

*Del plače za poslovno uspešnost,  
finančna participacija  
zaposlenih v dobičku in  
davčna obravnava teh plačil*

Z	D	R	U	Ž	E	N	J	E				
DELODAJALCEV								<b>Z</b>	<b>D</b>	<b>S</b>		
SLOVENIJE				G				I			Z	



*Del plače za poslovno uspešnost,  
financijska participacija zaposlenih v dobičku  
in  
davčna obravnava teh plačil*

Avtorji:

**France Kokalj:**

- I. Uvodno pojasnilo
- II. Namen priročnika

III. Primeri, ki delodajalcem narekujejo premislek in ukrepanje

IV. Plačni sistem v funkciji podpore uresničevanja strategije poslovanja podjetja

**Nina Globočnik:**

- V. Pravne podlage za plačila iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in za udeležbo zaposlenih v dobičku

**Anže Hiršl:**

- VI. Statusnopravne podlage udeležbe zaposlenih v bilančnem dobičku

**Kristina Barič:**

- VII. Davčna obravnava plač in drugih izplačil iz naslova uspešnosti poslovanja

**Grit Ackermann, George Tuthill:**

- VIII. Finančna udeležba zaposlenih na Irskem

**Maja Ceglar Ključevšek:**

- IX. Slovar

Združenje delodajalcev Slovenije

Dimičeva 9, 1000 Ljubljana

Tel.: 01/563-48-80

Fax.: 01/432-72-14

e-mail: delodajalci@zds.si

Ljubljana, avgust 2007



Priročnik je izdan v okviru projekta "TOBEQU 2 Towards a Better Quality of Financial Participation of Workers", ki ga je finančno podprla Evropska Komisija.

Za pravilnost prispevkov v priročniku in njihovo vsebino odgovarja avtor. Evropska komisija za uporabo vsebovanih informacij ne odgovarja.

Priročnik lahko naročite pri Združenju delodajalcev Slovenije ali na spletni strani: <http://www.zds.si/si/izobrazevanja/publikacije/>

**Izdajatelj:** Združenje delodajalcev Slovenije ZDS  
Dimičeva 9  
1000 Ljubljana  
Slovenija

Oblikovanje: Branka Smodiš  
Fotografija na naslovnici: Saad Akhtar, [www.flickr.com](http://www.flickr.com)

© **Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z., 2007. Vse pravice so pridržane.**

Brez pisnega soglasja izdajatelja je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, javna priobčitev, predelava ali uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem ali shranitvijo v elektronski obliki.

**Tiskano v Sloveniji 2007**

# Kazalo

<b>I.</b>	<b>Uvodno pojasnilo</b>	<b>5</b>
<b>II.</b>	<b>Namen priročnika</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>Primeri, ki delodajalcem narekujejo premislek in ukrepanje</b>	<b>8</b>
<b>IV.</b>	<b>Plačni sistem v funkciji podpore uresničevanja strategije poslovanja podjetja</b>	<b>9</b>
<b>V.</b>	<b>Pravne podlage za plačila iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in za udeležbo zaposlenih v dobičku</b>	<b>12</b>
5.1.	Uvodno pojasnilo – Zakonske podlage plačila za delo	12
5.2.	Plača po zakonu kot del plačila za delo	13
5.3.	Avtonomne delovnopravne podlage za plačilo za poslovno uspešnost in udeležbo zaposlenih v dobičku	14
5.4.	Ureditev plačila za poslovno uspešnost oz. udeležbe v dobičku v kolektivnih pogodbah dejavnosti	15
5.5.	Ureditev plačila za poslovno uspešnost oz. udeležbe v dobičku pri delodajalcu	18
<b>VI.</b>	<b>Statusnopravne podlage udeležbe zaposlenih v bilančnem dobičku</b>	<b>22</b>
6.1.	Čisti dobiček in bilančni dobiček	22
6.2.	Udeležba zaposlenih v bilančnem dobičku družbe	23
6.3.	Možnost nakupa delnic družbe brez popusta ali s popustom ter brezplačna podelitev delnic	25
6.4.	Brezplačna podelitev ali možnost nakupa delniških opcij	25
<b>VII.</b>	<b>Davčna obravnava plač in drugih izplačil iz naslova uspešnosti poslovanja</b>	<b>27</b>
7.1.	Uvod	27
7.2.	Plače po Zakonu o dohodnini-ZDoh-2	27
7.3.	Plače po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb-ZDDPO-2	27
7.4.	Davek na izplačane plače	29
7.5.	Prispevki za socialno varnost	29
7.6.	Dohodek na podlagi udeležbe v dobičku po Zakonu o dohodnini-ZDoh-2	31
7.7.	Izplačilo plače iz naslova poslovne uspešnosti	31
7.7.1.	Izračun akontacije dohodnine	32
7.7.2.	Izračun davka na izplačane plače	33
7.8.	Izplačilo »božičnice« kot drugega dohodka iz delovnega razmerja	34

7.9.	Izplačilo nagrade ob koncu leta v obliki poročuna povračila stroškov za prehrano med delom	36
7.10.	Izplačilo plač glede na uresničeni razširjeni dobiček	37
7.11.	Izplačila na podlagi udeležbe zaposlenih v čistem dobičku podjetja	38
7.12.	Vštevanje izplačanih dohodkov iz naslova poslovne uspešnosti v osnovo za izračun pokojninske osnove	40
<b>VIII.</b>	<b>Finančna udeležba zaposlenih na Irskem</b>	<b>43</b>
8.1.	Veljavne oblike finančne participacije na Irskem, za katere se priznajo davčne olajšave, če se zaposlenim ponudijo pod podobnimi pogoji	43
8.2.	Programi finančne participacije in pokojninsko zavarovanje	45
<b>IX.</b>	<b>Slovar</b>	<b>50</b>

## Seznam uporabljenih kratic in okrajšav:

<b>DURS</b>	Davčni urad Republike Slovenije
<b>KP</b>	Kolektivna pogodba
<b>SRS</b>	Slovenski računovodski standardi
<b>ZDDPO-2</b>	Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb
<b>ZDIP</b>	Zakon o davku na izplačane plače
<b>ZDoh-2</b>	Zakon o dohodnini
<b>ZDR</b>	Zakon o delovnih razmerjih
<b>ZGD</b>	Zakon o gospodarskih družbah
<b>ZPSV</b>	Zakon o prispevkih za socialno varnost
<b>ZPIZ-1</b>	Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

## I. Uvodno pojasnilo

**Na Združenju delodajalcev Slovenije ocenjujemo, da obstoječi plačni sistem v zasebnem gospodarstvu predstavlja resno oviro večji konkurenčnosti slovenskega gospodarstva. Vzpostavljanje učinkovitejših plačnih sistemov s povezanostjo plač s poslovno uspešnostjo delodajalca je v Sloveniji nujnost. V bipartitnem socialnem dialogu med delodajalci in sindikati je potreben dogovor o postopnem uvajanju fleksibilnejšega plačnega modela, katerega temeljna podlaga bo cena dela, razmerje med fiksnim, zagotovljenim deležem osnovnih plač ne glede na rezultate poslovanja in variabilnim delom plač, ki mora biti odvisen od rezultatov dela posameznika, skupin in organizacijskih enot ter poslovne uspešnosti delodajalca, pa se mora izboljšati v korist variabilnega dela. Svoje na tem področju pa mora storiti končno tudi država z zmanjševanjem davčnega primeža stroškov dela, predvsem pa s sprejemom zakona o finančni participaciji zaposlenih, ki bo udeležbo zaposlenih na dobičku vzpodbujal z ustreznimi davčnimi vzpodbudami in oprostitvami.**

Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS) je kot nosilec projekta Evropske komisije TOBEQU I »«Finančna participacija zaposlenih v centralni in vzhodni Evropi» leta 2005 organiziralo mednarodno delavnico o finančni participaciji zaposlenih, ki so se poleg predstavnikov ZDS udeležili predstavniki delodajalskih in industrijskih združenj iz Irske, Nemčije, Danske, Bolgarije, Latvije, Litve in Businesseurope, največjega združenja delodajalskih in industrijskih združenj EU.

Po enotnih ugotovitvah udeležencev delavnice povezanost plač z rezultati poslovanja delodajalca v obliki dela plače iz naslova poslovne uspešnosti ali v obliki udeležbe zaposlenih na dobičku predstavlja učinkovito stimulacijo zaposlenih za ustvarjanje boljših delovnih rezultatov, ki posledično vplivajo na bolj učinkovito poslovanje podjetja in s tem na večjo konkurenčnost podjetja na trgu. Uspešnost poslovanja in dobiček delodajalca postane skupni cilj lastnikov kapitala, delodajalca in zaposlenih. Osnovni pogoj za uresničevanje ciljev vsakega od udeležencev v takem plačnem sistemu je uspešno poslovanje in dobiček podjetja.

S tem priročnikom ZDS nadaljuje vzpodbujanje uvajanja stimulativnejših plačnih sistemov v Sloveniji, ki naj bi ob ustreznih davčnih vzpodbudah in oprostitvah, tako za delavce kot tudi za delodajalce, zagotovile slovenskemu zasebnemu gospodarstvu fleksibilnejši, predvsem pa, v večji meri kot doslej, na rezultate dela in na poslovno uspešnost delodajalca vezan plačni sistem. **Delodajalci, ki so že vzpostavili take plačne sisteme, dosegajo bistveno boljše poslovne rezultate, ki tudi zaposlenim, z udeležbo v poslovni uspešnosti ali v bilančnem dobičku delodajalca, zagotavlja večje dohodke, uresničevanje poklicne kariere in dolgoročno socialno varnost. In nenazadnje, na poslovne rezultate vezani plačni sistemi prinašajo tudi večje dobičke delničarjem in družbenikom.**


## II. Namen priročnika

**Motivacijsko naravnan plačni sistem je lahko za delodajalca konkurenčna prednost in pomembna podpora pri uresničevanju strateških ciljev poslovanja podjetja.** Globalizirano svetovno gospodarstvo zahteva dinamično prilagajanje podjetij. Na plačnem področju je zato potrebno preseči dosedanjo rigidnost plačnega sistema s togo vezanostjo na plačilo po času in **v večji meri vzpostavljati sistem plačila glede na rezultate dela delavca in glede na poslovno uspešnost delodajalca.**

V zvezi s tem velja opozoriti, da Zakon o delovnih razmerjih ureja le osnove plačnega sistema in kot tak ne predstavlja ovire za uvajanje fleksibilnejšega plačnega sistema. **Odločitev o večji povezanosti plač z rezultati poslovanja podjetja zakonodaja prepušča avtonomnemu delovnemu pravu oziroma kolektivnim pogodbam med delodajalci in sindikati ter pogodbam o zaposlitvi, torej tudi morebitnemu dogovoru med delavcem in delodajalcem.** Fakultativno udeležbo zaposlenih na dobičku omogočata tako Zakon o delovnih razmerjih kot tudi Zakon o gospodarskih družbah, resno oviro uvajanju finančne participacije zaposlenih pa še vedno predstavlja dejstvo, da Slovenija še nima Zakona o finančni participaciji zaposlenih, ki bi zagotovil ustrezne systemske rešitve, predvsem pa davčne oprostitve in vzpodbude.

S priročnikom želimo zasebno gospodarstvo v Sloveniji vzpodbuditi k hitrejšemu uvajanju plačnih sistemov, v katerih je plača delavca, ob dogovorjenem minimalnem standardu, v prvi vrsti in predvsem odvisna od kvalitete in od učinkov dela delavca, skupine, organizacijske enote ali vseh zaposlenih pri delodajalcu na poslovni rezultat podjetja. Zato vam v priročniku predstavljamo :

- veljavne zakonske podlage za vzpostavitev plačnih sistemov, ki ne glede na zagotovljeno plačo po času delavca motivirajo h kvalitetnejšemu in učinkovitejšemu delu,
- pregled obstoječe ureditve dela plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca avtonomnem delovnem pravu,
- pregled obstoječe pravne ureditve udeležbe zaposlenih na bilančnem dobičku,
- pregled davčne obravnave dela plače za poslovno uspešnost in v bilančnem dobičku,
- primere urejanja udeležbe zaposlenih v poslovni uspešnosti na Irskem.



V drugem polletju 2007 naj bi Vlada RS posredovala v javno razpravo nov, od leta 1997 že tretji predlog zakona o finančni participaciji. Zato želimo s priročnikom vzpodbuditi zasebno gospodarstvo k aktivnejši udeležbi pri oblikovanju tega, za povečanje konkurenčnosti gospodarstva pomembnega zakona. Pri tem ne gre le-zato, da naj bi sistem finančne participacije vzpodbudil investicijsko dejavnost (davčne oprostitve so deležni predvsem deleži, ki se vlagajo v razvoj podjetja), ampak tudi za možnost razreševanja določenih problemov, ki se pojavljajo s staranjem prebivalstva (vlaganje deležev v prostovoljna pokojninska zavarovanja).

Ker se v praksi že učinkovito izvajajo plačila za poslovno uspešnost in udeležba v dobičku za poslovodne in druge delavce po individualnih pogodbah o zaposlitvi je namen priročnika predvsem vzpodbuditi uveljavljanjem teh oblik plačila po rezultatih dela tudi za zaposlene po kolektivnih pogodbah.





### III. Primeri, ki delodajalcem narekujejo premislek in ukrepanje

- **Primer dobre prakse iz Irske – motivacija zaposlenih bistveno prispeva k boljšim rezultatom poslovanja in vrednosti delnice**

Anglo Irish Bank je bila ustanovljena leta 1964 v Dublinu in danes zaposluje več kot 1.400 ljudi. V programu Save-As-You-Earn (SAYE) se bančni uslužbenec zaveže, da bo vsak mesec v obdobju 3 ali 5 let varčeval določen znesek iz neto plače (maks. 320 EUR). Ob koncu varčevalnega obdobja lahko udeleženec programa kupi delnice banke za ceno, ki so jo imele delnice na začetku programa oz. za vnaprej dogovorjeno ceno, ki pa ne sme biti nižja od 75% tržne cene.

Banka je začela program izvajati leta 2000. Udeležba v programu je prostovoljna in približno 95% zaposlenih se je programa tudi udeležilo. Večina delavcev se je odločila, da varčuje 100 EUR na mesec. Po 5 letih varčevanja tako delavec prihrani 6000 EUR poleg tega pa seveda še obresti, ki pa niso obdavčene. **Cena delnice je bila v letu 2000 1,052 EUR, banka pa je ponudila 25% popust na delnice v programu. Udeleženci programa so lahko v letu 2005 kupili delnice za 0,789 EUR (cena s popustom iz leta 2000). Vrednost delnice Anglo Irish Bank je bila na borzi ob koncu leta 2005 več kot 12 EUR. V tem primeru bi tako bančni uslužbenec dobil pri takojšnji prodaji več kot 90.000 EUR.** Niti bonitete niti dohodnine ni treba plačati na razliko med ceno pri podelitvi opcije in tržno ceno pri izvršitvi opcije. V kolikor se delavec odloči, da bo delnice prodal kasneje, pa mora na dobiček iz prodaje plačati davek na dobiček iz kapitala.

Banka da delnice na stran na začetku programa. Razen popusta za delnice, ki ga dodeli prostovoljno, in stroškov administracije banka s programom nima dodatnih stroškov. Plača v Anglo Irish Bank je povprečna, vendar je skupaj s programom SAYE dohodek za bančne uslužbence izjemen. Banka je prepričana, da je program SAYE veliko prispeval k njenemu uspehu. **Zaposleni so bolj motivirani, saj se trudijo tudi zato, da naloženi denar čim bolj oplemenitijo.** Anglo Irish Bank je zaradi izjemnega uspeha ponudila svoj program ne le v letu 2000 ampak tudi v vseh naslednjih letih. Zaposleni, ki se je programa udeležil v letu 2000, je lahko na tak način varčeval tudi v naslednjih programih, vendar mesečni znesek varčevanja ni smel in ne sme presežati 320 EUR.

Delavec je v programu SAYE dokaj zaščiten. V primeru, da je vrednost delnice ob koncu programa manjša, kot v začetku programa, jih ni dolžan kupiti in ima vedno možnost, da pridobi privarčevan denar v gotovini skupaj z vsemi obrestmi. Delavec lahko iz programa začasno tudi izstopi, vendar v celotnem trajanju programa ne za več kot šest mesecev. Če pa mesečnega prispevka ne plačuje več kot šest mesecev, dokončno izpade iz programa. Ob tem lahko dobi v gotovini privarčevan denar, skupaj z obrestmi.

- **Povečevanje deleža zaposlenih s trinajsto plačo v Sloveniji**

Usklajevanje plač s produktivnostjo se izvaja tudi (poleg individualne ali skupinske uspešnosti) kot del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca. V pretežni meri se usklajevanje plač iz tega naslova izvaja s tako imenovano trinajsto plačo oziroma božičnico. Spodaj navedeni podatki iz obdobja 2004 do 2006 dokazujejo stalno rast sistema usklajevanja plač z uspešnostjo poslovanja delodajalca pred ugotavljanjem bilančnega dobička, kot sledi v spodnji tabeli.

**Tabela 1:** Povprečna bruto plača in trinajsta plača v Sloveniji v obdobju 2004 do 2006

	2004	2005	2006
Povprečna bruto plača	1.103,58 EUR	1.157,06 EUR	1.212,80 EUR
Povprečna izplačana bruto 13. plača na zaposlene, ki so jo dejansko prejeli	577,66 EUR	619,91 EUR	634,95 EUR
Izplačana bruto 13. plača, porazdeljena med vse zaposlene	56,35 EUR	70,68 EUR	85,41 EUR
Delež prejemnikov 13. plače med vsemi zaposlenimi	21,1 %	21,6 %	24,7 %
Delež 13. plač v celotni masi plač	5,1 %	6,1 %	7,0 %

Vir: Statistični urad RS in preračun ZDS, junij 2007

**Trinajsta plača, božičnica ali nagrada se izplačuje le v primeru, če delodajalec realizira planirane poslovne cilje. Gre torej za motivacijsko naravnano plačilo, do katerega je delavec upravičen le, če se uresničijo poslovni cilji delodajalca.**

- **Razlikovanje med trinajsto plačo in nagrado kot drugim prejemkom iz delovnega razmerja**

**Trinajsta plača je del plače** in se zato upošteva v izračunu pokojninske osnove. Na trinajsto plačo se plača akontacija dohodnine in prispevki za socialno varnost ter davek na izplačane plače tako kot to velja za redne mesečne plače. Delavec ima pravico do trinajste plače, če je dogovorjena s kolektivno pogodbo, v skladu z učinkovitim delovnim časom delavca v koledarskem letu, za katerega se izplačuje trinajsta plača. **Nagrada delavcu za učinkovito delo v koledarskem letu pa ni plača, ampak drug prejemek iz delovnega razmerja.** V primerjavi s trinajsto plačo se razlikuje po tem :

- da delodajalec prizna pravico do nagrade le tistim delavcem, ki izstopajo z nadpovprečnimi delovnimi rezultati,
- da se na izplačane nagrade ne obračuna in se ne plača davek na plače,
- nagrada se ne upošteva v pokojninski osnovi zavarovanca.



- **Del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca**

se lahko veže na primer v delež na **zmanjšanju določenih stroškov proizvodnje** ali **poslovanja** (na primer za zmanjšanje porabe električne energije, na zmanjšanje obsega izdelkov z napako, na zmanjšanje izpada obratovalnih ur in podobno).

- **Del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca**

se obračuna in izplačuje iz tako imenovanega **razširjenega dobička**, torej pred obdavčitvijo, in je v celoti priznan kot davčno priznani odhodek delodajalca.

- **Udeležba zaposlenih v dobičku**

se obračuna in izplača iz bilančnega dobička, torej iz dobička po obdavčitvi z davkom na dobiček.

- **Udeležba v dobičku ni plača,**

in se zato kljub plačilu dohodnine in prispevkov za pokojninsko zavarovanje in drugih prispevkov za socialno varnost ne upošteva v izračunu osnove za odmero pokojnine.

## IV. Plačni sistem v funkciji podpore uresničevanja strategije poslovanja podjetja

**Sistem plač in nagrajevanja zaposlenih, ki sporoča poslovne cilje in nagradi zaposlene za njihovo doseganje, povečuje verjetnost, da bodo zaposleni ne le razumeli te cilje, ampak jih tudi dosegli** (dr. Nada Zupan, Plače in konkurenčnost, GV-Svetovalec, št. 44/95). **Plačni sistem in plačna politika delodajalca sta izredno pomembno orodje tudi za oblikovanje kvalitetne kadrovske politike in učinkovito izvajanje kadrovskega managementa.**

Plače in nagrajevanje zaposlenih vplivajo na konkurenčnost podjetij na različne načine. V kontekstu tega priročnika izpostavljam le motivacijsko funkcijo plačnega sistema za uresničevanje planiranih poslovnih ciljev delodajalca. S stroškovnega vidika je za delodajalca pomembno, da delodajalčeva obveznost na podlagi teh motivacijskih sistemov nastane le pod pogojem, če do rezultatov uspešnega poslovanja oziroma do dobička sploh pride. **Realizacija planiranega poslovnega cilja je torej pogoj za izpolnitev obveznosti delodajalca.**

Delež zaposlenih v rezultatih poslovanja se predhodno dogovori med delodajalcem in sindikatom ali delavcem. Sistem nagrajevanja delavcev v povezavi s poslovno uspešnostjo delodajalca mora biti delavcem znan vnaprej, mora biti jasen in razumljiv, predvsem pa ga mora delodajalec, potem ko je dogovorjen, dosledno izvajati. Vsi stimulatívni elementi plačila za delo (individualna in skupinska uspešnost ni predmet obravnave v tem priročniku), kot so del plače za poslovno uspešnost delodajalca, druge oblike plačila in nagrade ter udeležba zaposlenih v dobičku, so predmet kolektivne pogodbe ali/in konkretnega dogovora med delodajalcem in delavcem. V skladu z 230. členom Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 42/06) se udeležba zaposlenih na dobičku lahko izvaja le, če je taka možnost predvidena v statutu družbe oz. v pogodbi o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo. Ob tem je potrebno opozoriti še na to, da se vsi navedeni elementi po veljavni zakonodaji lahko dogovorijo tudi pri posameznem delodajalcu ne glede na to, ali KP dejavnosti, ki zavezuje delodajalca, to ureja ali ne.

V praksi najbolj pogosto dogovorjene oblike plačila delavcu za prispevek k uspešnosti poslovanja delodajalca (brez plače za individualno ali skupinsko delovno uspešnost) :

- **del plače za poslovno uspešnost, ki se izplača ali kot trinajsta plača, ali kot poračun plač za koledarsko leto ali kot božičnica**
- **nagrada posameznim delavcem, skupinam ali organizacijskih enotam,**
- **druge oblike plačila,**
- **delež v dobičku v obliki gotovinskega izplačila ali v obliki vrednostih papirjev ali v obliki deleža.**

## V. Pravne podlage za plačila iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in za udeležbo zaposlenih v dobičku

### 5.1. Uvodno pojasnilo – Zakonske podlage plačila za delo

Zakonske podlage za plačilo za delo v zasebnem gospodarstvu določajo:

- **Zakon o delovnih razmerjih** (Ur. l. RS, št. 42/02, ZDR) v podpoglavju z naslovom Plačilo za delo v členih od 126. do 140;
- **Zakon o določitvi višine minimalne plače** (Ur. l. RS, št 114/06)
- **Zakon o gospodarskih družbah** (Ur. l. RS, št. 42/06, ZGD), ki predvsem v 230. in 343. členu določa pravno podlago za udeležbo zaposlenih na dobičku.

**Zakonodaja ne določa izvršljivega sistema plačila za delo iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca. Obe obliki plačila sta po zakonodaji fakultativni, torej odvisni od prostovoljne odločitve delodajalca in sindikata oziroma pri udeležbi na dobičku od prostovoljne odločitve delničarjev (družbenikov) in zaposlenih.**

ZDR določa :

- vrste plačila za delo, ne določa pa niti višine osnovne plače niti minimalne plače (126. člen.)
- samo osnove za del plače iz naslova delovne uspešnosti posameznika ali skupine, ne pa tudi meril (127. člen),
- glede pravice do dela plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca izrecno odkazuje na prostovoljni dogovor v kolektivnih pogodbah ali na dogovor med delavcem in delodajalcem (126. člen),
- načelo sorazmernosti, izvedbo pa prepušča avtonomnemu delovnemu pravu (64. člen).

**Prav tako ZDR in ZGD ne določata izvršljivega sistema udeležbe zaposlenih na dobičku.**

- delovno pravno zakonsko podlago za fakultativni dogovor o udeležbi zaposlenih v dobičku določa 139. člen ZDR,
- statusopravno podlago pa predvsem 230. in 343. člen ZGD.

Zakonska ureditev plačila za rezultate poslovanja delodajalca postane izvršljiva šele z nadgradnjo sistema plačila za delo in morebitne udeležbe v dobičku v avtonomnem delovnem pravu oziroma v kolektivnih pogodbah, splošnih aktih ter pogodbah o zaposlitvi, sistem udeležbe zaposlenih v dobičku pa se lahko izvaja le pod pogojem, če to možnost dopušča statut družbe ali pogodba o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo in na podlagi sklepa skupščine oz. družbe o uporabi bilančnega dobička.

## 5.2. Plača po zakonu kot del plačila za delo

Na podlagi 126. člena ZDR je plačilo za delo po pogodbi o zaposlitvi sestavljeno iz plače, ki mora biti vedno v denarni obliki, in morebitnih drugih vrst plačil, če je tako določeno s kolektivno pogodbo. Pri plači mora delodajalec upoštevati minimum, določen z zakonom oziroma kolektivno pogodbo, ki neposredno zavezuje delodajalca.

Plača je sestavljena iz:

- **osnovne plače,**
- **dela plače za delovno uspešnost**
- **in dodatkov.**

**Sestavni del plače je tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.**

Iz zakonske definicije plače v 126. členu torej, v povezavi plačnih sistemov z rezultati poslovanja delodajalca, izhaja predvsem :

- da plačilo za prispevek delavca k poslovni uspešnosti delodajalca ni zakonska obveznost delodajalca,
- da je plačilo za prispevek delavca k poslovni uspešnosti delodajalca ali v obliki trinajste plače ali božičnice, posebnih nagrad ali v obliki udeležbe zaposlenih predmet prostovoljnega dogovora med delodajalcem in sindikatom ali med delodajalcem in zaposlenimi,
- da je plačilo iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi, sestavni del plače delavca in se zato všteta v pokojninsko osnovo,
- da se lahko plačilo za poslovno uspešnost delodajalca izvaja tudi v obliki posebne nagrade posameznim delavcem ali skupinam kot drug prejemek iz delovnega razmerja,
- da udeležba zaposlenih v dobičku ni plača po 126. členu ZDR in se zato ne všteta v pokojninsko osnovo.

Kljub temu, da udeležba zaposlenih v dobičku ni plača, zakon v poglavju o plačilu za delo določa tudi podlago za udeležbo zaposlenih v dobičku s tem, da odkazuje na Zakon o gospodarskih družbah, ki ureja :

- podlago za udeležbo zaposlenih v dobičku (230. člen),
- prejemke uprave (270. člen),
- udeležbo uprave v dobičku (269. člen),
- izdajo delnic oz. opcij za udeležbo zaposlenih v dobičku (343. člen)

### 5.3. Avtonomne delovnopravne podlage za plačilo za poslovno uspešnost in udeležbo zaposlenih v dobičku

Odločitev o uvedbi teh stimulativnih oblik plačevanja zaposlenih, kot sta plačilo za poslovno uspešnost in udeležba zaposlenih v dobičku, je torej v prvi vrsti stvar prostovoljne odločitve delodajalca, v primeru udeležbe zaposlenih v dobičku pa tudi stvar prostovoljne odločitve delničarjev (sprejem statuta, odločitev skupščine o uporabi bilančnega dobička).

Na navedeni podlagi so konkretni dogovori sistemov plačila za poslovno uspešnost oz. za udeležbo zaposlenih v dobičku stvar prostovoljne, avtonomne odločitve delodajalca in sindikatov s kolektivnimi pogodbami ter v primeru udeležbe v dobičku tudi odločitve vsakega zaposlenega posebej (dokler ne bo drugače urejeno z napovedanim zakonom o finančni participaciji).

**Ob tem pa je potrebno upoštevati načelo hierarhičnosti kolektivnih pogodb v zasebnem gospodarstvu**, po katerem kolektivne pogodbe nižje ravni ne morejo določati za delavce manj ugodnih pravic, kot jih določajo delodajalca stvarno zavezujoče kolektivne pogodbe višje ravni. Povedano drugače, tudi pri urejanju plačila za poslovno uspešnost ali morebitne udeležbe zaposlenih v dobičku pri posameznem delodajalcu je potrebno upoštevati morebitna zavezujoča določila kolektivnih pogodb dejavnosti. ***Ne glede na to pa kolektivna pogodba dejavnosti ne more določati obveznosti posameznega delodajalca, da omogoči udeležbo zaposlenih v dobičku, če tega ne dopušča statut delniške družbe ali pogodba o ustanovitvi družbe z omejeno odgovornostjo.***

Veljavni avtonomni delovnopravni sistem sestavljajo :

- **Kolektivne pogodbe dejavnosti**, ki določajo minimalne delovnopravne standarde plačila za delo v posameznih gospodarskih dejavnostih, s tem, da za delodajalce v dejavnostih, za katere ni sklenjena KP dejavnosti, velja KP o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Ur. l. RS, št. 76/06);
- **Podjetniške kolektivne pogodbe** ali KP pri delodajalcu, ki lahko določajo le ugodnejše pravice, kot jih določata zakon in KP dejavnosti, razen v primerih, ko KP dejavnosti v skladu z zakonom dopušča manj ugodno ureditev nekaterih pravic (na primer odprta klavzula pri plačah: spoznanje o začasnem znižanju plač); delodajalec se lahko odloči tudi za neposredno uporabo sistema plačila za delo po KP dejavnosti,
- **Pisni dogovor med delodajalcem in sindikatom** o osnovah in merilih za del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca (če je to dogovorjeno s podjetniško KP), ali pisni dogovor o udeležbi na dobičku, če so za to izpolnjeni zakonski pogoji in to dopušča statut,

- **Splošni akt pri delodajalcu**, pri katerem ni organiziran reprezentativni sindikat,
- **Pogodba o zaposlitvi**: določena mora biti osnovna plača delavca, lahko tudi dogovor o delu plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca.

## 5.4. Ureditev plačila za poslovno uspešnost oz. udeležbe v dobičku v kolektivnih pogodbah dejavnosti

Veljavne KP dejavnosti ne določajo neposredne obveznosti delodajalcev niti v zvezi s poslovno uspešnostjo niti v zvezi z udeležbo v dobičku.

Že iz same narave plačila za poslovno uspešnost oziroma udeležbe zaposlenih v dobičku izhaja, da je to lahko samo predmet konkretnega dogovora pri posameznem delodajalcu. Izpolnjevanje obveznosti iz tega naslova je namreč lahko vezano izključno samo na konkretne realizirane rezultate poslovanja pri posameznem delodajalcu. Obstoječa bipartitno dogovorjena ureditev nadalje upošteva dejstvo, da statistično ugotovljena povprečna uspešnost poslovanja v dejavnosti ali celo državi ne more biti podlaga za izvajanje učinkovitega plačnega sistema.

**Kolektivne pogodbe dejavnosti torej ne določajo izvršljivega sistema izvajanja plačila za poslovno uspešnost delodajalca. Veljavne kolektivne pogodbe dejavnosti napotujejo na podrobnejšo ureditev sistema dela plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca v podjetniških kolektivnih pogodbah ali v splošnih aktih delodajalca.**

V nadaljevanju predstavljamo pregled ureditve dela plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in udeležbe zaposlenih v dobičku v nekaterih kolektivnih pogodbah dejavnosti. Osnovna značilnost te ureditve je :

- KP dejavnosti torej ne določajo obveznosti delodajalcev za usklajevanje plač s poslovno uspešnostjo delodajalca, praviloma pa tudi ne določajo niti osnov še manj pa meril za usklajevanje plač s poslovno uspešnostjo delodajalca.
- da praviloma vse KP dejavnosti določajo **le splošno odkazilo** na to, da se del plače iz naslova delovne uspešnosti delodajalca lahko ureja s kolektivno pogodbo pri delodajalcu ali s posebnim dogovorom med delodajalcem in sindikatom,
- da kolektivne pogodbe dejavnosti **le izjemoma** določajo možnost, da se delodajalec in sindikat dogovorita tudi za **udeležbo zaposlenih v dobičku**.



**Pregled pravne ureditve plačila za poslovno uspešnost ali za udeležbo zaposlenih v dobičku v nekaterih veljavnih KP dejavnosti:**

- ***KP o načinu usklajevanja plač, povračilu stroškov v zvezi z delom in regresu za letni dopust (Ur.l. RS, št. 76/06)***

KP je stvarno veljavna samo za delodajalce v dejavnostih, za katere ni sklenjena posebna kolektivna pogodba dejavnosti. S to KP je dogovorjeno samo usklajevanje izhodiščnih in najnižjih osnovnih plač z inflacijo, usklajevanje plač s produktivnostjo pa je prepuščeno dogovoru med posameznim delodajalcem in sindikatom. Osmi člen z naslovom »uskladitev plač pri delodajalcu« namreč določa : «Delodajalec in sindikat pri delodajalcu se na osnovi produktivnosti dela **lahko** dogovorita za višje usklajevanje plač, kot je določeno v šestem členu te kolektivne pogodbe.»

- ***KP za dejavnost trgovine (Ur.l.RS, št. 111/06 in 127/06)***

**KP napotuje na možnost plačila za poslovno uspešnost:**

- tako v obliki dela plače za poslovno uspešnost
- kot tudi kot možnost posebne nagrade posameznemu delavcu.

Tudi plačilo posebne nagrade KP za dejavnost trgovine formalno definira kot del plače in ne kot drug prejemek iz delovnega razmerja. To ima za posledico različno davčno obravnavo, ki je podrobneje pojasnjena v poglavju o obdavčitvi.

Po tej KP je torej plačilo za poslovno uspešnost sestavni del plače, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo delodajalca ali s splošnim aktom delodajalca. Del plače za poslovno uspešnost se ugotavlja v skladu z merili, opredeljenimi pri delodajalcu. Delodajalec pa lahko delavcu izplača tudi posebno uspešnost, ki je del plače, izhajajoč iz osebne delovne uspešnosti delavca in za katero kriterije, način plačila in višino dogovorita sporazumno s posebno pogodbo.

KP za dejavnost trgovine v peti točki 80. člena dopušča tudi možnost božičnice, vendar ne kot del plače, ampak kot drug prejemek iz delovnega razmerja. Glede podrobnejše ureditve božičnice KP dejavnosti odkazuje na podjetniško KP ali splošni akt delodajalca. KP božičnice ne veže na poslovno uspešnost. Ker gre za drugo plačilo, je božičnica lahko izplačana tudi v naravi.

- **KP gradbenih dejavnosti (Ur.l. RS, št. 1/05 s spremembami in dopolnitvami)**

Sindikata in delodajalec se v podjetniški kolektivni pogodbi ali posebnem pisnem dogovoru dogovorita o ciljih poslovanja gospodarske družbe in delu plač iz naslova uspešnosti poslovanja. Delodajalec v družbi, ki je v preteklem letu dosegla najmanj 4 % donosnost kapitala, je dolžan sprejeti poziv sindikata za pogajanja o določitvi višine dela plač iz naslova uspešnosti poslovanja.

- **KP za kovinsko industrijo Slovenije (Ur.l. RS, št. 108/05 s spremembami in dopolnitvami)**

Določa tako napotilno normo za del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca kot tudi druge motivacijske oblike za posamezne delavce, med njimi tudi posebno denarno stimulacijo. Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in sindikat pri delodajalcu ob sprejemu letnega poslovnega načrta. Delodajalec odloči o dodatnih motivacijskih nagradah delavcu, ki s svojim delom izjemno prispeva k uspešnosti poslovanja ali kako drugače prispeva k povečanju uspešnosti poslovanja delodajalca. Druge motivacijske pravice so npr.: povečan letni dopust, plačan oddih, dodatno izobraževanje, posebna denarna stimulacija ipd...

- **KP za kemično in gumarsko industrijo Slovenije (Ur.l. RS, št. 70/07)**

KP, ob upoštevanju načela prostovoljnosti, določa samo napotilne pravne podlage, in sicer

- za izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja in
- za udeležbo delavcev v dobičku.

Na podlagi napotila iz KP dejavnosti izplačilo iz naslova uspešnosti poslovanja pripada delavcem, zaposlenim pri delodajalcu, ki presega vnaprej dogovorjene rezultate poslovanja. Ob pripravi gospodarskega načrta družbe ali v podjetniški kolektivni pogodbi se delodajalec in reprezentativni sindikat v družbi dogovorita o konkretnih merilih, roku in načinu izplačila iz naslova uspešnosti poslovanja.

Pred potrditvijo poslovnih rezultatov na organih družbe se delodajalec in reprezentativni sindikat **lahko** dogovorita o izplačilu udeležbe delavcev v dobičku in skupni predlog posredujeta **pristojnim organom družbe v sprejem**.



- **KP za zavarovalstvo (Ur.l. RS, št. 60/98 s spremembami in dopolnitvami)**

Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat pri delodajalcu ob sprejemu poslovnega načrta. Ob sprejemu odločitve o višini sredstev za izplačilo plače na tej podlagi se delodajalec in reprezentativni **sindikat pri delodajalcu dogovorita tudi o tem, ali se ta del plače izplača v denarju, delnicah, in o odložitvi njenega izplačila.**

## **5.5. Ureditev plačila za poslovno uspešnost oz. udeležbe v dobičku pri delodajalcu**

Del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca in/ali udeležba zaposlenih v dobičku sta lahko dogovorjena ali s podjetniško KP, splošnim aktom (pri delodajalcu brez reprezentativnega sindikata) ali pa s posebnim pisnim dogovorom med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom za vsako poslovno leto ob sprejemanju poslovnega načrta.

**Večina podjetniških kolektivnih pogodb del plače iz naslova poslovne uspešnosti delodajalca ureja tako, da izvajanje tega sistema veže na sklenitev vsakoletnega konkretnega pisnega dogovora med delodajalcem in sindikatom o osnovah in merilih za plačo iz naslova poslovne uspešnosti.**

Razlogi, ki zagotavljajo učinkovitost avtonomnega dogovora o motivacijsko naravnanim plačnem sistemu pri delodajalcu so predvsem :

- dogovorita ga pogodbeni stranki sami pri konkretnem posameznem delodajalcu,
- gre za nadgradnjo osnovnega plačnega sistema pri delodajalcu, določenega z zakonom in delodajalca zavezujočo KP dejavnosti,
- upoštevajo se specifični pogoji dela in poslovanja delodajalca,
- upoštevajo se lahko specifični pogoji in interesi delodajalca,
- oblikovanje ciljno naravnane plačnega sistema in plačne politike v interesu delodajalca in zaposlenih.

**Eno od najbolj pogosto uporabljenih osnov in meril je produktivnost dela.** Produktivnost v določenem času in prostoru kaže razmerje med ustvarjenim in porabljenimi sredstvi. Produktivnost dela pa ne kaže le prispevka dela temveč tudi ostalih produkcijskih faktorjev, kot so kapital, vmesni proizvodi, in drugo. Iz tega sledi, da ni ekonomsko upravičeno za rast produktivnosti v celoti nagraditi en sam dejavnik – delo. **Koncept zaostajanja rasti plač za rastjo produktivnosti je tako logična posledica dejstva, da na produktivnost vplivajo tudi drugi faktorji.**

“Produktivnost dela kaže, kako učinkovito se uporablja delo skupaj z drugimi produkcijskimi faktorji in kako se učinek dela povečuje s tehničnim napredkom. Produktivnost dela je le delno neposredni odraz produktivnosti dela v ožjem pomenu, v smislu prispevkov zaposlenih in intenzivnosti njihovega dela. Sprememba produktivnosti dela namreč odraža tudi skupni učinek v porabi kapitala, vmesnih proizvodov in storitev, organizacijskih, tehničnih in drugih sprememb v proizvodni enoti in zunaj nje, ekonomijo obsega, spremembe v stopnji izkoriščenosti kapacitete in nenazadnje, v rezultatu se odražajo tudi merske napake.” (*OECD Productivity Manual, 2001 in EF, Bregar L., 2004*)

### **Pregled pravne ureditve plačila za poslovno uspešnost ali za udeležbo zaposlenih v dobičku v nekaterih podjetniških kolektivnih pogodbah :**

- **Prvi primer: Plača iz naslova poslovne uspešnosti** (splošni vzorec)

Delavci so upravičeni do plače iz naslova poslovne uspešnosti, če se tako dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat s posebnim pisnim dogovorom ob sprejemu poslovnega načrta družbe za naslednje poslovno leto.


Pogoj za plačo iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca je realizacija poslovnih ciljev in meril, določenih z dogovorom iz predhodnega odstavka.

Delavec ima pravico do plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca na podlagi učinkovitega dela v letu, za katerega so ugotovljeni rezultati poslovanja.

- **Drugi primer : Plače na podlagi uspešnosti poslovanja in štirinajsta plača oz. božičnica**

Delavcem pripada del plače na podlagi uspešnosti poslovanja delodajalca. Kriterije za določitev dela plače na podlagi uspešnosti poslovanja določita delodajalec in reprezentativni sindikat ob sprejemu poslovnega načrta v skladu s predpisi, s tem da skleneta pogodbo o tem, ali se ta del plače izplača v denarju oziroma v delnicah. Delavcu, ki ni delal vse leto, pripada del plače iz prejšnjega odstavka, sorazmerno obračunanim plačam za učinkoviti delovni čas.

Delodajalec lahko ob zaključku koledarskega leta, v odvisnosti od poslovnih rezultatov delodajalca, s sklepom določi izplačilo dela štirinajste plače - božičnice delavcem delodajalca.



Delavcu pripada zgoraj navedeni del plače - božičnice v sorazmerju s časom, prebitim na delu v navedenem koledarskem letu. Božičnica se lahko izplača v denarni obliki (lahko tudi v obliki bonov) ali nedenarni obliki (npr. v naravi).

- **Tretji primer : Plača na podlagi uspešnosti poslovanja** (mesečno ugotavljanje uspešnosti)

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja se ugotavlja in določa na podlagi podatkov o doseganju s poslovnim načrtom načrtovanih poslovnih rezultatov in na podlagi s to kolektivno pogodbo določenih kriterijev.

Del plače na podlagi uspešnosti poslovanja se ugotavlja mesečno.

Prispevek delavcev k uspešnosti poslovanja organizacijske enote, v kateri delajo, se ugotavlja na podlagi gospodarnosti poslovanja, obračanja zalog in normativov v skladu z organizacijskim predpisom o stimulativnem plačevanju delavcev na podlagi uspešnosti poslovanja, ki ga sprejme delodajalec.


(Op.: v nadaljevanju te podjetniške KP so podrobneje razdelane osnove in merila za ugotavljanje poslovne uspešnosti organizacijskih enot, glede meril pa pogodba odkazuje na poseben organizacijski predpis, ki ga sprejme delodajalec).

- **Četrti primer : Nagrada delavcu za prispevek k poslovni uspešnosti delodajalca**

Zaradi posebnega prispevka delavca k uspešnosti poslovanja delodajalec lahko delavcu izplača posebno denarno nagrado kot drug prejemek iz delovnega razmerja.

- **Peti primer : Plača iz naslova poslovne uspešnosti** (polletno ugotavljanje uspešnosti)

Delavci so upravičeni do plače iz naslova poslovne uspešnosti, če se tako dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat s posebnim pisnim dogovorom ob sprejemu poslovnega načrta družbe za naslednje poslovno leto.



Pogoj za plačo iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca je realizacija poslovnih ciljev in meril, določenih z dogovorom iz predhodnega odstavka. Del plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca se ugotavlja in izplačuje v mesecu juliju in v mesecu decembru tekočega poslovnega leta.

Delavec ima pravico do plače iz naslova uspešnosti poslovanja delodajalca na podlagi učinkovitega dela v obdobju, za katerega so ugotovljeni rezultati poslovanja.

- **Šesti primer : Udeležba v dobičku (korporacijsko pravna podlaga je določena v statutu delniške družbe)**

Delodajalec in zaposleni se lahko dogovorijo, da imajo zaposleni pravico do deleža bilančnega dobička, ki se zaposlenim lahko izplača ali pa se mu v zamenjavo za vrednost deleža omogoči nakup novih delnic ali pridobitev opcijskih upravičenj do nakupa delnic v skladu z zakonom in predhodnim pisnim dogovorom med delodajalcem in reprezentativnim sindikatom.

Predhodni pisni dogovor o udeležbi zaposlenih v dobičku se praviloma sklene na podlagi sprejetega poslovnega načrta delodajalca za poslovno leto.

Pred potrditvijo poslovnih rezultatov na organih družbe se delodajalec in reprezentativni sindikat dogovorita o deležu in načinu izplačila udeležbe delavcev v dobičku in skupni predlog posredujeta v sprejem skupščini družbe.

Za izplačilo udeležbe v dobičku v obliki delnic ali opcijskih upravičenj mora delodajalec predhodno pridobiti pisno soglasje delavca.

#### **Viri :**

1. Bohinc Rado, Korporacijsko upravljanje - ZDA, Evropa, Slovenija, 2000
2. Bohinc Rado, Delniške opcije in udeležba na dobičku, Podjetje in delo št. 6/2000, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 2001
3. Kocbek Marijan, Veliki komentar Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), GV Založba Ljubljana, 2007
4. Kresal Barbara, Pravna ureditev plače, Bonex Založba, Ljubljana, 2001
5. Priporočila Sveta Evropske unije št. 92/443/EEC z dne 27. 7. 1992
6. Zupan Nada, Plače in konkurenčnost, GV-Svetovalec št. 44/95

## VI. Statusnopravne podlage udeležbe zaposlenih v bilančnem dobičku

Kot je bilo predhodno že prikazano, razumemo pod pojmom finančna participacija različne oblike udeležbe zaposlenih v dobičku družbe. Bistvene razlike udeležbe zaposlenih v dobičku so predvsem v tem, ali je to izplačilo gotovinsko ali v vrednostnih papirjih, torej ali gre za udeležbo zaposlenih v dobičku družbe ali udeležbo zaposlenih v kapitalu družbe. V obeh primerih gre za vzpodbudo zaposlenim, poleg tega pa družba na ta način vzpostavlja partnerski odnos z zaposlenimi. Pričakovati je tudi, da udeležba zaposlenih vpliva na njihovo večjo motiviranost, večjo identifikacijo in lojalnost ter na povezanost interesov delavcev in lastnikov ter s tem tudi na povečanje produktivnosti, konkurenčnosti in dobička.


Udeležba zaposlenih v dobičku družbe je oddaljena želja, če za njo ne stoji ustrezna davčna zakonodaja, ki z davčnimi oprostitvami in olajšavami spodbuja družbe k uveljavljanju participativnih shem udeležbe, zato bo v nadaljevanju predstavljen kratek pregled podlag za finančno udeležbo zaposlenih.

### 6.1. Čisti dobiček in bilančni dobiček

Čisti dobiček in bilančni dobiček sta opredeljena v petem odstavku 66. člena Zakona o gospodarskih družbah, že uvodoma pa je potrebno izpostaviti razliko med njima.

**Čisti dobiček** predstavlja poslovni izid poslovnega leta po poplačilu davkov, **bilančni dobiček** oziroma bilančna izguba pa je opredeljena kot vsota čistega dobička oziroma izgube in preneseni dobiček oziroma prenesena izguba, sprostitev rezerv iz dobička ločeno po posameznih vrstah teh rezerv in povečanje rezerv iz dobička ločeno po posameznih vrstah teh rezerv.

Zakon o gospodarskih družbah določa postavke uporabe čistega dobička in njihovo zaporedje. V prvem odstavku 230. člena ZGD je kogentno določen vrstni red *uporabe* čistega dobička, in sicer ga mora družba, ki izkaže čisti dobiček, uporabiti za kritje prenesene izgube, oblikovanje zakonskih rezerv, oblikovanje rezerv za lastne deleže in oblikovanje statutarnih rezerv. Čisti dobiček se mora uporabiti za navedene postavke in v navedenem vrstnem redu, preostanek pa predstavlja bilančni dobiček, ki je predmet razdelitve. Iz navedenega sledi, da o bilančnem dobičku ne moremo govoriti vse dokler niso pokrite izgube družbe.



Vrstni red uporabe čistega dobička je torej natančno opredeljen in ga ni mogoče spreminjati oziroma ga prilagajati niti s statutom družbe ali sklepom skupščine, drugače pa je z bilančnim dobičkom.

O razdelitvi bilančnega dobička odloča skupščina s sklepom. Zakon o gospodarskih družbah v šestem odstavku 230. člena med drugim določa, da lahko skupščina s sklepom o uporabi bilančnega dobička odloči, da se bilančni dobiček uporabi tudi za druge, v statutu določene namene, na primer za izplačila delavcem ali organom vodenja ali nadzora.

## 6.2. Udeležba zaposlenih v bilančnem dobičku družbe


Zakon o delovnih razmerjih v 139. členu določa, da se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da ima delavec pravico do deleža dobička. Delež do katerega ima delavec pravico se določi na osnovi *dobička v poslovnem letu*, izračunanega v skladu z *zakonom*. Zakon izrecno določa, da je pravica do deleža v dobičku predmet dogovora med delavcem in delodajalcem, kar pomeni, da se ta opredeli v pogodbi o zaposlitvi, zato ga ni potrebno določati s kolektivnimi pogodbami.

Način izračuna *dobička v poslovnem letu* določa Zakon o gospodarskih družbah, ki loči med čistim in bilančnim dobičkom, le slednji pa je lahko predmet razdelitve. Zaposleni so torej lahko udeleženi v razdelitvi bilančnega dobička družbe, ob predpostavki, da so izpolnjeni določeni pogoji. Predpogoja za udeležbo zaposlenih v bilančnem dobičku sta njegov obstoj in ustrezna opredelitev v statutu.

Bilančni dobiček je opredeljen kot vsota čistega dobička in prenesenega dobička, sprostitev rezerv iz dobička in povečanje rezerv iz dobička ločeno po posameznih vrstah teh rezerv. Predpogoj za udeležbo zaposlenih v bilančnem dobičku je obstoj bilančnega dobička. Vse dokler niso pokrite izgube družbe, bilančnega dobička ni, zato v primeru izgube družbe ni podana prva predpostavka udeležbe zaposlenih v dobičku.

Udeležba zaposlenih v bilančnem dobičku družbe je institut gospodarskega in ne institut delovnega prava. Neposredno pravno podlago za razdelitev bilančnega dobička daje 230. člen Zakona o gospodarskih družbah, ki določa, da ga je dovoljeno uporabiti tudi za *izplačila delavcem*, če tako s sklepom odloči skupščina, pod pogojem, da je ta možnost *opredeljena v statutu družbe*.





Medtem, ko gre lastnikom (delničarjem, družbenikom) pravica do udeležbe v dobičku že po samem zakonu, daje pravico do udeležbe zaposlenih v dobičku družbe šele statut. Statut lahko okvirno ali pa natančno določi in odmeri, koliko bilančnega dobička ter pod kakšnimi pogoji je mogoče uporabiti za druge namene, torej tudi za razdelitev med zaposlene v družbi. Pri tem zadostuje že opredelitev porabe dobička in ni potrebno, da so deleži udeležbe zaposlenih v statutu natančno določeni, prav tako pa niso potrebna posebna merila za njihovo udeležbo.

*Sklep o delitvi bilančnega dobička sprejme skupščina z navadno večino, vsebina sklepa pa je določena v 293. členu ZGD. Sklep o delitvi bilančnega dobička mora vsebovati podatke o višini bilančnega dobička, delu bilančnega dobička, ki se razdeli delničarjem, delu bilančnega dobička, ki se odvede v druge rezerve iz dobička, delu bilančnega dobička, o uporabi katerega bo odločeno v naslednjih poslovnih letih (preneseni dobiček), in delu bilančnega dobička, ki se uporabi za druge namene, določene v statutu. Kot druge namene določene v statutu je mogoče opredeliti tudi razdelitev deleža dobička med zaposlene.*

Predmet razdelitve je bilančni dobiček. Vse dokler ima podjetje izgubo ni bilančnega dobička, zato ga tudi ni mogoče deliti. Nadaljnji predpogoj za razdelitev bilančnega dobička je ustrezna določba v statutu družbe, ki takšno delitev med zaposlene omogoča, o sami razdelitvi bilančnega dobička med zaposlene pa odloči skupščina s sklepom.

**Pogoji za udeležbo zaposlenih v dobičku družbe:**

- Obstoj bilančnega dobička
- Ustrezna pravna podlaga v statutu
- Sklep skupščine o razdelitvi deleža bilančnega dobička med zaposlene

Prejemki zaposlenih iz naslova udeležbe v bilančnem dobičku se obravnavajo kot dohodki iz delovnega razmerja in so obdavčeni z dohodnino ter s prispevki za socialno varnost, niso pa obdavčeni z davkom na izplačane plače. Ker gre za izplačilo iz bilančnega dobička podjetja, tovrstni prejemki niso davčno priznan odhodek z vidika davka od dohodkov pravnih oseb, tako da podjetjem povzročajo večje stroške kot izplačila nagrad zaposlenim iz poslovne uspešnosti podjetij.

### 6.3. Možnost nakupa delnic družbe brez popusta ali s popustom ter brezplačna podelitev delnic


Zakon o gospodarskih družbah v drugi alineji prvega odstavka 247. člena določa izjeme od prepovedi nakupa lastnih delnic. Določa, da sme družba pridobivati lastne delnice, če se delnice ponudijo v odkup delavcem družbe ali z njo povezane družbe. V tem primeru gre izvedbo pridobitve delnic družbe, ki se zaposlenim kasneje ponudijo v odkup in sicer najkasneje eno leto po pridobitvi lastnih delnic. Do nakupa odkupljenih lastnih delnic družbe so upravičeni le delavci, torej tisti, ki delajo na podlagi pogodbe o zaposlitvi ne glede na njene posebnosti, ne pa tudi tisti, ki opravljajo delo na podlagi civilnopravnih pogodb.

Delnice lahko podjetje ponudi zaposlenim po redni ceni ali pa po ceni, ki je nižja od redne. V prvem primeru ni nikakršnih davčnih posledic. Zakon o dohodnini v 39. členu sicer določa, da je boniteta že sama *pravica delojemalcev do nakupa delnic*, vendar v primeru nakupa delnic po tržni ceni davčnih posledic ni. Šele če delavec nakupi delnice družbe po ceni, ki je nižja od tržne ali neodplačno, je razlika med tržno in nakupno ceno boniteta zaposlenih iz delovnega razmerja. Neka ugodnost je namreč lahko obdavčena šele, ko jo je mogoče denarno ovrednotiti.

### 6.4. Brezplačna podelitev ali možnost nakupa delniških opcij

Zakon o gospodarskih družbah določa pravila za podelitev oziroma nakup opcijskih delnic zaposlenih posredno. V tretji alineji prvega odstavka 343. člena določa, da lahko skupščina sklene pogojno povečati osnovni kapital zaradi uresničitve pravic delavcev družbe za prejem novih delnic v zameno za vložek denarnih terjatev, ki delavcem pripadajo iz udeležbe v dobičku, ki jim jo družba zagotavlja, in *zagotovitev opcijskih upravičenj do nakupa delnic, ki jih je družba zagotovila članom organov vodenja ali nadzora in delavcem družbe ali z njo povezane družbe*.

Zakon torej dopušča, da se za zagotavljanje udeležbe zaposlenih v dobičku družbe lahko pogojno poveča osnovni kapital. Podlago za udeležbo zaposlenih pri dobičku družbe daje pogodba o zaposlitvi ali kolektivna pogodba. Pri tem velja opozoriti, da ZDR v 139. členu določa, da se o pravici do deleža dobička lahko dogovorita delavec in delodajalec. Udeležba zaposlenih v dobičku družbe je primarno stvar dogovora med delavcem oziroma delavci in delodajalcem. To ne pomeni, da je izključena možnost določitve pogojev za udeležbo v dobičku tudi s kolektivnimi pogodbami, vendar takšna določba o udeležbi v kolektivni pogodbi ni potrebna.



V opisanem primeru se udeležba v dobičku ne izplačuje v obliki dividend ampak v obliki novih delnic. Te delnice se izdajo iz bilančnega dobička in to le v primeru predhodnega dogovora med delavcem in delodajalcem, sklep o pogojnem povečanju kapitala pa sprejme skupščina s kvalificirano kapitalsko večino. Zakon o gospodarskih družbah namreč v 344. členu določa, da je za veljavnost sklepa o pogojnem povečanju kapitala osnovnega kapitala potrebna večina najmanj treh četrtin pri sklepanju zastopanega osnovnega kapitala, sklep pa mora vsebovati tudi namen povečanja osnovnega kapitala, upravičence in emisijski znesek oziroma merila po katerih se ta znesek izračuna.

Upravičenec opcije, v tem primeru delavec izvrši opcijo tako, da izjavi, da jo bo zamenjal v delnice. Za obdavčitev je pomembna razlika med tržno ceno delnice in opsijsko ceno v trenutku izvršitve opcije. Ta razlika je se obravnava kot prejemek imetnika opcije in je obdavčena kot dohodek iz delovnega razmerja.

#### **Viri:**

1. Bohinc, Rado, Korporacijsko upravljanje - ZDA, Evropa, Slovenija, Fakulteta za družbena vede, Ljubljana, 2001
2. Kocbek, Marijan, Veliki komentar Zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1), GV Založba, Ljubljana, 2007
3. Kresal, Barbara, Pravna ureditev plače, Bonex Založba, Ljubljana, 2001
4. Ministrstvo za finance, pojasnilo DURS št. 424-05-10025/2005, 17.10.2005
5. Ministrstvo za finance, pojasnilo DURS št. 4210-907/2006, 18.09.2006

## VII. Davčna obravnava plač in drugih izplačil iz naslova uspešnosti poslovanja

### 7.1. Uvod

V tem delu priročnika so pojasnjene posebnosti, ki se nanašajo na davčno obravnavo plač in drugih izplačil v zvezi z zaposlitvijo iz naslova poslovne uspešnosti podjetja.

V praksi je najširša oblika udeležbe zaposlenih pri poslovnih dosežkih podjetja izplačilo **plač iz naslova poslovne uspešnosti**. Poleg izplačila plač iz naslova poslovne uspešnosti, je pogosta oblika izplačil ob koncu leta, če to dopuščajo poslovni rezultati, tudi izplačilo tako imenovane »**božičnice**« kot nagrade delavcem ob koncu leta.

Po veljavni delovno pravni zakonodaji se lahko delavec in delodajalec dogovorita, da ima delavec pravico do **deleža dobička**, ta delež pa se določi na osnovi dobička v poslovnem letu in je izračunan v skladu z zakonom. Pravica delavca do deleža v dobičku pa ne more biti samo predmet dogovora med delavcem in delodajalcem, saj o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina v skladu s statutom družbe.


Zakona, ki bi urejal udeležbo zaposlenih pri dobičku v Sloveniji še vedno nimamo, čeprav je bil že leta 1997 pripravljen prvi predlog.

V nadaljevanju so prikazana splošna pravila obdavčitve dohodkov iz delovnega razmerja in posebnosti glede obdavčitve plač in drugih izplačil, ki se izplačujejo zaposlenim na podlagi poslovne uspešnosti podjetja.

### 7.2. Plače po Zakonu o dohodnini-ZDoh-2

Plačo, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo, ki vključuje tudi provizije štejemo med dohodke iz delovnega razmerja v skladu s 1. točko prvega odstavka 37. člena Zakona o dohodnini (Uradni list RS, št. 117/2006, v nadaljevanju ZDoh-2).

Osnova za dohodnino od dohodka iz delovnega razmerja je določena v 1. odstavku 41. člena ZDoh-2. Po navedeni določbi je osnova za dohodnino od dohodka iz delovnega razmerja, dohodek iz 37. člena zakona, zmanjšan za obvezne prispevke za socialno varnost, ki jih je na podlagi posebnih predpisov dolžan plačevati delojemalec.



Izračun akontacije dohodnine je določen v 127. členu ZDoh-2. V skladu z določbami tega člena, se od dohodka iz delovnega razmerja, doseženega pri delodajalcu, pri katerem zavezanec dosega pretežni del dohodka iz delovnega razmerja (pri glavnem delodajalcu), ki se izplačuje za mesečno obdobje, akontacija dohodnine izračuna tako, da se za posamezni dohodek uporabijo stopnje dohodnine in lestvica iz 122. člena tega zakona, preračunana na 1/12 leta. Pri izračunu akontacije dohodnine se upošteva tudi 1/12 davčnih olajšav (splošna olajšava, osebna olajšava, posebna olajšava).

Če se dohodek iz delovnega razmerja, ki se nanaša na mesečno obdobje, izplača v več delih, se ob izplačilu zadnjega dela dohodka ugotovi višina mesečnega dohodka iz delovnega razmerja in izvrši izračun akontacije dohodnine ter poračun že plačane akontacije dohodnine od posameznih delov dohodka iz delovnega razmerja.

Če se dohodek iz delovnega razmerja izplača za več mesecev skupaj, se akontacija dohodnine izračuna od celotnega izplačila navedenega dohodka, po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka. Za ugotovitev povprečne stopnje dohodnine od enomesečnega dohodka, se prejeti dohodek, ki se nanaša na več mesecev, razdeli na toliko enakih delov, na kolikor mesecev se nanaša, vendar ne več kot na 12 mesecev.

Če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega, se akontacijo dohodnine od dohodka iz delovnega razmerja izračuna po stopnji 25% in brez upoštevanja olajšav.

### **7.3. Plače po Zakonu o davku od dohodkov pravnih oseb-ZDDPO-2**

Plače, druga izplačila v zvezi z zaposlitvijo, ter nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta in zaradi drugih odsotnosti z dela delavcev, se v skladu s 1. odstavkom 35. člena Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/2006, v nadaljevanju ZDDPO-2) priznajo kot odhodek v obračunanem znesku.

Plače, druga izplačila v zvezi z zaposlitvijo, ter nadomestila plače za čas odsotnosti z dela zaradi izrabe letnega dopusta in zaradi drugih odsotnosti z dela poslovnih delavcev, prokuristov in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi se v skladu z 2. odstavkom 35. člena ZDDPO-2 priznajo kot odhodek v obračunanem znesku v skladu z zakonom oziroma s pogodbo o zaposlitvi.

## 7.4. Davek na izplačane plače

Obveznost plačevanja davka na izplačane plače je določena z Zakonom o davku na izplačane plače (Uradni list RS, št. 21/2006–UPB2, v nadaljevanju ZDIP). Davek na izplačane plače plačujejo pravne in fizične osebe, ki izplačujejo plače in so po posebnih zakonih zavezanci za plačevanje prispevkov za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, obvezno zdravstveno zavarovanje, porodniško varstvo in za zaposlovanje.

Davek na izplačane plače se v skladu s 3. členom ZDIP obračunava in plačuje od bruto plač. V zakonu sicer ni izrecno določeno, da se davek na izplačane plače obračunava in plačuje tudi od nadomestil plač, vendar se ta plačuje od vseh izplačil plač in nadomestil plač, ki gredo v breme delodajalca in od katerih je delodajalec zavezanec za plačevanje prispevkov za socialno varnost.

Če se plača izplača v več delih, se po določbi 4. odstavka 4. člena ZDIP ob izplačilu zadnjega dela plače ugotovi mesečna višina plače in izvrši obračun davka ter poračun plačanega davka od posameznih delov plače.


Stopnje davka na izplačane plače so naslednje:

Bruto plača v €	od 1.1. do 31.12. 2007	od 1.1. do 31.12.2008
do 688, 53	0,0 %	0,0 %
nad 688,53 do 1.669,17	2,3 %	1,1 %
nad 1.669,17 do 3.129,69	4,7 %	2,3 %
nad 3.129,69	8,9 %	4,4 %

**S 1. januarjem 2009 preneha obveznost plačevanja davka na izplačane plače.**

## 7.5. Prispevki za socialno varnost

Po določbi 1. odstavka 3. člena Zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/1996, 34/1996, 3/1998, 81/2000 in 97/2001, v nadaljevanju ZPSV) plačujejo zaposleni prispevke za socialno varnost iz **bruto plače in iz bruto nadomestil plače za čas odsotnosti z dela** v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, če ni z zakoni drugače določeno.



Po določbi 3. odstavka 3. člena ZPSV pa plačujejo zaposleni prispevke za socialno varnost tudi **od vseh drugih prejemkov iz delovnega razmerja**, vključno s stimulacijami in bonitetami ter povračili stroškov v zvezi z delom, izplačanih v denarju, bonih ali v naravi. Prispevki za socialno varnost pa se ne plačujejo od odpravnin, izplačanih zaradi prenehanja delovnega razmerja iz operativnih razlogov.

Osnove za plačevanje prispevkov so določene v 3., 4. in 5. odstavku 3. člena zakona. Prispevki za socialno varnost se obračunavajo in plačujejo iz bruto prejemkov. Od nekaterih prejemkov iz delovnega razmerja (od jubilejnih nagrad, odpravnin, solidarnostnih pomoči) in od povračil stroškov v zvezi z delom, pa se plačujejo samo od zneska, ki presega s predpisom vlade določen neobdavčen znesek. Od bonitet se prispevki plačujejo od osnove, ki je ugotovljena v skladu z zakonom o dohodnini, pri regresu za letni dopust pa se obračunajo in plačajo od zneska, ki presega 70 % povprečne plače predpreteklega meseca zaposlenih v RS.

Delodajalci plačujejo po 1. odstavku 6. člena ZPSV prispevke za socialno varnost **od bruto plač in od bruto nadomestil plač za čas odsotnosti z dela** v skladu s predpisi o delovnih razmerjih, ki **bremenijo delodajalce**, razen če z zakoni ni drugače določeno.

Po določbi 2. odstavka 6. člena ZPSV plačujejo delodajalci prispevke za socialno varnost tudi **od drugih bruto prejemkov iz delovnega razmerja** od osnov, določenih v 3., 4. in 5. odstavku 3. člena zakona.

Prispevki za socialno varnost delojemalcev znašajo skupaj 22,10 %, prispevki za socialno varnost delodajalcev pa 16,10 %.

Od 18. januarja 1998 do 31. 12. 1999 so se na podlagi tedaj veljavnega 7.a člena ZPSV v pokojninsko osnovo vštevali tudi drugi prejemki iz delovnega razmerja, če so bili od teh prejemkov plačani prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.

Z določbo 455. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju in 8. člena Zakona o spremembah in dopolnitvah Zakona o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 81/2000) se je določba 7. a člena Zakona o prispevkih za socialno varnost, na podlagi katere so se drugi prejemki iz delovnega razmerja, od katerih so se plačevali prispevki za socialno varnost, šteli v izračun osnov za pravice iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, pa tudi iz zdravstvenega zavarovanja, zavarovanja za primer nezaposlenosti in nadomestila za čas porodniškega dopusta, prenehala uporabljati.

Tako se od 1. 1. 2000 naprej, **kljub plačilu prispevkov, drugi prejemki iz delovnega razmerja ne vštevajo v izračun pokojninske osnove**, niti se ne vštevajo v osnovo za izračun nadomestil plač v breme obveznega zdravstvenega zavarovanja, nadomestil plače za čas brezposelnosti in nadomestil plač za čas starševskega dopusta.

## 7.6. Dohodek na podlagi udeležbe v dobičku po Zakonu o dohodnini-ZDoh-2

Po ZDoh-2 se dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja šteje za dohodek iz delovnega razmerja, in sicer v skladu z 8. točko 1. odstavka 37. člena. Zakon o dohodnini ne vsebuje podrobnejših določb o tem, za kakšno udeležbo v dobičku gre. Dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, ki je prejet iz delovnega razmerja kot nagrada za delo (in ne na podlagi lastniškega deleža) se torej šteje kot drug dohodek iz delovnega razmerja. Tudi iz navodil za izpolnjevanja obrazca REK-1 izhaja, da se ta dohodek šteje kot drug dohodek iz delovnega razmerja, ki se vštevava v davčno osnovo dohodka iz delovnega razmerja in v osnovo za prispevke za socialno varnost.

Od tega dohodka se v skladu s 3. odstavkom 3. člena ZPSV plačujejo prispevki za socialno varnost, akontacija dohodnine pa se izračuna na način, kot je določen v 127. členu ZDoh-2. Ker se ta dohodek ne šteje za plačo, se od izplačila tega dohodka davek na izplačane plače ne obračuna in ne plača. **Ta dohodek se tudi ne vštevava v izračun pokojninske osnove.**

## 7.7. Izplačilo plače iz naslova poslovne uspešnosti

V 2. odstavku 126. člena Zakona o delovnih razmerjih, (Uradni list RS, št. 42/2002, v nadaljevanju ZDR) je kot sestavni del plače opredeljeno tudi plačilo za poslovno uspešnost, če je le-to dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Tovrstno izplačilo, ki ga poimenujemo različno, 13. plača, »božičnica«, poračun, ... je obdavčeno kot dohodek iz delovnega razmerja po 1. točki prvega odstavka 37. člena ZDoh-2, torej kot plača, nadomestilo plače in vsako drugo plačilo za opravljeno delo.



Ker v veljavnih zakonskih predpisih navedeni izrazi niso opredeljeni, se v praksi tudi različno pojmujejo. Glede »božičnice« je Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve že leta 1997 pojasnilo, da takrat veljavni Zakon o določitvi minimalne plače in o načinu usklajevanja plač pojma »božičnice« ne pozna in da izhaja pravica do »božičnice« iz dela oziroma iz delovnega razmerja in da ima to izplačilo značaj plače in da je potrebno od njega odvesti davke in prispevke.

Tako stališče je ministrstvo potrdilo tudi leta 1999 z dopisom številka 105-01-059/99-002, v katerem pojasnjuje, da Zakon o določitvi minimalne plače, o načinu usklajevanja plač in o regresu za letni dopust v obdobju 1999-2001 pojma »božičnica« oziroma **13. plače** ne pozna in da gre v primeru, ko je plačilo božičnice dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali z drugim splošnim aktom družbe za pravico oziroma obveznost dogovorjeno med socialnima partnerjema in da gre pri tem za pravico, ki izhaja iz dela oziroma iz delovnega razmerja, zato je potrebno od njega v skladu z davčno zakonodajo odvesti davke, in v skladu s 3. členom zakona o prispevkih za socialno varnost tudi vse prispevke.

Ker se v skladu z zakonom o dohodnini plačuje od tega dohodka samo akontacija dohodnine, je besedo davke v množini razumeti v tem smislu, da se plačuje tudi davek na izplačane plače. Ta pa se, kot smo že omenili, obračunava in plačuje od bruto plač in nadomestil plač v breme delodajalca, ne plačuje pa se od drugih dohodkov iz delovnega razmerja.


Ne glede na to, kako plačilo iz naslova poslovne uspešnosti poimenujemo, ima torej to izplačilo značaj plače, če je dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi.

Plača iz naslova poslovne uspešnosti je lahko izplačana kot del plače tekočega meseca (npr. za november ali december) ali pa samostojno kot poračun plače za več mesecev nazaj (npr. januar-november ali januar-december). Kot del plače tekočega meseca pa je lahko izplačana hkrati s plačo za tekoči mesec ali pa ločeno od plače za tekoči mesec. Glede na to kako je izplačana, je odvisen tudi pravilni izračun akontacije dohodnine.

#### **7.7.1. Izračun akontacije dohodnine**

Če je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana **hkrati** s plačo za tekoči mesec (npr. za november), prikaže izplačevalec na obračunu davčnega odtegljaja<sup>1</sup> celoten znesek tako izplačane

<sup>1</sup> Pravna oseba dostavi davčnemu organu obračun davčnih odtegljajev na obrazcu REK-1, samostojni podjetnik pa na plačilni listi zaposlenega.



plače, akontacijo dohodnine pa izračuna po veljavni lestvici za dohodnino, preračunani na 1/12 leta, z upoštevanjem 1/12 zneska davčnih olajšav, oziroma po stopnji 25% in brez upoštevanja davčnih olajšav, če delodajalec ni glavni delodajalec zaposlenega.

Če je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana **ločeno** od redne plače za določen mesec (npr. po že izplačani plači za november se izplača še 13. plača), prikaže izplačevalec na obračunu davčnega odtegljaja kumulativne podatke za ta mesec tako, da redni mesečni plači (za november) prišteje plačo iz naslova poslovne uspešnosti, ugotovi skupno višino mesečne plače (plačo za november in 13. plačo skupaj), izvrši izračun akontacije dohodnine in poračun že plačane akontacije dohodnine.

Če je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana kot **poračun plače za več mesecev nazaj** (npr. za obdobje januar-november), izkaže izplačevalec to izplačilo na samostojnem obračunu davčnega odtegljaja, akontacijo dohodnine pa izračuna po povprečni stopnji dohodnine od enomesečnega dohodka.

### 7.7.2. Izračun davka na izplačane plače

V primeru, ko je plača iz naslova poslovne uspešnosti izplačana ločeno od redne plače za določen mesec (npr. po že izplačani plači za november se izplača še 13. plača), se ob izplačilu zadnjega dela plače ugotovi skupna višina mesečne plače (plača za november in 13. plača skupaj), izvrši se obračun davka na izplačane plače ter poračun že plačanega davka od posameznih delov plače.

V kolikor pa se plača iz naslova poslovne uspešnosti izplača kot **poračun plače za več mesecev nazaj** (npr. za obdobje januar-november), se davek na izplačane plače obračuna tako, da se **znesek poračuna, ki se nanaša na posamezni mesec, prišteje k že izplačani plači za posamezni mesec** ter ugotovi ustrezno stopnjo davka in izvrši obračuna davka ter poračun že plačanega davka od plače, izplačane v posameznem mesecu, na katerega se poračun nanaša. Izplačevalec mora v tem primeru predložiti davčnemu organu obračun davka na izplačane plače za vsak posamezni mesec, na katerega se poračun nanaša.

Po pojasnilu DURS :

[http://www.durs.gov.si/si/placevanje\\_davkov\\_in\\_drugih\\_obveznih\\_dajatev/placevanje\\_davkov\\_in\\_drugih\\_obveznih\\_dajatev\\_pojasnila/kaksen\\_je\\_obracun\\_davka\\_na\\_izplacane\\_place\\_pri\\_izplacilu\\_plac\\_za\\_nazaj\\_do\\_31\\_12\\_2004/](http://www.durs.gov.si/si/placevanje_davkov_in_drugih_obveznih_dajatev/placevanje_davkov_in_drugih_obveznih_dajatev_pojasnila/kaksen_je_obracun_davka_na_izplacane_place_pri_izplacilu_plac_za_nazaj_do_31_12_2004/)

pa se lahko izplačevalec tudi v primeru poročuna plače za nazaj odloči, da bo davek na izplačane plače obračunal tako, da bo celoten poročun plače upošteval kot del plače tekočega meseca. V tem primeru mora davek na izplačane plače obračunati kot izplačilo plače v več delih in ob izplačilu zadnjega dela plače izvršiti obračun davka ter poročun že plačanega davka od posameznih delov plače.

## 7.8. Izplačilo “božičnice” kot drugega dohodka iz delovnega razmerja

Ker pojem »božičnica« ni opredeljen v nobenem zakonskem predpisu, se tudi različno pojmuje. V zadnjih letih se v praksi pojem »božičnica« vedno bolj uporablja kot naziv za izplačilo nagrade delavcem ob koncu leta.

»Božičnica« je lahko kot nagrada delavcem (vrsta obdaritve ob koncu leta in ne kot plača), če to dopuščajo poslovni rezultati, dogovorjena s :

- kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti
- kolektivno pogodbo pri delodajalcu
- splošnim aktom delodajalca
- pogodbo o zaposlitvi

Od zneska »božičnice« kot drugega dohodka iz delovnega razmerja se v skladu z določbami ZPSV obračunajo in plačajo prispevki za socialno varnost delojemalca po skupni stopnji 22,10 % in prispevki za socialno varnost delodajalca po skupni stopnji 16,10 %, ter v skladu z ZDoh-2 akontacija dohodnine.

Ker ne gre za plačo, se od tega dohodka ne obračuna in ne plača davek na izplačane plače.

***Kljub obračunanim prispevkom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje se ta prejemek ne všteva v osnovo za izračun pokojninske osnove.***

»Božičnica« je kot drug prejemek iz delovnega razmerja in ne kot del plače določena v naslednjih kolektivnih pogodbah dejavnosti :

## 1.) Kolektivni pogodbi za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 45/2006, popr. 74/2006 in 49/2007)

### 66. člen

V družbah, ki poslujejo brez motenj, se delodajalec in reprezentativni sindikat dogovorita o višini, načinu in obliki izplačila **božičnice**.

Iz Komentarja Kolektivne pogodbe za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije k 66. členu (Pirš, 2006, str.62):

KP-06 je edina KP dej. v zasebnem sektorju, ki ima določen poseben prejemek, poimenovan božičnica. Izplačilo božičnice ni obvezno. O višini, načinu in obliki izplačila se dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat v gospodarski družbi. Izplača se lahko v denarju ali v blagu. Z davčnega vidika se bo izplačilo štelo kot drug prejemek iz delovnega razmerja, ki bo obremenjen z davki in prispevki na enak način kot so obremenjene plače. Edina razlika v primerjavi s plačami je, da božičnica ni obremenjena z davkom na izplačane plače. Znesek božičnice se delavcu ne šteje v pokojninsko osnovo.

## 2.) Kolektivni pogodbi za lesarstvo Slovenije (Uradni list RS, št.132/2006 in 28/2007)

### 4. odstavek 44. člena

**Božičnica** se izplača tudi kot druga vrsta plačil.

Iz Komentarja Kolektivne pogodbe za lesarstvo k 44.členu (Kokalj, Pirš, 2007, str. 60):

V 44. členu so za *plačilo poslovne uspešnosti* navedena dva izraza: **13. plača** in **božičnica**. Istočasno pa je v tem istem členu božičnica določena tudi kot druga vrsta plačil. Verjetno je bilo mišljeno, da gre za **drugi osebni prejemek**.



### 3.) Kolektivni pogodbi za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Uradni list RS, št. 106/2006)

#### 5. točka 53. člena

V družbah, ki poslujejo brez motenj, se delodajalec in reprezentativni sindikat dogovorita o višini, načinu in obliki izplačila **božičnice**.

Iz Komentarja Kolektivne pogodbe za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin k 53. členu (Pirš, 2006, str. 38-39):

*S to KP je božičnica uvrščena med druge osebne prejemke in se ne šteje kot ena izmed oblik plačila za poslovno uspešnost (glej komentar k 45. členu).*

*Izplačilo božičnice ni obvezno. O njenem izplačilu se lahko dogovorita delodajalec in reprezentativni sindikat v gospodarski družbi. V primeru, da je na ravni gospodarske družbe pravica do božičnice dogovorjena, obe stranki skupaj določata višino, način in obliko izplačila. Božičnica se lahko zagotovi v denarju ali blagu. Davčno se izplačilo šteje kot drug prejemek iz delovnega razmerja, obremenjen z davki in prispevki na enak način, kot so obremenjene plače. Edina razlika nasproti plačam je, da se od božičnice ne plačuje davka na izplačane plače. Njen znesek se delavcu ne všteje v pokojninsko osnovo.*

## 7.9. Izplačilo nagrade ob koncu leta v obliki poročuna povračila stroškov za prehrano med delom

Po predpisu vlade je od 1. januarja 2007 dalje najvišji neobdavčeni znesek prehrane med delom 5,54 € na dan. Delodajalec izplačuje delavcem med letom povračilo stroškov prehrane med delom v višini določeni v kolektivni pogodbi, v splošnem aktu podjetju ali v pogodbi o zaposlitvi. Po kolektivnih pogodbah dejavnosti se od 1. julija 2007 dalje znesek povračila stroškov prehrane med delom giblje od 3,08 € do 5,61 € na dan.

Pri tem pa se pojavi vprašanje ali lahko delodajalec delavcem ob koncu leta izplača neobdavčeno razliko med zgornjim s predpisom vlade določenim neobdavčenim zneskom povračila stroškov prehrane med delom in med letom izplačanim povračilom stroškov za prehrano med delom?

Po pojasnilu Ministrstva za finance z dne 7.9.2005 (e-dopis), je takšno izplačilo neobdavčeno, če sta izpolnjena naslednja pogoja :

- 1.) **višina povračila stroškov za prehrano med delom je kot pravica iz delovnega razmerja določena v kolektivni pogodbi, aktu delodajalca ali v pogodbi o zaposlitvi,**
- 2.) **do časovnega zamika izplačila dela povračila stroškov za prehrano je prišlo zaradi utemeljenih poslovnih razlogov na strani delodajalca.**

Če je zgornja višina določena, je potrebno ugotoviti zakaj ni bilo povračilo stroškov do te višine izplačano med letom.

Utemeljen poslovni razlog pomeni, da bi izplačilo polnega povračila stroškov za prehrano pomenilo objektivno nevarnost za solventnost delodajalca.

Če te nevarnosti ob vsakem posameznem izplačilu povračila stroškov za prehrano ni bilo, ne gre za utemeljen poslovni razlog.

To mnenje je ministrstvo potrdilo še enkrat z dopisom št. 421-377/2006/3 z dne 13.12.2006.

V kolikor niso izpolnjeni zgoraj navedeni pogoji, se torej izplačilo poračuna prehrane med delom šteje kot obdavčljiv dohodek, in sicer kot drug dohodek iz delovnega razmerja. ***Ta prejemek se ne všteva v izračun pokojninske osnove.***

## **7.10. Izplačilo plač glede na uresničeni razširjeni dobiček**

V SRS 15 (2006) je razširjeni dobiček opredeljen kot dobiček, povečan za prevrednotevalne odhodke, ki se nanašajo na deleže članov uprave, članov nadzornih svetov, zaposlenih in drugih, ki niso lastniki v razširjenem dobičku.

Po SRS 15.4. (2006) so deleži v razširjenem dobičku zneski, ki jih odvisno od razširjenega dobička prejemajo člani organov v podjetju, ki ne prejemajo plač in **zneski, ki jih odvisno od razširjenega dobička prejemajo zaposleni v podjetju kot dodatek k plačam.**



Prevrednotenje stroškov plač se praviloma opravi pri sestavljanju letnih računovodskih izkazov in se pojavi izključno kot prevrednotenje zaradi upoštevanja poslovnega izida za posamezno poslovno leto. Stroški plač se prevrednotujejo, če se zaposlenim glede na uresničeni razširjeni dobiček prizna delež v njem. Ta delež se ne izkazuje kot sestavni del javno objavljenega čistega dobička, temveč kot povečanje prevrednotevalnih poslovnih odhodkov v obravnavanem letu. Enako se obravnavajo nagrade upravi (ravnateljstvu) in članom nadzornega sveta.

**Po pojasnilu DURS, št. 4200-183/2006, 25.1.2007** se prevrednotenje stroškov dela, ki se prizna zaposlenim glede na uresničeni dobiček in se ne izkazuje kot sestavni del javno objavljenega čistega dobička, temveč kot prevrednotevalni poslovni odhodek, lahko **šteje kot davčno priznan odhodek** pod pogoji iz SRS 15.16.


Po SRS 15.16. (2006) se prevrednotenje stroškov plač opravi, če deleži v razširjenem dobičku temeljijo na:

- 1.) pravni obveznosti podjetja,
- 2.) odločitvi poslovodstva ali drugega organa, ki je za tako odločitev pristojen, preden so računovodski izkazi odobreni za objavo,
- 3.) nedvoumno izkazani posredni obveznosti podjetja.

***Ker se ta prejemek šteje kot plača, se od njega obračunajo vsi davki in prispevki kot pri plači, ta prejemek pa se tudi všteva v izračun pokojninske osnove.***

## **7.11. Izplačila na podlagi udeležbe zaposlenih v čistem dobičku podjetja**

Dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, prejet iz delovnega razmerja kot nagrada za delo, se, kot smo že navedli v točki 6 tega dela priločnika, šteje za dohodek iz delovnega razmerja v skladu z 8. točko 1. odstavka 37. člena ZDoh-2. Po ZDoh-2 se torej dohodek na podlagi udeležbe v dobičku, ki je izplačan kot nagrada za delo ne šteje kot plača, temveč kot drug dohodek iz delovnega razmerja. Od tega dohodka se obračunajo in plačajo vsi prispevki za socialno varnost delojemalca in delodajalca in akontacija dohodnine, ne obračuna in ne plača pa se davek na izplačane plače. ***Ta prejemek se kljub obračunanim prispevkom za pokojninsko in invalidsko zavarovanje ne všteva v izračun pokojninske osnove.***



Udeležba v dobičku se lahko izplača tudi v nedenarni obliki, običajno v obliki podeljenih .

Udeležba v dobičku se tudi po ZDR ne šteje kot plača. V 139. členu ZDR je določeno, da se delavec in delodajalec lahko dogovorita, da ima delavec pravico do deleža v dobička.

V skladu s 5. odstavkom 228. člena Zakona o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006, popr. 60/2006, v nadaljevanju ZGD) odloča o uporabi bilančnega dobička skupščina. V 6. odstavku 228. člena ZGD pa je določeno, da se lahko, če to statut družbe določa, bilančni dobiček nameni tudi za izplačila zaposlenim. Udeležba v dobičku torej ne more biti predmet dogovora samo med delavcem in delodajalcem, saj o uporabi bilančnega dobička odloča skupščina v skladu statutom družbe.

V 139. členu ZDR je nadalje določeno, da se delež v dobičku določi na osnovi dobička v poslovnem letu, izračunan v skladu z zakonom. Zakona, ki bi urejal udeležbo zaposlenih v dobičku v Sloveniji še vedno nimamo, čeprav je bil že leta 1997 pripravljen prvi predlog zakona, ta oblika nagrajevanja pa bi morala biti vzpodbujena tudi z ustreznimi davčnimi olajšavami.

DURS v svojem pojasnilu št. 4200-183/2006 z dne 25.1.2007 govori o možnosti, da se na podlagi **udeležbe zaposlenih v čistem dobičku izplačajo plače in druga izplačila v zvezi z zaposlitvijo.**

Pri tem se pojavlja vprašanje ali lahko izplačila na podlagi udeležbe zaposlenih v čistem dobičku štejemo kot plačo? Seveda gre tudi pri izplačilu dohodka na podlagi čistega dobička za izplačilo na podlagi poslovne uspešnosti, vendar pa bi to izplačilo lahko šteli kot sestavni del plače le pod pogoji iz ZDR, torej, če bi bilo to izplačilo tudi dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi. Vendar pa, kot smo že omenili, udeležba v dobičku ne more biti samo predmet dogovora med delavcem in delodajalcem, saj mora temeljiti na ustreznem sklepu skupščine delničarjev oziroma družbenikov, za kar pa mora obstajati podlaga tudi v statutu družbe. V kolikor pa bi bili izpolnjeni vsi navedeni pogoji (udeležba v dobičku je kot del plače dogovorjena v kolektivni pogodbi ali v pogodbi o zaposlitvi, izplačilo temelji na sklepu skupščine, podlaga za izplačilo je v statutu družbe), bi lahko tudi izplačilo na podlagi čistega dobička podjetja šteli kot sestavni del plače in bi se delavcu tudi vštevalo v izračun pokojninske osnove. Tako je tudi ustno pojasnilo s strani Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje.



Po pojasnilu DURS, št. 4200-183/2006, 25.1.2007 se plače in druga izplačila v zvezi z zaposlitvijo, ki se izplačajo na podlagi **udeležbe zaposlenih v čistem dobičku**, izplačajo v breme čistega dobička, **ne morejo šteti kot davčno priznani odhodki**. Tudi **prispevki in davki**, obračunani ob teh izplačilih, se obračunajo v breme čistega dobička in **se ne morejo šteti kot davčno priznani odhodki**.

## 7.12. Vštevanje izplačanih dohodkov iz naslova poslovne uspešnosti v osnovo za izračun pokojninske osnove

Po 4. odstavku 39. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 21/2006–UPB4, v nadaljevanju ZPIZ-1), se za izračun pokojninske osnove vzamejo plače oziroma osnove, od katerih so bili plačani prispevki, zmanjšane za davke in prispevke, ki se obračunavajo in plačujejo od plače po povprečni stopnji v RS<sup>2</sup>.

V 6. odstavku 39. člena ZPIZ-1 je določeno, da minister pristojen za delo predpiše metodologijo za določitev plač, ki se upoštevajo pri izračunu pokojninske osnove.

Metodologija še vedno ni predpisana, tako, da se v pokojninsko osnovo štejejo plače v skladu s 126. členom ZDR :

- Osnovna plača
- Del plače za delovno uspešnost
- Dodatki
- Plačilo za poslovno uspešnost, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi

Kljub obračunanim prispevkom se za izračun pokojninske osnove po 42. členu ZPIZ-1 ne štejejo:

- prejemki, od katerih niso plačani prispevki,
- prejemki za delo, ki ga je delavec opravil zunaj okvira rednega dela (npr. delo preko polnega delovnega časa, ki presega omejitve, določene z zakonom, sodelovanje v izpitni komisiji, predavanja izven redne zaposlitve),
- prejemki, ki pomenijo povračilo materialnih stroškov (npr. dnevnice, kilometrine, terenski dodatki, dodatek za ločeno življenje, dodatek za prehrano, potni stroški, prevoz na delo),
- regres za letni dopust,

<sup>2</sup> Za leto 2006 znaša povprečna stopnja davka in prispevkov, ki se obračunavajo in plačujejo od plač 36,2 %.

- nagrade ob delovnih jubilejih,
- prejemki v naravi, razen kadar pomenijo sestavni del plačila po pogodbi o zaposlitvi in so od njih plačani prispevki,
- odpravnine, prejemki zaradi upokojitve ali priprave na upokojitve,
- prejemki v obliki delnic, obveznic in drugih vrednostnih papirjev,
- osnove, od katerih so bili plačani prispevki za dokup pokojninske dobe.

Na podlagi navedenih določb ZPIZ-1 se za izračun pokojninske osnove delavca štejejo tudi plače iz naslova poslovne uspešnosti, če je tako dogovorjeno s kolektivno pogodbo ali pogodbo o zaposlitvi in izplačila plač iz razširjenega dobička, ne štejejo pa se: *izplačana »božičnica«* ki je opredeljena kot drug prejemek iz delovnega razmerja, *zaostala izplačila prehrane med delom* in *izplačila na podlagi udeležbe zaposlenih v čistem dobičku*, ki so izplačana kot drug dohodek iz delovnega razmerja.

### Pregled izplačil plače in drugih dohodkov iz delovnega razmerja iz naslova poslovne uspešnosti

Vrsta dohodka	Prispevki delojemalca	Prispevki delodajalca	Akontacija dohodnine	Davek na izplačane plače	Davčno priznani odhodki	Vštevaje v izračun pokojninske osnove
<i>Plača iz poslovne uspešnosti</i> (13. plača, božičnica, poračun,...)	DA	DA	DA	DA	DA	DA
<i>"Božičnica"</i> kot drug dohodek iz delovnega razmerja	DA	DA	DA	NE	DA	NE
Izplačilo nagrade ob koncu leta <i>kot poračun stroškov za prehrano med delom</i>	DA	DA	DA	NE	DA	NE
Plače iz <i>razširjenega dobička</i>	DA	DA	DA	DA	DA	DA
Dohodek na podlagi <i>udeležbe v čistem dobičku podjetja</i>	DA	DA	DA	NE	NE	NE

### Literatura in viri

1. Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije (Uradni list RS, št. 106/2006)
2. Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije (Uradni list RS, št. 45/2006, popr. 74/2006 in 49/2007)
3. Kolektivna pogodba za lesarstvo Slovenije (Uradni list RS, št.132/2006 in 28/2007)
4. Kokalj Franc in Pirš Slavi: Kolektivna pogodba za lesarstvo s komentarjem. Ljubljana: ZDS, 2007, str. 60
5. Pirš Slavi: Kolektivna pogodba za kmetijstvo in živilsko industrijo Slovenije. IKS 7/2006 Ljubljana : Zveza računovodij, finančnikov in revizorjev Slovenije, str. 62
6. Pirš Slavi: Kolektivna pogodba za dejavnosti pridobivanja in predelave nekovinskih rudnin Slovenije. Enoten komentar s sindikalnega in delodajalskega vidika k prejemkom iz delovnega razmerja, Ljubljana : KNG Slovenije, GZS-Združenje za nekovine, ZDS, str. 38-39
7. Slovenski računovodski standardi (Uradni list RS, št. 118/05)

8. Spletne strani Davčne uprave Republike Slovenije  
[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/davek\\_na\\_izplacane\\_place\\_pojasnila/placevanje\\_davka\\_na\\_izplacane\\_place/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/davek_na_izplacane_place_pojasnila/placevanje_davka_na_izplacane_place/)  
[http://www.durs.gov.si/si/placevanje\\_davkov\\_in\\_drugih\\_obveznih\\_dajatev/placevanje\\_davkov\\_in\\_drugih\\_obveznih\\_dajatev\\_pojasnila/katere\\_dajatve\\_je\\_potrebno\\_placati\\_ter\\_kako\\_izpolniti\\_obrazec\\_rek\\_1\\_in\\_obraacun\\_davka\\_na\\_izplacane\\_place\\_pri\\_izplacilu\\_place\\_iz\\_naslava\\_uspesnosti\\_poslovanja\\_do\\_31\\_12\\_2004/](http://www.durs.gov.si/si/placevanje_davkov_in_drugih_obveznih_dajatev/placevanje_davkov_in_drugih_obveznih_dajatev_pojasnila/katere_dajatve_je_potrebno_placati_ter_kako_izpolniti_obrazec_rek_1_in_obraacun_davka_na_izplacane_place_pri_izplacilu_place_iz_naslava_uspesnosti_poslovanja_do_31_12_2004/)  
[http://www.sigov.si/durs/index.php?lg=sl&f=doh\\_bozicnica.html](http://www.sigov.si/durs/index.php?lg=sl&f=doh_bozicnica.html)  
[http://www.durs.gov.si/si/davki\\_predpisi\\_in\\_pojasnila/davek\\_od\\_dohodkov\\_pravnih\\_oseb\\_pojasnila/davcna\\_osnova\\_odhodki/stroski\\_prevrednotenja\\_plac/](http://www.durs.gov.si/si/davki_predpisi_in_pojasnila/davek_od_dohodkov_pravnih_oseb_pojasnila/davcna_osnova_odhodki/stroski_prevrednotenja_plac/)  
[http://www.durs.gov.si/si/placevanje\\_davkov\\_in\\_drugih\\_obveznih\\_dajatev/placevanje\\_davkov\\_in\\_drugih\\_obveznih\\_dajatev\\_pojasnila/kaksen\\_je\\_obraacun\\_davka\\_na\\_izplacane\\_place\\_pri\\_izplacilu\\_plac\\_za\\_nazaj\\_do\\_31\\_12\\_2004/](http://www.durs.gov.si/si/placevanje_davkov_in_drugih_obveznih_dajatev/placevanje_davkov_in_drugih_obveznih_dajatev_pojasnila/kaksen_je_obraacun_davka_na_izplacane_place_pri_izplacilu_plac_za_nazaj_do_31_12_2004/)
9. Zakon o davku na izplačane plače (Uradni list RS, št. 21/2006–UPB2)
10. Zakon o davku od dohodkov pravnih oseb (Uradni list RS, št. 117/2006)
11. Zakon o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 42/2002)
11. Zakon o dohodnini (Uradni list RS, št. 117/2006)
12. Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 42/2006, popr. 60/2006)
13. Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju (Uradni list RS, št. 21/2006–UPB4)
14. Zakon o prispevkih za socialno varnost (Uradni list RS, št. 5/1996, 34/1996, 3/1998, 81/2000 in 97/2001)

## VIII. Finančna udeležba zaposlenih na Irskem

Cilj uvedbe lastništva delnic zaposlenih na Irskem je bil povečati predanost zaposlenih podjetju, saj se na ta način združijo interesi podjetja in delavcev. Različni denarni in delničarski programi zagotavljajo, da so plača oziroma nagrade zaposlenih povezane z dobičkom podjetja.

K povečanju zanimanja za lastništvo delnic zaposlenih v podjetjih na Irskem je prispevalo več faktorjev. Tako na primer vlada sprejema različne davčne olajšave za nove oblike finančne udeležbe zaposlenih in s tem spodbuja njihovo uveljavitev. Poleg tega so sindikati in predstavniki zaposlenih uradno sprejeli programe lastništva delnic zaposlenih kot obliko finančne udeležbe in podporo partnerskim pobudam na podjetniški ravni. Oboji, tako vlada kot socialni partnerji, se zavedajo pomena finančne participacije zaposlenih za razvoj in poglobljanje partnerstva, ter za povečevanje uspešnosti in konkurenčnosti podjetja.


Davčna zakonodaja na Irskem določa olajšave ne le za podjetja, temveč tudi za udeležence programov lastništva delnic zaposlenih. Pod okriljem ministrstva za finance deluje posebna komisija (*revenue commission*), ki vsak program finančne participacije posebej pregleda in, če program ustreza določenim kriterijem, tudi prizna za davčne olajšave. Podjetju so davčne olajšave priznane le v primeru, če ponudi program vsem zaposlenim pod podobnimi (a ne enakimi) pogoji. Kot predpogoj za finančno participacijo lahko podjetje v pogojih navede minimalno delovno dobo v podjetju, vendar le-ta ne sme presegati obdobja treh let.

Pomembno je poudariti, da je udeležba v vseh programih prostovoljna.

### 8.1. Veljavne oblike finančne participacije na Irskem, za katere se priznajo davčne olajšave, če se zaposlenim ponudijo pod podobnimi pogoji

- **Odobrena shema delitve dobička - *Approved Profit Sharing Scheme (APSS)***

Odobrena shema delitve dobička je delniški program za vse zaposlene, ki predstavlja davčno učinkovito metodo lastništva delnic zaposlenih v podjetju. Ponavadi zaposleni lahko izbirajo med gotovinskim izplačilom dobička, ki je davčno obremenjen, ali pa se odločijo za davčno učinkovitejšo izplačilo v obliki delnic preko sistema APSS. Skupna letna omejitev za davčno olajšavo je trenutno 12.700 EUR.



Shema APSS lahko tudi vključuje določbo, ki zaposlene obvezuje k nakupu delnic, za katere podjetje ponudi (brezplačne) nagrade v vrednosti kupljenih delnic. Tak sistem se imenuje tudi “ena-brezplačna-delnica-za-vsako-kupljeno” (“buy one get one free” oz. BOGOF). Udeleženci sistema se lahko poleg tega tudi odrečejo delu (bruto) plače in ga vložijo v delnice podjetja, za katere prav tako veljajo pogoji sheme APSS. Letna omejitev je tudi v tem primeru 12.700 EUR, del plače namenjene nakupu delnic pa ne sme presegati prispevka podjetja (nagrade), oziroma 7,5% plače.

Podjetje se lahko odloči za  **dodatno nagrajevanje vodilnih ali ključnih delavcev**  po lestvici letne/ polletne ocene, saj se mora po pravilih vse udeležence sheme obravnavati pod podobnimi pogoji. Kljub temu pa irska zakonodaja za  **odobrene programe delniških opcij**  predvideva do 30% delniških opcij za “ključne delavce” (po lastni presoji podjetja), ne glede na to da morajo veljati podobni pogoji za vse zaposlene. To v praksi pomeni, da je vsem zaposlenim pod podobnimi pogoji na voljo 70% delniških opcij.

- **Program nakupa delniških opcij**

Delniške opcije za zaposlene so delnice podjetja, ki so na voljo zaposlenim. Koristi za zaposlene so očitne, če je cena delnice ob izvršitvi višja od cene opcije. Ta program ni privlačen za veliko podjetij na Irskem, posebej za multinacionalna podjetja, saj ta z delniškimi opcijami najraje nagrajujejo delavce na najvišjih položajih. Razlog za nizko popularnost programa je torej zahteva, da mora biti dostopen vsem zaposlenim in ne le vodilnim delavcem.

- **Program varčevanja za nakup delnic (Save As You Earn scheme oz. SAYE)**

Program varčevanja za nakup delnic je delniški program za vse zaposlene, ki predstavlja kombinacijo varčevalnega programa in programa nakupa delniških opcij. Zaposlenim je na tak način dana pravica do nakupa delnic podjetja. Program je podrobneje opisan v ‘Primeru dobre prakse’ v III. poglavju.

- **Delniški načrt z omejitvami**

Delniški načrt z omejitvami je oblika udeležbe v dobičku, ki se lahko uporablja za vodilne kadre ali za vse delavce. Načrt namenjen spodbudi vodilnih zaposlenih (brez davčnih olajšav) pogosto vsebuje merila za ugotavljanje delovne uspešnosti, ki morajo biti izpolnjena preden se lastništvo delnic v celoti prenese na koncu obdobja omejitve. Udeleženci načrta so pod določenimi omejitvami upravičeni do delniškega deleža, ki ga lahko prejmejo šele po poteku omejitvene dobe. Delnice prejmejo po nižji ceni ali brezplačno. Pogodba sklenjena med zaposlenim in podjetjem določa, da morajo delnice ostati v lasti zaposlenega več let. Omejitve po tem obdobju ne veljajo več, kar pomeni, da je udeleženec načrta v celoti upravičen do delnic. Če zaposleni odide iz podjetja pred potekom omejitvene dobe, izgubi pravico do delnic.

- ***Skladi za lastništvo delnic zaposlenih (Employee Share Ownership Trusts oz. ESOT)***


Tako zasebna kot državna podjetja lahko ustanovijo sklad za lastništvo delnic zaposlenih (ESOT), ko podjetje ni več pod nadzorom drugega podjetja. Zakonodaja je bila napisana zlasti za podjetja, katerih delni lastnik je država. Sklad deluje kot mehanizem, s pomočjo katerega njegovi pooblaščenici pridobivajo delnice in jih dodeljujejo zaposlenim podjetja preko določenega časovnega obdobja. Sklad kupi delnice v podjetju, ESOT pa si lahko za nakup delnic sposodi denar, prejme denar, ali pa delnice prejme v dar. ESOT upravlja z delnicami v imenu upravičencev dokler se te ne prenesejo v odobreno shemo delitve dobička po obdobju najmanj treh let. Delnice se nato obravnavajo pod pravili odobrene sheme delitve dobička.

**Programi lastništva delnic zaposlenih lahko uresničijo tako sanje zaposlenih kot tudi delodajalcev in celotnega državnega gospodarstva. Udeležba v dobičku predstavlja kapitalizem v njegovi najboljši in najčistejši obliki, saj podjetje še vedno ustvarja dobiček, do nagrade pa so upravičeni tudi tisti, ki podjetju dobiček pomagajo ustvarjati – zaposleni.**

## **8.2. Programi finančne participacije in pokojninsko zavarovanje**

Na Irskem se trenutno obravnava možnost povezave med programi finančne udeležbe zaposlenih in pokojninskim zavarovanjem. Mnogi menijo, da lahko delniški programi pripomorejo k stabilnejšemu zagotavljanju pokojnin. Kljub temu pa bi bilo potrebno zagotoviti oblike pomoči ali spodbude, s katerimi bi se vložena sredstva iz delniških programov lahko prenesla v programe pokojninskega zavarovanja.

Trenutno veljavna davčna zakonodaja na Irskem zaposlenih ali nekdanjih delavcev ne spodbuja k dolgoročni udeležbi v delniških programih. Po našem mnenju bi se zaposlene lažje spodbudilo k naložbi v delnice podjetja, kjer so zaposleni, kot pa v anonimne enote pokojninskih skladov. Ukrepi za spodbujanje lastništva delnic in njihovo dolgoročno lastništvo bi lahko igrali pomembno vlogo pri zagotavljanju višje pokojninske osnove. Težava je v tem, da davčne spodbude za dolgoročne naložbe izhajajo iz zakonodaje, ki ureja programe pokojninskega zavarovanja in ne programov lastništva delnic. Spodaj podani predlog bi to težavo odpravil in povečal vlaganje v delnice in dolgoročno lastništvo delnic, hkrati pa bi zagotovil tudi višje pokojnine. Vlada bi morala imeti tehten razlog za spodbujanje zaposlenih k rednemu in dolgoročnemu vlaganju v pokojninske načrte namesto v delniške načrte.



Na Irskem menimo, da bi zaposleni morali imeti možnost prenosa delnic pridobljenih iz naslova delniških programov v pokojninski načrt, ter da bi jih bilo treba k temu spodbujati z različnimi ukrepi. Na ta način bi delnice obdržali dlje časa ter hkrati povečali svojo pokojninsko osnovo. Podan je bil predlog za spremembo sedanje zakonodaje in proračunske prakse, ki bi odpravil ovire za prenos in dolgoročno lastništvo delnic pridobljenih iz naslova delniških programov v pokojninski načrt.

**Glavni elementi predloga na Irskem so:**


1. Zaposleni, ki delnice pridobijo iz naslova odobrene sheme delitve dobička (APSS) ali programa varčevanja za nakup delnic (SAYE), bi te delnice ob sprostitvi v celoti ali deloma vložili v pokojninski načrt.
2. Prenos delnic bi bil oproščen davka na kapitalski dobiček. (Trenutno v obdobju enega leta davka na kapitalski dobiček ni potrebno plačati le za dobičke do vključno 1.270 EUR. Stopnja davka je 20 odstotna, nekoriščena oprostitev pa vsako leto zapade).
3. Nadaljnji kapitalski dobički in dividende delnic pokojninskega načrta se lahko reinvestirajo brez obdavčitve (bruto reinvestiranje).
4. Na izkupiček pokojninskega načrta bi se ob upokojitvi plačalo normalen davek na dohodek.

- ***Primer programa varčevanja za nakup delnic (SAYE)***

Zaposleni vključeni v program varčevanja za nakup delnic (SAYE) pridobijo delnice v svojem podjetju. Tako kot pri drugih delniških programih za vse zaposlene, je cilj tudi v tem primeru spodbujati lastništvo delnic na vseh ravneh podjetja ter doseči, da se zaposleni poistovetijo z interesi delničarjev podjetja.

Program SAYE predstavlja kombinacijo varčevalnega programa in odobrenega opcijskega delniškega programa. Za varčevanje se pooblasti odobreno hranilno ustanovo (na primer banko), celotna privarčevana vsota v določenem obdobju skupaj s pripadajočimi obrestmi pa se porabi za izvršitev opcije. Program lahko ustanovi bodisi eno podjetje za svoje zaposlene, bodisi skupina podjetij za zaposlene v nekaterih izmed podjetij ali v vseh podjetjih skupine.

Najvišja skupna mesečna vsota, ki jo sme zaposleni privarčevati iz vseh odobrenih varčevalnih pogodb, ne sme presegati 320 EUR. Najnižja mesečna premija je 12 EUR, varčevanje pa se lahko sklene za obdobje treh, petih ali sedmih let. Zakonodaja za varčevalne programe določa največ 25% popusta na ceno delnice.



Po poteku varčevalnega obdobja morajo zaposleni svoje opcije izvršiti v 6 mesecih. V kolikor je cena delnic v času izvršitve neugodna, prejmejo udeleženci privarčevano vsoto in pripadajoče obresti v gotovini. Ob času izvršitve zaposleni ne smejo biti v izgubi – ne glede na to ali se odločijo za izplačilo v obliki gotovine ali delnic.

Na izdajanje ali izvršitev opcij oziroma na izplačilo v gotovini se ne plačuje davka na dohodek.

Zaposlenim se predlaga, da določeno vsoto vsak mesec vložijo pri odobreni hranilni ustanovi. Plačila morajo biti izvršena iz plačilne liste podjetja, saj gre za dogovorjeno vsoto iz neto dohodka. Ob času vstopa v program je znana cena delniških opcij. Zaposleni se mora takrat odločiti za varčevalno dobo (bodisi 3, 5 ali 7 let), ter za vsoto, ki se mu bo vsak mesec trgala od plače. Ker je višina dodatka na mesečno varčevalno vsoto znana, se lahko izračuna število delnic ob poteku varčevalnega obdobja. Udeležencu programa je na tej osnovi dodeljen opcijski certifikat.


Opcija zapade v primeru, da zaposleni ne poravna šestih zaporednih premij ali zapusti podjetje iz drugih razlogov kot so odpust zaradi presežka delovne sile, bolezni ali starostna upokojitvev. Zaposleni, ki so zaradi bolezni od dela odsotni dlje časa, lahko še naprej varčujejo, vendar pa morajo biti mesečne premije izplačane iz naslova plače. Varčevalno obdobje se zato podaljša za toliko mesecev, kolikor je bil delavec odsoten. Tako mora na primer udeleženec programa, ki varčuje za obdobje treh let in je izpustil 6 plačil (največje dovoljeno število, vendar ta ne smejo biti zaporedna), varčevati še šest mesecev preden lahko izvrši opcijo.

- ***Delitev prihrankov (Gainsharing)***

Delitev prihrankov je način nagrajevanja zaposlenih za izjemne rezultate, ki presegajo vnaprej dogovorjeni cilj. Nagrada temelji na delitvi finančnih prihrankov. Medtem ko se pri delitvi dobička zaposlenim razdeli predhodno določen delež dobička podjetja, pri delitvi prihrankov zaposleni prejmejo nagrade za ustvarjene prihranke, ko so doseženi zadani cilji. Podjetje se lahko odloči za eno samo merilo uspešnosti, ali pa opredeli cilje na različnih področjih – denimo kakovost, produktivnost, stroškovna učinkovitost in storitve za stranke. Pomembno je določiti takšna merila uspešnosti, na katera lahko zaposleni neposredno vplivajo.








Delitev prihrankov je na Irskem še precej neuveljavljena. Trenutno zakonodaje za to obliko nagrajevanja zaposlenih ni. V kolikor bo zakon sprejet, se nadajamo, da bo določal davčne olajšave za zaposlene, ki prejmejo denarno nagrado iz naslova delitve prihrankov in ta sredstva vložijo v odobreno shemo delitve dobička. Udeleženci programa, ki se odločijo za denarno izplačilo, pa bi morali na to vsoto plačati davek. Če bo delitev prihrankov deležna ugodnega davčnega statusa, se bo morebitna odobrena shema po vsej verjetnosti morala nanašati na vse zaposlene v organizaciji.

Delitev prihrankov zaposlene nenehno spodbuja k povečanju uspešnosti. Pravilno oblikovan sistem delitve prihrankov mora jasno opredeliti cilje, ki jih je potrebno doseči (na primer zmanjšanje pritožb strank, količine ostankov in odpadkov, neobratovalnega časa strojev ali neopravičenega izostajanja od dela, oziroma povečanje prodaje, proizvodnje izdelkov itd.) Hkrati pa morajo biti te naloge tudi razčlenjene na cilje, ki jih je mogoče doseči.

Prednost delitve prihrankov v primerjavi z delitvijo dobička je v tem, da je delitev dobička lahko za zaposlene preveč abstraktna, saj težko vidijo povezavo med svojimi nalogami in povečanjem dobička. V tem oziru je delitev prihrankov mnogo bolj jasna, saj se razdeljene nagrade/prihranki nanašajo na storilnost. Zaposleni zato lažje vidijo povezavo med svojim delom in posledično nagrado.

Meritve se morajo obvezno izvajati za eno ali več ključnih dimenzij poslovnih rezultatov, na katere lahko zaposleni vplivajo s svojim delom. Pri neposredni denarni vsoti prihrankov se ta sredstva razdelijo po vnaprej določenem ključu. Tako se na primer zmanjšanje ostankov v vrednosti 90.000 EUR razdeli na tretjine, kar za zaposlene pomeni 30.000 EUR dobička. Kadar prihranki niso izraženi kot denarna vsota, mora biti merjena vrednost povezana z denarno lestvico, na podlagi katere se nato določi izplačilo. Na primer: zmanjšanje pritožb strank za 20 odstotkov pomeni nagrado v vrednosti 15.000 EUR, zmanjšanje pritožb strank za 30 odstotkov pomeni nagrado v vrednosti 25.000 EUR itd. Še ena možnost je merjenje povečane učinkovitosti za opredeljene cilje v odstotkih, na podlagi katerih nato zaposleni prejmejo določen odstotek dodatka na zaslužek. Če je denimo poslovna učinkovitost za 15% višja od zadanega cilja, dobijo zaposleni 1% dodatka na osnovno plačo. Če učinkovitost za 30% presega zadani cilj, dobijo 2% dodatka na plačo, itd. Obstaja tudi možnost, da zaposleni dobijo večji delež prihrankov z večanjem poslovne učinkovitosti. Na primer: od prvih 20.000 EUR prihrankov dobi podjetje 80% in zaposleni 20%, od naslednjih 50.000 EUR prihrankov dobi podjetje 70% in zaposleni 30%, pri prihrankih nad 70.000 EUR pa podjetje prejme 60% in zaposleni 40%.



Programi delitve prihrankov lahko zajemajo skupino zaposlenih, določen oddelek, vse zaposlene v neki kategoriji, ali pa celotno organizacijo - odvisno od ključnih ciljev. Pogosto je v en program težko vključiti vse zaposlene, saj so cilji (npr. zmanjšanje količine odpadkov ali časa neobratovanja strojev) odvisni od oddelkov organizacije.

Morebitna slabost delitve prihrankov v primerjavi z delitvijo dobička je za podjetje v tem, da se lahko dobiček zmanjša (npr. zaradi nepričakovanega dviga cen materialov), medtem ko so bili cilji programa doseženi (npr. količina odpadkov je upadla) in je zaposlene torej potrebno nagraditi. Zato je v program sam priporočljivo vključiti možnost zamrznitve izplačil, če podjetje ne posluje z dobičkom ali če zaide v težave.

Program je potrebno redno preverjati in cilje meriti vsako četrletje, polletje ali leto. Izplačila se lahko izvede ob vsakokratni meritvi ciljev ali pa letno v enkratnem znesku. Negativna plat programa so morebitni administrativni stroški, ki nastanejo pri zagotavljanju pravilnega merjenja. To velja zlasti za organizacije z neprimernimi informacijskimi sistemi ter za tista podjetja, ki se odločijo za kompleksnejši program z različnimi cilji. Zato je priporočljivo, da so programi delitve prihrankov čim bolj preprosti.

Čeprav delitev prihrankov ni koristna v vseh primerih, pa ima pod določenimi pogoji lahko pozitiven vpliv. Univerzalni program delitve prihrankov, ki bi ga lahko uvedli v vsaki organizaciji, ne obstaja. Izjemno pomembno je, da se podjetje odloči za to obliko nagrajevanja zaposlenih šele po tehtnem razmisleku o drugih možnostih nagrajevanja. Izbrana shema mora biti osnovana na specifičnih potrebah in razmerah v vsakem podjetju posebej.



## IX. Slovar

### Izrazi, uporabljeni v besedilu priročnika:

Slovenski izraz	Angleški izraz	Kratka razlaga v slovenskem jeziku	Stran
Božičnica	'Christmas' bonus	Je naziv za izplačilo nagrade delavcem ob koncu leta in se lahko, kot nagrada delavcem (ne kot plača), če to dopuščajo poslovni rezultati, dogovori KP na ravni dejavnosti, KP pri delodajalcu, splošnim aktom delodajalca ali pogodbo o zaposlitvi.	9, 11, 13, 16, 19, 20, 27, 31, 32, 34, 35
Del plače iz naslova poslovne uspešnosti	Payment deriving from business efficiency	Pravica do dela plače iz poslovne uspešnosti je določena v kolektivni pogodbi. Izplača se lahko na različne načine.	9-12, 31-33, 36, 41
Delitev prihrankov	Gain sharing	Delitev prihrankov je način nagrajevanja zaposlenih za rezultate, ki presegajo vnaprej dogovorjene cilje. Podobna je delitvi dobička, le da se ne osredotoči na finančno uspešnost ampak direktno na izboljšave v učinkovitosti operativne izvedbe (npr. zmanjšanje količine odpadkov, zmanjšanje števila pritožb strank...).	47-49
Delnica	Share	Lastniški vrednostni papir, katerega lastnik je lastnik dela kapitala podjetja, ki je izdalo delnice. Delničarji imajo pravico do soodločanja v podjetju in v primeru dobička tudi do dividend, če se le te izplačajo.	8, 12, 13, 18, 19, 21, 25, 26, 44-46
Delnica s popustom	Discounted shares	Zaposleni imajo možnost kupiti delnice podjetja po nižji ceni, pogosto kot del določene sheme udeležbe v dobičku.	25
Delniške opcije	Stock options	Zaposleni imajo možnost pridobiti določene delnice podjetja pod ugodnejšimi pogoji.	8, 13, 21, 25, 44
Delniški načrt z omejitvami	Restricted stock plan	Delniški načrt z omejitvami je navadno namenjen vodilnim kadrom. Zaposleni so upravičeni do delniškega deleža ob pogoju, da izpolnijo predhodno dogovorjene kriterije. Po določenem času pridobijo delnice po nižji ceni ali celo brezplačno.	44
Ena-brezplačna-delnica-za-vsako-kupljeno	Buy-One-Get-One-Free scheme (BOGOF)	Shema, ki omogoča delavcu, da za vsako kupljeno delnico dobi nagrado v obliki dodatne brezplačne delnice	44
Enotni program za vse zaposlene	Broad-based plan	Program, namenjen vsem zaposlenim pod enakimi ali vsaj podobnimi pogoji	45, 46
Finančna udeležba zaposlenih	Employee Financial Involvement (EFI) or Financial participation	Podjetniške sheme, ki omogočajo dodaten prihodek zaposlenim na podlagi poslovne uspešnosti podjetja.	43
Izplačila v gotovini / denarju	Cash payments / cash distribution	Izplačila v denarju kot del izplačil na podlagi udeležbe v dobičku	11, 18, 19, 47

Slovenski izraz	Angleški izraz	Kratka razlaga v slovenskem jeziku	Stran
Izplačilo nagrade ob koncu leta – poračun stroškov prehrane	Bonus payment at the end of the year – in the form of reimbursement for meals during lunch break	Delodajalec lahko ob koncu leta izplača neobdavčeno razliko med zgornjim s predpisom vlade določenim neobdavčenim zneskom povračila stroškov prehrane med delom in med letom izplačanim povračilom stroškov za prehrano med delom, če je do časovnega zamika izplačila dela povračila stroškov za prehrano prišlo zaradi utemeljenih poslovnih razlogov na strani delodajalca.	36, 41
Izplačilo plač glede na uresničeni razširjeni dobiček	Payments considering realised profit	Razširjeni dobiček opredeljen kot dobiček, povečan za prevrednotevalne odhodke, ki se nanašajo na deleže članov uprave, članov nadzornih svetov, zaposlenih in drugih, ki niso lastniki v razširjenem dobičku.	37, 38, 41
Obveznica	Bonds certificates	Dolžniški vrednostni papir, katerega lastnik postane posojilodajalec. Z nakupom ima pravico do vračila glavnice in obresti. Podjetja lahko glavnico vračajo sproti (anuitetno) ali ob zapadlosti dolga. Izdajatelji plačujejo obresti letno ali polletno (ob zapadlosti kupona).	40
Odobrena shema delitve dobička	Approved Profit Sharing Scheme (APSS)	Delniški program za vse zaposlene, ki predstavlja davčno učinkovito metodo lastništva delnic zaposlenih v podjetju.	43
Pokojninski načrt	Pension scheme	Pokojninski načrti, ki jih vodi delodajalec in omogočajo delavcem višje dohodka v prihodnosti.	45
Program nakupa delniških opcij	Stock option plan	Dogovor za zaposlene po katerem lahko enkrat v prihodnosti pridobijo delnice podjetja po predhodno dogovorjenih pogojih.	44
Program varčevanja za nakup delnic	Save-As-You-Earn scheme (SAYE)	Zaposleni mesečno varčujejo fiksen znesek, po preteku varčevalne dobe pa s privarčevanim zneskom lahko kupijo delnice po določeni ceni ali dobijo znesek izplačan v gotovini.	8, 44
Skladi za lastništvo delnic zaposlenih	Employee share ownership trusts (ESOT)	Sklad deluje kot mehanizem, s pomočjo katerega njegovi upravitelji pridobivajo delnice in jih dodeljujejo zaposlenim.	45
Udeležba v bilančnem dobičku	Profit Sharing from Balance Sheet Profit	Predpisan je vrstni red uporabe čistega dobička: družba, ki izkaže čisti dobiček, ga mora uporabiti za kritje prenesene izgube, oblikovanje zakonskih rezerv, oblikovanje rezerv za lastne deleže in oblikovanje statutarnih rezerv. Preostanek pa predstavlja bilančni dobiček, ki je predmet razdelitve.	10, 22-24
Udeležba v dobičku	Profit Sharing (PS)	Izplačilo deleža dobička, ki ga je ustvarila organizacija, zaposlenim. Lahko se izplača v denarju (Cash-based profit sharing), obveznicah (Bond-based profit sharing) ali delnicah (Share-based profit sharing – SPS).	6, 10, 12-21, 24, 31, 38-40, 43-46
Udeležba v dobičku z odloženim izplačilom	Deferred Profit Sharing (DPS)	Vnaprej določen delež dobička je razdeljen med zaposlene, vendar pride do izplačila po preteku določenega obdobja.	18

## Dodatni izrazi v povezavi z finančno udeležbo zaposlenih, ki se uporabljajo v tujini:

Slovenski izraz	Angleški izraz	Kratka razlaga v slovenskem jeziku
Diskrecijske delniške opcije	Discretionary stock options	Diskrecijske sheme delniških opcij so namenjene ozkemu krogu zaposlenih, običajno visoko plačanim delavcem. Cena opcije je določena za določen odstotek nad ceno delnice z dospelostjo na določen datum, ki ustvari močno vzpodbudo za višji management, da gradi na stabilnosti oz. vzponu cene delnice podjetja. Opcije se običajno izkoristijo po treh letih, izvršljive pa ostanejo še za določeno obdobje. Neizvršene opcije se prekličejo, če zaposleni zapusti podjetje in se pridruži konkurentu ali deluje v nasprotju z interesi podjetja.
Individualno lastništvo delnic	Individual share ownership	Nakup določenega odstotka delnic v podjetju, ki so lahko navadne ali posebej rezervirane za zaposlene. Namenjene so posameznikom, ki jih običajno lahko kupijo pod ugodnimi pogoji. S tem posredno pripomorejo k boljšemu poslovanju podjetja
Investicijski sklad	Investment fund	Udeležnost v investicijskem skladu opredeljuje investicijski kupon. Investicijske sklade delimo na vzajemne sklade (odprti investicijski sklad) in investicijske družbe (zaprti investicijski sklad). Sheme udeležbe zaposlenih so lahko izvedene z investiranjem v investicijskih skladih ali pokojninskih skladih, kjer pa ne sodelujejo samo zaposleni ampak tudi drugi investitorji na trgu.
Lastništvo delnic brez pravic odločanja	Share ownership without decision rights	Lastnik delnic ima omejene pravice (nima pravice odločanja), vendar pa delnice pridobi po nižji ceni ali celo brezplačno (pogosto v manjših in srednje velikih podjetjih).
Lastništvo delnic s pravicami odločanja	Share ownership with decision rights	Pridobljene delnice omogočajo lastniku (zaposlenemu) enake pravice kot jih imajo drugi delničarji (npr. glasovanje na skupščini delničarjev).
Lastništvo prednostnih delnic zaposlenih	Preferential employee share ownership	Primer Irske: Obstajata dva tipa delnic – navadne in prednostne. Navadne delnice običajno določajo en glas na eno delnico, njihova vrednost pa je odvisna od vrednosti celotnega podjetja. Prednostne delnice pa imajo fiksno vrednost in imajo prednost pri izplačilu dividend. Prednostne delnice se pogosto smatrajo kot posojilo v obliki delnic. Irska zakonodaja bo v shemah udeležbe zaposlenih dovolila le navadne in polno plačane delnice.
Nakup deleža v podjetju s strani zaposlenih	Investment in company	Model za majhna in srednje velika podjetja v katerem zaposleni investirajo lastna sredstva ali sredstva iz udeležbe v dobičku v podjetje po vnaprej določenih pogojih.
Notranji odkup podjetja	Employee Buy-Out (EBO)	Oblika prevzema, kjer samo zaposleni v podjetju lahko kupijo ali pridobijo delnice podjetja, kjer so zaposleni.
Partnerstvo zaposlenih v družbi z omejeno odgovornostjo	Limited partnership	Model za majhna in srednje velika podjetja v katerem zaposleni postanejo partnerji v družbi z omejeno odgovornostjo z investicijo lastnih sredstev ali sredstev iz udeležbe v dobičku. Zaposleni prevzame celotno tveganje investicije (izguba ali dobiček).

Slovenski izraz	Angleški izraz	Kratka razlaga v slovenskem jeziku
Posojilo podjetju s strani zaposlenih	Employee loans /staff loans	Zaposleni da posojilo, na katerega se vežejo obresti, delodajalcu. Posojilo lahko izvira iz plače, posebnih izplačil (udeležba v dobičku) ali neposredno iz sredstev zaposlenega. Obrestna mera je lahko fiksna ali povezana z uspešnostjo podjetja.
Potrdilo o udeležbi v dobičku	Profit participation certificate	Model za majhna in srednje velika podjetja v katerem zaposleni da posojilo podjetju v zameno za potrdilo o udeležbi v dobičku. Delež udeležbe v dobičku se odmeri glede na dano posojilo. Zaposleni nima deleža v kapitalu in nima glasovalne pravice.
Pravica do denarnega izplačila na podlagi zvišanja vrednosti delnic	Stock Appreciation Rights (SAR)	Pravica zaposlenega do izplačila enakega zvišanju cene delnice v določenem obdobju. Kot opcije imajo tudi te pravice učinek v primeru zvišanja cene delnice, razlika je v tem, da zaposlenim ni potrebno plačati določene cene delnice ampak samo dobivajo izplačila v denarju ali delnicah na podlagi zvišanja cen delnic.
Program lastništva delnic zaposlenih	Employee Share Ownership Plan (ESOP)	Program v katerem so delnice razdeljene zaposlenim v okviru računa ESOP – sklada, ki deluje in investira v prid zaposlenim.
Program po katerem se zaposleni odpovejo		
delu plače za namen pridobitve delnic	Salary forgone scheme	Varčevalna shema pri kateri se zaposleni odpovejo delu plače za pridobitev delnic v prihodnosti.
Vlaganje v tiho družbo	Silent investment	Model za majhna do srednje velika podjetja, kjer zaposleni z deležem pridobijo pravico do udeležbe v dobičke, ne pa pravice do odločanja. Pogosto so investicije zaposlenih upravljane s strani holdinga.

### **Združenje delodajalcev Slovenije (ZDS)**

je prvo prostovoljno gospodarsko interesno združenje v Sloveniji, ki zastopa in ščiti interese delodajalcev že od leta 1994. ZDS združuje več kot 1.400 delodajalcev, ki zaposlujejo več kot polovico zaposlenih v zasebnem gospodarstvu v Sloveniji.

### **ZDS ima status polnopravnega člana pri BUSINESSEUROPE,**

največjega združenja delodajalcev in industrijskih združenj v EU s sedežem v Bruslju .

### **Naš cilj**

je strokovno in učinkovito zastopati interese slovenskih delodajalcev doma in v tujini.

### **Delovanje ZDS:**

Strokovna pomoč in sodelovanje v pogajanjih o socialnem sporazumu, KP dejavnosti, sodelovanje pri pripravi zakonodaje s področja delovnih razmerij, davkov in prispevkov ter sistemov socialnih zavarovanj,

Strokovna pomoč in svetovanje članom ZDS

Izobraževanje : seminarji, delavnice, strokovne konference

Obveščanje delodajalcev: **mesečnik Informacije**

### **Moto zaposlenih na ZDS:**

Zadovoljstvo članov ZDS je merilo kvalitete našega dela.

Veseli bomo vseh vaših komentarjev, pripomb ter predlogov in pobud, ki ste jih dobili ob branju tega priročnika.

Sporočite nam jih lahko na e-mail: [delodajalci@zds.si](mailto:delodajalci@zds.si),

in telefonsko številko: 01/ 563-48-80

**Postanite naš član!**

**S članstvom v ZDS se vam odpirajo vrata v BUSINESSEUROPE!**

Beleške:





Beležke: