za finance, da predpiše obrazec obračuna davčnega odtegljaja, ki mora vsebovati podatke, potrebne za določanje davčne osnove, oziroma izračun dohodnine, in podatke, potrebne za nadzor in identifikacijo zavezanca za davek.

Deveti odstavek ureja primere obdavčitve dohodka z mednarodnim elementom. Za uveljavljanje odbitka za ustrezni znesek plačanega davka v tujini od dohodka iz prvega odstavka tega člena zakona v skladu z zakonom, ki ureja dohodnino, se smiselno uporabljajo pravila za uveljavljanje odbitka davka, plačanega v tujini od dohodka iz kapitala in dohodka iz oddajanja premoženja v najem, iz zakona, ki ureja davčni postopek.

Deseti odstavek določa vrednost kapitala ob pridobitvi za potrebe izvajanja določb zakona, ki ureja dohodnino, v delu, ki se nanaša na odmero dohodnine od dohodkov iz kapitala. Za vrednost delnice ali deleža ob pridobitvi se šteje vrednost delnice ali deleža (boniteta) na dan, ko je zavezanec pridobil delnice ali deleže.

K 36. členu

Namen tega člena je zagotoviti, da se pri obravnavi davčnih obveznosti, povezanih z dohodki iz udeležbe pri dobičku po tem zakonu, uporabljajo splošna postopkovna pravila, ki veljajo za vse davčne zavezanke. Ker zakon podrobneje ne ureja vseh vprašanj, povezanih z davčnimi postopki, se glede odmere, pobiranja, nadzora, vložitve davčnih obračunov, pravnih sredstev ter drugih procesnih pravil smiselno uporabljajo določbe zakona, ki ureja davčni postopek (ZDavP-2), ter zakona, ki ureja finančno upravo.

S tem se zagotavlja pravna varnost, enotna uporaba davčnih pravil in nemoteno izvajanje postopkov pred davčnim organom, ne da bi bilo treba ta zakon dodatno obremenjevati s ponavljanjem splošnih procesnih določb.

K 37. členu

Člen določa prekrškovne sankcije za kršitve zakona, s katerimi družba ne izpolni svojih obveznosti glede udeležbe delavcev pri dobičku. Sankcije so usmerjene predvsem v zagotavljanje spoštovanja pravic delavcev in integritete sistema delitve dobička.

Z globo od 7.500 do 45.000 evrov se kaznuje družba, ki ne izplača pripadajočega zneska dobička v pogodbenem ali zakonsko določenem roku, delavcem sploh ne določi njihovega pripadajočega zneska dobička ali ne izvede izbrisa prepovedi razpolaganja s poslovnim deležem ali delnico. Gre za hujše kršitve, ki neposredno posegajo v materialne pravice delavcev in rušijo zaupanje v mehanizem udeležbe pri dobičku.

Hkrati zakon predvideva tudi subsidiarno odgovornost fizičnih oseb znotraj družbe – torej članov posloводства ali drugih odgovornih oseb – ki se za iste kršitve kaznujejo z globo od 2.000 do 4.000 evrov. Takšna ureditev krepi osebno odgovornost vodilnih v podjetjih in spodbuja njihovo skrbnost pri izvajanju določb zakona.

S tem zakon uvaja jasen in sorazmeren sankcijski okvir, ki deluje preventivno, odvračilno in varovalno – tako v interesu delavcev kot v interesu poštenega in transparentnega delovanja gospodarskih subjektov.

K 38. členu

Člen določa prekrškovne sankcije za kršitve postopkovnih in upravnih obveznosti družb, ki so bistvene za pravilno izvajanje sistema udeležbe delavcev pri dobičku. Gre za primere, kjer družba ali njeno poslovodstvo ne ravnata skladno z določbami glede obveščanja, obveščanja delavcev in posredovanja podatkov pristojnim organom.

Z globo od 1.500 do 15.000 evrov se kaznuje družba, ki na primer ne oblikuje in ne posreduje svojega mnenja delavcem v predpisanem roku, ne obvesti delavcev o višini pripadajočega zneska dobička v zakonsko določenem roku ali ne prijavi sprememb pogodbe oziroma načrta Finančni upravi Republike Slovenije. Čeprav te kršitve ne posegajo neposredno v materialne pravice delavcev, bistveno vplivajo na preglednost, ažurnost in zakonitost celotnega postopka delitve dobička.

Poleg tega zakon določa odgovornost fizičnih oseb v družbi – članov poslovodstva ali drugih odgovornih oseb – ki se za navedene prekrške kaznujejo z globo od 750 do 2.000 evrov. Osebna odgovornost vodstvenih oseb dodatno krepi disciplino in odgovorno izvajanje zakonskih obveznosti.

S tem členom zakon zagotavlja, da postopkovne določbe ne ostanejo zgolj formalne, temveč da se dosledno izvajajo v praksi, kar je ključno za varstvo pravic delavcev, transparentnost poslovanja ter učinkovito izvajanje davčnih spodbud, povezanih z udeležbo pri dobičku.

K 39. členu

Kaznovalna določba predvideva, da se poslovni subjekti kaznujejo z globo, če obračuna davka iz 34. in 35. člena tega zakona ne vložijo v predpisanem roku ali če v obračunu davka navedejo neresnične, nepravilne ali nepopolne podatke. Z globo za storjene prekrške se kaznuje tudi odgovorna oseba poslovnega subjekta.

K 40. členu

V skladu s 53., 54., 54.a, 55., 57. ali 140.a členom ZDavP-2 lahko davčni zavezanec vloži obračun davka na podlagi samoprijave v primeru zamude roka za vložitev davčnega obračuna. To lahko stori najpozneje do začetka davčnega inšpekcijskega nadzora oziroma do začetka postopka o prekršku oziroma kazenskega postopka.

S predlogom zakona se predpisuje izjema od prekrška pri vložitvi obračuna davka. Če je na podlagi samoprijave plačan davek skupaj z obrestmi, se zavezanec ne kaznuje za prekršek, ker ni predložil obračuna davka ali če je v obračunu davka navedel neresnične, nepravilne ali nepopolne podatke.

K 41. členu

Člen določa, da je v hitrem postopku za prekrške po tem zakonu dopustno izreči globo tudi v višjem znesku od najnižje predpisane globe. Namen določbe je omogočiti učinkovito in sorazmerno sankcioniranje glede na težo ugotovljenega prekrška, okoliščine dejanja in ravnanje storilca.

Gre za standardno procesno določbo v prekrškovni zakonodaji, ki povečuje fleksibilnost prekrškovnega organa in omogoča prilagoditev globe dejanskemu položaju, pri čemer se še vedno spoštuje zakonsko določen razpon glob.

K 42. členu

Člen določa, da se izplačila delavcem po tem zakonu – ne glede na prvi odstavek 144. člena ZPIZ-2, ki opredeljuje dohodke, vključene v osnovo za plačilo prispevkov za socialno varnost – začasno ne vštevajo v osnovo za obračun prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Ureditev je potrebna zato, ker ZPIZ-2 trenutno ne vsebuje posebnih določb, ki bi urejale obravnavo dohodkov iz udeležbe delavcev pri dobičku. Do sprejema takšne ureditve v sistemskem zakonu bi se ti dohodki obravnavali kot del plače in bi bili obremenjeni s prispevki, kar bi bilo v nasprotju z namenom

tega zakona – spodbujanjem vključevanja delavcev pri uspešnosti podjetja ter omogočanjem učinkovite uporabe nagrajevalnih shem brez dodatne stroškovne obremenitve za delodajalce.

Začasna rešitev tako zagotavlja pravno varnost za izplačevalce in prejemnike dohodkov ter omogoča nemoteno izvajanje zakona, dokler se v ZPIZ-2 ne sprejme ustrezna sistemska ureditev prispevkov. Hkrati preprečuje, da bi se zaradi neurejenega položaja glede prispevkov zmanjšala motivacija delodajalcev za uvedbo shem udeležbe delavcev pri dobičku, kar predstavlja enega izmed ključnih ciljev zakona.

K 43. členu

Namen tega člena je zagotoviti nemoten prehod iz obstoječe ureditve, ki jo določa Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08), na novo ureditev področja udeležbe delavcev pri dobičku. Ker so številne družbe pogodbe o udeležbi pri dobičku sklenile in registrirale v skladu z veljavnim zakonom, bi njihova takojšnja odprava ali sprememba lahko povzročila pravno in poslovno negotovost ter dodatne administrativne obremenitve.

Zato člen določa, da se registrirane pogodbe lahko uporabljajo še za tista poslovna leta, ki so se začela najpozneje 31. 12. 2026. Na ta način se delodajalcem omogoča dovolj dolg prilagoditveni rok za usklajitev notranjih aktov in praks nagrajevanja delavcev. Prav tako se ohranja kontinuiteta uveljavljanja davčnih olajšav, ki jih ureja veljavni zakon, in sicer pod pogoji ter do poteka obdobja, ki ga ta zakon določa. To preprečuje nenadne spremembe v davčni obravnavi že dogovorjenih programov delitve dobička in tako varuje upravičena pričakovanja tako delodajalcev kot delavcev.

Prehodna ureditev zagotavlja postopnost sprememb, stabilnost pravnega okolja ter omogoča gospodarstvu, da nemoteno prilagodi obstoječe sisteme razdelitve dobička do uvedbe nove zakonodajne rešitve

K 44. členu

Člen določa, da z dnem uveljavitve novega zakona preneha veljati Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku (Uradni list RS, št. 25/08). Ta ukrep je potreben zaradi vzpostavitve novega, celovitega in posodobljenega pravnega okvira, ki ureja področje udeležbe delavcev pri dobičku. Cilj nove ureditve je zagotoviti jasnejša pravila, enotno razlago določb ter stimulatивно in predvidljivo okolje za delodajalce in zaposlene. S tem se poenostavi obdavčitev, določijo enotne davčne olajšave ter izboljša motivacijski učinek sistemov udeležbe pri dobičku.

K 45. členu

Člen določa, da zakon začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, s čimer je določen jasen datum, od katerega dalje se začne uporabljati nova ureditev udeležbe delavcev pri dobičku. Ta datum predstavlja izhodišče za uporabo novega režima, saj se lahko z dnem uveljavitve sklenejo nove pogodbe o udeležbi delavcev pri dobičku po tem zakonu. S tem se zagotavlja, da se nova ureditev lahko uporabi že za izplačilo dobička za poslovno leto 2025, kar omogoča nemoteno prehodnost in takojšnje uveljavljanje novega režima.