

## **Prejemki poslovnih oseb v družbah v večinski lasti Republike Slovenije oziroma lokalnih skupnosti**

Prejemki direktorjev v gospodarskih družbah, ki so v večinski lasti Republike Slovenije in/ali samoupravne lokalne skupnosti temeljijo na enakih merilih in zagotavljanju dolgoročne vzdržnosti družbe. Prejemki morajo biti v skladu z doseženimi rezultati in finančnim stanjem družbe.

Predpisi določajo pravila, ki jih morajo člani organov nadzora družb upoštevati pri odločanju o sklepanju pogodb (pogodb o zaposlitvi, civilnopравnih pogodb in aneksov k tem pogodbam) z direktorjem (predsedniki in člani uprav, izvršni direktorji, poslovodje in prokuristi). Za nadzor je pristojno Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo. Organ nadzora mora pogodbo z direktorjem takoj po sklenitvi posredovati ministrstvu.

### **1. Prejemki poslovnih oseb**

V skladu s predpisi so direktorji upravičeni do osnovnega plačila (bruto plačilo, nezmanjšano za davke in prispevke), spremenljivega prejemka (spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja) ter odpravnine:

- **Osnovno plačilo** se določi v višini povprečne bruto plače v družbah v skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije ali v družbi, če ni skupine, izplačane v preteklem poslovnem letu in pomnožene z ustreznim mnogokratnikom, ki je določen glede na velikost družbe in dejavnost (mnogokratniki 2, 3, 4 in 5);

Osnovno plačilo direktorja se določi v višini povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, ali v družbi, če ni skupine, v preteklem poslovnem letu, pomnožene z mnogokratnikom upoštevajoč velikost in dejavnost družbe.

Povprečna bruto plača v družbah v skupini, ki imajo sedež na območju Republike Slovenije, se izračuna tako, da se seštevek vseh stroškov bruto plač družb v skupini (postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida, zmanjšana za stroške plač družb, ki nimajo sedeža na območju Republike Slovenije) deli s številom mesecev poslovanja skupine, dobljeni znesek pa se deli s skupnim povprečnim številom zaposlenih na podlagi delovnih ur vseh družb v skupini. Družbe v skupini so obvladujoča družba in od nje odvisne družbe ne glede na to, ali se za skupino sestavlja konsolidirano letno poročilo.

Povprečna bruto plača v družbi, če ni skupine, se izračuna tako, da se postavka »stroški plač« iz izkaza poslovnega izida deli s številom mesecev poslovanja družbe, dobljeni znesek pa se deli s povprečnim številom zaposlenih, ki je prikazan v računovodskih izkazih.

V novo ustanovljeni družbi, ki še nima zaključenega poslovnega leta ali družbi, ki nima zaposlenih, se osnovno plačilo določi v razmerju s povprečno bruto plačo, izplačano v družbah v skupini ali v dejavnosti, če ni skupine, za preteklo poslovno leto.

Pri določitvi višine osnovnega plačila direktorja se upošteva, da so vsi dodatki že vključeni v osnovno plačilo. To so: dodatek za delovno dobo, dodatek za neenakomerno razporejen delovni čas, dodatek za delo v neugodnih razmerah dodatki, ter drugi dodatki, kot jih določa zakon, ki ureja delovna razmerja. V pogodbi direktorja mora biti določen nominalni znesek osnovnega plačila ali vsaj nominalni znesek povprečne bruto plače v družbi/skupini in pripadajoči mnogokratnik.

- **Spremenljivi prejemek** mora biti odvisen od vnaprej določenih meril uspešnosti ter lahko znaša največ 30%, 15% ali 10% izplačanih osnovnih plačil v poslovnem letu (odvisno od dejavnosti);
- **Odpravnina** se lahko ob določenih pogojih iz zakona, ki ureja gospodarske družbe izplača največ v višini 6 mesečnih osnovnih plačil ter je lahko izplačana samo v primerih, kot to določa navedeni zakon. Odpravnina se tako ne more izplačati, če direktor sam odpove pogodbo, če huje krši obveznosti, če ni sposoben voditi poslov ali če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če jo je izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov. Odpravnina pa se tudi ne more izplačati, če se direktor po prenehanju funkcije ponovno zaposli v družbi.

## **2. Drugi osebni prejemki direktorjev**

Pogodba o zaposlitvi direktorja lahko vsebuje določila o regresu za letni dopust, odpravnini ob upokojitvi, nadomestilih plače in povračilih stroškov (stroškov za prevoz na delo, če ne uporablja službenega vozila, nadomestila za prehrano, povračila stroškov za službena potovanja, dnevnice in nočnine).

Pogodba o zaposlitvi direktorja lahko vsebuje tudi določila o pravicah iz kolektivne pogodbe (npr. jubilejna nagrada). Direktor ni upravičen do pravic iz kolektivne pogodbe, če le te predstavljajo plačilo za uspešno poslovanje družbe ali delavca oziroma poslovodne osebe (npr. 13. plača, božičnica). Direktor je lahko upravičen do božičnice, če le ta po vsebini/podlagi (kar je praviloma razvidno iz kolektivne pogodbe, lahko pa tudi iz splošnega akta delodajalca ali sklepa organa vodenja) predstavlja obdaritev ob prazniku ali drug podoben razlog.

V primeru sklenitve civilne pogodbe se stranki ne moreta dogovoriti za pravice po ZDR-1, kolektivnih pogodbah in splošnih aktih delodajalca, lahko pa ustrezno uredita povračilo stroškov v zvezi z opravljanjem funkcije, upošteva je naravo tega pravnega razmerja (npr. regres za prehrano med delom ni združljiv s to pogodbo).

Direktor ni upravičen do zavarovanj, ki vmes ali po poteku zavarovalne dobe direktorju omogočajo izplačilo vrednosti premoženja po polici (npr. življenjsko naložbeno zavarovanje).

Podano tolmačenje, ki se mu sledi pri nadzoru pogodb, predstavlja neobvezno razlago zakonskih določil, saj ministrstvo kot upravni organ ni pristojno za podajo obvezne razlage zakonov.

## **3. Informativni seznam družb zavezank po Zakonu o prejemkih poslovodnih oseb v družbah v večinski lasti Republike Slovenije oziroma lokalnih skupnosti**

Ministrstvo za gospodarski razvoj in tehnologijo vodi Informativni seznam družb zavezank po Zakonu o prejemkih poslovodnih oseb v družbah v večinski lasti Republike Slovenije oziroma lokalnih skupnosti, ki se mesečno obnavlja. Družba, ki je navedena na informativnem seznamu družb zavezank, lahko kadarkoli predlaga, da se jo izbriše iz tega seznama, če oceni, da ni v posredni ali neposredni večinski lasti Republike Slovenije oziroma samoupravne lokalne skupnosti. K predlogu za izbris mora družba zavezanka predložiti dokazila, na podlagi katerih upravičeno sklepa, da ni družba zavezanka. V primeru, da se ugotovi, da družba ni zavezanka, se družbo izbriše iz informativnega seznama družb zavezank, v nasprotnem primeru pa se družbo obvesti o razlogih, zaradi katerih njenemu predlogu ni bilo ugodeno.

Šteje se, da je družba zavezanka po Zakonu o prejemkih poslovodnih oseb v družbah v večinski lasti Republike Slovenije oziroma lokalnih skupnosti, če več kot 50 % vseh glasovalnih pravic v tej družbi ali več kot 50% deležev te družbe posredno ali neposredno pripada Republikli Sloveniji oziroma samoupravni lokalni skupnosti.

Pri ugotavljanju večinskega deleža Republike Slovenije oziroma samoupravne lokalne skupnosti se upoštevajo deleži, ki jih ima Republika Slovenija ali samoupravna lokalna skupnost neposredno ali posredno v pravni osebi, kot tudi v drugi osebi brez pravne osebnosti (partnerstva, skladi, pokojninski vzajemni sklad ali investicijski sklad, zavodi).

## **4. Zakonodaja**

Zakon o prejemkih poslovodnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10, 8/11 – ORZPPOGD4 in 23/14 – ZDIJZ-C);

Uredba o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Uradni list RS, št. 34/10 in 52/11);

Zakon o gospodarskih družbah (Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15, 15/17 in 22/19 – ZPosS);