

Plan dodjele opcija za kupnju poslovnih udjela radnicima i njegove porezne implikacije

Krsnik, Lucija

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:578036>

Rights / Prava: [In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-14**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
Katedra za financijsko pravo i financijsku znanost

Lucija Krsnik

PLAN DODJELE OPCIJA ZA KUPNJU POSLOVNIH UDJELA RADNICIMA I
NJEGOVE POREZNE IMPLIKACIJE

Diplomski rad

Mentor: Izv. prof. dr. sc. Jasna Bogovac

Zagreb, listopad 2022.

Izjava o izvornosti

Ja, _____Lucija Krsnik_____ (ime i prezime studenta/ice) pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica diplomskog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristio/-la drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Lucija Krsnik

(potpis studenta)

SADRŽAJ

1. Uvod	1
2. Plan dodjele opcija za kupnju poslovnih udjela radnicima (ESOP)	2
2.1. Povijesni razvoj.....	2
2.2. Funkcioniranje ESOP-a.....	4
2.3. Sudjelovanje u dobiti – sličnosti i razlike s ESOP-om.....	7
3. Realizacija prava zaposlenika i trenutak nastanka poreznih obveza	10
3.1. Razvoj ESOP-a i porezne implikacije u Republici Hrvatskoj.....	10
3.2. Analiza načela dobre prakse.....	17
3.3. Državni poticaji kao dodatni faktori utjecaja na porast broja implementiranih ESOP-a	20
3.4. Raspolaganje poslovnim udjelom	23
4. Zaključak	25
Literatura	27

1. Uvod

Nagrađivanje radnika poznata je metoda kojom se nastoji povećati zadovoljstvo radnika, motivirati ih na kvalitetniji i efikasniji rad te na odanost poslodavcu. Najstariji, a ujedno i najučestaliji oblik nagrađivanja klasična je novčana nagrada.

Međutim, moderna vremena donose promjene na svim područjima pa i na području rada. Tako se pored novčanih nagrada, zaposlenike sve češće nagrađuje mogućnošću sudjelovanja u vlasničkoj strukturi društva. Ono se može postići na razne načine - radnici mogu izravno kupiti poslovne udjele, oni im mogu biti dodijeljeni kao oblik bonusa, može im biti dodijeljeno pravo na opcijsku kupnju poslovnih udjela ili im poslovni udjeli mogu biti dodijeljeni u okviru plana podjele dobiti. Takvim oblicima nagrađivanja kod radnika društva stvara se zanimanje za dugoročnu učinkovitost društva, rast proizvodnosti, a samim time i rast vrijednosti društva koji iz toga proizlazi.

Poznatiji oblik sudjelovanja zaposlenika u vlasništvu trgovačkog društva je Plan dodjele opcija za kupnju poslovnih udjela radnicima (dalje u tekstu „ESOP“¹ ili „Plan“)², stoga ovaj rad većinski obrađuje poslovne udjele koje stječu radnici u društvima s ograničenom odgovornošću (dalje u tekstu „društva s ograničenog odgovornošću“ ili „d.o.o.“). Dionice će biti predmet ESOP-a kod dioničkih društava (dalje u tekstu „dionička društva“ ili „d.d.“), a implementacija i funkcioniranje Plana vrlo je slična kod d.o.o.-a i kod d.d.-a, naravno s neizbježnim razlikama karakterističnim za pojedini oblik tih društava kapitala. U radu će biti istaknuti karakteristični razlikovni elementi u skladu s potrebama ove tematike.

ESOP se u kontekstu ovog rada i sukladno navedenom može definirati kao pravni dokument koji uređuje uvjete pod kojima svi zaposlenici društva mogu postati članovima društva³. Plan omogućuje *posredno* stjecanje poslovnih udjela na način da se radnicima ponudi mogućnost kupnje poslovnih udjela društva (u daljnjem tekstu „Opcija“⁴) po ispunjenju uvjeta koji su njime

¹ ESOP = *Employee Share Option Plan*

²Zbog velike sličnosti SOP-a i ESOP-a, važno je istaknuti njihovu temeljnu razliku. Naime, dok je SOP u suštini okrenut samo k nagrađivanju direktora i drugih zaposlenika na visokim i strateški važnim pozicijama, ESOP je okrenut svakom zaposleniku društva, pružajući svima jednaku mogućnost sudjelovanja. Ovakva nomenklatura korištena je za potrebe ovog rada, dok neki izvori od navedenog odudaraju.

³ Kod d.d.-a stječu se dionice dok se kod d.o.o.-a stječu poslovni udjeli na koje je stavljen naglasak u istraživanju prilikom izrade ovog rada. Članovi oba društva kapitala (imatelji dionica i imatelji poslovnih udjela) stječu pravo na dividende temeljem članaka 223. i 409. Zakona o trgovačkim društvima

⁴ Opcija je derivativni financijski instrument kojim je zaposlenicima zajamčeno pravo, ali ne i obveza sudjelovanja u ESOP-u.

propisani. Stjecanje poslovnih udjela kao i njihova kasnija prodaja, neizbježno aktiviraju razne porezne učinke pa radnici zbog njih nekada dovode u pitanje sudjelovanje u ESOP-u općenito. Stoga je izrazito važno da porezne implikacije ESOP-a ne proizvedu učinak suprotan namjeravanome, tj. umjesto motiviranosti, efikasnosti i nagrade za rad, kod radnika stvore averziju prema Programu radi potencijalnih nerazmjernih obveza i velikog poreznog tereta.

Pored pogodnosti za zaposlenike i društvo, implementacija ESOP-a od velikog je interesa i za državu. Njome se povećavaju portfeljne investicije stanovništva te se dioničarstvo razvija kod državljana različitih ekonomskih snaga i interesa. Posljedično razvoj dioničarstva dovodi i do razvoja financijskog sustava te gospodarstva u cjelini.⁵

Cilj ovog diplomskog rada je razmotriti i analizirati ESOP i pitanje njegovog poreznog opterećenja kroz oblike najčešće primjenjivane kod društava kapitala u Republici Hrvatskoj.

Metode kojima je provedeno istraživanje za potrebe rada su komparativna analiza poreznog tretmana ESOP-a nekih država članica EU korištenjem knjiga, internetskih stranica i stručnih članaka, analiza pozitivnih poreznih propisa i odluka sudova u Hrvatskoj, povijesna analiza razvoja ESOP-a, te analiza dostupne projektne dokumentacije.⁶

Stoga sljedeće poglavlje pruža prikaz ESOP-a od trenutka dodjele Opcija pa sve do trenutka stjecanja poslovnih udjela. U trećem poglavlju prikaz je komparativne analize hrvatskih zakonodavnih rješenja u odnosu na rješenja provedena u nekoliko članica EU. Naposljetku se iznose zaključci rada.

2. Plan dodjele opcija za kupnju poslovnih udjela radnicima (ESOP)

2.1. Povijesni razvoj

Prvi ESOP osmislio je pravnik i ekonomist Luis O. Kelso 1956. godine u Sjedinjenim Američkim Državama kao način prijenosa vlasništva društva s njihova dva osnivača na njihove odabrane sljednike – radnike.⁷

⁵ Leko, Vlado; Stojanović, Alen, Financijske institucije i tržišta, Zagreb, 2012., str. 199.

⁶Za potrebe predmetne analize provedeno je istraživanje zakonodavstva država te nekoliko ESOP modela implementiranih u hrvatskim društvima koje je autorica analizirala s obzirom na dostupnost podataka u savjetničkom uredu u kojem je zaposlena.

⁷Freeman, Steven, Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership, Thirty years of Research and Experience, University of Pennsylvania, 2007.

Konkretno, Luisa O. Kelsa, angažiralo je društvo Peninsula Newspapers, Inc. da uredi postupak na temelju kojeg će članovi društva, cijelo društvo prenijeti na radnike budući da nisu imali kapaciteta dalje voditi društvo. Članovi nisu htjeli prodati društvo kako radnici ne bi izgubili poslove, a radnici zbog svoje financijske situacije nisu mogli pokriti troškove društva te postati njegovim članovima. Kelsov zadatak bio je naći najbolje rješenje za nastalu situaciju. Izložio je ideju pozajmljivanja novaca putem plana dioničkih bonusa nazivajući model „*drugim planom prihoda*“ koji se danas smatra začetkom ESOP-a.⁸

Potom se ESOP tijekom godina razvijao gotovo neprimjetno i to u potpuno drugačijem obliku od onoga koji poznajemo danas sve dok ponovno nije zaživio 1974. kada je prvi puta zakonom postavljen službeni pravni okvir za ESOP-e u sklopu mirovinske zaštite radnika. ESOP se tada počeo ubrzano razvijati te je prema najnovijim podacima, u Sjedinjenim Američkim Državama do danas implementirano 6460 ESOP-a koji obuhvaćaju 14,2 milijuna ljudi.⁹

Izvorno je, naime, ESOP bio porezno poticajni plan, mirovinski usmjeren, koji je radnicima davao dionice društva za koje rade, a vrijednost kojih su dobivali odlaskom iz društva (najčešće umirovljenjem). Ideja je djelomično potekla i od sudjelovanja zaposlenika u dobiti društva (eng. *profit sharing*), (dalje u tekstu „sudjelovanje u dobiti“ ili „SUD“), ali za razliku od SUD-a gdje se radnike nagrađuje na temelju dobiti, ESOP radnicima uz ispunjenje određenih uvjeta daje mogućnost stjecanja dionica na način da se njihova kupnja većinski financira iz sredstava društva. Na taj način radnici su postajali dioničarima društva. Upravo pomoću te financijske snage i kreditnog rejtinga društva, radnici su najčešće mogli steći znatno veći broj dionica nego što bi to inače mogli na temelju vlastitog financijskog statusa.¹⁰

Nakon SAD-a, ESOP se implementirao i u drugim državama svijeta. Neke države pratile su njegov razvoj te su uredile svoj zakonodavni okvir i omogućile njegovu lakšu implementaciju i prilagodbu društvu. S druge strane, kod nekih država promjene još uvijek nisu nastupile, pa one bilježe manji broj ESOP društava.¹¹

Multinacionalne korporacije kao što su Huawei, Airbus, Google, te hrvatski Infobip dobar su primjer poznatih društava s uspješnom implementiranim ESOP-om.

⁸ESOP Historical Timeline, <https://www.esopmarketplace.com/esop-history.html>, 31. Kolovoza 2022.

⁹National Center for Employee Ownership, How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works, <https://www.nceo.org/articles/esop-employee-stock-ownership-plan>, 31. Kolovoza 2022., str. 1.

¹⁰Galetić, Lovorka; Krnjaković, Rašić, Sandra, Dioničarstvo zaposlenih u Hrvatskoj – Stanje, mogućnosti i perspektive, *Ekonomski pregled*, vol. 55 No. 9-10, 2004., str. 755. – 758.

¹¹Detaljnije u poglavlju 3.3. *Državni poticaji kao dodatni faktori utjecaja na razvoj ESOP-a*.

U Republici Hrvatskoj još uvijek ne postoji specijalni propis koji uređuje isključivo ESOP i slične modele sudjelovanja radnika u vlasništvu društva. Relevantni propisi su Zakon o trgovačkim društvima, Zakon o porezu na dohodak i Zakon o radu. Shodno tomu, model ESOP-a u Hrvatskoj razvijen je prema pravilima dobre prakse stranih zakonodavstva. Trenutno u Republici Hrvatskoj nema značajne zastupljenosti ESOP-a u društvima kapitala, ali pokazuje tendenciju sve veće prisutnosti kod najmodernijih i najuspješnijih hrvatskih društava kao što su Infobip d.o.o., PLIVA HRVATSKA d.o.o., Nanobit d.o.o., Zagrebačka banka d.d., PODRAVKA d.d. i mnogu drugi.¹²

2.2. Funkcioniranje ESOP-a

Institut ESOP-a u jednom društvu započinje s realizacijom kada uprava donese odluku o njegovoj implementaciji. Ta odluka posljedica je dugoročnih i pomnih planiranja tijekom kojih se neka društva odlučuju za imenovanje posebnog odbora zaduženog isključivo za ESOP, a druga tu odluku prepuštaju upravi.

Nakon što je odluka o implementaciji donesena, važno je napraviti određene ključne korake koji slijede u razvoju ESOP-a. Svako društvo ovdje ima slobodu odlučivanja skladno vlastitim strategijama i planovima daljnjeg razvoja. Inicijalne odluke u pravilu utvrđuju:

- broj poslovnih udjela na koje će radnici imati pravo
- nominalni iznos poslovnih udjela
- cijenu opcijske kupnje
- vremensko razdoblje stjecanja
- prava, ograničenja i obveze zaposlenika
- izvanredne situacije u odnosu na ESOP – otkaz, statusne promjene
- krug zaposlenika koji imaju pravo sudjelovanja u ESOP-u
- drugo, ovisno o pojedinostima ESOP-a.¹³

¹²Financijska Agencija, Registar godišnjih financijskih izvještaja, <https://rgfi.fina.hr/JavnaObjava-web/jsp/prijavaKorisnika.jsp>, 3. listopada 2022.

¹³ OECD, Centre for Tax Policy and Administration, Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing, str. 23.

Odabranim zaposlenicima (svima ili samo određenom krugu odabranih za konkretni ESOP) se potom dodjeljuju Potvrde o Opciji (dalje u tekstu „Potvrde“)¹⁴ koje sadrže detaljno razrađene uvjete, prava i obveze. Potvrde služe kao instrument na temelju kojeg zaposlenici dalje postupaju. Njima se ne stječu poslovni udjeli nego sama Opcija da uz ispunjenje određenih uvjeta i protekom određenog roka steknu pravo na poslovne udjele.

Daljnji koraci razvoja ESOP-a ovise o prethodno navedenoj inicijalnoj odluci uprave, stoga su u radu razloženi njegovi ključni aspekti.

Broj i nominalni iznos poslovnih udjela određuju se na dan dodjele. Iako Zakon o trgovačkim društvima propisuje da: „Član društva može imati više poslovnih udjela“¹⁵, izabrani ESOP može ograničiti broj poslovnih udjela koje može steći svaki zaposlenik. Cijena poslovnih udjela u pravilu će biti simbolična¹⁶. Ona također može biti određena po nominalnoj ili tržišnoj vrijednosti, ali i temeljem slobodne procjene društva sukladno strateškom planiranju.

Vremenski period također varira, najčešće od 3 do 6 godina. To je vremensko razdoblje unutar kojeg zaposlenici periodično stječu proporcionalne dijelove Opcije. Iako se čini manje važnim, vremensko razdoblje je nekad presudni faktor i često predstavlja psihološku granicu kod zaposlenika pri vrednovanju sustava ESOP-a. Naime, „vezati“ nekoga na 3 ili 6 godina velika je razlika. Obzirom na kretanja na tržištu rada, promjenu kulture u poslovnom svijetu i općenito moderne promjene u poslovanju, dio zaposlenika teško se može zamisliti i 3 godine u istom društvu, a osobito 6.¹⁷

S druge strane, vremenski period stjecanja utjecat će na realizaciju prava na kupnju poslovnih udjela koja je determinirana vremenom koje zaposlenik provede kod poslodavca. Temeljem pregleda ESOP-a triju hrvatskih društava¹⁸ vidljivo je da zaposlenik kojem je radni odnos prestao prije isteka vremenskog perioda stjecanja, u pravilu ima pravo na kupnju proporcionalno manjeg broja poslovnih udjela nego što je to inicijalno predviđeno Planom. Primjerice, ako je vremenski period određen na 4 godine, a zaposlenik je periodično stjecao

¹⁴ Potvrde o Opciji samo su jedan od niza načina na koji se Opcije mogu dodijeliti zaposlenicima. Poznatiji oblici još su i Ugovor o opcijskoj kupnji dionica te dodjela posredstvom mirovinskog fonda ili određene zaklade.

¹⁵ Zakon o trgovačkim društvima (Narodne novine br. 111/1993, 34/1999, 121/1999, 52/2000, 118/2003, 107/2007, 146/2008, 137/2009, 111/2012, 125/2011, 68/2013, 110/2015, 40/2019, 34/2022), čl. 409. st. 2.

¹⁶ Cijena koju zaposlenici plaćaju ponekad je toliko niža od tržišne da bi se s pravnog aspekta moglo govoriti o obvezno pravnom institutu darovanja.

¹⁷ OECD, Employee Stock Option Plans, *op. cit.* (bilj. 13), str. 23.

¹⁸ Za potrebe rada, analizirana sam tri Hrvatska ESOP društva od kojih je jedno dioničko društvo te kotira na burzi, a preostala dva su društva s ograničeno odgovornošću.

proporcionalne dijelove Opcije, te je nakon 3 godine stjecanja zbog zdravstvenih razloga onesposobljen nastaviti radni odnos, moći će realizirati samo $\frac{3}{4}$ prava iz Opcija.

U slučaju da radni odnos zaposlenika prestane otkazom, realizacija prava ovisit će o vrsti otkaza o kojemu je riječ.

Naime, većina društava izvanredni otkaz¹⁹ te redovni otkaz uzrokovan skrivljenim ponašanjem²⁰ tretira drugačije od klasičnog redovnog otkaza. Potonji će značiti djelomični gubitak prava na kupnju udjela. Tada je situacija ista kao kod prethodno navedenog primjera s onesposobljenim zaposlenikom – preostaje samo pravo na realizaciju proporcionalnog dijela Opcije, tj. kupnju onoliko poslovnih udjela na koje je zaposlenik u tom vremenskom periodu stekao pravo. Međutim, kada su u pitanju izvanredni otkaz te redovni otkaz uzrokovan skrivljenim ponašanjem situacija je ipak nešto drugačija. Tada zaposlenik u potpunosti gubi prava iz Opcije te neće moći kupiti udjele u društvu, ali ostaju mu udjeli koje je do tog trenutka kupio.

Porezna obveza neće nastati za one poslovne udjele koje zaposlenik nikada nije kupio. Međutim, ako je neke poslovne udjele već kupio prije trenutka prestanka radnog odnosa, poreznu obvezu snosio je u trenutku njihove kupnje.

Može nastupiti i potpuni gubitak prava iz Opcija ili obveza vraćanja već stečenih poslovnih udjela ESOP društva kao posljedice povrede Plana.²¹ Predmetne povrede mogu biti: grubo kršenje obveza propisanih Planom od strane zaposlenika, zaposlenikovo ponašanje koje se spustilo ispod razine koje je bila očekivana što je rezultiralo značajnom štetom za ugled društva, saznanje za informacije čije bi ranije poznavanje onemogućilo inicijalno pravo na dodjelu Opcija i slično.

Ovakvo uređenje vrlo je smisljeno kada uzmemo u obzir činjenicu da je jedan od ciljeva ESOP-a upravo zadržati zaposlenike u društvu. U protivnom, kada bi se svakome (bez obzira na razlog prestanka radnog odnosa) omogućilo stjecanje proporcionalnog djela Opcije (a samim time i prava na kupnju poslovnih udjela) učinak ESOP-a s te perspektive bio bi praktički nevidljiv, te

¹⁹ Prema članku 116. Zakona o radu (Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019) izvanredni otkaz nastupa onda kada „*Poslodavac i radnik imaju opravdani razlog za otkaz ugovora o radu sklopljenog na neodređeno ili određeno vrijeme, bez obveze poštivanja propisanog ili ugovorenog otkaznog roka*”.

²⁰ Prema članku 115. Zakona o radu (NN 98/2019) o redovnom otkazu uzrokovanim skrivljenim ponašanjem radnika riječ je „*ako radnik krši obveze iz radnog odnosa*”.

²¹ McHugh, Patrick; Cutcher-Gershenfeld, Joel, Bridge, Diane, Examining structure and process in ESOP firms, Personnel Review, Vol. 34 No. 3., 2005., str. 277. – 293.

bi na isti način bili „nagrađeni“ oni koji su predani poslu, ulažu veliki trud i ostaju vjerni društvu, kao i oni koji su taj odnos narušili.

Kao što je već spomenuto, navedeno uređenje podložno je značajnim odstupanjima te su kroz ovaj rad prikazana uređenja ESOP-a vidljiva kroz nekoliko spomenutih modela implementiranih u RH.

2.3. Sudjelovanje u dobiti – sličnosti i razlike s ESOP-om

Pendleton, Poutsma, Jos van Ommeren i Brewster smatraju da bi zaposlenici, pored cijene plaće isplaćene da bi se njihov rad financirao, uvijek trebali imati pravo uživanja barem dijela vrijednosti nastale kao posljedica njihovog rada. Time bi se zaposlenici tretirali kao nešto više od pukog faktora proizvodnje, a dio nastale vrijednosti preusmjeravao bi se s vlasnika ka zaposlenicima. Zbog toga su danas osmišljeni razni načini kojima bi se to omogućilo, a osim ESOP-a i drugih oblika sudjelovanja zaposlenika u vlasničkoj strukturi, društva se vrlo često odabiru sustav sudjelovanja zaposlenika u dobiti.²²

Zbog sličnosti ESOP-a i sudjelovanja zaposlenika u dobiti, ova dva sustava često se pogrešno poistovjećuju stoga se u nastavku prikazuju njihove glavne sličnosti, ali i razlike.

Oba instituta dijele sljedeće karakteristike:

- 1) Razloge implementacije (nagrađivanje zaposlenika, privlačenje novih kvalificiranih radnika, rast zainteresiranosti zaposlenika za poslovanje društva i slično)
 - 2) Participaciju na temelju dobrovoljne odluke zaposlenika
 - 3) Financijska participacija zaposlenika u dobiti i ostvarenim rezultatima društva, koje zaposlenici dobivaju pored i neovisno od iznosa svoje redovne plaće
 - 4) Podrška od strane države putem raznih poreznih olakšica kojima se želi potaknuti njihovo uvođenje
 - 5) Sadrže određene specifičnosti koje zaposlenike nastoje “vezati“ za ostanak u društvu.
- ESOP kroz već navedeno vremensko razdoblje stjecanja Opcija, a SUD (u situacijama

²² Pendleton, Andrew; Poutsma, Erik; Jos van Ommeren; Brewster, Chris, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, 2001., str. 1.

kada se ne radi o isplati novčanog iznosa) određivanjem minimalnog razdoblja zadržavanja (eng. *Minimum retention period*²³)

- 6) Pravo su zaposlenika, ali nameću i određene obveze ukoliko ih zaposlenik želi realizirati²⁴

SUD-om se nagrađuju zaposlenici na način da društvo, pored fiksnih plaća, zaposlenicima isplaćuje i varijabilni dio neposredno vezan uz ostvarenu dobit ili neki drugi faktor koji odražava rezultat uspjeha društva. Društva mogu implementirati i sustav SUD-a koji onda uređuje način redovnih isplata bonusa prema unaprijed definiranoj formuli.²⁵

Sudjelovanje može biti u nekoliko oblika:

- Novčani iznos (najčešći i najjednostavniji oblik nagrađivanja)
- Poslovni udjeli ili dionice
- Vrijednosni papiri (najčešće u obliku obveznica).

Sudjelovanje u dobiti razlikuje se od ESOP-a u nekoliko karakteristika koje su radi razumijevanja prikazani u sljedećoj tablici.

Tablica 1: Razlika između ESOP-a i SUD-a

Karakteristika razmatranja	ESOP	SUD
Oblik nagrade	Poslovni udjeli, dionice	Novac, poslovni udjeli, dionice, vrijednosni papiri, itd.
Likvidnost	Ovisi o tržištu kapitala ²⁶	Visoka ukoliko se radi o novcu

²³ Vremensko razdoblje tijekom kojeg zaposlenik mora ostati zaposlen u društvu kako bi imao mogućnost sudjelovanja u dobiti društva

²⁴ Pendleton, A.; Poutsma, E.; Jos van Ommeren; Brewster, C., *op.cit.* (bilj. 22), str. 9.

²⁵ *Ibid.* str. 8.

²⁶ Detaljnije u poglavlju "3.Realizacija prava zaposlenika i trenutak nastanka poreznih obveza"

Stjecanje	Proporcionalno kroz vremenski period stjecanja (npr. vremensko razdoblje od 4 godine – stječe se ¼ Opcije po ispunjenju svake godine)	Ovisi o obliku nagrade
Mogućnost korištenja od strane zaposlenika	Odgodena do isteka vremenskog perioda stjecanja	Ukoliko se radi o novcu, odmah po isplati
Sigurnost primanja nagrade	Veća, stječe se neovisno o uspjehu društva ²⁷	Manja, neposredno vezana uz uspjeh društva
Rizik vrijednosti nagrade	Veći, ovisi o budućoj tržišnoj vrijednosti	Manji, ovisi o sadašnjoj tržišnoj vrijednosti ²⁸
Porezni tretman	Porezna obveza nastaje u trenutku stjecanja i prodaje poslovnog udjela	Porezna obveza nastaje samo ako se prijeđe iznos neoporezivog dijela

Izvor: Pendleton, Andrew; Poutsma, Erik; Jos van Ommeren; Brewster, Chris, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, 2001., str. 10.

Pregled obuhvaća samo sličnosti i razlike, a s obzirom na to da društva imaju popriličnu slobodu pri implementaciji ovih sustava, navedeni elementi mogu se urediti i drugačije. Danas broj sustava nagrađivanja zaposlenika različitih oblika sve više raste, česti su i uvjetno rečeno „prijelazni oblici“ koji obuhvaćaju elemente više sustava uzimajući najbolje od svakog.²⁹

²⁷ Međutim, iznos nagrade uvjetuje kretanje cijene dionica na tržištu što je neizbježna posljedica profitabilnosti društva. Stoga je moguće da nagrada nikada ni ne dosegne iznos viši od inicijalnog.

²⁸ Pendleton, A.; Poutsma, E.; Jos van Ommeren; Brewster, C., *op.cit.* (bilj. 22), str. 10.

²⁹ Pendleton, A.; Poutsma, E.; Jos van Ommeren; Brewster, C., *op.cit.* (bilj. 22), str. 7.-14.

3. Realizacija prava zaposlenika i trenutak nastanka poreznih obveza

3.1. Razvoj ESOP-a i porezne implikacije u Republici Hrvatskoj

Porezni propisi su složeni, a njihova regulativa podložna je učestalim promjenama pa zaposlenicima znaju predstavljati najveći izazov ovog sustava. Kao što je već navedeno, ESOP je u Hrvatskoj slabo obuhvaćen zakonodavnim okvirom, specijalnog propisa uopće nema, a opći propisi uređuju sustav samo djelomično. Takva je situacija i s poreznim propisima. Naime, porezni propisi obuhvaćaju porezne obveze koje nastaju prilikom raspolaganja dionicama³⁰, ali ne definiraju izričito situaciju raspolaganja s poslovnim udjelima što dovodi do različitih interpretacija i nedosljednosti u primjeni zakona. Time nastaje nesigurnost te se narušava porezno-tehničko načela ugodnosti podmirenja porezne obveze.³¹ Stabilnost poreznih propisa i njihova konzistentna interpretacija od strane nadležnih tijela značajno bi povećala porezno pravnu sigurnost.³²

Navedeno će biti razloženo u nastavku rada, za što je potrebno definirati trenutke nastanka porezne obveze pri implementaciji Plana.

Pod pretpostavkom da zaposlenici odluče sudjelovati u Planu, dodijelit će im se potvrde o Opciji (eng. *Grant*) koje će sadržavati podatke prethodno navedene u poglavlju 2.2. *Funkcioniranje ESOP-a*. Pojednostosti (npr. broj i nominalna vrijednosti Opcija) mogu varirati ovisno o poziciji, godinama provedenim u radnom odnosu s društvom i slično. Tako na primjer, osoba zaposlena u društvu deset godina koja je na menadžerskoj poziciji može imati pravo na veći broj Opcija od osobe koja je tek započela radni odnos u društvu te se nalazi na poziciji asistenta. Međutim, radi jednostavnosti, za potrebe ovo rada predmnijevat će se da svi zaposlenici društva mogu steći poslovne udjele jednake nominalne vrijednosti.

U trenutku dodjele Potvrde o Opcijama, porezna obveza još nije nastala budući da zaposlenik ima samo neopipljivo pravo – Opciju koja je vezana za osobna svojstva zaposlenika i čija realizacija ovisi o ispunjenju uvjeta predviđenih ESOP-om. Stoga, bilo bi vrlo neefikasno i nepoticažno zaposlenike oporezivati u trenutku dodjele (*Granta*), jer tada prava još nisu realizirana i dohodak nije stečen.

³⁰ Zakon o porezu na dohodak (Narodne novine br. 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020, 138/2020).

³¹ Jeličić u Jeličić, Božidar; Lončarić-Horvat, Olivera; Šimović, Jure; Arbutina, Hrvoje; Mijatović, Nikola, *Financijsko pravo i financijska znanost*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2008., str. 198. – 200.

³² Bogovac, Jasna, *Building a Better Tax System for Sustainable Development: The Case of the Central and Eastern European Countries* u: Brokelind, Cécile; Servaas van Thiel, Nizozemska, 2020., str. 152. – 153.

Potom nastupa vremensko razdoblje stjecanja (eng. *Vesting period*). Njegovim protekom još uvijek nije došlo do realizacije prava te postoji određena neizvjesnost u pogledu daljnje realizacije ovisna o ispunjenju osnovnog uvjeta stjecanja. Porezna obveza ni u ovom trenutku neće nastati.

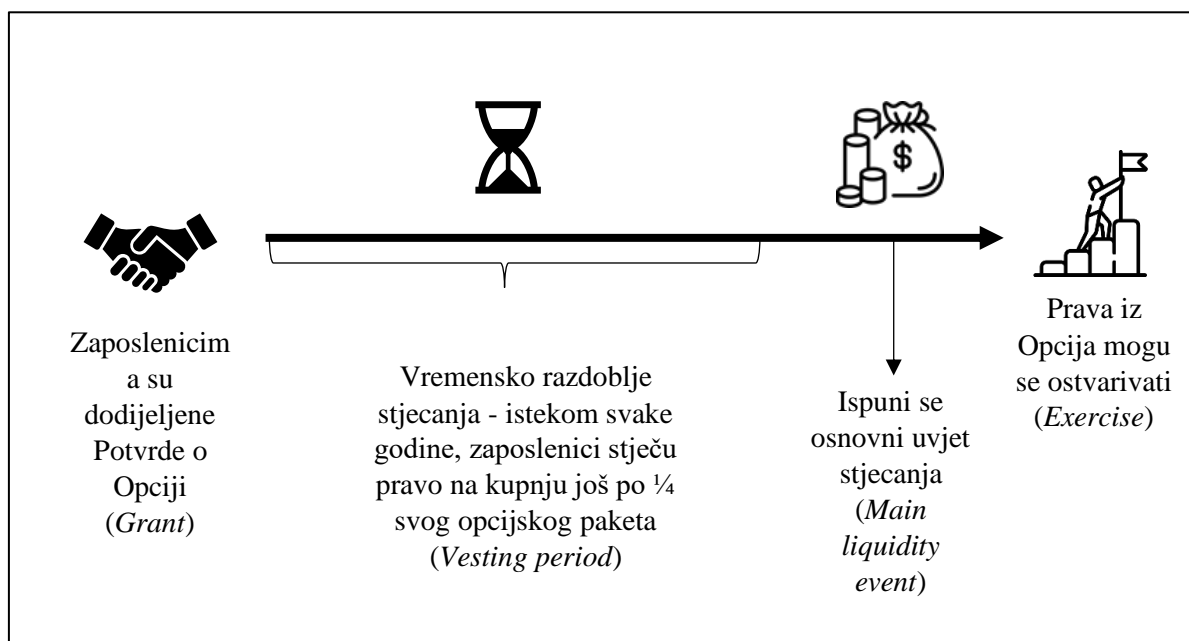
Prava možda neće biti realizirana ni po njegovom ispunjenju. Naime, vremensko razdoblje stjecanja u pravilu je usko povezano s osnovnim uvjetom stjecanja (eng. *Main liquidity event*)³³. Prije nastupa osnovnog uvjeta stjecanja, zaposlenici nemaju pravo kupiti udjele sadržane u njihovim Opcijama, tj. pravo na kupnju i stjecanje poslovnih udjela smatrat će se izvršivim tek ako nastupi osnovni uvjeta stjecanja. Kod dioničkih društava to je najčešće inicijalna javna ponuda (eng. *Initial public offering, IPO*) dok je kod društava s ograničenom odgovornošću to akvizicija društva, stjecanje više od 50% udjela u temeljnom kapitalu društva od strane treće osobe (promjena kontrole) i slično.

U slučaju ispunjenju svih uvjeta predviđenim inicijalnim Planom te prisjetimo li se još jednom prethodnog primjera vremenskog stjecanja od 4 godine,

Slikovni prikaz procesa implementacije ESOP-a od dodjele do realizacije Opcija prikazan je u nastavku.

³³ OECD, *Employee Stock Option Plans, op. cit.* (bilj. 13), str. 23.

Prikaz 1: Primjer tijeka realizacije prava zaposlenika u sustavu ESOP-a³⁴



Izvor: Vlastiti rad autorice.

U ovom trenutku, odabir je na zaposleniku hoće li realizirati svoje pravo na kupnju poslovnih udjela. Ukoliko zaposlenik odustane od kupnje, on nikada nije realizirao svoje pravo, a samim time niti porezna obveza nije nastala. Nadalje, kada bi zaposlenik kupio poslovni udio po tržišnoj cijeni, on ne bi stekao dohodak, a samim time ni obveza porez na dohodak ne bi nastala. Međutim, ukoliko zaposlenik odluči realizirati svoje pravo iz Opcije i kupi poslovni udio po cijeni nižoj od tržišne³⁵, za njega u tom trenutku nastaje obveza plaćanja poreza na dohodak.³⁶

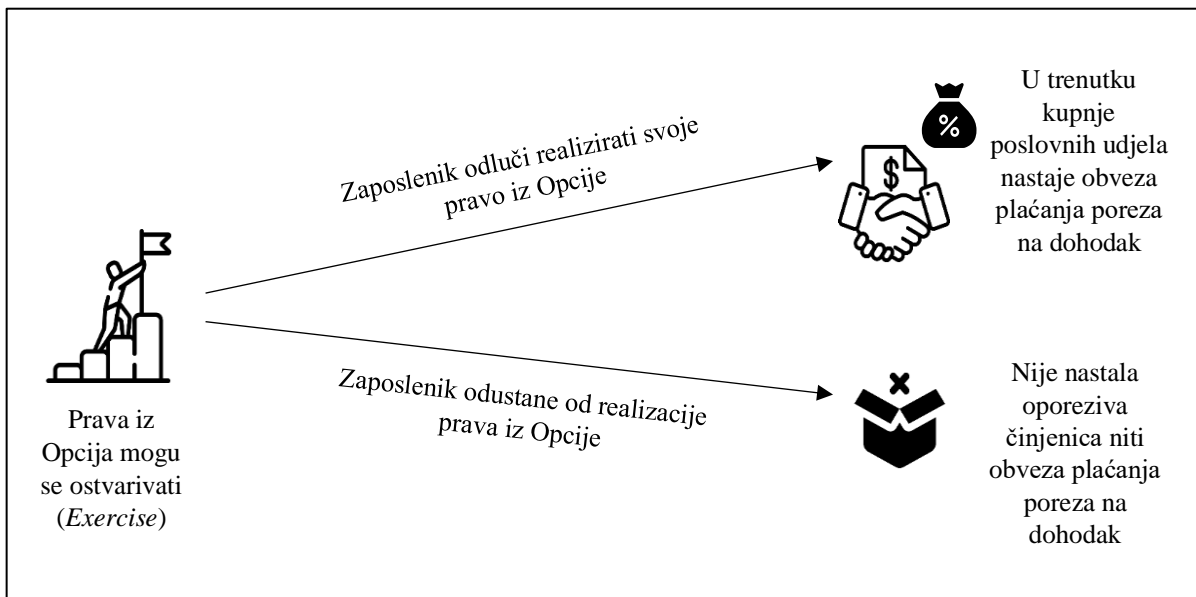
Slikovni prikaz navedenog, dan je u nastavku.

³⁴ Primjer korišten za ovaj prikaz temelji se na pretpostavci vremenskog perioda stjecanja od četiri godine

³⁵ Kao što je prethodno navedeno u poglavlju 2.2. *Funkcioniranje ESOP-a*, zaposlenicima se kupnja poslovnih udjela u pravilu omogućava po simboličnim cijenama koje su značajno niže od tržišnih kako bi ostvarila svrha nagrađivanja.

³⁶ Arbutina u Arbutina, Hrvoje; Rogić Lugarić, Tereza; Cindori, Sonja; Bogovac, Jasna; Klemenčić, Irena, Javnofinancijski sustav Republike Hrvatske, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022., str. 45.-46.

Prikaz 2: Trenutak nastanka porezne obveze u sustavu ESOP u Republici Hrvatskoj



Izvor: Vlastiti rad autorice.

Iako bi se, zbog činjenice stjecanja po povlaštenoj cijeni, kupnja poslovnog udjela mogla tumačiti kao primitak u naravi, članak 21. stavak 4. Zakona o porezu na dohodak (dalje u tekstu „ZPDOH“) navodi da se primicima od nesamostalnog rada (plaćom) ne smatraju „*primici u naravi po osnovi dodjele ili opcijske kupnje vlastitih dionica po povoljnijim uvjetima koje poslodavci i isplatitelji primitka odnosno plaće iz stavaka 1. i 2. ovoga članka daju radnicima i fizičkim osobama koje ostvaruju primitke iz stavaka 1. i 2. ovoga članka*“.³⁷

Stoga se može zaključiti kako je tumačenje kupnje poslovnog udjela kao primitka u naravi pogrešno te bi valjalo primijeniti odredbe čl. 70. Zakona koje navode da u tom trenutku nastaje dohodak od kapitala na temelju kojeg nastaje porezna obveza od 20%.³⁸ Pri tom se dohodak utvrđuje kao razlika između tržišne vrijednosti dionice i cijene utvrđene u Opciji.³⁹

Zakonom je propisano samo oporezivanje stjecanja dionica, a ne i poslovnih udjela pa se postavlja već spomenuto pitanje - što s poslovnim udjelima? Naime, tumačenja su različita. Porezna uprava izdala je nekoliko mišljenja, a zanimljivo je ono izdano 2018.⁴⁰ iz kojeg

³⁷ ZPDOH, čl. 21. u stavku 1. i 2. taksativno navodi sve primitke po osnovi nesamostalnog rada

³⁸ ZPDOH, čl. 70. st. 18.

³⁹ Bogovac, Jasna, Teorijski modeli financijske strukture trgovačkih društava i njihovi poreznopravni aspekti, Pregledni znanstveni rad, Zagreb, 2011., str. 1568.

⁴⁰ Republika Hrvatska, Ministarstvo financija, Porezna uprava, Središnji ured, Porezni tretman prodaje poslovnih udjela, Mišljenje porezne uprave, 2018., br. klase 410-01/18-01/96, urudžbeni br. 513-07-21-01/18-2.

proizlazi da se stjecanje poslovnih udjela treba tretirati i oporezivati kao stjecanje kapitala općenito, no ipak poslovne udjele u potpunosti razlikuje od stjecanja dionica.⁴¹

Naime, tumačenje oporezivanja stečenih poslovnih udjela složenije je i riskantnije od oporezivanja stečenih dionica. Dionice su financijski instrument kojim se trguje na strogo uređenom i specijaliziranom tržištu – burzi. Burza omogućava trgovanje širokim spektrom roba i usluga, a najpoznatija je po trgovanju vrijednosnim papirima. Na tako organiziranom tržištu svaki pojedinac može saznati realnu tržišnu vrijednost dionice u bilo kojem trenutku te je utvrđivanje porezne osnovice uvelike pojednostavljeno o čemu će riječ biti kasnije.

S druge strane, poslovnim udjelima ne trguje se na uređenom tržištu i njihovu objektivnu vrijednost puno je teže utvrditi, *ergo*, teže je odrediti i poreznu osnovicu. Naime, utvrđenje vrijednosti poslovnih udjela na tržištu često je podložno špekulacijama i subjektivnim stavovima prema predmetnom društvu. Članovima je stalo prikazati što veću vrijednost poslovnih udjela kako bi ugled društva na tržištu bio što bolji te bi njihova procjena vjerojatno bila suviše subjektivna. Nadalje, vanjska savjetovanja zadužena za utvrđenje vrijednosti društva, a time i poslovnih udjela, vjerojatno bi bila objektivnija jer bi se temeljila na stvarnim financijskim čimbenicima proučavanog društva no svejedno ne bi mogla dati potpuno precizan odgovor niti odgovor toliko realan u vremenu koliko burza daje u odnosu na vrijednost dionica.

Međutim, jedno je sigurno, kada bi se u praksi primjenjivalo tumačenje o različitom oporezivanju dionica i poslovnih udjela stečenih na jednaki način, na oporezivanje poslovnih udjela vjerojatno bi se primijenilo uvećavanje (eng. *grossing-up*⁴²), metoda koja se često primjenjuje za jednokratne isplate ovog tipa, a posljedica njene primjene znatno je veće porezno opterećenje. Takav način oporezivanja bio bi potpuno suprotan poticajnim mjerama za uvođenje ESOP-a te bi predstavljao diskriminaciju članova d.o.o. u odnosu na članove d.d. To bi značilo da bi porezna obveza za radničku kupnju poslovnih udjela bila veća nego porezna obveza pri kupnji dionica.

Postavlja se pitanje treba li se onda ova zakonska odredba ipak jednako odnositi na dionice kao i na poslovne udjele te sukladno članku 70. stavku 18. istog Zakona primijeniti stopu od 20%.

⁴¹ Bogovac, Jasna; Arbutina, Hrvoje, *Competitiveness and Tax Reforms – Friends or Foes?*, u: *The legal framework for economic competitiveness*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2017., str. 6.

⁴² *Grossing up* složena je tehnika izračuna porezne osnovice i iznosa dužnog poreza na način da se kreće od inicijalnog iznosa umanjenog za poreznu obvezu, tj. utvrđivanja porezne osnovice provodi se na način suprotan uobičajenom te se prvo utvrđuje neto, a potom bruto iznos.

Uporište takvog tumačenja neporeciva je sličnost, a gotovo i potpuna jednakost ESOP sustava implementiranog u d.d. kao i u d.o.o. Također, u prilog ovom tumačenju ide i činjenica da zakonodavstva većine država Europe promatranih za potrebe ovog rada ^{43,44,45} izjednačava kupovinu poslovnih udjela s kupovinom dionica te za njih propisuju potpuno jednaki porezni tretman. Istraživanje je provedeno na temelju različitih dostupnih izvora kao što su zakonski i podzakonski propisi, članci poznatih odvjetničkih društava, izvješća kompanija velike četvorke⁴⁶ i slično. Stoga, navedeno istraživanje daje samo okvirni pregled za potrebe ovog rada te bi samo dubinska i vremenski dugotrajna analiza mogla dati potpuno precizne informacije, koje radi svoje brojnosti ne bi bile pregledne.

Prikaz 3: Pregled poreznog tretmana dionica u odnosu na porezni tretman poslovnih udjela u državama Europske unije

	Isti porezni tretman dionica u odnosu na poslovne udjele	Različiti porezni tretman dionica u odnosu na poslovne udjele	Neprecizno definirano u dostupnoj literaturi
Države Europske Unije	Austrija, Bugarska, Češka, Cipar, Danska, Estonija, Finska, Grčka, Italija, Latvija, Luksemburg, Malta, Mađarska, Nizozemska, Njemačka, Portugal, Švedska	Belgija, Litva, Poljska	Francuska, Irska, Rumunjska, Slovačka, Slovenija, Španjolska

Izvor: Vlastiti rad autorice sukladno sljedećim izvorima: zakonski i podzakonski propisi, članci poznatih odvjetničkih društava, izvješća kompanija velike četvorke.

⁴³ Ministry of finance, Republic of Bulgaria, Personal Income Taxes, [Ministry of Finance :: Personal Income Taxes \(minfin.bg\)](http://minfin.bg), 8. Rujna 2022., str. 1.

⁴⁴ Public Revenue Independent Authority in Czech Republic, Tax treatment of stock option plans, https://www.ey.com/en_gr/tax/tax-alerts/tax-treatment-of-stock-option-plans-etc-, 8. Rujna 2022., str. 1

⁴⁵ Employee Stock Options in the EU and the USA, file:///C:/Users/PR217JC/Downloads/denmark_3935.pdf, 8. Rujna 2022.

⁴⁶ Veliku četvorku (eng. "Big 4") predstavljaju četiri globalne računovodstvene kompanije E&Y, KPMG, PwC i Deloitte. Navedene se grupiraju pod ovim nazivom zbog svoje veličine, zastupljenosti u svijetu i opsegu usluga koje pružaju.

Kaže se da ne postoje dva društva istog uređenja, strukturnog ili upravljačkog. Svako društvo određeno je svojim povijesnim razvojem, skupinom poslova kojima se bavi, jedinstvenim karakteristikama svakog zaposlenika, vremenom te raznim drugim faktorima koja ga čine baš onakvim kakav je. Ipak, unatoč razlikama, u suštini članovi društva prate iste trendove te teže sličnim organizacijskim strukturama.⁴⁷ Takva sličnost u mnogim državama došla je do razine da pojam „stock“ koriste i za dionice i za poslovne udjele te se razlika vidi tek trenutku kada se dublje uđe u strukturu i posebnosti društva. U Republici Hrvatskoj ti se pojmovi u potpunosti razdvajaju pa bi pravilnije bilo razlikovati pojam „dionica“ (stock) od pojma „poslovni udio“ (share), no isto ne znači da bi se i porezni tretman trebao razlikovati.

Iako se sadašnje stanje ne može olako kritizirati jer je oporezivanje članova d.o.o.-a i d.d.-a vrlo složeno i višeslojno pitanje, sve su češći zahtjevi za izjednačavanje oporezivanja dionica i poslovnih udjela te se razmatraju mogućnosti takvog zakonskog rješenja.⁴⁸

Uz obvezu poreza na dohodak postoji i obveza plaćanja prireza porezu na dohodak čiji će iznos ovisiti o prebivalištu.⁴⁹ Zakon o lokalnim poreznima u članku 21. propisuje obvezu plaćanja prireza od 18% za Grad Zagreb⁵⁰ dok na primjer prirez u Svetoj Nedelji iznosi 0%.

U pravilu imatelji poslovnih udjela odmah nakon kupnje iste i prodaju. To može biti puki odraz njihove volje ili obveza na prodaju koja je kao takva uređena ESOP-om. Ukoliko takva obveza ne postoji te imatelji odluče zadržati kupljene poslovne udjele, redovito će im se isplaćivati dividende. Za dividende stečene temeljem ESOP-a ili drugog oblika radnog dioničarstva, dohodak od kapitala neće se utvrđivati.⁵¹

Za razliku od kupnje, kod prodaje proslovnih udjela situacija je puno jasnija i sasvim logična. Naime, ukoliko radnik već stečene poslovne udjele želi prodati, doći će do oporezivanja kapitalnog dobitka ostvarenog prodajom poslovnih udjela. Kapitalni dobitak bit će pozitivna razlika između iznosa po kojem je poslovni udio prodan i njegove tržišne vrijednosti u trenutku stjecanja. Na cijenu poslovnog udjela primijenit će se stopa od 10%⁵² u skladu s člankom 70. stavkom 4. ZPDOH.⁵³

⁴⁷ Bogovac, Jasna, Oporezivanje multinacionalnih korporacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 58.

⁴⁸ Anegdoteski dokazi koji su prikupljeni prilikom analize ESOP društava u Hrvatskoj

⁴⁹ Božina, Anja, Porezni položaj dodjele ili kupnje vlastitih dionica i opcijske kupnje dionica, Računovodstvo, Revizija i Financije, 2011., str. 87.

⁵⁰ Zakon o lokalnim porezima (Narodne novine br. 115/2016, 101/2017).

⁵¹ Bogovac, J., *op.cit.* (bilj. 47), str. 180.

⁵² Božina, A., *op. cit.* (bilj. 49).

⁵³ ZPDOH, čl. 70. st. 4.

Međutim, ukoliko je primitak od prodaje poslovnih udjela bio manji od njihove tržišne vrijednosti u trenutku stjecanja, doći će do kapitalnog gubitka te naravno porezna obveza na osnovi te transakcije neće nastati.

3.2. Analiza načela dobre prakse

Sukladno pregledu poreznog tretmana dionica u odnosu na porezni tretman poslovnih udjela u državama Europske unije, ovaj dio rada prikazuje načela dobre prakse koja su se u Europi pokazala učinkovitima.

Karakteristika ESOP-a koja ga najbolje opisuje, sloboda je društava koja ga implementiraju da samostalno određuju njegovu strukturu i djelovanje sukladno financijskim, pravnim, poreznim i sličnim implikacijama koje za njih pritom nastaju. ESOP naime, koriste društva od najjednostavnijih do najsloženijih vlasničkih struktura pa je vrlo često korišten i kod startup-a, a i kod kompleksnih društava, razvijene strukture i duže povijesti.

Potreba za pravilnim i svrsishodnim implementiranjem ESOP-a potaknula je mnoge na izradu pregleda načela dobre prakse, a poticajnu ulogu u tome imala je i već spomenuta Rezolucija Europskog Parlamenta.⁵⁴ Cilj pregleda načela dobre prakse prikazati je elemente koji su se pokazali uspješnima pri implementaciji Plana u razvijenim državama s dužom tradicijom tržišnog gospodarstva.

Prema pregledu Europske federacije za ESOP⁵⁵ načela podrazumijevaju:

- 1) Dobrovoljno sudjelovanje - Uvođenje ESOP sustava treba zadovoljiti stvarne potrebe i interese svih uključenih strana (zaposlenika i društva), stoga smisao ne bi bio ispunjen kada bi sudjelovanje u ESOP-u bilo nametnuto. Zaposlenici samostalno odlučuju hoće li sudjelovati u ESOP-u, a ako to odluče, opet u datom trenutku mogu dobrovoljno odustati od kupovanja poslovnih udjela na koje steknu pravo. To naravno ne isključuje

⁵⁴ Europski parlament, Rezolucija Europskog parlamenta od 14. siječnja 2014. o financijskom sudjelovanju zaposlenika u prihodima društava (2013/2127(INI)).

⁵⁵ Europska federacija za ESOP uspostavljena je kao neprofitna organizacija uz podršku Europske Komisije 1998. godine u Briselu. Njen glavni cilj promoviranje je razvoja sustava dodjele opcija za kupnju poslovnih udjela zaposlenicima kao sredstva za povećanje produktivnosti i financijskog uspjeha društava.

moгуćnost da određeni elementi budu obavezni ili da za zaposlenike nastanu određene obveze – npr. obveza poreza na dohodak.

- 2) Transparentnost i upućenost zaposlenika – Ono se, osim temeljem informiranja zaposlenika, postiže na način da se poslovni udjeli dodjeljuju svim zaposlenicima eliminirajući bilo kakvu vrstu diskriminacije. Takvo sudjelovanje dovodi do bolje informiranosti zaposlenika o događajima unutar društva te se oni više zanimaju za njegov rad i uspjeh, njihova radna motivacija se povećava zbog čega oni ulažu više truda i rada, a samim time proizvodnost i vrijednost društva raste⁵⁶. Naravno, određena odstupanja postoje prema već navedenim faktorima - godine rada za društvo, pozicija zaposlenika unutar hijerarhije društva i slično.
- 3) Unaprijed detaljno definirana prava i obveze na temelju ESOP-a – Nastavno na točku 2), da bi zaposlenici osjećali sigurnost i imali povjerenje u sustav, potrebno je da su prethodno upućeni u ono u što se upuštaju. Česti uzrok neuspjeha implementacije ESOP-a (ESOP ne zaživi ili ne dosegne zamišljenu razinu) manjak je interesa zaposlenika za sudjelovanjem. Ono je najčešće posljedica neznanja i nerazumijevanja sustava, straha od poreznog opterećenja i drugih potencijalnih obaveza. Stoga je prilikom implementacije ESOP-a vrlo važno staviti naglasak na transparentnosti i edukaciji zaposlenika, potencijalnih budućih imatelja poslovnih udjela društava, na način da im se prethodno predstave prava, ali i obveze.
- 4) Kontinuitet – društvo sigurnost ulijeva i kontinuiranom provedbom Programa na temelju koje stvarno pokazuje da zaposlenike koji su lojalni društvu kroz niz godina, kontinuirano nagrađuju i to po povoljnijim uvjetima.
- 5) Kompatibilnost u skladu s mobilnošću zaposlenika – U vremenima velike mobilnosti zaposlenika te poticanja jednakosti i ravnopravnosti svih, očekuje se od društava da zaposlenicima tu fleksibilnost omoguće. Stoga bi se ESOP trebao implementirati na

⁵⁶ Pendleton, A.; Poutsma, E.; Jos van Ommeren; Brewster, C., *op.cit.* (bilj. 22), str. 1.,

način da istovremeno zadrži zaposlenike, ali ne kočeci ih u njihovim kretanjima i slobodi.⁵⁷

Primjenom navedenih načela društvo može postići zavidni položaj na tržištu čime privlači nove, kvalitetne zaposlenike, a oni već zaposleni nastoje zadržati svoja radna mjesta. Pored navedenih, neke od značajnih prednosti ESOP-a su i državni i porezni poticaji (razrađeni u nadolazećem poglavlju 3.3.)⁵⁸, sprječavanje neprijateljskog preuzimanja, rješavanje krize u kojoj se društvo našlo i mnoge druge. Nadalje, ESOP može stvoriti i pozitivne učinke za cjelokupno gospodarstvo pozitivnim utjecajem na razinu i stabilnost zaposlenih, postizanju ciljeva socijalne politike i društvo općenito:

- jačanje lokalnog gospodarstva i postizanje veće produktivnosti
- manji broj zaposlenika koji napuštaju državu što pozitivno utječe na socijalnu i demografsku politiku
- stvoreno bogatstvo ima utjecaj na okolinu te dovodi do prosperiteta i veće socijalne kohezije
- razvoj društva kapitala
- pozitivni utjecaj na porast standarda života.⁵⁹

Može se zaključiti da će uvođenje ESOP-a poštivanjem načela dobre prakse, u pravilu, stvoriti krug međusobno povezanih pozitivnih faktora i za samo društvo i za njegove zaposlenike. Međutim, kao i svaki korak u poslovanju tako je i implementacija ESOP-a jedan rizik koji može rezultirati velikim uspjehom ili velikim padom, poljuljati društvo, ali ga i izdici iz krize.⁶⁰

⁵⁷ European Federation of Employee Share Ownership, *Employee Share Ownership The European Policy*, 2019., str. 5.

⁵⁸ Više u poglavlju 3.3. *Državni poticaji kao dodatni faktori utjecaja na razvoj ESOP-a*.

⁵⁹ OECD, *Employee Stock Option Plans*, op. cit. (bilj. 13), str. 5. – 9.

⁶⁰ Wallace, Forbes; Partland, Donald, *Pros and cons of employee stock ownership plans*, *Business Horizons*, Volume 19, Issue 3, 1976., str. 5.-12.

3.3. Državni poticaji kao dodatni faktori utjecaja na porast broja implementiranih ESOP-a

Pokazalo se da će, pored već spomenutih faktora, od značajnog utjecaja na uređenje, funkcioniranje i broj implementiranih ESOP-a u državi biti i veličina društva, dobit koja se ostvaruje, državni propisi koji ne trpe odstupanja, državni poticaji, država u kojoj se sustav implementira i slično.⁶¹

U pogledu uloge države i regulacije ESOP-a, Europski parlament još je 2014. godine u već spomenutoj Rezoluciji⁶² pozvao Komisiju i države članice da se aktiviraju u pogledu financijskog sudjelovanja zaposlenika. Ističe da bi sudjelovanje u ESOP-u trebalo zasnivati na dobrovoljnoj odluci zaposlenika, bez diskriminacije jer u suprotnom cilj zadovoljavanja društva i zaposlenika ne bi bio ispunjen. Osobitu pažnju Parlament je pridao potrebi uvođenja poticajnih mjera i regulacije financijskog sudjelovanja zaposlenika te razmjeni dobre prakse među državama.

Kao što Bogovac pojašnjava u svojoj knjizi *Oporezivanje multinacionalnih korporacija*, zemljama u razvoju cilj je privući inozemni kapital i time potaknuti rast zaposlenosti i razvoj gospodarstva, ali istovremeno ograničiti negativne efekte istih. Naime, moć i utjecaj u pravilu će donijeti i štetu za okoliš i zdravlje, iscrpiti prirodna bogatstva zemlje te uz pozitivne donijeti i veliku količinu negativnih učinaka. Kako bi se postigla ravnoteža i omogućilo pravilno funkcioniranje lokalnih u odnosu na strana društva, države se okreću uređenju porezno pravnog sustava.⁶³

Porezni poticaji smatraju se efikasnim porezno pravnim sredstvom pri ispunjenju državnih ciljeva stoga su upravo oni sredstvo kojem se države nastoje prikloniti. Može se reći kako je Republika Hrvatska do neke mjere razvila porezno poticajni sustav za razvoj ESOP-a. Naime, kao što je već prethodno pojašnjeno, porezna obveza za zaposlenika nastaje tek u trenutku stjecanja poslovnog udjela. Ovakav način oporezivanja možemo do neke mjere tumačiti kao porezno poticajni iz razloga što porezni teret snosi samo onaj zaposlenik koji je došao do samog kraja ESOP-a, ispunio sve uvjete i realizirao svoje pravo iz Opcije. Porezno nepoticajni sustav bio bi na primjer onaj u kojem bi obveza nastala već u trenutku dodjele Opcija ili tijekom vremenskog perioda stjecanja. Međutim, prostor za bolji razvoj poticajnih mjera ostao je otvoren. Tako bi, na primjer, dobra mjera bila smanjivanje porezne stope na dohodak od

⁶¹ Rezolucija Europskog parlamenta, *op.cit.* (bilj. 54).

⁶² *Ibid.*

⁶³ Bogovac, J., *op.cit.* (bilj. 47), str. 296.

kapitala nastao realizacijom ESOP-a budući da se njime potiče portfeljno dioničarstvo svih zaposlenih u društvu.

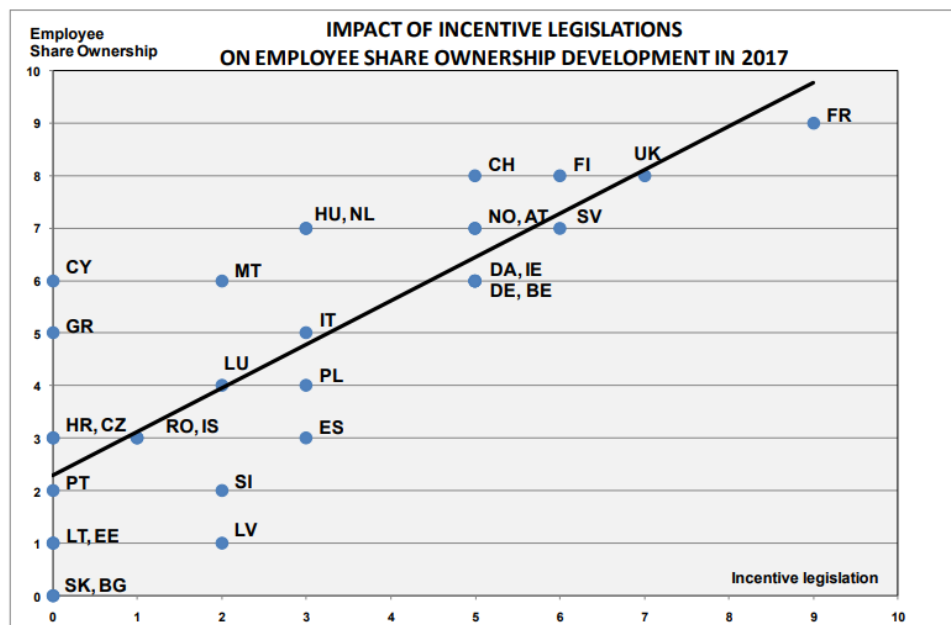
Osim poreznih, širok je spektar državnih poticaja koji bi doprinijeli razvoju ESOP-a (primjerice, sufinanciranje Programa ili prednost kod dobivanja koncesija).

Europska federacija za ESOP je na temelju istraživanja provedenog na državama Europe ustanovila postojanje pozitivne korelacije između broja poticajnih mjera u državi i broja implementiranih ESOP-a, tj. porastom broja propisa i poticajnih mjera raste i broj ESOP-a u društvima.⁶⁴

To je 2017. godine potkrijepila sljedećim grafičkim prikazom:

Prikaz 4: Impact of incentives legislations on Employee Share Ownership Development in 2017

65



Izvor: Employee Share Ownership The European Policy, European Federation of Employee Share Ownership (2019.)

⁶⁴ Rezolucija Europskog parlamenta, *op.cit.* (bilj. 54).

⁶⁵ European Federation of Employee Share Ownership, *op. cit.* (bilj. 57).

U prikazu su države rangirane prema broju implementiranih ESOP-a (prikazano na x-osi) i razvoju zakonodavstva i državnih poticaja u području ESOP-a (prikazano na y-osi) na ljestvici od 0 do 10 prema unaprijed zadanim parametrima. Hrvatska je u skupini Bugarskom, Ciprom, Češkom i Portugalom koji još uvijek nemaju razrađene poticajne mjere ni zakonodavstvo pa samim time niti velik broj implementiranih ESOP-a u državi. Naprotiv, Francuska je na samom vrhu po količini ESOP propisa i poticajnih mjera te samim time i broju implementiranih ESOP-a te ju u stopu prate Ujedinjeno Kraljevstvo i Finska.

Zanimljivo je da je slično istraživanje provela i *Europska fondacija za poboljšanje života i radnih uvjeta* 16 godina ranije (2001.) te je ono pokazalo gotovo jednake rezultate i istaknulo Ujedinjeno Kraljevstvo i Francusku kao države s visokim brojem, a Španjolsku i Portugal kao države s vrlo niskim brojem implementiranih sustava nagrađivanja zaposlenika.⁶⁶

Posljedice ovako velikog geografskog disbalansa u razvoju ESOP-a i drugih sustava nagrađivanja zaposlenika nisu zanemarive. One utječu na povećanje socijalnih razlika i životnog standarda stanovništva, sprječavaju napredak i razvitak slabije razvijenih država, mobilnost zaposlenika usmjeravaju k razvijenijim državama i drugo. Zabrinjavajuće je što desetak država i dan danas bilježi potpuni nedostatak ovakvih propisa i ne pokazuju naznake buduće regulacije, a time sraz pravne neujednačenost među državama još više raste - države s razvijenom regulativom još se više razvijaju, dok one bez regulative uglavnom stoje na mjestu. Hrvatska je nažalost jedna od država koje i dalje stoje na mjestu te ne poznaje niti jedan specijalni propis za regulaciju ESOP-a.⁶⁷

Sukladno relativno malom broju implementiranih ESOP-a kao i slabo razvijenom zakonodavstvu, ni praksa sudova u ovom području nije razvijena.

Nadalje, Ustavni sud Republike Hrvatske (dalje u tekstu "Sud") se s institutom ESOP-a susreo samo posredno. Naime, dva su slučaja povezan s ESOP-om dosegla razinu Ustavnog suda koji je te tužbe presudom Us-10830/11-13⁶⁸ odbio kao neosnovane. Radi se o dvjema tužbama istih osnova pa je Sud odlučio da se ti predmeti spoje u jedan zajednički.

Predmet se temelji na odnosu povezanosti i zajedničkog djelovanja prema Zakonu o preuzimanju dioničkih društava u pogledu preuzimanja društva D. d.d. Pitanje ESOP-a ovdje

⁶⁶ Pendleton, A.; Poutsma, E.; Jos van Ommeren; Brewster, C., *op.cit.* (bilj. 22), str. 7. - 14.

⁶⁷ European Federation of Employee Share Ownership, *op. cit.* (bilj. 57).

⁶⁸ Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga, Ustavni sud Republike Hrvatske, Us-10830/11-13 od 29. travnja 2015., <https://www.hanfa.hr/getfile/42845/presuda-broj-us-1083011-13>, 10. Listopada 2022.

se razrađuje kao argument u okviru prava glasa koja su zaposlenici stekli na temelju sudjelovanja u ESOP-u, a zanimljivo je da niti jedna fizička osoba-dioničar nije stekla više od 1 % dionica ciljnog društva⁶⁹. Ovdje je vidljiv već spomenuti način na koji društva ograničavaju prava dodijeljena zaposlenicima temeljem ESOP-a. Nadalje, razrađuje se funkcioniranje i utjecaj prava glasa kao i odnos ESOP-a s promjenom kontrole koja je nastupila. Također, zanimljivo je da se u predmetnom slučaju ESOP nije odvijao kontinuirano što nije često, a niti je u skladu s načelima dobre prakse razrađenim u poglavlju 3.2. *Analiza načela dobre prakse*.⁷⁰

Iako je institut ovom presudom samo posredno dotaknuo sudsku praksu, dao je zanimljiv uvid u ESOP i različite perspektive tumačenja prava koja iz njega proizlaze.

Također, Sud je donio nekoliko odluka o suglasnost zakona s Ustavom u pogledu poreza na dohodak koje su utjecale na regulaciju ESOP-a kakvu poznajemo danas. Primjer je odluka br. U-I-5294/2013, a postupak ocjene ustavnosti u tom predmetu pokrenula je Hrvatska udruga poslodavaca 2013. godine osporavajući odredbe Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak (dalje u tekstu „Zakon“). Osporavani su: 1) članak 6. na temelju kojeg su porezni obveznici povratno oporezivani za vrijeme u kojem su bili oslobođeni plaćanja poreza na dividende i 2) članak 8. koji je nepravilno propisivao iznimke od navedenog članka 6. tadašnjeg Zakona. Sud u ovom predmetu donosi odluku kojom ukida članke 6. i 8. Zakona tumačeći ih protivnim načelu jednakosti prava poreznih obveznika.⁷¹

3.4. Raspolaganje poslovnim udjelom

Kao što je prethodno navedeno, nakon ispunjenja osnovnog uvjeta stjecanja radnik može ostvarivati svoja prava iz Opcije, postati imateljem poslovnih udjela te njima raspolagati.

Na temelju poslovnog udjela koji drže, članovi u pravilu imaju upravljačka i imovinska prava. Upravljačka prava čine: pravo na sudjelovanje u radu skupštine, pravo glasa, pravo na obavještenost, pravo na pobijanje odluka skupštine i drugo, dok imovinska prava čine: pravo na isplatu dividende, pravo prvenstva pri preuzimanju novih poslovnih udjela u slučaju

⁶⁹ *Ibid.*

⁷⁰ Detaljnije u poglavlju 3.2. *Analiza načela dobre prakse*.

⁷¹ Ustavni sud Republike Hrvatske, U-I-5294/2013 i dr. od 18. lipnja 2014. (citirano prema: Narodne Novine, br. 83/2014 od 11. srpnja 2014.)

povećanja temeljnog kapitala, pravo na odgovarajuću otpremninu u slučaju povlačenja poslovnog udjela člana i drugo.⁷²

Važno je naglasiti “u pravilu“ upravo zato što će u slučaju ESOP-a, određena prava, upravljačka i imovinska biti ograničena ili čak potpuno isključena sukladno karakteristikama uređenim u odredbama Plana.

Može se tumačiti da se s određenim ograničenjem slaže i Europski parlament koji podupire ideju sudjelovanja radnika u članstvu ističući da ono dovodi do društvene kohezije te da je važan dodatak održivog korporativnog upravljanja. Međutim, ipak upozorava da je pri promicanju navedenog potrebno uložiti mjeru opreza kako se plaće ne bi u potpunosti zamijenile sustavima podjele dobiti.⁷³

Radnike se također ograničava unaprijed im uvjetujući točno određeni kruga osoba na koje se poslovni udjeli mogu prenijeti. Moguće je tako odrediti da se poslovni udjeli mogu prenijeti samo na fizičku ili pravnu osobu koja u trenutku prodaje drži poslovne udjele na koje otpada više od 50% temeljnog kapitala tog društva.

Pored kruga osoba, raspolaganje se može ograničiti i određivanjem prodajne cijene, a često Plan navodi i pravo društva (uprave, osobe koja u trenutku prodaje drži poslovne udjele na koje otpada više od 50% temeljnog kapitala i slično) da od radnika zatraži da mu proda poslovne udjele.⁷⁴

Obzirom da to predstavlja značajno ograničenje prava radnika, veže raspolaganje za osobe koje čine društvo te čini dodatna odstupanja od uobičajenih karakteristika društva kapitala, S. Petrović i P. Ceronja u svojoj knjizi *Osnove prava društava* ovakva ograničenja tumače kao tragove karakteristika društva osoba unutar društva kapitala⁷⁵

⁷² Petrović, Siniša; Ceronja, Petar, *Osnove prava društava*, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Sedmo, izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb 2013., str. 176. – 185.

⁷³ Rezolucija Europskog parlamenta, *op.cit.* (bilj. 54).

⁷⁴ Anegdotski dokazi koji su prikupljeni prilikom analize ESOP društava u Hrvatskoj

⁷⁵ Petrović, S.; Ceronja, P. *op.cit.* (bilj. 72), str. 176. – 185.

4. Zaključak

Iako je na području Republike Hrvatske još u povojima i mnogima nepoznat sustav, ESOP je sve prisutniji u svakodnevnom poslovnom okruženju. Najveća i najuspješnija društva u Hrvatskoj odlučila su se za njegovu implementaciju, što može biti indikacija dobrih strateških odluka te predstavljati uzor drugim trgovačkim društvima.

Kako bi implementacija ESOP-a bila uspješna i proizvodila željene rezultate potrebno je početi izgradnjom kvalitetne strukture i smislenim uređenjem ESOP-a unutar samog društva, dobro informirati zaposlenike o prednostima, ali i nedostacima i rizicima ESOP-a te primijeniti pravila dobre prakse.

S druge strane, država treba reagirati stvaranjem konzistentnog zakonodavnog okvira i poticajnim mjerama. Porezni propisi često su tumačeni strogo formalistički, ne uzimajući u obzir svrhu i cilj svake pojedine i novonastale situacije. Smanjenje uvodno spomenute averzije zaposlenika ESOP društava prema poreznim teretima postiglo bi se u praksi ostvarenjem porezno-tehničkog načela ugodnosti podmirenja porezne obveze. Tako bi se kod zaposlenika stvorilo povjerenje u sustav te bi podnošenje poreznog tereta nastalog dodjelom ili prodajom poslovnih udjela bilo ugodnije. Da bi ono doseglo svoje puno ostvarenje u praksi, porezno zakonodavstvo i državna tijela trebaju, između ostalog, pružiti rješenje oporezivanja na razini dodjele poslovnih udjela jednako kao i na razini dodjele dionica.

Nadalje, odraz učinkovite aktivacije države u poticanju implementacije ESOP-a u društvima bilo bi smanjivanje propisane stope poreza na dohodak od 20%. Tada bi tretman oporezivanja dohotka nastalim nagrađivanjem radnika bio povlašten, a samim time poticajan i za trgovačka društva da Plan implementiraju i za zaposlenike da u njemu sudjeluju.

Iako zbog nemogućnosti utvrđivanja realne vrijednosti poslovnih udjela kao posljedice nepostojanja uređenog tržišta, uređenje njihovog oporezivanja predstavlja velik i težak zadatak, ono je nužno kako bi zakonodavni okvir pratio ubrzani razvoj i promjene na tržištu te kako bi se zaštitili svi zaposlenici, sudionici Plana.

Stabilnost poreznih propisa i njihova konzistentna interpretacija od strane nadležnih tijela povećala bi porezno pravnu sigurnosti. Dobra regulacija, osobito sa strane poreznih poticaja pokazala se vrlo uspješnim faktorom u poticanju društava na implementaciju ESOP-a kao i u poticanju zaposlenika da sudjeluju u istom.

Zaključno, sustavi poput ESOP-a u svijetu su opstali još od 70-ih godina prošlog stoljeća te se i dalje ubrzano razvijaju. Nagrađujući zaposlenike oni omogućavaju ravnotežu u vlasničkoj strukturi, a pritom potiču zanimanje uspješnost društva i veću angažiranost zaposlenika. ESOP dovodi do uključenosti svih zaposlenika u brigu o budućnosti društva, ublažava razlike između zaposlenika na različitim pozicijama, a ostavlja dovoljno prostora za snažnije nagrađivanje onih s boljim radnim učinkom ili duljim radnim stažem u društvu.

Stoga, iako se na prvi pogled čine kompliciranim i skupim, ESOP i slični sustavi nagrađivanja zaposlenika vrijedni su uvođenja, a njihov pozitivan učinak odražava se kako na zaposlenike društva i samo trgovačko društvo, tako i na financijski sustav države i cijelo gospodarstvo.

Literatura

1. Arbutina, Hrvoje; Rogić Lugarić, Tereza; Cindori, Sonja; Bogovac, Jasna; Klemenčić, Irena, Javnofinancijski sustav Republike Hrvatske, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2022., str. 45.- 46.
2. Bogovac, Jasna, Building a Better Tax System for Sustainable Development: The Case of the Central and Eastern European Countries u: Brokelind, Cécile; Servaas van Thiel, Nizozemska, 2020., str. 152. – 153.
3. Bogovac, Jasna; Arbutina, Hrvoje, Competitiveness and Tax Reforms – Friends or Foes?, u: The legal framework for economic competitiveness, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2017., str. 6.
4. Bogovac, Jasna, Oporezivanje multinacionalnih korporacija, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2014., str. 58.
5. Bogovac, Jasna, Teorijski modeli financijske strukture trgovačkih društava i njihovi poreznopravni aspekti, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2011., str. 1568.
6. Božina, Anja, Porezni položaj dodjele ili kupnje vlastitih dionica i opcijske kupnje dionica, *Računovodstvo, Revizija i Financije*, 2011., str. 87.
7. European Federation of Employee Share Ownership, Employee Share Ownership The European Policy, 2019., str. 5.
8. Europski parlament, Rezolucija Europskog parlamenta od 14. siječnja 2014. o financijskom sudjelovanju zaposlenika u prihodima društava (2013/2127(INI))
9. Financijska Agencija, Registar godišnjih financijskih izvještaja, <https://rgfi.fina.hr/JavnaObjava-web/jsp/prijavaKorisnika.jsp>, 3. listopada 2022.
10. Freeman, Steven, Effects of ESOP Adoption and Employee Ownership, Thirty years of Research and Experience, University of Pennsylvania, 2007.
11. Galetić, Lovorka; Krnjaković, Rašić, Sandra, Dioničarstvo zaposlenih u Hrvatskoj – Stanje, mogućnosti i perspective, *Ekonomski pregled*, vol. 55 No. 9-10, 2004., str. 755. – 758.
12. Hrvatska agencija za nadzor financijskih usluga, Ustavni sud Republike Hrvatske, Us-10830/11-13 od 29. travnja 2015., <https://www.hanfa.hr/getfile/42845/presuda-broj-us-1083011-13>, 10. Listopada 2022.
13. Jeličić, Božidar; Lončarić-Horvat, Olivera; Šimović, Jure; Arbutina, Hrvoje; Mijatović, Nikola, Financijsko pravo i financijska znanost, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2008., str. 198. – 200.
14. Leko, Vlado; Stojanović, Alen, Financijske institucije i tržišta, Zagreb, 2012., str. 199.

15. McHugh, Patrick; Cutcher-Gershenfeld, Joel, Bridge, Diane, Examining structure and process in ESOP firms, *Personnel Review*, Vol. 34 No. 3., 2005., str. 277. – 293.
16. Ministry of finance, Republic of Bulgaria, Personal Income Taxes, Ministry of Finance :: Personal Income Taxes (minfin.bg), 8. Rujna 2022., str. 1.
17. National Center for Employee Ownership, How an Employee Stock Ownership Plan (ESOP) Works, <https://www.nceo.org/articles/esop-employee-stock-ownership-plan>, 31. Kolovoza 2022., str. 1.
18. OECD, Centre for Tax Policy and Administration, Employee Stock Option Plans: Impact on Transfer Pricing, <https://www.oecd.org/tax/transfer-pricing/33700408.pdf>, 10. Rujna 2022., str. 23.
19. Pendleton, Andrew; Poutsma, Erik; Jos van Ommeren; Brewster, Chris, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Employee share ownership and profit-sharing in the European Union, 2001., str. 1
20. Petrović, Siniša; Ceronja, Petar, Osnove prava društava, Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet, Sedmo, izmijenjeno i dopunjeno izdanje, Zagreb 2013., str. 176. – 185.
21. Republika Hrvatska, Ministarstvo financija, Porezna uprava, Središnji ured, Porezni tretman prodaje poslovnih udjela, Mišljenje porezne uprave, 2018., br. klase 410-01/18-01/96, urudžbeni br. 513-07-21-01/18-2
22. Public Revenue Independent Authority in Czech Republic, Tax treatment of stock option plans, https://www.ey.com/en_gr/tax/tax-alerts/tax-treatment-of-stock-option-plans-etc-, 8. Rujna 2022., str. 1
23. Ustavni sud Republike Hrvatske, U-I-5294/2013 i dr. od 18. lipnja 2014. (citirano prema: Narodne Novine, br. 83/2014 od 11. srpnja 2014.)
24. Wallace, Forbes; Partland, Donald, Pros and cons of employee stock ownership plans, *Business Horizons*, Volume 19, Issue 3, 1976., str. 5.-12.
25. Zakon o lokalnim porezima, Narodne novine br. 115/2016, 101/2017
26. Zakon o porezu na dohodak, Narodne novine br. 115/2016, 106/2018, 121/2019, 32/2020, 138/2020
27. Zakon o radu, Narodne novine br. 93/2014, 127/2017, 98/2019
28. Zakon o trgovačkim društvima, Narodne novine br. 111/1993, 34/1999, 121/1999, 52/2000, 118/2003, 107/2007, 146/2008, 137/2009, 111/2012, 125/2011, 68/2013, 110/2015, 40/2019, 34/2022
29. _____, Employee Stock Options in the EU and the USA, file:///C:/Users/PR217JC/Downloads/denmark_3935.pdf, 8. Rujna 2022.

30. _____, ESOP Historical Timeline, <https://www.esopmarketplace.com/esop-history.html>, 31. Kolovoza 2022.