TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 3/XIII, JUNIJ 2009

INDUSTRIJSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

NAŠ CILJ JE PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI !

Pobuda za dopolnitev Kodeksa upravljanja javnih delniških družb

Str. 2



SOUPRAVLJANJE UDELEŽBA PRI DOBIČKU NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Za hitrejši razvoj delavskega soupravljanja v Sloveniji

Pobuda za dopolnitev Kodeksa upravljanja javnih delniških družb

Kodeks upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju: Kodeks) ureja pravno neobvezujoča priporočila »dobrih praks«, s katerimi nadgrajuje zakonsko ureditev na področju korporacijskega upravljanja ob upoštevanju slovenske in evropske zakonodaje, ustreznih priporočil EU, etičnih načel poslovne kulture in mednarodno priznanih standardov za odgovorno in kakovostno upravljanje družb. Slovenski Kodeks so prvič leta 2004 sporazumno oblikovali Ljubljanska borza d.d., Združenje članov nadzornih svetov in Združenje Manager in je bil doslej že dvakrat dopolnjen, za letos pa je ponovno predvidena njegova posodobitev. V ta namen je Združenje svetov delavcev slovenskih podjetij omenjenim nosilcem Kodeksa že posredovalo načelno pobudo za razširitev njegove vsebine z ustreznimi **priporočili »dobrih praks« za hitrejši razvoj in učinkovito uresničevanje tudi delavske participacije oz. sodelovanja zaposlenih pri upravljanju kot nujne sestavine sodobnega deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja.** Po mnenju pobudnika je namreč veljavni Kodeks prav v tem delu zaenkrat bistveno pomanjkljiv, sprejem te pobude pa bi lahko pomembno prispeval k njegovi večji praktični učinkovitosti. Pobudo v nadaljevanju objavljamo v celoti.

Združenje nadzornikov Slovenije,
Združenje Manager,
Ljubljanska borza d.d., Ljubljana

ZADEVA: ***Pobuda za dopolnitev Kodeksa upravljanja javnih delniških družb***

V Združenju svetov delavcev slovenskih podjetij (ZSDSP) pozdravljamo že začete aktivnosti podpisnikov Kodeksa za njegovo posodobitev, pri čemer bi želeli delovni skupini predlagati nekatere sistemske dopolnitve, ki bi po našem mnenju lahko pomembno prispevale k njegovi še večji praktični uporabnosti za razvoj sodobnega korporacijskega upravljanja v Sloveniji. V tem smislu

p r e d l a g a m o,

da se vsebina Kodeksa sistemsko razširi tudi z ustreznimi priporočili »dobrih praks« za hitrejši razvoj in učinkovito uresničevanje sodobne participacije oz. sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb.

O b r a z l o ž i t e v:

V nastopajoči »eri znanja« in hitro naraščajočega pomena t. i. človeškega kapitala podjetij (znanje, sposobnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost zaposlenih) postaja vsestransko vključevanje zaposlenih kot nosilcev tega kapitala v procese poslovnega odločanja (delavska participacija pri upravljanju) brez dvoma **»conditio sine qua non« uspešnega korporacijskega upravljanja**, in sicer najmanj iz dveh razlogov:

a) prvič zato, ker visoko razvit sistem participacije zaposlenih pri upravljanju (skupaj z drugimi oblikami t. i. organizacijske participacije, zlasti udeležbe delavcev pri dobičku in delavskega delničarstva) znanstveno empirično dokazano pozitivno vpliva na učinkovitejše vsestransko sproščanje razpoložljivega človeškega kapitala kot glavne konkurenčne prednosti podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja za doseganje večje poslovne uspešnosti,

b) in drugič zato, ker korporacijsko upravljanje, ki nosilce tega »najpomembnejšega kapitala« izloča iz procesov sprejemanja pomembnejših poslovnih odločitev in favorizira le učinkovito uresni-

čevanje interesov lastnikov finančnega kapitala podjetij (klasična lastniška koncepcija upravljanja), danes spričo zgoraj omenjenih dejstev nima več nobene sistemske podlage in logike.

Nadalje velja omeniti, da je teorija o družbeni odgovornosti podjetij in na njej temelječa sodobnejša **deležniška koncepcija upravljanja,** na katero se (vsaj na načelni ravni) opira tudi veljavni Kodeks, brez visoko razvitega sistema delavske participacije pri upravljanju (delavskega soupravljanja) v praksi pravzaprav povsem neuresničljiva. Sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju, kakršnega v Sloveniji ureja tudi veljavni ZSDU – Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju, namreč v bistvu ni čisto nič drugega kot poseben upravljalski mehanizem, prek katerega se lahko interesi zaposlenih kot ene ključnih skupin notranjih deležnikov učinkovito prelivajo v procese poslovnega odločanja, s čimer se zagotavlja ustrezno **»interesno ravnotežno upravljanje«**, ki je sicer temeljna ideja teorije o družbeni odgovornosti podjetij.

Iz teh razlogov je vsekakor treba sistem sodelovanja delavcev pri upravljanju šteti kot **nujni integralni del** sistema sodobnega korporacijskega upravljanja, ne morda zgolj kot nekakšen bolj ali manj nepotreben »privesek« klasični lastniški koncepciji upravljanja, posebej še, ker je tudi normativno reguliran. Dejstvo je, da so delavska predstavništva (sveti delavcev, predstavniki delavcev v nadzornem svetu oz. upravnem odboru, delavski direktorji) po zakonu sestavina upravljalske strukture družb z določenimi pristojnostmi za soodločanje**.** Skladno s tem pa je seveda veljavni ZSDU treba obravnavati kot **sistemski zakon s področja korporacijske** (podobno kot ZGD), ne morda delovnopravne zakonodaje, pri čemer vemo, da so zakoni med seboj enakopravni.

Tudi ZSDU pa predstavlja le splošen normativni okvir za urejanje upravljalskih razmerij na relaciji med organi družb in delavskimi predstavništvi, ki seveda pušča velik odprt prostor za kreiranje t. i. dobrih praks. Najmanj toliko vprašanj, primernih za urejanje v obliki kodeksa, kot ZGD, vsekakor pušča odprtih tudi ZSDU. Poleg tega gre nedvomno za enega tistih zakonov, ki se v naši praksi zaenkrat najbolj grobo in praktično povsem nesankcionirano kršijo na vseh področjih in bi zato tudi v tem pogledu še kako potreboval podporo »kodeksa«, ki bi vsaj moralno zavezoval menedžerje in lastnike k drugačnemu odnosu do uveljavljanja sistema delavske participacije pri upravljanju. Prav praksa ravnanja z zaposlenimi in njihovimi predstavništvi v podjetju, ki je pri nas trenutno še zelo daleč od vzorne, pa je prav gotovo eden najpomembnejših **izkazov družbeno odgovornega upravljanja**.

S tega vidika gledano je pravzaprav nekoliko težko razumljivo, da veljavni Kodeks s svojimi priporočili zaenkrat v celoti ignorira obstoj ZSDU (če zanemarimo nekaj določb o »delavskih nadzornikih«), ki je, kot rečeno, povsem enako kot ZGD potreben ustrezne »nadgradnje« z avtonomnimi pravnimi viri, temelječimi na načelu »spoštuj ali pojasni«. Vključevanje zaposlenih v upravljanje tako zaenkrat sploh ni tematika tega Kodeksa, tako da je vprašanje, če zaposlene kot pomembno interesno skupino res »vodi k aktivnemu sodelovanju ter odgovornemu uresničevanju njihovih pravic«, kar je kot eden od ciljev sicer izrecno zapisano v njegovi preambuli (glej podpoglavje o opredelitvi pojmov, uporabljenih v Kodeksu!).

Nosilcem in podpisnikom Kodeksa torej predlagamo, da ob tokratni prenovi Kodeksa njegovo vsebino razširijo (bodisi v obliki posebnega poglavja bodisi v obliki specialne priloge ali posameznih določb v ustreznih poglavjih) tudi z ustreznimi priporočili za hitrejši razvoj delavske participacije kot nujne sestavine sodobnega korporacijskega upravljanja. Naj v zvezi s tem samo okvirno navržemo nekaj **možnih vsebin**, glede katerih bi na podlagi dosedanjih izkušenj in »dobrih praks« veljalo (nepopolno) zakonsko ureditev v zgoraj opisanem smislu nadgraditi še z ustreznimi priporočili v obliki kodeksa:

- obveznost sklenitve t. i. participacijskega dogovora (dogovora med poslovodstvom in svetom delavcev po 5. členu ZSDU) v družbi in priporočljiva vsebina;
- ukrepi in minimalni standardi za zagotavljanje materialnih in drugih pogojev za učinkovito delovanje svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družbe (izobraževanje in usposabljanje, tehnična in finančna sredstva, možnosti delovanja med delovnim časom itd.), ki niso natančneje opredeljeni v zakonu;
- priporočljive dodatne vsebine, ki naj bodo predmet rednega informiranja, posvetovanja in soodločanja s sveti delavcev, a jih zakon ne opredeljuje oziroma jih opredeljuje zgolj okvirno,
- priporočljive oblike in metode komuniciranja med poslovodstvi in sveti delavcev pri uresničevanju z zakonom predpisanih participacijskih pristojnosti (npr. ustanavljanje raznih skupnih odborov po nemškem vzoru itd.),
- uvajanje prakse posebnih »letnih poročil za zaposlene«,
- priporočljiva koncepcija (zaenkrat v teoriji in praksi precej sporna in kontradiktornega) instituta delavskih direktorjev v dvotirnem oziroma t. i. izvršnih delavskih direktorjev v enotirnem sistemu upravljanja;
- način delovanja predstavnikov delavcev v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih pri »zastopanju interesov vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa« v duhu določbe 1. odstavka 80. člena ZSDU s posebnim poudarkom na preprečevanju zlorabe instituta poslovne skrivnosti za preprečevanje nujnih povezav omenjenih delavskih predstavnikov z njihovo »bazo«;
- način izvajanja internega nadzora s strani NS in UO nad uresničevanjem ZSDU (in posredno tudi nad stanjem zadovoljstva zaposlenih) v družbi v smislu določbe 2. odstavka 80. člena ZSDU;
- itd.

V primeru pozitivnega odziva na to pobudo smo v Združenju svetov delavcev slovenskih podjetij pripravljeni izdelati in ponuditi za razpravo tudi konkretne predloge ustreznih določil Kodeksa z obravnavanega področja. Prav tako smo v tem primeru pripravljeni podpisati pristopno izjavo h Kodeksu in se posebej zavezati k prizadevanju za uveljavitev priporočil in promocijo Kodeksa na področju svojega delovanja.

Generalni sekretar ZSDSP
dr. Mato Gostiša



Piše:
dr. Janja Hojnik

Soodločanje delavcev v evropski zasebni družbi

Pravo družb predstavlja v zadnjih letih enega najbolj dinamičnih in hitro se razvijajočih pravnih področij v okviru EU.[1] Osrednja tema aktualnih diskusij evropskih statusnih pravnikov je uveljavitev nove evropske statusnopravne oblike – t. j. evropske zasebne družbe (v pravnoorganizacijski obliki družbe z omejeno odgovornostjo).[2] Le-ta pa ni pomembna samo z vidika gospodarskega prava, ampak uveljavitev te nove evropske družbe odpira tudi ***vprašanja delavskega soodločanja*** *v njej. Prav zaradi tega vprašanja uredba o statutu te družbe še ni bila sprejeta, čeprav je bil sprejem načrtovan za lansko leto. Prispevek se dotika obeh vidikov – na kratko predstavlja predvidene statusnopravne značilnosti evropske zasebne družbe, nato pa prikazuje problematiko delavskega soodločanja v takšni družbi.*

Nova oblika evropske družbe za mala in srednja podjetja

Mala in srednje velika podjetja imajo težave pri čezmejnem delovanju v EU. Le-ta namreč predstavljajo **več kot 99 odstotkov družb v EU**, vendar jih je po ocenah Evropske komisije samo 8 % udeleženih v čezmejni trgovini, zgolj 5 % pa jih ima hčerinske družbe ali skupna vlaganja v tujini. Posledično institucije EU soglašajo, da je potrebno tem podjetjem **olajšati dostop do enotnega trga** ter s tem olajšati njihovo rast.

Leta 2004 je sicer pričel veljati Statut evropske delniške družbe *(Societas Europea)*, ki obstoječim kapitalskim družbam iz različnih držav članic omogoča združitev, preoblikovanje, oblikovanje holdinga ali skupne hčerinske družbe, tako da se v določeni meri izognejo omejitvam delovanja po pravilih sedemindvajsetih različnih pravnih sistemov in so vezani na enotno nadnacionalno ureditev. Vendar pa so kritiki menili, da ta statut ne rešuje ustrezno potreb malih in srednjih podjetij.[3] Evropska delniška družba je namreč **predvsem namenjena velikim družbam**, na kar izrecno kažeta preambula uredbe[4] ter zahteva po minimalnem kapitalu v višini 120.000 evrov.

Iz tega razloga je skupina gospodarstvenikov ob podpori akademikov iz nekaterih držav članic poudarila potrebo po **specifični evropski obliki zasebne družbe**, ki bi olajšala delovanje malih in srednjih podjetij v Evropi. Zasebna pobuda je vodila do podrobnega predloga evropske zasebne družbe kot nove statusnopravne oblike v Evropi, ki bi dopolnjevala nacionalne statusne oblike in evropsko delniško družbo. Predlog sta leta 1998 predstavili Gospodarska zbornica v Parizu in francoska poslovna organizacija MEDEF.[5] Predlog je pripravila skupina strokovnjakov s področja gospodarskega prava iz različnih držav ter je pridobil podporo Unije delodajalcev (UNICE) in Eurochambers. Leta 2002 je tudi Evropski ekonomsko-socialni odbor soglasno sprejel mnenje o potrebi statuta evropske zasebne družbe,[6] v javnem posvetovanju Evropske komisije glede prihod-

[1] Glej Ivanjko Š., Kocbek M., 2003, str. 1158.

[2] Lat.: Societas Privata Europaea (SPE); ang.: European Private Company. Glejte Kocbek M., Evropska zasebna družba, Pravna praksa št. 11/2009, str. 38.

[3] Mala in srednje velika podjetja so v zadnjih letih deležna posebne pozornosti EU, zlasti po tem, ko je Svet EU leta 2000 sprejel Evropsko listino malega gospodarstva, v kateri je malo gospodarstvo označeno kot hrbtenica evropskega gospodarstva. Glej Report on the implementation of the European Charter for small enterprises in the candidate countries for accession in the European Union, 21. 1. 2003, SEC (2003) 57, str. 1.

[4] 13. navedba preambule uredbe o SE izpostavlja, da je potrebno prek določitve osnovnega kapitala SE zagotoviti primerno velikost takšnih družb – čeprav obenem poudarja, da je potrebno tudi zagotoviti, da se malim in srednje velikim podjetjem ne otežuje ustanavljanja SE.

[5] Propositions Pour Une Societe Fermee Europeene.

[6] Opinion of the European Economic and Social Committee on a European Company Statute for SMEs, 21. 3. 2002, CES 363/2002 FR/GW/hm.

njih prioritet na področju prava družb pa je večina sodelujočih pritrdila potrebi po statutu evropske zasebne družbe.[7] V tem okviru je poslanec Evropskega parlamenta Lehne pripravil poročilo,[8] ki ga je odobril Odbor za pravne zadeve pri Evropskem parlamentu in Evropski komisiji priporočil, da pripravi predlog statuta te družbe.[9]

Evropska komisija je leta 2007 izvedla javno posvetovanje glede statuta evropske zasebne družbe. Na osnovi pozitivnega odziva zainteresirane javnosti je konec junija 2008 objavila **predlog Uredbe o statutu evropske zasebne družbe**.[10] Predlog uredbe o evropski zasebni družbi je sestavni del paketa ukrepov za pomoč malim in srednjim podjetjem, ki se imenuje **Akt za mala podjetja v Evropi**.[11] Cilj tega akta je olajšati poslovanje malih in srednjih podjetij na enotnem trgu, kar bi izboljšalo njihovo tržno uspešnost.

Cilji in vsebina predloga uredbe o statutu evropske zasebne družbe

Cilji

Predlog uredbe predvideva **vzpostavitev nove evropske pravne oblike**, ki je namenjena povečanju konkurenčnosti malih in srednje velikih podjetij, tako da se olajšata njihovo ustanavljanje in poslovanje na enotnem trgu. Istočasno bi statut lahko koristil tudi večjim družbam in skupinam. Kljub temu je predlog statuta evropske zasebne družbe **prilagojen posebnim potrebam malih in srednje velikih podjetij.** Podjetnikom bo omogočal, da v državah članicah ustanavljajo evropske zasebne družbe ob upoštevanju enakih, enostavnih in prožnih določb prava družb. S predlogom se želijo tudi zmanjšati stroški usklajevanja pri ustanavljanju in poslovanju podjetij, ki nastanejo zaradi razlik med nacionalnimi pravili o ustanavljanju in poslovanju podjetij.

Čeprav se želi s to vrsto družbe povečati dostopnost malih in srednjih podjetij do enotnega trga EU, pa predlog ne določa, da za ustanovitev evropske zasebne družbe velja čezmejna zahteva (t. j. da morajo biti družbeniki iz različnih držav članic ali da mora biti prisoten dokaz o čezmejni dejavnosti), kot to velja za evropsko delniško družbo, evropsko gospodarsko interesno združenje in evropsko zadrugo. To je eden bolj spornih vidikov tega predloga uredbe. Kritika gre na račun dejstva, da bi to **omogočalo povsem nacionalnim družbam preobleko v »evropsko družbo«** in s tem zanikanje pripadnosti določeni državi in s tem tudi njenemu pravnemu redu. A Evropska komisija poudarja, da bi čezmejna zahteva ob ustanovitvi družbe znatno zmanjšala možnosti instrumenta.

Predlog tudi poudarja, da izbira te družbe kot pravne oblike za poslovanje v EU ne sme biti odvisna od davčnega vidika. Zato je cilj Evropske komisije zagotoviti, da je evropska zasebna družba davčno obravnavana enako kot podobne nacionalne pravne oblike. Iz tega razloga tečejo prizadevanja po razširitvi nekaterih davčnih direktiv ES tudi na to družbo.

Splošne značilnosti predlagane evropske zasebne družbe

Evropska zasebna družba bo glede na predlog Evropske komisije družba, ki ima status pravne osebe in osnovni kapital razdeljen na poslovne deleže. Bo **družba z omejeno odgovornostjo**, kjer družbeniki odgovarjajo do višine vpisanega kapitala. Ker bo šlo za zasebno družbo, se deleži v njej ne bodo smeli javno ponujati ali tržiti na borzi.

Glede ustanovitve družbe predlog uredbe ne predvideva nobenih omejitev. Ustanovil naj bi jo lahko en ali več ustanoviteljev, fizičnih oseb in/ali družb ali podjetij, ki imajo ta status po nacionalnem pravu držav članic. Poleg tega bi lahko pri ustanovitvi evropske zasebne družbe sodelovale tudi SE, evropska zadruga, EGIZ ali druga evropska zasebna družba.

Temeljno načelo, na katerem naj bi temelji predlog uredbe o statutu evropske zasebne družbe, je **načelo pogodbene svobode družbenikov**. Samo na ta način naj bi namreč bilo mogoče preprečiti omejitve in posege s strani zavezujočih določil nacionalnih pravnih redov, od katerih so nekateri manj liberalni od predloga statuta. Ta pogodbena svoboda se nanaša zlasti na določitev organizacijske strukture družbe, organizacijo notranjih odnosov, pravice družbenikov, na načine vstopa novih družbenikov ter njihov izstop iz družbe.

Ustanovitev družbe

Predlog uredbe **ne omejuje načinov**, na katere bi se lahko ustanovila evropska zasebna družba. Ustanovila bi se lahko *ex nihilo* ali pa s preoblikovanjem ali delitvijo obstoječe družbe ali z združitvijo obstoječih družb. Kakršna koli oblika družbe, ki obstaja v skladu z nacionalnim pravom (zasebna ali javna, z ali brez statusa pravne osebe), bi lahko postala evropska zasebna družba v skladu z ustreznimi določbami nacionalnega prava.

Imenu vsake evropske zasebne družbe bi morala slediti **kratica *„SPE“.*** Evropska zasebna družba bi tudi morala imeti registrirani sedež in glavno upravo ali glavni kraj poslovanja na ozemlju države članice. Vendar bi se lahko v skladu s sodno prakso Sodišča ES ustanovila z registriranim sedežem in glavno upravo ali glavnim krajem poslovanja v različnih državah članicah. Družbeniki bi se lahko tudi odločili, da bodo prenesli registrirani sedež družbe v drugo državo članico.

Predlog uredbe tudi določa, da je potrebno v **postopku registracije** družbe ustanoviteljem omogočiti, da se prošnja za registracijo predloži elektronsko, predlog pa tudi vsebuje zaključen seznam dokumentov in podrobnih podatkov, ki jih lahko zahtevajo države članice za registracijo SPE.

Kapital

Da bi olajšali ustanavljanje evropskih zasebnih družb, predlog uredbe določa, da mora **minimalni kapital znašati 1 evro**. Predlog se razlikuje od tradicionalnega pristopa, ki je v veljavi v številnih državah članicah, v skladu s katerim zahtevan visok znesek minimalnega kapitala pomeni varstvo za upnike. Evropska komisija to utemeljuje s študijami, ki naj bi kazale, da upniki danes poleg kapitala gledajo druge vidike, ki so pomembnejši za plačilno sposobnost od kapitala (npr. denarni tok). Poleg tega so direktorji – družbeniki majhnih družb pogosto pripravljeni osebno

[7] Public Consultation on future priorities for the Action Plan, sinteza odgovorov: http://ec.europa.eu/internal_market/company/docs/modern/governance-consult-responses_en.pdf (26. 9. 2006).

[8] Report with recommendations to the Commission on the European private company statute, 15. 9. 2006, 2006/2013 (INI).

[9] European Parliament, Towards a European Statute for Small and Medium-sized Enterprises, obvestilo za javnost 21. 11. 2006.

[10] COM/2008/0396 konč.

[11] Angl.: Small Business Act for Europe, sprejet junija 2008 v obliki Sporočila, COM(2008) 394 konč.

jamčiti svojim upnikom (npr. bankam) in dobavitelji uporabljajo tudi druge metode za zavarovanje svojih terjatev, npr. z lastninskim pridržkom. Posledično predlog uredbe predpostavlja, da lahko družbeniki najbolje določijo potrebe glede kapitala svojih podjetij. Sami družbeniki v statutu odločijo kakšno premoženje, pravice, storitve itd. sprejmejo kot nadomestilo za deleže in kdaj mora biti nadomestilo plačano ali zagotovljeno.

Organizacijska struktura

Predlog uredbe o evropski zasebni družbi podeljuje družbenikom **visoko raven svobode pri določanju notranje organizacije družbe**. Pri tem je vendarle določeno, da mora statut določati zahtevano večino in sklepčnost pri glasovanju, pri čemer ne bo potrebno, da so družbeniki na skupščinah fizično prisotni.

Predlog uredbe določa poslovodno strukturo evropske zasebne družbe, ki jo sestavljata eden ali več direktorjev, **enotirni ali dvotirni sistem upravnega odbora**. Družbeniki odločajo o imenovanju in odstavitvi direktorjev. V statutu morajo biti določeni trajanje mandata direktorjev in merila za izbor. Predlog uredbe prepoveduje, da bi nekdo, ki ne more biti direktor v posamezni državi članici, delal kot direktor evropske zasebne družbe. Predlog tudi predvideva zavezo direktorjev, da morajo delovati v interesu družbe. Uredba ne daje pravice posameznim družbenikom ali upnikom, da neposredno tožijo člane poslovodnega organa.

Prenos registriranega sedeža

Predlog uredbe o evropski zasebni družbi predvideva, da bo le-ta lahko prenesla svoj registrirani sedež v drugo državo članico, hkrati pa ohranila status pravne osebe in obstoj družbe. Da bi se zaščitili interesi tretjih oseb, predlog uredba prenos sedeža evropske zasebne družbe prepoveduje zgolj med prenehanjem družbe, likvidacijo ali podobnimi postopki.

Amandmaji Evropskega parlamenta

10. marca 2009 je Evropski parlament sprejel poročilo o evropski zasebni družbi,[12] s katerim je dopolnil predlog Evropske komisije. Z veliko večino (s 578 glasovi za) potrjeno poročilo med drugim zahteva, da evropske zasebne družbe izkažejo čezmejni element, da se ustanovi evropski centralni register za te družbe ter obveznost predložitve certifikata o solventnosti. Nekatere pomembne izboljšave predvideva poročilo Evropskega parlamenta tudi glede delavskega soodločanja v evropskih zasebnih družbah.

Delavsko soodločanje v evropski zasebni družbi

Tako kot pri drugih nadnacionalnih oblikah subjektov (evropska delniška družba, evropska zadruga) je tudi pri evropski zasebni družbi **pomembno vprašanje delavsko soodločanje**. Problematika pa tukaj ni tako pereča kot pri evropski delniški družbi, ker bodo evropske zasebne družbe praviloma manjše družbe, v takšnih pa soodločanje delavcev v številnih državah članicah ne obstaja. Izjemi pri tem sta zlasti Švedska in Danska, poleg njiju pa še deset držav članic predvideva dokaj nizke prage glede števila zaposlenih za delavsko soodločanje, vključno s Slovenijo. Iz tega razloga in ker ni izključeno, da bi lahko bile evropske zasebne družbe tudi dokaj velike, se pri tem vprašanju zapleta in zaradi njega odlaga sprejem uredbe o evropski zasebni družbi.

Delavsko soodločanje po predlogu Evropske komisije

Kljub obsežni svobodi družbenikov glede organizacijske strukture evropske zasebne družbe predlog uredbe določa, da če za to družbo velja ureditev glede soodločanja zaposlenih, mora izbrana poslovodna struktura dovoljevati izvrševanje te pravice. Za soodločanje delavcev v evropski zasebni družbi naj bi primarno veljala Deseta direktiva – t. j. direktiva o čezmejnih združitvah (2005/56/ES).[13] Glede na določila te direktive velja, da se za evropsko zasebno družbo uporabljajo **pravila o soodločanju zaposlenih iz države članice, kjer ima družba svoj registrirani sedež**. To naj bi zagotovilo, da evropska zasebna družba glede soodločanja zaposlenih ne bo niti bolj niti manj zanimiva kot primerljive nacionalne družbe.

Predlog uredbe predvideva poseben režim, če evropska zasebna družba, za katero velja ureditev glede soodločanja zaposlenih, **prenese svoj registrirani sedež** v drugo državo članico, kjer ni pravic soodločanja zaposlenih ali pa so te pravice manjše, ali ki ne zagotavlja zaposlenim v poslovni enoti evropske zasebne družbe v drugi državi članici enake pravice izvrševanja pravic soodločanja, kot so jih imeli pred prenosom. V takšnih primerih bi, če vsaj tretjina delavcev evropske zasebne družbe dela v matični državi članici, morala potekati pogajanja med poslovodnim organom in predstavniki delavcev za dosego dogovora o soodločanju delavcev. Pogajanja bi lahko trajala šest mesecev in bi bila enkrat še podaljšana za šest mesecev; če takšen dogovor ne bi bil dosežen, se še naprej uporablja ureditev glede soodločanja, ki že obstaja v matični državi članici.

Stališča delavskih predstavnikov

Zagovorniki interesov delavcev v EU si prizadevajo, da se prek evropske zasebne družbe ne bi zmanjšale obstoječe pravice do soodločanja delavcev. Zahtevajo tudi **poseben svet delavcev evropske zasebne družbe**, kot je to predvideno za evropsko delniško družbo.

Posebne kritike predloga Evropske komisije gredo na račun dejstva, da je Evropska komisija v poročilu glede zadnjega posvetovanja z javnostjo zaključila, da udeleženci posvetovanja v enaki meri zagovarjajo enoten evropski standard delavskega soodločanja, kakor tudi sklicevanje na nacionalno zakonodajo države članice, v kateri ima evropska zasebna družba svoj sedež. Vendar pa je v predlogu uredbe Evropska komisija izbrala drugačno pot in predvidela **splošno načelo uporabe pravil države članice, kjer ima družba registrirani sedež**. Ta določba je sporna, saj omogoča obid pravil o delavskem soodločanju. Predlog uredbe namreč – drugače kot pri evropski delniški družbi – dopušča, da je registrirani sedež v drugi državi članici kot center uprave ali glavni kraj poslovanja družbe.

Glede vprašanja delavskega soodločanja v evropski zasebni družbi je Evropska

[12] European Parliament legislative resolution of 10 March 2009 on the proposal for a Council regulation on the Statute for a European private company (COM(2008)0396 – C6-0283/2008 – 2008/0130(CNS)).

[13] Implementirana v Zakonu o soodločanju delavcev pri čezmejnih združitvah kapitalskih družb (ZSDČZKD), Ur. l. RS, št. 56/2008. O tem je v Industrijski demokraciji pisala Jerneja Prostor, št. 6-7/2008.

sindikalna konfederacija (ETUC) oktobra 2008 izdala posebno resolucijo.[14] V le-tej ETUC pozdravlja pobudo Evropske komisije za izboljšanje tržnega položaja malih in srednje velikih podjetij, a hkrati poudarja, da povečevanje fleksibilnosti teh podjetij **ne sme potekati na škodo pravic delavcev do soodločanja v organih družb**. Pri tem je ETUC izrazila zaskrbljenost, da predlagan statut evropske zasebne družbe predvideva spodbudo za podjetja, vključno z velikimi, da ustanavljajo evropske zasebne družbe z golim poštnim nabiralnikom, da bi se s tem izognile zaščitni nacionalni zakonodaji o pravicah delavcev. ETUC je spomnila na cilj Lizbonske strategije, t. j. več in boljša delovna mesta, v luči česar je tudi predlagala nekatere spremembe predloga uredbe o statutu evropske zasebne družbe.

Prvenstveno je ETUC izrazila razočaranje nad dejstvom, da je Evropska komisija pri pripravi predloga uredbe izpustila posvetovanje s socialnimi partnerji, ki ga zahteva člen 138 Pogodbe o ES; splošno javno posvetovanje je po njihovem mnenju povsem neustrezen nadomestek tega posvetovanja, sploh upoštevajoč velik socialni pomen predlagane evropske zasebne družbe.

ETUC ugotavlja, da določila predloga uredbe o evropski zasebni družbi z vidika pravic delavcev do soodločanja **pomenijo korak nazaj v primerjavi z dosežki evropske delniške družbe in evropske zadruge**. Predlog statuta evropske zasebne družbe namreč ne ustanavlja specifičnih pravic do soodločanja, ampak je soodločanje predvideno zgolj prek uporabnega prava. To po mnenju ETUC predstavlja veliko tveganje, da bodo družbe ustanavljale evropsko zasebno družbo z namenom izognitve najbolj zaščitnim zakonodajam, tako da bodo obstoječe pravice delavcev do soodločanja spodkopane.

ETUC tudi meni, da je ustanovitev evropske družbe iz nič *(ex nihilio)* zelo problematična za pravice delavcev. Težava je v tem, da v kolikor v državi registriranega sedeža ne obstajajo pravice delavcev do soodločanja ob ustanovitvi družbe (kot je Španija; ali če so predpisani visoki pragi števila zaposlenih), delavsko soodločanje tudi v prihodnje ne bo uveljavljeno. Posledično ETUC poudarja, da so potrebna specialna pravila na ravni EU, ki bodo poskrbela, da se to ne bo zgodilo.

Kot je pojasnjeno zgoraj, v primeru prenosa registriranega sedeža družbe predlog uredbe določa, da se bo **delavsko soodločanje presojalo po pravilih države novega registriranega sedeža**, razen če bi prišlo do zmanjšanja pravic do soodločanja in je vsaj ena tretjina delavcev zaposlena v državi prejšnjega registriranega sedeža, ko se izvedejo pogajanja s predstavniki delavcev glede pravic do soodločanja. V kolikor pogajanja niso uspešna, se uporabljajo pravila domače države. ETUC poudarja, da je to pravilo zelo problematično za nekatere države članice. Švedsko pravo glede soodločanja se namreč uporablja zgolj za švedske družbe. Posledično ne bo mogoče ohraniti pravic do soodločanja, ki veljajo na Švedskem, v kolikor bo registrirani sedež družbe prenesen v drugo državo članico. ETUC prav tako meni, da je prag ene tretjine zaposlenih arbitraren in neopravičljiv.

Poleg tega tudi predlog uredbe **ne vsebuje bistvenih določb glede izvedbe pogajanj**, zlasti ostajajo odprta vprašanja sestave in delovanja pogajalskega telesa. Posledično je mogoče, da družbeniki ta vprašanja uredijo enostransko in s tem odvzamejo praktični učinek pogajanj. ETUC se zdi sporno tudi to, da predlog uredbe ne ureja vprašanja večkratnih prenosov registriranega sedeža, kar je z vidika delavskega soodločanja zaskrbljujoče, saj ni jasno, ali obstoječi sporazum glede soodločanja ostaja v veljavi ali ne.

ETUC poudarja, da je potrebno uredbo o evropski zasebni družbi **dopolniti z minimalnimi pravili EU glede delavskega soodločanja**, tako da bo statut te družbe bolj usklajen z določbami glede evropske d.d. in evropske zadruge. S takšnimi minimalnimi pravicami na ravni EU bi preprečili izogibanje nacionalnim pravilom o delavskem soodločanju. Najbolje bi bilo to storiti s posebno direktivo, kot je bila praksa pri evropski d.d. in evropski zadrugi. Glede težav s prenosom sedeža pa ETUC meni, da je pred sprejemom uredbe o evropski zasebni družbi potrebno sprejeti Štirinajsto direktivo ES s področja prava družb – ki je sicer že v postopku priprave in predvideva ureditev prenosa sedeža gospodarskih družb med državami članicami EU.

Kar zadeva uporabo Desete direktive o čezmejnih združitvah za evropsko zasebno družbo, ETUC zahteva **presojo smiselnosti praga 500 zaposlenih za delavsko soodločanje**. ETUC prav tako tudi nasprotuje evropskim zasebnim družbam brez evropske (čezmejne) dimenzije; takšne družbe bi namreč po njihovem mnenju postavile nacionalne zasebne družbe (npr. slovenski d.o.o.) pod velik pritisk in s tem tudi nacionalna pravila o delavskem soodločanju.

Prav tako tudi nasprotuje veliki avtonomiji družbenikov glede strukture evropske zasebne družbe in zahteva, da Evropska komisija **predvidi vsaj dva obvezna organa – t. j. upravni organ in skupščino**. V nasprotnem primeru je namreč nejasno, kateri organ bo upošteval delavsko soodločanje. V skladu z »vse-evropskimi standardi« ETUC predlaga, da predlog uredbe o evropski zasebni družbi predvidi obvezen nadzorni organ, v katerem bo določeno število zaposlenih.

Končno ETUC skrbi tudi pomanjkanje preglednosti predvidene evropske zasebne družbe. Menijo, da bi moral biti obvezen notarski dokaz zakonitosti družbene pogodbe, da se tako zagotovi minimalna pravna varnost.

Naklonjenost delavskemu soodločanju s strani Evropskega parlamenta

Več pozornosti kot predlog Evropske komisije delavskemu soodločanju namenja poročilo Evropskega parlamenta. Poročilo poudarja, da je potrebno **zagotoviti ohranitev obstoječih pravic do delavskega soodločanja**. V tem pogledu se nato poročilo sklicuje na izvedbo pogajanj z namenom dosege sporazuma o delavskem soodločanju, kot to predvideva direktiva o evropski delniški družbi.

S tem je **Evropski parlament delavsko soodločanje vrnil na evropsko politično agendo**; prej je namreč veljalo za pretežno tehnično vprašanje. Napredek glede sprejema uredbe o evropski zasebni družbi se pričakuje v drugi polovici leta 2009 pod švedskim predsedovanjem Svetu EU.

[14] European private company statute must respect workers' participation rights, Resolution adopted by the ETUC Executive Committee at their meeting in Brussels on 15-16 October 2008.



Piše:
dr. Valentina Franca

Posodobljena ureditev evropskih svetov delavcev

Evropski parlament in Svet EU sta 6. maja 2009 sprejela Direktivo 2009/38/EC o ustanovitvi Evropskega sveta delavcev ali uvedbi postopka obveščanja in posvetovanja z delavci v družbah ali povezanih družbah na območju Skupnosti. Novosprejeta direktiva nadomešča staro direktivo 94/45/EC o evropskih svetih delavcev. Namen sprejete direktive je predvsem odprava določenih pomanjkljivosti v 14 let stari ureditvi evropskih svetov delavcev. Direktiva je začela veljati 5. junija 2009, razveljavitev stare pa bo začela veljati 6. junija 2011 ne glede na obveznost držav članic za prenos v nacionalno zakonodajo. V nadaljevanju so predstavljene glavne razlike oziroma novosti v primerjavi s staro direktivo.

Zagotavljanje učinkovitosti odločanja

Nova direktiva v drugi točki prvega člena izrecno določa, da morajo biti določila o obveščanju in posvetovanju delavcev definirana in implementirana na način, da bo **zagotavljala učinkovitost in da bo hkrati omogočala podjetju učinkovito sprejemanje odločitev.** To je zlasti pomembno, ker dosedanje izkušnje kažejo, da poslovodstvo vključuje delavske predstavnike v participacijo šele, ko je odločitev sprejeta. S tem jim je onemogočeno sodelovanje pri sprejemanju odločitev, saj ostaja odprto le vprašanje implementacije posamezne sprejete odločitve. Direktiva tako zavezuje, da so **delavci ustrezno in učinkovito vključeni v proces odločanja**, po drugi strani pa vzpostavlja zavezo, da naj bo to izvedeno na način, ki bo še vedno **omogočal družbi učinkovito odločanje** – povedano z drugimi besedami, sodelovanje delavcev v obliki evropskega sveta delavcev pri sprejemanju odločitev naj ne otežuje tega postopka tako, da bi bilo ogroženo poslovanje družbe.

Osredotočanje na nadnacionalna vprašanja

V tretji točki prvega odstavka nova direktiva določa, da se delavcem in njihovim predstavnikom zagotovita obveščanje in posvetovanje **na ustrezni ravni** vodstva in delavskih predstavnikov, odvisno od obravnavane teme. V ta namen se pristojnosti evropskega sveta delavcev ter obseg izvajanja postopka obveščanja in posvetovanja z delavci, ki jih ureja ta direktiva, omejijo na nadnacionalna vprašanja. Četrti odstavek pa določa, **kaj se šteje za nadnacionalne zadeve**. To so zadeve, ki zadevajo družbo ali povezano družbo na ravni EU ali najmanj dve družbi ali podružnici ali povezani družbi v dveh različnih državah članicah. S tem direktiva želi razmejiti pristojnosti »klasičnih« svetov delavcev v razmerju do evropskih svetov delavcev. »**Klasični« sveti delavcev**, v primeru Slovenije so to sveti delavcev, ustanovljeni po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju, naj se osredotočajo na zadeve, ki se dotikajo družbe v okviru nacionalnih meja. Središče delovanja evropskih svetov delavcev pa naj bodo nadnacionalna vprašanja, torej to, kar je aktualno na področju povezovanja družb v različnih državah članicah oziroma tam, kjer ima družba svoje družbe ali podružnice.

Opredelitev obveščanja

Nova direktiva na novo ureja tudi **definicijo obveščanja**. Pravi, da to pomeni prenos podatkov predstavnikom delavcev, ki ga opravi delodajalec, da se jim omogoči seznanitev z neko zadevo in njena preučitev. Obveščanje se opravi v času, na način in z vsebino, ki predstavnikom delavcev omogoča, da **opravijo poglobljeno presojo možnih vplivov** in, kadar je to primerno, **pripravijo posvetovanja** s pristojnim telesom zadevne družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni EU.

Gre za izjemno pomembno določbo, saj je obveščanje temelj uresničevanja delavske participacije. Kakor je bilo že navedeno, če delavci in njihovi predstavniki niso ustrezno, predvsem pa v ustreznem časovnem okvirju obveščeni, je nemogoče pričakovati, da se bo delavska participacija uresničevala. Čeprav je obveščanje najnižja participativna pravica delavskih predstavnikov, predstavlja **ključni temelj za uresničevanje delavske participacije nasploh**. Direktiva posebej določa, da se mora biti obveščanje opravljeno **časovno ter vsebinsko ustrezno**. Če želijo delavski predstavniki opraviti poglobljeno presojo predloga posamezne odločitve, jim mora biti omogočen ustrezen dostop do informacij in tudi jim mora biti dan zadosten čas, da to preučijo. Zlasti pri pomembnejših, denimo strateških vprašanjih, je ta določba toliko bolj pomembna. Na nadnacionalni ravni pa

so taka vprašanja pogosta, zato je spoštovanje te določbe nujen predpogoj za učinkovito delovanje evropskih svetov delavcev.

Možnosti komunikacije posebnega pogajalskega telesa

Za doseganje cilja ustanovitve evropskega sveta delavcev ali uvedbe postopka za obveščanje in posvetovanje z delavci je že dosedanja ureditev določala, da se ustanovi posebno pogajalsko telo delavskih predstavnikov, ki ima nalogo, da skupaj z glavnim poslovodstvom sprejme pisni sporazum, ki določa področje delovanja, sestavo, pristojnosti in trajanje mandata evropskega sveta delavcev ali evropskih svetov delavcev ali sprejme ukrepe za uvedbo postopka obveščanja in posvetovanja z delavci. Novost pri tem je četrti odstavek petega člena, ki določa, da ima posebno pogajalsko telo pravico pred in po sestankih z glavnim poslovodstvom **sestati se brez navzočnosti predstavnikov glavnega poslovodstva in ima za to na voljo potrebna sredstva za komunikacijo.**

Za namene pogajanj lahko posebno pogajalsko telo zaprosi za **pomoč strokovnjakov po lastni izbiri**, med katerimi so lahko, na primer, predstavniki pristojnih potrjenih organizacij delavcev na ravni EU. Ti strokovnjaki in predstavniki sindikatov so lahko na zahtevo posebnega pogajalskega telesa **navzoči na pogajalskih sestankih** v vlogi svetovalca. S to določbo direktiva omogoča posebnemu pogajalskemu telesu, da se še bolj učinkovito pripravi na sprejem sporazuma. Kajti v primerjavi s poslovodstvom delavski predstavniki običajno nimajo na voljo strokovnih delavcev, ki jim lahko priskočijo na pomoč, če pride do zapletov. Zato direktiva omogoča, da se lahko posvetujejo brez navzočnosti poslovodstva, kar je zelo pomembno pri poenotenju stališč znotraj delavskih predstavnikov in snovanju enotne strategije pogajanj.

Glavno poslovodstvo in posebno pogajalsko telo se morata pogajati v duhu sodelovanja in poskušati doseči sporazum o konkretni izvedbi obveščanja in posvetovanja z delavci. Nova direktiva določa, da se lahko v sporazumu po potrebi določi tudi sestava, način imenovanja, naloge in način sklicevanja sestankov ožjega odbora v okviru evropskega sveta delavcev.

Obveščanje delavcev

Pri vlogi in varstvu delavskih predstavnikov direktiva v prvi točki desetega člena določa, da brez poseganja v pristojnosti drugih teles ali organizacij na tem področju imajo člani evropskega sveta delavcev **na voljo sredstva, potrebna za uresničevanje pravic iz novosprejete direktive**, in kolektivno zastopajo interese delavcev družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni EU. V drugi točki pa določa, da brez poseganja v zaupne informacije (člen osem) člani evropskega sveta delavcev obvestijo predstavnike delavcev podružnic ali družb v povezani družbi, ki posluje na ravni EU ali, če teh predstavnikov ni, vse delavce, o vsebini in rezultatih postopka obveščanja in posvetovanja z delavci, ki je potekal v skladu s to direktivo. S tem direktiva omogoča in hkrati nalaga **dolžnost** delavskim predstavnikom, da **ustrezno obveščajo tudi delavce**, ki niso neposredno udeleženi v postopku sklepanja sporazuma. S tem pripomorejo k splošni obveščenosti v družbi, kar je izjemnega pomena za uspešno delovanje družbe kot take, zlasti je to pomembno pri vzpostavljanju in ohranjanju dobre organizacijske klime.

V okviru njihovega varstva je novost tudi določa, da se članom posebnega pogajalskega telesa in evropskega sveta delavcev se zagotovi **plačana odsotnost z dela zaradi usposabljanja**, če je to potrebno za izpolnjevanje njihovih predstavniških nalog na mednarodni ravni (četrta točka desetega člena).

Razmejitev od nacionalnih določb

V celoti je prenovljen 12. člen nove direktive, ki obravnava razmerje do drugih določb EU in nacionalnih določb. Tako v prvi točki določa, da sta obveščanje in posvetovanje z evropskim svetom delavcev povezana z obveščanjem in posvetovanjem s predstavniškimi telesi delavcev na nacionalni ravni ob upoštevanju pristojnosti in področij delovanja vsakega od njih, torej na razmejitev pristojnosti obravnave »nacionalnih« in nadnacionalnih vprašanj, kakor je bilo že opredeljeno zgoraj. Način **povezovanja med obveščanjem in posvetovanjem z evropskim svetom delavcev in predstavniškimi telesi delavcev na nacionalni ravni** se določi s sporazumom. Ta sporazum ne posega v določbe nacionalnega prava in/ali nacionalne običaje na področju obveščanja in posvetovanja z delavci. Države članice v primeru, da ta ureditev ni določena s sporazumom, omogočijo, da postopka obveščanja in posvetovanja o odločitvah, ki lahko povzročijo znatne spremembe organizacije dela ali pogodb o zaposlitvi, potekata v evropskem svetu delavcev ter v predstavniških telesih delavcev na nacionalni ravni.

Posebej je določeno, da ta direktiva ne posega v postopke obveščanja in posvetovanja iz Direktive 2002/14/ES oziroma v posebne postopke iz člena dva Direktive 98/59/ES in člena sedem Direktive 2001/23/ES. Hkrati je določeno, da izvajanje nove direktive **ni zadosten razlog za kakršno koli nazadovanje glede obstoječih razmer v državah članicah** v zvezi s splošno ravnjo varstva delavcev na področju, ki ga ureja. Torej direktiva želi nadgraditi obstoječe sisteme in prakse delavske participacije. Gre torej za povezovanje različnih oblik delavske participacije s ciljem večje vključenosti delavcev v poslovno odločanje.

Nov sporazum kot posledica sprememb v družbi

Novost je tudi 13. člen. Ta pravi, da kadar pride v strukturi družbe ali povezane družbe, ki posluje na ravni EU, **do večjih sprememb** in če določb v veljavnem sporazumu ni oziroma dva ali več veljavnih sporazumov med seboj niso usklajeni, glavno poslovodstvo začne pogajanje o sklenitvi sporazuma na lastno pobudo ali na pisno zahtevo najmanj 100 delavcev oziroma njihovih predstavnikov v najmanj dveh družbah ali podružnicah v najmanj dveh različnih državah članicah.

Poleg izvoljenih ali imenovanih članov na podlagi druge točke so člani posebnega pogajalskega telesa najmanj trije člani obstoječega evropskega sveta delavcev ali vsakega od obstoječih evropskih svetov delavcev. Med pogajanji obstoječi evropski sveti delavcev nadaljujejo s svojim delom v skladu z ureditvijo, sprejeto s sporazumom med člani evropskih svetov delavcev in glavnega poslovodstva.

Poročanje o izvajanju

V 15. členu direktive je določena tudi dolžnost komisije, da najpozneje do 5 junija 2016 poroča o izvajanju te direktive Evropskemu parlamentu, Svetu in Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in po potrebi predloži ustrezne predloge.

Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP)

Institut »začasnega čakanja na delo« po novem interventnem zakonu

Nedavno uveljavljeni Zakon o delnem povračilu nadomestila plače je (poleg že prej sprejetega Zakona o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa) drugi interventni zakon, s katerim želi država v razmerah hude gospodarske krize ohraniti čim večje število delovnih mest in zmanjšati pritisk na odprto brezposelnost. S tem zakonom, ki je sicer začasne narave, se med drugim uveljavlja nov delovnopravni institut »začasnega čakanja na delo«, določa višina nadomestila plače (85 % osnove), ter višina in način povračila teh nadomestil (50 % osnove) in stroškov usposabljanja delavcev, napotenih na čakanje (do 500 evrov na delavca), ki ga delodajalcem zagotavlja država. Zakon v nadaljevanju zaradi njegove pomembnosti objavljamo v celoti, pri čemer nekaj okvirnih pojasnil povzemamo iz uvoda k predlogu zakona, ki ga je Državni zbor sicer sprejel že dne 27. 5. 2009, v veljavo pa je stopil dne 6. 6. 2009.

Ocena stanja in razlogi za sprejetje zakona

Svetovna gospodarska kriza, ki je zajela svet v drugi polovici prejšnjega leta, se še ne umirja. Posledice krize se močno odražajo tudi v ekonomski aktivnosti v Sloveniji. Zato je treba sprejeti nadaljnje ukrepe, s katerimi se bo olajšal položaj gospodarstva in obenem zaščitil položaj zaposlenih. Prvi interventni zakon (Zakonom o delnem subvencioniranju polnega delovnega časa), s katerim prek dodatnih finančnih spodbud za skrajševanje polnega delovnega časa pomagamo delodajalcem, je dal pozitivne rezultate predvsem pri tistih delodajalcih, katerih naročila so se zaradi učinkov svetovne gospodarske krize zmanjšala do 20 %. Ker pa se poslovni položaj delodajalcev v okoliščinah svetovne gospodarske krize predvsem zaradi večjega upada izvoznega povpraševanja na ključnih slovenskih izvoznih trgih v nekaterih dejavnostih še naprej slabša, je treba sprejeti nadaljnje ukrepe za ohranitev delovnih mest in s tem olajšati položaj gospodarstva in zaposlenih.

Cilji in namen zakona

Cilji zakona so:

- ohranitev do 25.000 zaposlitev v podjetjih, ki se soočajo z zmanjšanim obsegom poslovanja,
- usposabljanje zaposlenih v teh podjetjih za pridobivanje novih veščin in znanj ter njihova dokvalifikacija oziroma prekvalifikacija.

Gre za zakon, ki je po svoji naravi **začasen**, saj ureja odziv države na gospodarsko krizo. Z zakonom skušamo v najmanjši možni meri posegati v obstoječe sistemske rešitve tako delovnopravne zakonodaje kot v sisteme socialne varnosti. Zakon v največji možni meri sledi načelom enake obravnave, tako delodajalcev kakor tudi zaposlenih delavcev pri posameznem delodajalcu.

Namen tega interventnega zakona je ohranitev delovnih mest v razmerah svetovne gospodarske krize s ciljem, da se čim več ljudi zadrži v delovnem razmerju in s tem ohrani njihove pravice ter zmanjša pritisk na odprto brezposelnost. Z delnim povračilom izplačanih nadomestil plač delodajalcem, ki zaradi razmer na trgu dela začasno ne morejo zagotavljati dela delavcem in napotijo delavce na začasno čakanje na podlagi tega zakona, se želi **začasno preprečiti odpuščanje delavcev iz poslovnih razlogov** in na ta način omejiti škodljive posledice svetovne gospodarske krize. V smislu razvojne komponente predlaganega zakona pa je določena **obveznost delodajalcev glede usposabljanja delavcev na začasnem čakanju na delo**. S tem naj bi se dosegla večja stopnja prestrukturiranja, hkrati pa ustrezno vključevanje delavcev v usposabljanje glede na potrebe delovnega oziroma proizvodnega procesa.

Poglavitne rešitve zakona

Nov institut »začasnega čakanja na delo«

Predlagani zakon uvaja nov institut, ki je povezan z intervencijo države, in sicer **institut začasnega čakanja na delo.** S tem institutom interventni zakon ne posega v sistemsko ureditev v Zakonu o delovnih razmerjih (ZDR), temveč jo le začasno dopolnjuje v okoliščinah svetovne gospodarske krize. Značilnost veljavne ureditve v ZDR je, da je za čas **nezagotavljanja dela** nadomestilo plače v celoti dolžan plačati delodajalec, in sicer v višini 100 % osnove. Možnost, da delavci ne opravljajo dela, ker jim ga delodajalec ne more zagotavljati, torej že obstaja v splošni ureditvi ZDR in jo je pod temi pogoji možno uporabljati v vseh primerih, ko delodajalec delavcem ne more zagotavljati dela in ne gre za odločitev o začasnem čakanju po določbah tega interventnega zakona. Z uvedbo novega instituta v interventnem zakonu se torej vzpostavlja **hkratni obstoj dveh sistemov v primerih nezagotavljanja dela delavcem** s strani delodajalca, s tem da seveda glede na namen in cilje predlaganega zakona ni mogoča njuna hkratna uporaba pri istem delodajalcu. Nadomestilo za čas čakanja na delo po tem zakonu znaša **85 odstotkov osnove** za nadomestilo, kakršno ureja ZDR,

delodajalci pa bodo v breme zavoda za zaposlovanje, torej na račun države, izplačevali 50 odstotkov te osnove.

Pogoji za napotitev na »začasno čakanje na delo«

V ta interventni zakon so lahko vključene vse gospodarske družbe, zadruge in delodajalci fizične osebe, ki zaposlujejo delavce v skladu z določbami ZDR, morajo pa izpolnjevati določene pogoje po tem zakonu. Država bo na podlagi interventnega zakona vstopala z delnim povračilom izplačanih nadomestil plač v tistih primerih, ko delodajalec zaradi slabega poslovnega položaja, ki je posledica svetovne gospodarske krize, **ne bo mogel zagotavljati dela hkrati največ 50 % zaposlenim delavcem in jih bo napotil na začasno čakanje na delo**. Delodajalec pa bo v smislu razvojne komponente interventnega zakona moral sprejeti program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov, v skladu s katerim bo delavcem, ki bodo napoteni na začasno čakanje na delo, **zagotavljal usposabljanje**, država pa mu bo povrnila stroške usposabljanja v višini do 500 EUR na delavca.

Ker je namen interventnega zakona, da se ohranijo delovna mesta, delodajalec v obdobju vključenosti v ukrep delnega povračila nadomestila plače **ne bo smel:**

- začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedati pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov,
- prav tako pa pod določenimi pogoji ne bo smel odrejati nadurnega dela ter
- obračunati in izplačati nagrad organom vodenja in nadzora.

* * *

Zakon o delnem povračilu nadomestila plače (ZDPNP)

(Uradni list RS, št. 42/2009)

1. člen
(namen zakona)

S tem zakonom se za omejitev učinkov svetovne gospodarske krize z namenom ohranitve delovnih mest ureja delno povračilo izplačanih nadomestil plač delavkam oziroma delavcem (v nadaljnjem besedilu: delavec) pri delodajalcih, ki delavcem začasno ne morejo zagotavljati dela in izpolnjujejo pogoje iz tega zakona (v nadaljnjem besedilu: začasno čakanje na delo), ter povračilo stroškov njihovega usposabljanja ali izpopolnjevanja, dokvalifikacije oziroma prekvalifikacije (v nadaljnjem besedilu: usposabljanje) v tem obdobju.

2. člen
(upravičeni delodajalec)

(1) Pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plač delavcem na začasnem čakanju na delo (v nadaljnjem besedilu: delno povračilo izplačanih nadomestil plač) in povračila stroškov usposabljanja lahko uveljavlja gospodarska družba, ustanovljena po zakonu, ki ureja gospodarske družbe, zadruga oziroma fizična oseba, ki zaposluje delavce v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja (v nadaljnjem besedilu: delodajalec), ki:

- predloži opis poslovnega položaja delodajalca v okoliščinah svetovne gospodarske krize,
- na podlagi opisa poslovnega položaja ugotovi, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati največ 50 % zaposlenim delavcem pri delodajalcu in odloči o napotitvi delavcev na začasno čakanje na delo,
- sprejme in predloži program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov (v nadaljnjem besedilu: program).

(2) Med zaposlene delavce iz druge alineje prejšnjega odstavka se ne vštevajo delavci v odpovednem roku, ki jih ni dopustno napotiti na začasno čakanje na delo.

(3) Za delodajalca, ki zaposluje le enega delavca, se šteje, da izpolnjuje pogoj iz druge alineje prvega odstavka tega člena, in lahko odloči o začasnem čakanju na delo delavca, če ugotovi, da iz poslovnih razlogov ne more zagotavljati dela za skupno največ 50 % delovnega časa delavca v posameznem koledarskem mesecu.

(4) Za delavce, vključene v ukrep po tem zakonu, se šteje, da pred napotitvijo in v času začasnega čakanja na delo ni nastal razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga.

(5) Pred sprejemom odločitve iz druge in tretje alineje prvega odstavka tega člena se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikati pri delodajalcu ali, če sindikata pri delodajalcu ni, s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev.

(6) Pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plač in povračila stroškov usposabljanja ne more uveljavljati delodajalec:

- katerega izguba v preteklih 12 mesecih znaša več kot polovico osnovnega kapitala,
- če je vrednost njegovega premoženja manjša od vsote njegovih obveznosti,
- če je nad njim uveden postopek insolventnosti po zakonu, ki ureja finančno poslovanje, postopke zaradi insolventnosti in prisilno prenehanje.

3. člen
(časovna omejitev)

(1) Delodajalec lahko v skladu s prejšnjim členom napoti posameznega delavca na začasno čakanje na delo za obdobje največ šest mesecev, pri čemer se morebitne prekinitve ne vštevajo v to obdobje.

(2) Čas napotitve posameznega delavca na začasno čakanje na delo se lahko podaljša, če so izpolnjeni pogoji iz drugega odstavka 12. člena tega zakona.

4. člen
(opis poslovnega položaja delodajalca)

Opis poslovnega položaja delodajalca iz 2. člena tega zakona mora vsebovati:

- predstavitev poslovnega položaja delodajalca v okoliščinah svetovne gospodarske krize,
- navedbo vzrokov za bistveno zmanjšanje obsega dela,
- število delavcev, ki jim zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela,
- oceno poslovodstva o možnostih ohranitve delovnih mest.

5. člen
(vsebina programa)

Vsebina programa izhaja iz opisa poslovnega položaja delodajalca iz prejšnjega člena in mora vsebovati vsaj:

- predvidene ukrepe delodajalca za izboljšanje rezultatov poslovanja,
- s predvidenimi ukrepi povezana usposabljanja delavcev, ki bodo napoteni na začasno čakanje na delo.

6. člen
(pravice in obveznosti delavcev)

(1) Delavec, ki je napoten na začasno čakanje na delo in delodajalec zanj prejema delno povračilo izplačanega nadomestila plače, ohrani vse pravice in obveznosti iz delovnega razmerja, razen tistih, ki so drugače urejene v tem zakonu.

(2) V skladu s tem zakonom ima delavec v času začasnega čakanja na delo:

- pravico do nadomestila plače v višini 85 % osnove za nadomestilo, ki je določena z zakonom, ki ureja delovna razmerja, za primer nezagotavljanja dela s strani delodajalca,
- pravico in obveznost usposabljanja 20 % časa napotitve delavca na začasno čakanje na delo,
- pravico do povračila stroškov prevoza in prehrane v zvezi z obveznostjo usposabljanja pod pogoji in v višini, kot to velja za povračilo stroškov v zvezi z delom,
- obveznost, da se na zahtevo delodajalca vrne na delo.

(3) Če je bila plača delavca znižana zaradi določitve krajšega polnega delovnega časa pri delodajalcu, se za določitev osnove za nadomestilo plače za čas začasnega čakanja na delo upošteva plača oziroma osnova za nadomestilo plače iz zadnjih treh mesecev pred določitvijo krajšega polnega delovnega časa.

(4) Nadomestilo plače, določeno v skladu s prvo alinejo drugega odstavka tega člena, ne sme biti nižje od minimalne plače in ne sme presegati višine plače, ki bi jo delavec prejel, če bi delal.

(5) Če delavec v dogovoru z delodajalcem v času začasnega čakanja na delo izrabi pravico do letnega dopusta, ima pravico do nadomestila v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja.

(6) Delodajalec pisno obvesti delavca o napotitvi na začasno čakanje na delo v skladu z odločitvijo iz druge in tretje alineje prvega odstavka in tretjega odstavka 2. člena tega zakona. V obvestilu določi čas začasnega čakanja na delo, možnosti in način poziva delavcu, da se predčasno vrne na delo, nadomestilo plače in obveznost ter vsebino usposabljanja.

7. člen
(delavci s pravicami iz socialnih zavarovanj)

(1) Če je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo upravičen do odsotnosti z dela ali če med trajanjem začasnega čakanja na delo pridobi pravico do odsotnosti z dela na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju ali starševskem varstvu ter do ustreznega nadomestila ali plačila prispevkov, se nadomestilo iz prve alineje drugega odstavka prejšnjega člena v tem času ne izplačuje.

(2) Če je delavec ob odločitvi o začasnem čakanju na delo ali če je med trajanjem začasnega čakanja na delo uveljavil oziroma je upravičen do dela s krajšim delovnim časom na podlagi predpisov o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisov o zdravstvenem zavarovanju ali predpisov o starševskem varstvu, se nadomestilo iz prve alineje drugega odstavka prejšnjega člena v tem času izplačuje v sorazmernem delu, delavec pa zadrži pravico do prejemkov oziroma plačila prispevkov iz socialnih zavarovanj po navedenih predpisih, kot da bi delal.

8. člen
(uveljavljanje pravice delodajalca do delnega povračila nadomestila plač in uveljavljanje povračila stroškov usposabljanja)

(1) Delodajalec uveljavi pravico do delnega povračila izplačanih nadomestil plač in povračila stroškov usposabljanja z vlogo, ki jo vloži v elektronski in pisni obliki na Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljnjem besedilu: zavod) najkasneje do 31. marca 2010 skupaj z opisom poslovnega položaja, ugotovitvijo iz druge alineje prvega odstavka in tretjega odstavka 2. člena tega zakona in programom.

(2) Zavod odloči o vlogi po določbah zakona, ki ureja splošni upravni postopek.

(3) Na podlagi odločbe o priznanju pravice do delnega povračila izplačanih nadomestil plač sklene zavod z delodajalcem pogodbo o delnem povračilu izplačanih nadomestil plač in pogodbo o povračilu stroškov usposabljanja, v katerih se določijo medsebojna razmerja, obveznosti in odgovornosti.

(4) Pogodba o delnem povračilu izplačanih nadomestil plač mora zlasti vsebovati predmet, osnovo za izračun nadomestil plač, način izračuna delnega povračila nadomestil plač, višino delnega povračila nadomestil plač, vsebino zahtevkov za delno povračilo nadomestil plač in njegove priloge, razloge za zavrnitev zahtevka za povračilo, rok za izplačilo, obdobje vračanja sredstev, spremljanje in poročanje, sankcije za kršitev pogodbe ter nadzor nad njenim izvajanjem.

(5) Pogodba o usposabljanju se sklene v skladu z določbami nacionalne in evropske zakonodaje s področja kohezijske politike.

9. člen
(izplačilo nadomestil plač)

(1) Delodajalec izplača v breme zavoda 50 % osnove za nadomestilo plače, ki pripada delavcu na začasnem čakanju na delo v skladu s 6. členom tega zakona, vendar največ v višini maksimalnega izplačila denarnega nadomestila za primer brezposelnosti.

(2) Če bi bilo nadomestilo plače, določeno v skladu s prvo alinejo drugega odstavka 6. člena tega zakona, nižje od minimalne plače, delodajalec izplača v breme zavoda tudi 50 % razlike do minimalne plače.

(3) Delno nadomestilo plač se delodajalcu izplačuje mesečno, in sicer od prvega dne naslednjega meseca po vložitvi vloge za delavce, ki jih je napotil na začasno čakanje na delo, razen za delavce, za katere plačilo nadomestila ne bremeni delodajalca.

(4) Delodajalcu pripada delno povračilo nadomestil plač delavcev na začasnem čakanju na delu za tiste delovne dneve oziroma ure dejanske mesečne oziroma tedenske obveznosti v urah, za praznične in druge dela proste dni, določene z zakonom, oziroma v primeru fiksnega obračuna nadomestil plač za povprečno delovno mesečno obveznost v urah, ki bi jo delavci opravili, če jim ne bi bilo odrejeno začasno čakanje na delo.

(5) Zavod delodajalcu ne poravna obračunanih nadomestil plač, če jih ta ni izplačal delavcem, ki so bili do njih upravičeni.

10. člen
(usposabljanje)

Delodajalec zagotavlja pravico in obveznost delavcev na začasnem čakanju na delo do usposabljanja. Povračilo stroškov za usposabljanje se zagotovi v višini največ 500 eurov na delavca.

11. člen (obveznosti delodajalca)

(1) V obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plač v skladu z 9. členom tega zakona mora delodajalec delavcem na začasnem čakanju na delo izplačevati nadomestila plač in poravnavati prispevke za socialno varnost.

(2) V obdobju iz prejšnjega odstavka delodajalec ne sme:

- začeti postopka odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpovedati pogodbe o zaposlitvi delavcem iz poslovnih razlogov,
- odrejati nadurnega dela, če lahko to delo opravi z delavci na začasnem čakanju na delo.

(3) Delodajalec za poslovno leto, v katerem je prejemal sredstva po tem zakonu, ne sme obračunati in izplačati nagrad organom vodenja in nadzora.

(4) Delodajalec mora v obdobju prejemanja delnega povračila izplačanih nadomestil plač zagotoviti usposabljanje delavcev na začasnem čakanju na delo v skladu s programom.

(5) Delodajalec mora v primeru iz četrte alineje drugega odstavka 6. člena tega zakona predhodno obvestiti zavod.

(6) V kolikor delodajalec ravna v nasprotju s prvim, drugim, tretjim in četrtim odstavkom tega člena, mora vrniti prejeta sredstva v celoti ali njihov sorazmerni del.

(7) Delodajalec, ki prejema oziroma je prejemal sredstva po tem zakonu, mora vrniti celotna prejeta sredstva, če začne postopke likvidacije po zakonu, ki ureja gospodarske družbe:

- v obdobju prejemanja sredstev in
- v obdobju po prenehanju prejemanja sredstev, ki je enako obdobju prejemanja sredstev.

12. člen
(časovno uveljavljanje delnega povračila nadomestil plač delavcem)

(1) Delodajalec lahko pravico do delnega povračila nadomestil plač uveljavlja enkrat za obdobje najmanj treh mesecev z možnostjo podaljševanja za tri mesece, vendar do največ 12 mesecev, za posameznega delavca pa lahko uveljavi delno povračilo izplačanih nadomestil plač za največ šest mesecev.

(2) Izjemoma lahko delodajalec za posameznega delavca uveljavi delno povračilo izplačanih nadomestil plač za dodatnih največ šest mesecev, če se spremenijo okoliščine pri delodajalcu glede na program. O obstoju spremenjenih okoliščin mora delodajalec pred iztekom šestih mesecev pridobiti soglasje zavoda.

13. člen
(delno subvencioniranje polnega delovnega časa in uveljavljanje pravic po tem zakonu)

(1) Pravica delodajalca do delnega povračila nadomestil plač se ne izključuje s pravicami delodajalca v skladu z zakonom, ki ureja delno subvencioniranje polnega delovnega časa, s tem, da se pravice delodajalca po obeh zakonih ne morejo uveljavljati hkrati za istega delavca pri istem delodajalcu.

(2) Delodajalec, ki namerava delavce, ki so že vključeni v ukrep delnega subvencioniranja polnega delovnega časa, napotiti na začasno čakanje na delo, mora pred sprejemom te odločitve predlagati ustrezno spremembo veljavne pogodbe med zavodom in delodajalcem. Odreditev začasnega čakanja na delo delavcu, za katerega je delodajalec uveljavil pravice na podlagi zakona, ki ureja delno subvencioniranje polnega delovnega časa, se ne šteje za kršitev pogodbe med zavodom in delodajalcem.

14. člen
(osnova za nadomestilo za primer brezposelnosti)

Če delavec, ki je bil v zadnjih 12 mesecih na začasnem čakanju na delo, kljub temu postane brezposeln in uveljavlja pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti, je ne glede na določbe zakona, ki ureja zaposlovanje in zavarovanje za primer brezposelnosti, osnova za odmero denarnega nadomestila za primer brezposelnosti enaka osnovi za odmero nadomestila plače za čas začasnega čakanja na delo po tem zakonu.

15. člen
(zagotavljanje sredstev)

(1) Sredstva za povračilo nadomestil plače se zagotavljajo v proračunu Republike Slovenije.

(2) Sredstva za povračilo stroškov usposabljanja se zagotavljajo iz sredstev Evropskega socialnega sklada in iz proračuna Republike Slovenije.

16. člen
(izvajanje nadzora nad dodelitvijo in izplačevanjem nadomestil ter izvajanjem pogodbe)

(1) Delodajalec, ki uveljavi delno povračilo nadomestil plač, je dolžan zavodu omogočiti administrativni in finančni nadzor nad izvajanjem tega zakona. V primeru nadzora na kraju samem je zavodu dolžan omogočiti vpogled v računalniške programe, listine in postopke v zvezi z izvajanjem tega zakona.

(2) Za potrebe izplačevanja delnih povračil nadomestil plač in izvajanja nadzora ima zavod pravico brezplačno pridobivati podatke o delavcih na začasnem čakanju na delo iz obstoječih zbirk osebnih podatkov od Zavoda za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Zavoda za pokojninsko in invalidsko zavarovanje Slovenije in Davčne uprave Republike Slovenije, in sicer osebno ime, enotno matično številko občana, zavarovalno podlago ter izplačane plače in plačane prispevke za socialno varnost.

(3) Za namene izvajanja nadzora nad izpolnjevanjem določb tega zakona, ki se nanašajo na prepoved odpuščanja delavcev, ima zavod pravico tudi neposredno od delodajalca pridobivati dokazila in

listine, iz katerih je razviden razlog prenehanja zaposlitve delavca v času uveljavljanja pravic po tem zakonu, na katerih pa je delodajalec dolžan prekriti in izločiti tiste dele listin, ki niso nujni za ugotovitev razloga prenehanja zaposlitve in za vročitev takšne listine.

(4) Podatki, ki jih pridobi zavod na podlagi tega zakona, se ne smejo posredovati tretjim osebam, hranijo pa se le toliko časa, kolikor je nujno potrebno za uresničitev namena, za katerega so bili zbrani.

17. člen
(izvajanje nadzora nad usposabljanjem ter izvajanjem pogodbe)

Delodajalec, ki uveljavi povračilo stroškov usposabljanja delavcev, ki so na začasnem čakanju na delo, je dolžan zavodu in drugim pristojnim organom, vključenim v izvajanje evropske kohezijske politike, omogočiti administrativni in finančni nadzor nad izvajanjem usposabljanja.

18. člen
(inšpekcijski nadzor)

Inšpekcijski nadzor nad izvajanjem določb tega zakona opravlja Inšpektorat Republike Slovenije za delo v skladu s predpisi, ki urejajo inšpekcijsko nadzorstvo.

19. člen
(kazenske določbe)

(1) Z globo od 3.000 eurov do 20.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki:

- izplača nadomestila plače v nasprotju s tem zakonom (6. člen, 11. člen),
- ne zagotavlja pravice do usposabljanja v skladu s programom (11. člen),
- v času prejemanja delnega povračila nadomestil plač delavcem začne postopek odpovedi pogodbe o zaposlitvi oziroma odpove pogodbo o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, odredi nadurno delo v nasprotju s tem zakonom ali za poslovno leto obračuna in izplača nagrade organom vodenja in nadzora (11. člen),
- ne omogoči administrativnega in finančnega nadzora v zvezi z izvajanjem tega zakona (16. člen).

(2) Z globo od 1.500 eurov do 8.000 eurov se kaznuje delodajalec, ki zaposluje deset ali manj delavcev in ki stori prekršek iz prejšnjega odstavka.

(3) Z globo od 450 eurov do 2.000 eurov se kaznuje odgovorna oseba delodajalca – pravne osebe, če stori prekršek iz prvega odstavka tega člena.

KONČNA DOLOČBA

20. člen
(uveljavitev in veljavnost zakona)

Ta zakon začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije in preneha veljati 31. marca 2011, razen določbe 14. člena tega zakona, ki preneha veljati 30. septembra 2012.

* * *



Piše:
dr. Mato Gostiša

Ukrep »začasnega čakanja na delo« in vloga delavskih predstavništev – nekaj priporočil

*Vloga delavskih predstavništev – svetov delavcev in sindikatov – v zvezi z uveljavitvijo ukrepa »začasnega čakanja na delo« pri posameznem delodajalcu je opredeljena v **določbi 6. odstavka 2. člena ZDPNP – Zakona o delnem povračilu nadomestila plač,** ki se glasi: »(5) Pred sprejemom odločitve iz druge in tretje alineje prvega odstavka tega člena se je delodajalec dolžan posvetovati s sindikati pri delodajalcu ali, če sindikata pri delodajalcu ni, s svetom delavcev ali z delavci na zboru delavcev.«*

Formalne pristojnosti svetov delavcev in sindikatov

Zakon žal spet (povsem po nepotrebnem in izven sleherne sistemske logike) določa nek čuden **prioritetni »vrstni red« pristojnosti posameznih delavskih predstavništev** glede posvetovalne vloge pri sprejemanju ukrepa »začasnega čakanja na delo« pri posameznem delodajalcu. Spet namreč vzpostavlja absolutni delavsko-zastopniški monopol sindikatov (ne glede na to, koliko članov sploh imajo pri posameznem delodajalcu), šele **subsidiarno**, torej če sindikata – ne takšnega ne dru-

gačnega, pa čeprav morda samo s tremi člani – pri delodajalcu ni, vključuje svete delavcev kot s strani celotnih kolektivov izvoljena delavska predstavništva. Stvar je še toliko bolj težko razumljiva, če pogledamo, kaj naj bi bila vsebina takšnega posvetovanja, in sicer sta to (2. in 3. alineja 1. odstavka 2. člena ZDPNP):

- ugotovitev na podlagi predloženega opisa poslovnega položaja v okoliščinah svetovne gospodarske krize, da zaradi poslovnih razlogov začasno ne more zagotavljati dela hkrati največ 50 % zaposlenim delavcem, in
- program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov.

Že na prvi pogled je namreč jasno, da gre za **tipične »upravljalske«, ne delovnopravne odločitve delodajalca**, ki sicer v duhu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v delavskozastopniškem pogledu brez dvoma izrazito sodijo v pristojnost svetov delavcev, ne sindikatov pri delodajalcu. Zato bi vsekakor morale biti določene vsaj kot **»skupne pristojnosti«** obeh vrst delavskih predstavništev, ki bi jih morala le-ta tako, torej po principu »sozastopništva«, tudi izvajati v praksi.

Izključevanje svetov delavcev kot legitimnih zastopnikov vseh – sindikaliziranih in nesindikaliziranih – članov kolektivov zaposlenih na račun »promocije« (??) vloge in pomena sindikatov v zgoraj navedenem smislu je torej popoln sistemski in praktični nesmisel, ki samo slabi skupno moč delavskih predstavništev, katera bi sicer morala posebej v teh kriznih časih po možnosti **združevati (ne pa deliti in drobiti) vse svoje kadrovske, strokovne in akcijske potenciale** pri obrambi pravic in položaja delavcev. Tovrstno tekmovalno natezanje, kdo je pomembnejši – sindikati ali sveti delavcev, ki ga zadnje čase uprizarjajo sindikalni liderji pri kreiranju zakonodaje prek Ekonomsko socialnega sveta in očitno zlorabljajoč pri tem svoj položaj znotraj tega organa, seveda ne vodi nikamor. Zato bi veljalo vsaj sindikatom in svetom delavcev v praksi, torej v podjetjih, priporočiti, da ne glede na omenjeno nesmiselno zakonsko »napotilo« v lastnem interesu, predvsem pa v interesu zaposlenih, ki jih zastopajo, preprosto zanemarijo tovrstne blodnje omenjenih sindikalnih liderjev in pri načrtovanju ter izvajanju protikriznih ukrepov znotraj svojih podjetij v lastnem in obojestranskem interesu, predvsem pa v interesu tistih, ki jih zastopajo, **uveljavijo pravi »partnerski model« medsebojnega sodelovanja**. Zakon jim namreč vsaj tega, če se sami tako odločijo, k sreči ne prepoveduje.

Temeljna metoda vključevanja delavskih predstavništev v načrtovanje in izvajanje protikriznih ukrepov, vključno z zgoraj obravnavanim ukrepom »začasnega čakanja na delo,« naj bodo torej **skupna posvetovanja in usklajevanja svetov delavcev in sindikatov med seboj in z delodajalcem.**

V čem je lahko ukrep problematičen za delavce

Ukrep »začasnega čakanja na delo«, ki bo za številne delodajalce v danih razmerah zagotovo močno »privlačen«, narodnogospodarsko (predvsem z vidika ohranjanja delovnih mest) pa vsekakor vsaj blažilen, če ne že izrazito pozitiven, je seveda po drugi strani lahko za prizadete delavce – vsaj kratkoročno – zelo neugoden, in sicer tako za tiste, ki bodo napoteni na čakanje, kot za tiste, ki bodo ostali na delu.

Za **delavce, ki bodo napoteni na čakanje**, je ta ukrep kljub njegovi nesporni dolgoročni koristnosti tudi zanje (bistveno povečana »zaposljivost« zaradi obveznega usposabljanja oziroma prekvalifikacije ali dokvalifikacije) problematičen predvsem zaradi nižjih prihodkov (85-odstotno nadomestilo plače) v času trajanja ukrepa, kar je ob že tako nizkih plačah lahko za mnoge od njih celo eksistenčnega pomena. Za **delavce, ki bodo ostali na delu**, pa je ukrep lahko prav tako močno problematičen predvsem z dveh vidikov, in sicer:

a) obstaja zelo realna nevarnost, da bo morebitna napotitev (pre)velikega števila delavcev na čakanje pri posameznih delodajalcih pomenila (pre)veliko dodatno delovno obremenitev oziroma nesprejemljivo preobremenitev preostalih delavcev;

b) zlasti v primerih, ko je bil oz. bo pri konkretnem delodajalcu hkrati uporabljen tudi ukrep 10 % znižanja plač zaradi prehoda na krajši polni delovni čas, bo razlika med zneskom tako znižane osnovne plače in pripadajočega nadomestila za čakanje na delo tako majhna (v nekaterih primerih komaj 5 %), da bo lahko to izjemno destimulativno vplivalo na delovno motivacijo in s tem na produktivnost preostalih delavcev *(opomba: čakanje na delo utegne v takih primerih postati neke vrste »privilegij«, za katerega se bodo mnogi delavci celo prostovoljno potegovali).*

Smeri prizadevanj delavskih predstavništev

Iz zgoraj navedenih razlogov bi veljalo svetom delavcev in sindikatom, ki bodo sodelovali pri posvetovanjih z delodajalcem glede uvedbe ukrepa »začasnega čakanja na delo,« priporočiti **naslednje generalno izhodišče**, ki naj ga zastopajo pri teh posvetovanjih: *ob dovolj prepričljivem prikazu poslovne situacije podjetja uvedbi ukrepa seveda ni mogoče in smiselno a priori nasprotovati, ker je lahko dolgoročno zelo koristen za uspešno premagovanje poslovne krize podjetja in za ohranjanje delovnih mest, vendar pa je treba hkrati nujno **preprečiti njegovo morebitno predimenzionirano uporabo**, ki bi utegnila povzročiti nesprejemljivo preobremenjenost preostalih delavcev, hkrati pa je treba preprečiti tudi zgoraj omenjene demotivacijske učinke ukrepa in v zvezi s tem **uveljaviti ustrezne stimulacije za ohranjanje delovne motivacije preostalih delavcev.*** To bi morale biti vsekakor ključne smeri prizadevanj delavskih predstavništev v obravnavanem smislu.

Seveda pa ob tem ne smemo prezreti druge zelo pomembne (t. i. razvojne) komponente obravnavanega interventnega zakona, to je **»programa ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov«**. Temu programu morajo sveti delavcev in sindikati vsekakor prav tako nameniti vso pozornost in se po svojih močeh čim bolj konstruktivno vključiti v njegovo pripravo in izpopolnitev.

* * *

Na osnovi takšnih izhodišč bi bile konkretne naloge svetov delavcev in sindikatov pri uresničevanju njihove zakonske vloge v zvezi s sprejemanjem obravnavanega ukrepa predvsem naslednje:

1. Zahteva po predložitvi opisa poslovnega položaja delodajalca

Temeljno podlago za sprejem odločitve o obsegu ukrepa »začasnega čakanja na delo« po določbi 1. odstavka 2. člena ZDPNP predstavlja »opis poslovnega položaja delodajalca v okoliščinah gospodarske krize«. Zato naj sveti delavcev in sindikati vztrajajo, da jim delodajalec omenjeni opis hkrati s predlogom »programa ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov« v pisni obliki (kakršno mora sicer pripraviti tudi za zavod za zaposlovanje) **posreduje pred predvidenim skupnim posvetovanjem** po določilih tega zakona, in sicer v primernem roku, ki bo omogočal temeljito proučitev.

2. Zahteva po podrobnejšem elaboratu in obvezni posveti z delavci

Opis poslovnega položaja delodajalca mora po 4. členu ZDPNP med drugim vsebovati tudi »**število delavcev**, ki jim iz poslovnih razlogov začasno ni mogoče zagotavljati dela«. Vendar pa ta pavšalni podatek za kakovostno presojo utemeljenosti predlaganega obsega uporabe ukrepa »začasnega čakanja na delo«, ki jo morajo opraviti sveti delavcev in sindikati zaradi zgoraj omenjene **preprečitve morebitnega predimenzioniranja** tega ukrepa, seveda ne zadostuje. V tem (skupnem) številu, utemeljenem zgolj s splošnim opisom poslovnega položaja, se kajpak lahko skriva tudi marsikaj »nepotrebnega« – cilj delavskih predstavništev pa naj bi bil, kot rečeno, zagotoviti, da bo na čakanje napotenih res samo toliko delavcev, kolikor je to dejansko objektivno nujno in utemeljeno.

Če želijo sveti delavcev in sindikati resnično temeljito preveriti sprejemljivost tega ukrepa v predlaganem obsegu, morajo ob tem **zahtevati tudi podroben elaborat**, iz katerega so razvidna:

- vsa konkretna delovna mesta v posameznih delih delovnega procesa oziroma organizacijskih enotah, predvidena za »začasno ukinitev«,
- predvsem pa tudi »usodo« dela, ki so ga opravljali delavci na teh delovnih mestih (ali je torej to delo postalo začasno nepotrebno v celoti ali le v pretežni meri in kako naj bi se morebitne preostale delovne naloge porazdelile med delavce, ki bodo še ostali na delu).

Sveti delavcev in sindikati morajo nato na podlagi omenjenega elaborata pred dokončnim oblikovanjem svojega stališča glede sprejemljivosti predlaganega obsega ukrepa »čakanja na delo« **obvezno opraviti posvetovanja in pridobiti mnenja neposredno prizadetih delavcev** – se pravi tistih, ki so predvideni za napotitev na čakanje, kakor tudi njihovih sodelavcev, ki bodo morda morali prevzeti del njihovih delovnih nalog. Prav ti namreč najbolje poznajo konkretno situacijo in konkretne posledice predvidenega zmanjšanja števila delavcev ter lahko predlagajo svetu delavcev in sindikatu ustrezna stališča, pripombe in pobude. Če teh konkretno oprijemljivih podatkov »iz baze« sveti delavcev in sindikati nimajo, se pravzaprav nimajo o čem posvetovati z delodajalcem oziroma je lahko takšno posvetovanje le formalizem, ki je sam sebi namen. Takšna posvetovanja pa absolutno odsvetujemo, ker je od njih lahko veliko več škode kot koristi.

Samo na podlagi teh podatkov in pridobljenih mnenj delavcev je torej mogoče ustrezno oceniti, ali bo napotitev konkretnih delavcev na čakanje morda povzročila **morebitno nesprejemljivo preobremenitev preostalih delavcev,** kar bi pomenilo, da je predvideni obseg čakanja na delo predimenzioniran. Če pride do tega, morajo sveti delavcev in sindikati konkretno predlaganim ukrepom seveda nasprotovati, če so morebitne dodatne naloge preostalim delavcem še v sprejemljivem obsegu, pa bi se bilo v zvezi s tem treba z delodajalcem dogovoriti za **ustrezne dodatke** ali druge oblike primerne stimulacije tem delavcem.

3. Problem demotivacijskega učinka premajhnih razlik med plačami in nadomestili

Sveti delavcev in sindikati bi morali odpreti in skupaj z delodajalci zelo resno in temeljito proučiti zgoraj omenjeni **problem morebitnega demotivacijskega učinka** premajhnih razlik med plačami in nadomestili za čakanje na delo, kjer se ta problem pojavi kot posledica hkratne uporabe ukrepa skrajševanja polnega delovnega časa in čakanja na delo. Tudi ta problem lahko sveti delavcev in sindikati zaznajo in analizirajo le na podlagi ustrezne komunikacije z delavci, ki bodo predvidoma ostali na delu (neposredni posveti v delovnih skupinah, zbori delavcev, ankete ipd.).

Gre za problem, katerega ustrezna rešitev, če bo zaznan, je zagotovo **tudi v neposrednem interesu delodajalcev.** Omenjeni demotivacijski učinek namreč lahko v veliki meri izniči morebitne pozitivne poslovne učinke obeh vrst obravnavanih protikriznih ukrepov. Zato bi bilo vsekakor smiselno proučiti možnost, da se delavcem, ki po napotitvi določenega (zlasti morebitnega večjega) števila delavcev na čakanje ostanejo na delu, **priznajo določene specialne stimulacije**. Nabor teh je dokaj širok (npr. namenitev celote ali dela prejetih državnih subvencij zaradi skrajšanja delovnega časa neposredno za plače delavcem, ki so ostali na delu, tako da se ublaži razlika do višine plač za 40-urni delavnik; povečanje obsega sredstev za variabilni del plač; posebni dodatki zaradi povečane intenzivnosti dela ipd.), konkretna izbira pa je odvisna od konkretnih okoliščin in dogovora v posameznem podjetju. Tovrstni »stroški« so brez dvoma lahko za delodajalca manjši kot utegnejo biti stroški popolne demotiviranosti delavcev, ki so še na delu.

4. Program »dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov«

Zakon žal ne opredeljuje natančneje elementov sicer zelo ambiciozno naslovljenega dokumenta, ki ga v 3. alineji 1. odstavka 2. člena imenuje »**program ohranitve in dviga kakovosti delovnih mest in razvoja človeških virov«,** ampak v 5. členu v zvezi s tem zahteva le, da mora vsebovati vsaj:

- predvidene ukrepe delodajalca za izboljšanje rezultatov poslovanja,
- s predvidenimi ukrepi povezana usposabljanja delavcev, ki bodo napoteni na začasno čakanje na delo,

kar pa je žal precej ožja vsebina, kot jo obeta naslov dokumenta.

Škoda, kajti sicer je to eden prvih, če ne celo prvi in doslej edini zakon (vsaj po mojem vedenju), ki izrecno določa »dvig kakovosti delovnih mest in razvoj človeških virov« kot **obveznost delodajalcev**, kar je samo po sebi lahko pomemben ideološki preboj na področju normativne ureditve sistema korporacijskega upravljanja v Sloveniji. To področje je za velik del slovenskega menedžmenta, obsedenega zgolj z ustvarjanjem kratkoročnih dobičkov z zmanjševanjem stroškov, namreč še vedno popolna »tabula tasa« Res pa je, da gre pri tem za vsebinsko tako širok pojem, da bi bil za njegovo preciziranje in operacionalizacijo verjetno potreben kar poseben zakon, saj zajem praktično vse tisto, kar sodobna organizacijska znanost imenuje **»HRM – Human resource management« (upravljanje s človeškimi viri)** – od organizacije dela in delovnih mest s poudarkom na humanizaciji dela ter povečani avtonomiji in odgovornosti posameznikov v delovnem procesu do izobraževanja in motiviranja kadrov ter napredovanja, komuniciranja, razvoja kompetenc zaposlenih in tako dalje.

Ker vse povedano že po ZSDU sodi neposredno v delokrog svetov delavcev in njihovega sodelovanja s kadrovskimi službami podjetij, bi se morali ti kljub vsemu v omenjeni »program«, ki so ga delodajalci dolžni pripraviti po tem zakonu, **še posebej poglobiti** in skušati doseči, da se vanj zapiše čim več njihovih (doslej morda neuresničenih) pobud in predlogov z različnih področij HRM, ki bi lahko prispevale k dvigu

»kakovosti delovnih mest in razvoju človeških virov«, s tem pa tudi k **»višji kakovosti delovnega življenja zaposlenih«**, kar je sicer osnovni cilj delovanja svetov delavcev in sindikatov. To je pač ena od imenitnih tovrstnih priložnosti, ki jih kaže izkoristiti na podlagi obravnavanega zakona.

Seveda se morajo sveti delavcev pa tudi sindikati, v zvezi z obravnavano problematiko še posebej poglobiti tudi v **vsebino predvidenih programov usposabljanja za delavce na čakanju**. Bati se je namreč, da bodo strokovne službe delodajalcev tovrstne programe pripravile le na hitro in zgolj zaradi pridobitve državnih sredstev brez jasne vizije glede prihodnjih zaposlitev »čakajočih« delavcev. Takšni programi bi pomenili neproduktivno zapravljanje denarja, zato morajo delavska predstavništva zahtevati, da za njimi stoji **jasen program bodočega zaposlovanja** udeležencev teh usposabljanj.

IZ NOVE KORPORACIJSKE ZAKONODAJE



Piše:
dr. Nataša Samec

Nova pravila glede plačil vodilnih v skladu z ZGD-1C in Priporočilom ES

Članek je namenjen vsem članom organov vodenja in nadzora, ki se ukvarjajo s problematiko določanja plačil vodilnih v podjetjih – torej tudi predstavnikom delavcev v nadzornih svetih v dvotirnem upravljalskem sistemu in predstavnikom delavcev v upravnih odborih ter v njegovih komisijah v enotirnem upravljalskem sistemu, posebej pa še članom komisij za plačila.

Dne 27. 5. 2009 je DZ RS sprejel novelo ZGD-1C (UL RS št. 42/2009, 5. 6. 2009, začetek veljavnosti novele 20. 6. 2009), ki je bila sicer pretežno namenjena implementaciji *Direktive 2007/36/ES, Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. julija 2007 o uveljavljanju določenih pravic delničarjev družb, ki kotirajo na borzi,* in kljub temu da **spremembe glede plačil vodilnih, individualna razkritja plačil za posamezne člane organov vodenja in nadzora ter pristojnosti skupščine za določitev politike plačil, ne sodijo v ta sklop**, so bili poslanci iz vseh poslanskih skupin navdušeni prav nad navedenimi določbami novele.

Na evropski ravni pa je Komisija ES zaradi finančne krize, ki je razkrila hude pomanjkljivosti v načinu reguliranja in nadzorovanja finančnih trgov in tudi pri sistemih plačil vodilnih kot enega izmed prvih ukrepov sprejela *Priporočilo, ki dopolnjuje Priporočili 2004/913/ES in 2005/162/ES glede sistema plačil direktorjev javnih delniških družb* (v nadaljevanju *Priporočilo ES o plačilih*)[1] in *Priporočilo o plačnih politikah v sektorju finančnih storitev*.[2] Glavno vodilo obeh Priporočil ES je, da **naj se neuspeh ne nagrajuje, in da naj bodo plačila vodilnih povezana z dolgoročno uspešnostjo družb, tako da ne stimulirajo kratkoročnih tveganj.**

Namen prispevka je:

- uvodoma opozoriti na nekatere terminološke probleme v povezavi s plačili vodilnih,
- predstaviti spremembe, povezane s plačili v ZGD-1C, in opozoriti na nekatere pomanjkljivosti nove ureditve,
- opozoriti na pomen ustreznega sistema plačne politike in njenega razkritja ter
- vse navedeno osvetliti v povezavi z novim *Priporočilom ES*.

1. Terminologija

1.1. Opredelitev pojma »vodilni«

V prispevku bom uporabljala termin »vodilni«, zato ga na tem mestu pojasnjujem. Med vodilne štejem poleg članov uprave v dvotirnem sistemu tudi izvršne direktorje in izvršne člane upravnega odbora v enotirnem sistemu (s tem da so z vidika pristojnega organa za določitev njihovih plačil razlike),[3] žal pa ne moremo v to

[1] SEC (2009) 580, SEC (2009) 581, Bruselj, 30. 4. 2009, C (2009) 3177.

[2] SEC (2009) 580, SEC (2009) 581, Bruselj, 30. 4. 2009, C (2009) 3159. To Priporočilo ES ni predmet tega prispevka, ker ureja posebnosti glede plačil v sektorju finančnih storitev, in se za finančna podjetja, ki so javne družbe uporablja še dodatno ob Priporočilu ES za plačila.

[3] Glede razlik med izvršnimi in neizvršnimi člani upravnega odbora glej N. Samec, Izbira upravljalskega sistem z vidika določitve plačil v zborniku Gospodarski subjekti na trgu – posodobitev gospodarskega prava, Portorož, 2006, str. 59-71.

skupino – glede na določbe ZGD-1 – uvrstiti vodilnih delavcev v dvotirnem sistemu. ZGD-1 namreč **izenačuje plačila članov uprav v dvotirnem sistemu in izvršnih direktorjev** (ki bodisi so člani upravnega odbora oziroma organa vodenja in nadzora bodisi niso) **v enotirnem sistemu** (glej 270. čl. ZGD-1 v zvezi z 11. odst. 290. čl. ZGD-1), čeprav je obseg njihovih pristojnosti (in zato tudi) odgovornosti (lahko) drugačen. Zato menim, da bi se tudi pri vodilnih delavcih, ki niso člani poslovodnega organa, moralo po enakih načelih pristopiti k določanju njihovih plačil, kot pri članih organov. Vsebinski kriteriji, ki se v okviru teh načel uporabijo (naloge, odgovornost ...) za določitev plačil, pa bodo seveda prinesli drugačne rezultate, ravno to pa bo odločilno vplivalo na končno sestavo (in tudi višino) plačil. Plačila menedžerjev oz. vodilnih delavcev, ki niso člani organa vodenja, so seveda nižja. V skladu s *Priporočilom ES o plačilih*, ki pa velja sicer zgolj za javne delniške družbe, naj bi države članice zagotovile, da veljajo **njegova načela tudi za vodilne izven kroga članov organov** (glej točko 1.1. *Priporočila ES o plačilih* v zvezi s točko 1.3. *Priporočila 2004/913/ES*), vključno z vsemi člani organov (v enotirnem in dvotirnem upravljalskem sistemu).

Obveznost individualnih razkritij plačil v skladu z novelo ZGD-1C (glej nov 5. odst. 294. čl. ZGD-1) pa je **omejena zgolj na člane organov vodenja ali nadzora** in so izključeni tudi izvršni direktorji, če niso tudi člani upravnega odbora, poleg vodilnih delavcev.

1.2. Plačila/prejemki

ZGD-1 in tudi avtonomni akti stanovskih organizacij uporabljajo različno terminologijo, na primer: termin »plačila« enotno za vse organe (*Kodeks upravljanja javnih delniških družb*), termin »prejemki« za člane uprave (ZGD-1; *Priporočila Združenja Manager* …), za člane nadzornih svetov in člane upravnih odborov se uporabljata poleg termina plačilo (ZGD-1) izmenično tudi oba termina (*Priporočila za članstvo, delo in plačilo članov nadzornih svetov in upravnih odborov*). Med terminom prejemki oziroma plačila(-o) **ni vsebinske razlike in jih lahko uporabljamo kot sinonima**, ker oba zajemata vse oblike prejemkov oz. plačil posameznega člana organa (fiksni, variabilni ...). Vendar pa bi bilo z vidika pravne terminologije **primernejše uporabljati termin plačilo,** ker je to uveljavljen tako civilnopravni kot delovnopravni termin. V skladu z ZDR je to generalni pojem za vse vrste plačil (126. čl. ZDR).

Termin civilnopravno plačilo za delo pa se vseeno ne sme zamenjevati s terminom »plača«, ker je plača institut delovnega prava, za člane organov pa ni obvezno, da so v delovnem razmerju (72. čl. ZDR), tako da, če se z njimi sklene civilnopravna pogodba o poslovodenju (*management contract*), je pravilnejše oz. je treba uporabiti termin plačilo za delo (fiksno in variabilno).

1. 3. Struktura, politika plačil

Zgolj iz **strukture plačil** (*razdelitev na fiksna in variabilna plačila, nagrade, pokojnine idr.*) še ni razvidna **politika plačil**, torej *kakšni cilji se zasledujejo z določeno obliko plačil in kako je določeno plačilo povezano z uspešnostjo*. To pomeni, da se v posebni **izjavi o plačilih** (ta je lahko v posameznem delu letnega poročila ali v posebnem poročilu o plačilih) poleg določene oblike plačila oz. individualnih razkritij

- navede tudi ustrezno razlago o tem, kako izbira meril uspešnosti prispeva k dolgoročnim interesom družbe,
- razložijo metode, uporabljene za odločitev, ali so bila merila uspešnosti izpolnjena, in
- navedejo druge informacije, ki jih mora vsebovati izjava o plačilih v skladu s točko 3.3. *Priporočila 2004/913/ES* in točko 5.2. *Priporočila ES o plačilih*.

Glavno vodilo plačne politike mora biti, da so **plačila vodilnih vezana na uspeh** (*Performance*) **in ne smejo nagrajevati neuspeha.**

1.4. Fiksna – variabilna plačila/plače, nagrade

Tudi uporaba termina fiksna/variabilna plača oz. plačilo in nagrada lahko povzroči zmedo. Pod fiksni del umeščam plačo oz. plačilo, ki je neodvisno od (delovne in poslovne) uspešnosti in izhaja iz objektivne podlage; z variabilnim delom pa razumem del plače oz. plačila, ki je odvisen od uspešnosti oz. doseženih rezultatov, merljivih na različne načine.

V pogovornem jeziku in tudi ekonomski teoriji se pogosto zamenjuje uporaba termina variabilni del plače/plačil s terminom nagrada oziroma je za variabilni del plače pogosto uporabljen termin nagrada. Tudi vsa priporočila za plačila, ki veljajo za člane poslovodstva v Sloveniji, uporabljajo termin nagrada kot sinonim za variabilni del plačil oziroma plačila nasploh (npr. *Priporočila Združenja Manager, Priporočila za kadrovanje in nagrajevanje članov uprav in izvršnih direktorjev* …). Vendar je treba biti pri uporabi termina nagrada previden, ker imata termina drugačen pomen, čeprav se deloma tudi prekrivata.

Prva razlika med navedenima terminoma je, da je nagrada lahko podeljena za različne oblike oziroma kategorije uspešnosti, tudi npr. za uspešnost posameznika v prijaznosti. Pri variabilni plači oz. plačilu pa gre bodisi za kategorijo **merljive delovne bodisi poslovne uspešnosti**, torej dosega nekega pričakovanega rezultata, kar pomeni, da je pojem nagrada širši od pojma variabilna plača oz. plačilo. Določitev variabilne plače/plačila, ki je vezana na uspešnost, pomeni odvisnost variabilnega dela od dosega pričakovanega uspeha, torej pomeni doseg uspešnosti, izpolnitev pogoja za nagrado te uspešnosti. To pomeni, da je variabilno plačilo tudi nagrada, ni pa vsaka nagrada variabilno plačilo.

Drugi bistveni razlikovalni znak med terminoma nagrada in variabilna plača/plačilo je v tem, da mora določitev variabilnega dela nujno **vplivati na znižanje fiksnega dela plače/plačila**, ne pa da se neodvisno od višine fiksnega dela zagotavlja še dodatni delež plače/plačila – torej je **po mojem stališču nagrada, kadar se izplačuje dodatni variabilni del k nespremenjenemu fiksnemu delu**. V slovenskih priporočilih za plačila ni določeno razmerje med fiksno in variabilno plačo/plačilom oziroma se variabilni del ne predvideva na račun zmanjšanja fiksnega deleža, temveč še dodatno ob fiksnem. V skladu z našo definicijo gre torej za nagrado. To pa je razvidno tudi iz terminologije priporočil, saj se pojma variabilni del in nagrada uporabljata kot sinonima. V *Priporočilih za kadrovanje in nagrajevanje članov uprav in izvršnih direktorjev* je, na primer, določeno, da so lahko variabilna plačila v višini 50 % letnih fiksnih plačil (torej ne namesto njih), če je presežena načrtovana uspešnost, pa plačila navzgor niso omejena (glej točko 4.31. Priporočil). V nobenih od ostalih priporočil, kriterijev kakor tudi ne v *Kodeksu upravljanja javnih d.d.* deleži sploh niso določeni. Nasploh je tudi zavedanje v praksi glede pomena variabilnega dela plače/plačil slabo.

Tudi *Priporočilo ES o plačilih* nima dovolj jasne definicije in ne vzpostavlja razmejitve med nagrado in variabilnimi plačili, ker v točki 2.1. definira variabilni del plačil kot del plačila, do katerega so upravičeni vodilni na podlagi kriterijev uspešnosti

(*performance criteria*), vključno z bonusi. V *Priporočilu ES o plačilih* pa je določeno, poleg obvezne vezanosti variabilnih plačil na dolgoročne kriterije uspešnosti (točka 3.2.), kar je seveda nujno, tudi omejevanje teh plačil na določeno višino. Zato pa naj bi bila fiksna plačila dovolj visoka, če se variabilna plačila ne bi izplačala, zaradi nedoseganja kriterijev uspešnosti (točka 3.1.). To slednje je po mojem mnenju napačna koncepcija, ker ne zagotavlja motivacijskega učinka za vodilne. Razmišljanje pristojnega organa za določitev plačil v družbi, **da je treba zagotoviti »dovolj visoka« fiksna plačila vodilnih, bi se moralo v praksi odpraviti, ker ne zagotavlja pravičnih plačil vodilnih v primerjavi z ostalimi zaposlenimi in tudi nima motivacijskega učinka.** ZGD-1C je med načeli plačne politike, ki jo mora upoštevati pristojni organ določil med drugim tudi, da morajo biti variabilna plačila odvisna od merljivih kriterijev uspešnosti (zakonska dikcija je sicer precej okorna, ker določa, da mora biti variabilni del prejemkov odvisen od vnaprej določenih in »merljivih meril«). In da lahko skupščina določi najvišji znesek variabilnega dela prejemka (glej 2. alinejo 7. odst. spremenjenega 294. čl. ZGD-1 v 8. čl. ZGD-1C).

2. Spremembe ZGD-1 glede plačil

2.1. Obveznost individualnih razkritij plačil

Po novem 5. odstavku 294. čl. ZGD-1 so **obvezna individualna razkritja** plačil vseh članov organov vodenja in nadzora d. d. **delničarjem na skupščini**, ki odloča o uporabi bilančnega dobička, in v **letnem poročilu** (tako bo to tudi predmet revizorskega pregleda), najmanj z razčlenitvijo teh plačil po sklopih (fiksna in variabilna plačila, udeležba v dobičku, opcije in druge nagrade, povračila stroškov, zavarovalne premije, provizije in druga plačila, vključno s plačili, ki so jih člani organov pridobili v odvisnih družbah).

ZGD-1C ni posebej predvidel načina seznanitve delničarjev na skupščini oziroma rešil vprašanja, ali mora biti za skupščino pripravljeno posebno poročilo o plačilih z ustreznimi individualnimi razkritji. V skladu s *Priporočilom ES o plačilih* je imel zakonodajalec na voljo, da določi bodisi računovodsko poročilo ali prilogo s pojasnili k izkazom ali posebno poročilo o plačilih. In ker se je odločil, da morajo biti **podatki objavljeni v letnem poročilu, imajo družbe na izbiro, da seznanitev na skupščini opravijo tudi brez priprave posebnega poročila o plačilih, zgolj s seznanitvijo podatkov bodisi iz računovodskega poročila, poslovnega poročila ali iz priloge s pojasnili k izkazom**, odvisno od tega, v katerem delu letnega poročila bodo razkritja. Ker je naš zakonodajalec določil letno poročilo in ne konkretnega mesta objave, pride v skladu z našo zakonodajo v poštev tudi poslovno poročilo. Primerljive zakonodaje namreč pod termin letnega poročila (*annual accounts; Jahresabschluss*) ne vključujejo poslovnega poročila (*annual report; Lagebericht*). Vendar to ni problem, ker so v skladu s *Priporočilom ES o plačilih* individualna razkritja lahko tudi zgolj v posebnem (ločenem) poročilu o plačilih. Pri nas pa bodo morala biti obvezno razkritja v letnem poročilu.

Vendar žal zgolj z individualnimi razkritji ne bomo izboljšali politike plačil v Sloveniji, ker imajo lahko ta za posledico, ker omogočajo primerjave plačil, da se plačila vodilnih celo dvignejo, če se zaradi možnosti primerjav podpovprečna plačila prej zvišajo, kot previsoka znižajo, kar je pokazala študija v Nemčiji, kjer imajo že nekaj časa obvezna individualna razkritja.

Določitev plačil je zelo zapleten postopek, zato **mora biti razkritje jasno** in **razumljivo** (glej tudi točko 5.1. *Priporočila ES o plačilih*). *Priporočilo 2004/913/ES* v zvezi s *Priporočilom ES o plačilih* zato določa, da mora vsaka družba objaviti **izjavo o politiki plačil** (*the remuneration statement*) in določa vsebino te izjave ter možna mesta za njeno objavo (glej v naslednji točki prispevka 2.2. Politika plačil).

2.2. Politika plačil

Na novo je določena **pravica delničarjev, da odločajo o politiki plačil** članov organov vodenja in nadzora (nov 6. odst. 294. čl. ZGD-1), kar **mora upoštevati tudi pristojni organ** pri določanju sorazmernih plačil (nov 1. odst. 270. čl. ZGD-1), in posledično **obveznost razkritja te politike v letnem poročilu** (nov 5. odst. 270. čl. ZGD-1). Glede slednjega razkritja pa je pomanjkljivost v noveli ZGD-1C, ker je ta obveznost predvidena zgolj za primere, če skupščina določi politiko plačil. Razkritje politike plačil skupščini in glasovanje (vsaj posvetovalno) bi **moral ZGD-1C določiti kot obveznost**, neodvisno od tega, če skupščina politiko plačil določi, ker ravno v primeru, če je ne določa skupščina, je nujno, da se ji ta razkrije. To predvideva tudi *Priporočilo 2004/913/ES* v točki 4.2. Zato bi bilo seveda primerno in pravilno, če se bo v praksi **politika plačil razkrivala tudi, če je skupščina ne bo določila.**

Politika plačil naj bi se razkrila **v obliki izjave** (*the remuneration statement*), ki bo morala biti vsebovana v določenem delu letnega poročila. Ker novela ZGD-1C mesta objave ni podrobno določila, imajo družbe na voljo bodisi računovodske izkaze in poslovno poročilo ali prilogo s pojasnili k izkazom. Takšna izjava o politiki plačil bi lahko bila v skladu z evropskimi priporočili zajeta tudi v **posebnem poročilu o plačilih** in ne nujno v letnem poročilu.

Novela ZGD-1C ne določa nič o **načinu razkritja politike plačil.** Gre za **razkritje koncepta plačil,** po katerem se plačujejo vodilni. Vsaka javna delniška družba naj bi v skladu s *Priporočilom ES o plačilih* glede svoje politike plačil razkrila vsaj: razlago relativne pomembnosti variabilnega in fiksnega dela plačil; zadostne informacije o merilih za uspešnost, ki so podlaga za določanje morebitne upravičenosti do delniških opcij, delnic ali drugih variabilnih delov plačil; zadostne informacije o povezavi med plačili in uspešnostjo; razlago, kako izbira meril uspešnosti prispeva k dolgoročnim interesom družbe; razlago metod, uporabljenih za odločitev, ali so bila merila uspešnosti izpolnjena idr. informacije v skladu s točko 5.2. *Priporočila ES o plačilih*.

V skladu z novelo ZGD-1C mora organ (skupščina/nadzorni svet oziroma upravni odbor), ki odloča o **politiki plačil** članov uprave in izvršnih direktorjev (smiselno bi moralo veljati tudi za druge vodilne), pri njeni določitvi slediti naslednjim **načelom**:

- politika plačil članov uprave in izvršnih direktorjev naj spodbuja dolgoročno vzdržnost družbe in zagotavlja, da so plačila v skladu z doseženimi rezultati in finančnim stanjem družbe;
- celotna plačila lahko sestavljata fiksni in variabilni del, pri čemer mora biti variabilni del plačil odvisen od vnaprej določenih „merljivih“ meril (namesto tega pleonazma bi bilo primerneje, če bi se napisalo merljivih kriterijev uspešnosti), skupščina pa lahko določi najvišji znesek variabilnega dela plačil;
- odpravnina se lahko izplača le v primeru predčasne prekinitve pogodbe, odpravnina pa ne more biti izplačana, če je član uprave ali izvršni direktor odpoklican iz razlogov: hujše kršitve obveznosti, ne-

sposobnosti vodenja poslov ali če mu skupščina iz utemeljenih razlogov izreče nezaupnico ali če član uprave ali izvršni direktor sam odpove pogodbo (skupščina lahko tudi določi najvišji znesek odpravnine).

Ta načela izhajajo tudi iz *Priporočila ES o plačilih*.

2.3. Vloga NS in UO ter omejitve plačil

Ker je **zgolj pravica skupščine, da določi politiko plačil**, in je naloga pristojnega organa – nadzornega sveta ali upravnega odbora – za določitev plačil, da mora pri določitvi celotnih plačil posameznega vodilnega (plača in povračilo stroškov, bonitete, nagrada za poslovno uspešnost /delniški in opcijski program nagrajevanja, udeležba v dobičku itd./, odpravnina in druga plačila) poskrbeti za to, da so celotna plačila v ustreznem sorazmerju z nalogami vodilnih in finančnim stanjem družbe ter v skladu z določeno politiko plačil; **mora pristojni organ, če skupščina politike plačil ne določi, le-to sam določiti v skladu z načeli, ki jih določa ZGD-1** in so navedena v prejšnji točki prispevka.

Glede te ureditve sta dve pomanjkljivosti v ZGD-1C. Prva, glede obveznosti razkritja politike plačil skupščini, če je le-ta ni določila, je že bila navedena. Druga, pa je v tem, da je zakonodajalec uporabil takšno nerodno dikcijo, da sploh ni izrecno določil, da mora pristojni organ, v primeru, da skupščina ni določila politike plačil to določiti, temveč je določil, da *»… mora slediti pri določitvi prejemkov posameznega člana uprave načelom iz sedmega odstavka 294. člena tega zakona*.« (glej nov 1. odst. 270. čl. ZGD-1). Ker so to načela za določitev politike plačil, ki so na abstraktni ravni nedoločljiva, bo seveda moral pristojni organ prvo določiti v skladu s temi načeli konkretno politiko plačil, ki jo bo potem upošteval pri določitvi plačil za posameznega vodilnega. Dosedanji zahtevi ZGD-1, da morajo biti plačila posameznega vodilnega v ustreznem sorazmerju z nalogami in finančnim stanjem družbe, se je torej **dodalo še upoštevanje dodatnih načel,** ki morajo biti upoštevana pri kreiranju koncepta politike plačil. Bistven del tega koncepta pa bo moralo biti **upoštevanje dolgoročnega razvoja družbe in doseženega rezultata.**

Priporočilo ES o plačilih v III. poglavju ureja tudi **sestavo, naloge in način delovanja komisije za plačila**. Poudarja se pomen neodvisnosti članov te komisije, da se preprečuje interesne konflikte. Vsaj **eden od članov te komisije bi moral imeti znanje in izkušnje na področju politike plačil**, kar v slovenski ureditvi ni predvideno, je pa nujno. Prav tako *Priporočila ES o plačilih* določajo še dodatno, da mora biti ta komisija prisotna na skupščini za dajanje pojasnil ter urejajo način njenega delovanja.

ZGD-1 na novo predvideva še **poseben kondikcijski (vrnitveni) zahtevek**, ki ni vezan na splošne pogoje za vrnitvene zahtevke iz Obligacijskega zakonika (npr. predhodna razveljavitev pogodbe z vodilnim). Je pa ta kondikcijski zahtevek možen **zgolj za vrnitev že izplačane nagrade za poslovno uspešnost** (ali njenega dela), in sicer zgolj v dveh primerih:

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila in se ničnostni razlogi nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bile podlaga za določanje nagrade, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bili napačno uporabljeni kriteriji za določitev nagrade ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev nagrade (ali njenega dela) je mogoče zahtevati **v 3 letih od izplačila**. Za imenovanje in pooblastila posebnega revizorja veljajo določbe ZGD-1 o posebnem revizorju – 318. do 321. čl. ZGD-1. Poleg teh določb ZGD-1 napoti še na 323. čl. ZGD-1, kar je očitno napačno, saj ta napotuje prav tako na 319. čl. ZGD-1, ki ureja posebnega revizorja. Novela ZGD-1C je določila, da **lahko** nadzorni svet (enako velja tudi za upravni odbor) zahteva vrnitev nagrade, hkrati pa predvidela odškodninsko odgovornost po splošnih pravilih odškodninskega prava, če ne bodo člani nadzornega sveta uveljavljali kondikcijskega zahtevka. Njihova **dispozicija za uveljavljanje kondikcijskega zahtevka je v nasprotju s sankcioniranjem njihove opustitve**. Daje pa se še dodatno manjšinskim delničarjem, ki predstavljajo najmanj 1 % osnovnega kapitala, možnost uveljavljati odškodninski zahtevek družbe, če je družbi nastala zaradi izplačila nagrade kakšna škoda. Torej bodo morali dokazovati predpostavke odškodninske obveznosti, ne pa zgolj predpostavke za kondikcijski zahtevek v ZGD-1, kar jim možnost za uspeh v pravdi seveda zmanjšuje. Vprašanje je tudi zakaj zakonodajalec ni določil posebne možnosti kondiciranja za vsa variabilna plačila, tako kot predvideva točka 3.4. *Priporočila ES o plačilih*.

Struktura plačil nadzornih organov – tako članov nadzornega sveta kot tudi neizvršnih članov upravnega odbora – **se mora seveda razlikovati od plačil vodilnih**, kar je razvidno tudi iz Priporočila ES o plačilih, ki izrecno predlaga izključitev delniških opcij iz strukture njihovih plačil (glej 4.4. *Priporočila ES o plačilih*). Slovenski zakonodajalec je predvidel **zgolj, da člani nadzornega sveta in upravnega odbora ne morejo biti udeleženi pri dobičku**, kar je pomanjkljivo.

3. Zgolj korak bliže boljši politiki plačil

Slovenski zakonodajalec poskuša s predstavljenimi spremembami ZGD-1 zagotoviti večjo transparentnost in posledično tudi boljšo politiko plačil. Vendar predstavljene spremembe, glede na vse navedene pripombe v prispevku, kažejo, da **primeren sitem plačil še zdaleč ni vzpostavljen** – žal tudi ne na evropski ravni. Gre za proces. Pomembno je, da se ne bomo tukaj ustavili. In predvsem, da se bo tudi praksa (beri: pristojni organ, ki določa plačilo) začela zavedati pomena določanja primernih plačil vodilnih (in tudi organov nadzora) ter v skladu s tem tudi ukrepala.

Problem primerne plačilne politike niso samo variabilna plačila, ki so se zlorabljala in se zato skušajo omejevati (in bolje nadzirati) na ravni EU, temveč predvsem tudi previsoka fiksna plačila, ki niso stimulativna. Smiselno zastavljena dolgoročna variabilna plačila ob zmanjšanju fiksnih plačil bi imela večje motivacijske učinke.

Spremembe ZGD-1C glede plačil se uporabljajo od dneva začetka veljavnosti ZGD-1C, t. j. od 20. junija 2009 dalje, ker novela ni predvidela drugačnega prehodnega režima, za razliko od posebnega prehodnega režima statutarnih sprememb, sklica skupščin in razkritij nasprotij interesov za zastopanje.



Piše:
mag. Irena Prijović

ZGD-1C odpravlja možnost za udeležbo članov nadzornega sveta pri dobičku

S sprejemom novega ZGD-1C in spremembo 284. člena je glede nagrajevanja nadzornikov pričela veljati pomembna novost: ***člani nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku.*** *Plačilo, ki mora biti v ustreznem razmerju z nalogami članov nadzornega sveta in finančnim položajem družbe, tako kot doslej določa skupščina ali statut družbe.*

Razlogi za prepoved nagrajevanja članov NS iz dobička

Med najpomembnejšimi razlogi za **odsvetovanje sistemske ureditve udeležbe pri dobičku za nadzornike** so, da takšen način plačevanja nadzornikov:

- zbližuje interese uprav in nadzornih svetov glede njihovega nagrajevanja – s tem bi zagotovili neodvisnost nadzornikov pri oblikovanju predloga za nagrajevanje uprave iz udeležbe pri dobičku,
- ustvarja konflikt interesov nadzornikov pri sprejemanju letnega poročila družbe – nadzorniki potrjujejo vsebino letnega poročila in torej dobiček in zato naj ne bi bili plačani iz tega vira.

Že doslej pa je v priporočilih dobre prakse tako na ravni EU (Priporočila Komisije ES) kot tudi v Sloveniji (Priporočila Združenja nadzornikov Slovenije in Kodeksa upravljanja javnih delniških družb) veljalo, da naj nadzorniki ne bi bili plačani pretežno v odvisnosti od uspešnosti poslovanja družbe. Dobra praksa nagrajevanja članov nadzornih svetov namreč priporoča »**plačilo za opravljanje funkcije**« kot plačilo za prevzem odgovornosti in opravljanje funkcije, ki predstavlja najpomembnejši del plačila nadzornikom, in »**sejnino**« kot nadomestilo za čas porabljen na seji.

S predlagano spremembo se torej **odpravlja možnost za udeležbo članov nadzornega sveta pri dobičku**, kar je bil najverjetneje potreben ukrep za izboljšanje nastalega stanja v praksi, ki je posledic uveljavljanja *Sklepa Vlade RS z dne 15. 2. 2007*, s katerim je prejšnja Vlada pravzaprav »**uzakonila**« **udeležbo pri dobičku kot pretežni del plačila nadzornikov**. Takrat je grobo posegla v že uveljavljeno ustrezno nagrajevanje nadzornikov v obliki plačila za opravljanje funkcije in sicer na način, da je v podjetjih, ki so izplačevala 3 % dividendo, priporočila izplačilo udeležbe pri dobičku do višine 15.000 EUR.

Kritična stališča ZNS

Združenje nadzornikov Slovenije (ZNS) se je januarja letos **kritično odzvalo na sprejem novega sklepa nove Vlade RS**, in sicer "Sklepa o stališčih do izplačevanja sejnin in nagrad članov NS in UO v zvezi z omejevanjem učinkov finančne krize v javnih podjetjih in drugih gospodarskih družbah, ki so v delni ali celotni neposredni ali posredni lasti RS«, ki le popravlja prejšnji vladni sklep in področje nagrajevanja nadzornikov ne ureja celovito in tudi ne v skladu s priporočili dobre prakse. Novi sklep namreč zgolj znižuje sejnine za 50 % glede na velikost družbe in prepoveduje plačilo iz udeležbe pri dobičku do konca leta 2010 ter onemogoča ustrezno in primerno plačilo članom NS in UO v teh družbah.

Razlogi za neustreznost vsebine novega vladnega sklepa po mnenju ZNS:

- ne upošteva finančnega položaja posamezne družbe kot to določa 284. člen ZGD-1, ampak le splošne gospodarske razmere, s tem pa v sistem nagrajevanja uvaja uravnilovko;
- omogoča zgolj izplačilo sejnin, ki predstavljajo nadomestilo za čas porabljen na seji, ne omogoča pa plačila za opravljanje funkcije, ki predstavlja osnovno plačilo nadzornikom (neustrezna struktura prejemkov), kar predstavlja odmik od priporočil dobre prakse kot tudi od zakonske podlage (284. člen ZGD-1), ki določa plačilo v ustreznem razmerju z nalogami članov nadzornega sveta;
- opustitev nagrajevanja nadzornikov iz dobička je ustrezna in v skladu s priporočili dobre prakse, saj zmanjšuje konflikte interesov nadzornikov, vendar vsebuje časovno omejitev na konec leta 2010 *(Vlada je to pripombo ZNS upoštevala v novem ZGD-1C);*
- razen velikosti družbe pri določitvi višine sejnine, ne upošteva drugih pomembnih kriterijev za določitev višine plačila (strokovnost in aktivnost članov, obseg in nalog in odgovornost, kompleksnost poslovanja družbe);
- uvaja nesorazmerno znižanje njihovih prejemkov v primerjavi z upravami, ki jih nadzorujejo;
- neustrezen način nagrajevanja bo ob zahtevah po vse večji strokovnosti in povečani zakonski odgovornosti nadzornikov pomenil dodatno poslabšanje

razmer pri kadrovanju strokovnih in kompetentnih članov nadzornih svetov in upravnih odborov v teh družbah.

ZNS članom nadzornih svetov in upravnih odborov priporoča, da se zavzemajo za sistem nagrajevanja nadzornikov, ki bo **temeljil na priporočilih EU in sodobnih trendih nagrajevanja**, ki jih sistemsko predstavljata Kodeks upravljanja javnih delniških družb in priporočila ZNS. Pri tem naj oceni finančni položaj družbe in če je to potrebno na prihodnji skupščini predlaga ustrezno znižanje plačila za opravljanje funkcije za člane NS, predvsem v družbah, kjer se bodo znižale osnovne plače članom uprav in zaposlenim.

Pri vsem tem je potrebno omeniti še aprila predstavljen »Predlog Zakona o dodatnem davku od dohodkov članov poslovodstev in nadzornih organov v času finančne krize«, ki pravzaprav predstavlja **možnost za sankcioniranje članov uprav in nadzornikov, ki sklepov o omejitvi nagrajevanja ne bodo spoštovali.**



Piše:
Jožica Vindiš

Vpliv novele ZGD-1C na skupščine (javnih) delniških družb

Skupščina gospodarske družbe je za delničarje izjemno pomemben dogodek, saj delničarji na skupščini uresničujejo svoja korporacijska glasovalna upravičenja. Zadnji zakonodajni poseg na področje zakonskega urejanja priprave in izvedbe skupščine predstavlja novela ZGD-1C (Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1C, objavljen v UL RS, št. 42 z dne 5. 6. 2009)), s katero je Državni zbor RS v slovenski pravni red prenesel Direktivo 2007/36/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. julija 2007 o uveljavljanju določenih pravic delničarjev družb, ki kotirajo na borzi (UL EU, L št. 184 z dne 14. 7. 2007),[1] ki pogojuje natančnejšo pravno ureditev priprave in izpeljave skupščin (predvsem javnih) delniških družb v slovenski nacionalni zakonodaji.

V tem prispevku bomo s praktičnega vidika analizirali posamezna nova določila ZGD-1C o skupščini družbe, ki se bodo – upoštevaje prehodni režim ZGD-1C – praviloma uporabljala za skupščine, sklicane 1. 9. 2009 ali kasneje, pri čemer bomo **izpostavili nova pravila, ki predstavljajo v primerjavi z dosedanjo ureditvijo bistveno spremembo**, kar se bo v poslovni praksi odražalo kot novost pri sami pripravi in izvedbi skupščine delničarjev, in pojasnili, kako bo novela ZGD-1C vplivala na **statutarno urejanje problematike skupščin**.[2] Podrobnejše poznavanje obravnavane problematike je zlasti pomembno za člane nadzornih svetov in upravnih odborov družb, vključno z delavskimi predstavniki v teh organih.

1. Spremembe glede sklica skupščine

1.1. Sklic skupščine na zahtevo manjšine

Že doslej je manjšina delničarjev delniške družbe lahko poslovodstvu družbe podala pisno zahtevo za sklic skupščine, pri čemer pa novela ZGD-1C pravico manjšine delničarjev zahtevati sklic skupščine, ureja drugače.

Skupščino je treba sklicati, če delničarji, katerih skupni deleži dosegajo dvajsetino osnovnega kapitala (5 % osnovnega kapitala družbe), od poslovodstva (pisno) zahtevajo sklic skupščine, kateremu priložijo dnevni red, predlog sklepa za vsako predlagano točko dnevnega reda, o katerem naj skupščina odloča ali, če skupščina pri posamezni točki dnevnega reda ne sprejema sklepa, obrazložitev točke dnevnega reda. Sprememba v primerjavi s predhodno ureditvijo je v tem, da **ZGD-1C natančneje opredeljuje formalno vsebino zahteve za**

[1] V prispevku, zaradi prostorske omejenosti in praktične naravnanosti prispevka, členov novele ZGD-1C in členov Direktive 2007/36/ES, ki se implementirajo v slovensko pravo družb, ne navajamo.

[2] Spremembe ZGD-1C sta obširneje, vključno s predstavitvijo teoretičnih vidikov, predstavila že B. Bratina, Uresničevanje glasovalne pravice in pooblaščenci delničarjev, in G. Drnovšek, Statutarno urejanje zasedanja skupščine po noveli ZGD-1C, oba prispevka objavljena v zborniku 17. posvetovanja o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava, Portorož 2009.

sklic skupščine s strani manjšine delničarjev.

Po dosedanji ureditvi je v statutih družb lahko prag imetništva deležev (delnic) družbe, ki manjšini delničarjev omogoča uveljavitev te manjšinske pravice, določen bodisi nižje bodisi višje od 5 % osnovnega kapitala, vendar ta prag ne sme biti določen višje od imetništva desetine (10 %) osnovnega kapitala. Nedavno sprejet ZGD-1C pa opušča statutarno določitev višjega praga skupnega deleža delničarjev, ki lahko zahtevajo sklic skupščine, in statutarno upravičenje manjšinske pravice do podajanja zahteve za sklic skupščine veže zgolj na imetništvo nižjega deleža osnovnega kapitala. To pomeni, da je po novi ureditvi najvišji delež družbinega osnovnega kapitala, imetniki katerega lahko zahtevajo od družbe sklic skupščine, 5 % osnovnega kapitala, in s statutarno določbo tega deleža ni mogoče dodatno zvišati, ampak ga je **s statutom možno le znižati na manj kot 5 % družbinega osnovnega kapitala**. S tem je nedvomno zagotovljeno večje varstvo manjšinskih delničarjev, *delniške družbe, ki imajo v statutu sedaj za manjšinsko pravico do podajanja zahteve določen prag višji od imetništva 5 % družbinega osnovnega kapitala, pa bodo do 1. septembra 2010 to statutarno določilo bodisi črtale, ker bo brez pravnega učinka, bodisi uskladile z ZGD-1C.*

Novela ZGD-1C daje delničarjem družb tudi izbirno **možnost, da v statutih družb omogočijo manjšini delničarjev pošiljanje zahteve za sklic skupščine poslovodstvu družbe z uporabo elektronskih sredstev**. To pomeni, da se *sedaj uveljavljenemu pošiljanju pisnih zahtev za sklic skupščine v prihodnje v tistih družbah, kjer bodo tako odločili delničarji s sprejemom ustreznih sprememb statuta, pridružuje še pošiljanje zahtev z uporabo elektronskih sredstev.* Tako npr. po uveljavitvi ZGD-1C ne bo nujno, da manjšina delničarjev pošlje družbi zahtevo za sklic skupščine s (priporočeno) poštno pošiljko, temveč jo bo lahko poslala tudi npr. v priponki elektronskega sporočila (na e-naslov: »info@druzba.si«), po telefaksu …, če bo statut to dovoljeval. Če statut družbe ne bo določal možnosti uporabe elektronskih sredstev, bodo manjšinski delničarji zahteve za sklic skupščine poslovodstvu družbe še naprej pošiljali izključno v pisni obliki, ob upoštevanju formalnih zahtev ZGD-1C glede vsebine takšne zahteve.

1.2. Vsebina in objava sklica skupščine

ZGD-1C vsebuje tudi **podrobna pravila o vsebini sklica in o objavi sklica skupščine**, pri čemer ZGD-1C glede minimalne zahtevane vsebine in načina objave sklica skupščine **vzpostavlja razlikovanje med nejavnimi in javnimi delniškimi družbami**.

ZGD-1C **taksativno našteva minimalno obligatorno vsebino sklica skupščine** *vseh delniških družb*,[3] pri čemer je v ZGD-1C natančno povzeta že do sedaj uveljavljena praksa družb glede vsebine sklica skupščine in v tej zvezi ZGD-1C za poslovno prakso torej ne prinaša sprememb. *Javne delniške družbe*, z delnicami katerih se trguje na organiziranem trgu, pa novi ZGD-1C zavezuje, da v sklicih skupščin, poleg navedb, ki jih morajo v sklicih skupščin objaviti vse družbe, **objavijo še dodatne informacije glede uporabe elektronskih medijev** za posamezna opravila pri pripravi in izvedbi skupščine javne delniške družbe.[4]

1.3. Mesto objave sklica skupščine

Temeljno novost ZGD-1C v zvezi z načinom objave sklica skupščine (vabila delničarjem na skupščino) predstavlja določba, da se **skupščina družbe, ki lahko imena in naslove vseh svojih delničarjev ugotovi iz veljavne delniške knjige, skliče izključno s priporočenim pismom vsem takim delničarjem**. Opozoriti pa je treba, da v takem primeru **velja dan, ko je bila pošta odposlana, za dan objave sklica skupščine**, kar pomeni, da *mora družba najkasneje 31 dni (ali drugo statutarno določeno obdobje) pred dnem zasedanja skupščine, če je sklicni rok pri družbi 30 dni, oddati na pošto priporočene pošiljke*, ter ni treba, da delničar najkasneje celih 30 dni pred dnem zasedanja skupščine prejme priporočeno pošiljko (v takem primeru jo bo praviloma dobil 30 dan pred skupščino, kar pomeni, da bo med prejemom pošiljke in zasedanjem skupščine poteklo celih 29 dni). Tedaj sklica skupščine ni treba objaviti v Uradnem listu ali dnevniku ali na spletu. Z zakonom predvideno možnost, da se delničarji, kadar je imena in priimke ter naslove stalnega prebivališča vseh (imenskih) delničarjev mogoče ugotoviti iz delniške knjige pri KDD, vabijo neposredno s priporočenim pismom, lahko **statut izključi**, in *vzpostavi obveznost objave sklica skupščine v ustreznem statutarno opredeljenem glasilu* (in *na spletu)*.

V primerjavi s sedanjimi pravili glede sklica skupščine je v noveli ZGD-1C **poudarjen pomen interneta**, saj je ob obstoječih načinih objave sklica skupščine vzpostavil dodatno dolžnost objave sklica skupščine na spletnih straneh družbe, če družba s spletno stranjo razpolaga, za *javne*

---

[3] Sklic skupščine mora vsebovati vsaj navedbo:
- firme in sedeža družbe;
- časa in kraja skupščine;
- predloga dnevnega reda;
- presečnega dne z obrazložitvijo, da se skupščine lahko udeležijo in na njej uresničujejo glasovalno pravico le tisti delničarji, ki so imetniki delnic na ta dan, ter drugih pogojev, od katerih sta odvisna udeležba na skupščini in uresničevanje glasovalne pravice;
- roka ali dneva, do katerega lahko delničarji zahtevajo dopolnitev dnevnega reda;
- roka ali dneva, do katerega lahko delničarji sporočijo družbi predlog za objavo dodatne točke dnevnega reda ali nasprotni predlog in se ta objavi;
- predlogov sklepov organov vodenja ali nadzora in kje so dostopne njihove obrazložitve;
- kje in kako se lahko pridobijo popolna besedila listin in predlogov za skupščino, katerih pregled mora poslovodstvo delničarjem omogočiti v času od objave sklica skupščine do dneva zasedanja skupščine na sedežu družbe;
- da lahko delničar na skupščini uresničuje svojo pravico do obveščenosti;
- postopka za uresničevanje glasovalne pravice z elektronskimi sredstvi, če ga družba omogoča;
- postopka uresničevanja glasovalne pravice po pošti, če ga družba omogoča; in
- drugih podatkov, ki jih določa ZGD-1 (tako smiselno 1. odstavek 296. člena ZGD-1.

[4] Javna delniška družba mora v sklicu skupščine navesti tudi:
- spletno stran družbe, na kateri bodo objavljeni sklic skupščine, skupno število delnic in glasovalnih pravic na dan sklica skupščine, vključno z ločenimi podatki za vsak razred delnic, popolna besedila listin in predlogov za skupščino;
- da so izčrpne informacije o pravicah delničarjev do razširitve dnevnega reda in nasprotnih predlogov, uresničevanju pravice delničarjev do obveščenosti dostopne na spletni strani družbe;
- informacije o postopku uresničevanja glasovalne pravice po pooblaščencu, predvsem o obrazcih, ki jih je treba za to uporabiti, in način obveščanja družbe o imenovanju pooblaščenca z uporabo elektronskih sredstev;
- način pošiljanja dodatnih točk dnevnega reda z uporabo elektronskih sredstev; in
- način pošiljanja dodatnih točk dnevnega reda in (nasprotnih) predlogov delničarjev z uporabo elektronskih sredstev.

delniške družbe pa je določil **obvezno objavo sklica skupščine na lastnih spletnih straneh**, kar pomeni, da morajo javne delniške družbe obvezno *imeti oblikovane svoje spletne strani in na njih objaviti sklic skupščine*. V primeru kršitve teh pravil (neobjave sklica skupščine na spletnih straneh družbe) je sankcija **ničnost sklepov skupščine**, razen, če se skupščine udeležijo vsi delničarji, enaka sankcija pa nastopi tudi v primeru neupoštevanja sklicnega roka.

1.4. Rok za objavo sklica skupščine

ZGD-1C dosedanji enomesečni sklicni rok nadomešča s **30-dnevnim sklicnim rokom**, kar sicer ne predstavlja radikalne spremembe, temveč se s tem vzpostavlja zgolj enotna dolžina sklicnega roka neodvisno od števila dni v posameznem mesecu,[5] vendar pa ZGD-1C družbam omogoča, da **v statutu določijo daljši najkrajši rok za objavo skupščine** (torej *daljši od 30 dni*), ne morejo pa družbe v statutu predvideti sklicnega roka, krajšega od 30 dni.

1.5. Razširitev dnevnega reda skupščine in nasprotni predlogi delničarjev

Dnevni red sklicane skupščine je dopustno razširiti z dodatnimi točkami dnevnega reda. Po dosedanjem ZGD-1 se dodatni novi predlogi delničarjev, ki skupaj posedujejo 5 % osnovnega kapitala družbe, uvrstijo na dnevni red skupščine, če so družbi poslani v takšnem roku, da se dodatne točke dnevnega reda objavijo v 10 dneh po objavi sklica skupščine. Nov ZGD-1C pa *določa rok za podajo zahteve za razširitev dnevnega reda* zasedanja skupščine z dodatnimi točkami družbi s strani manjšinskih delničarjev, in sicer se dnevni red razširi, če manjšinski delničarji zahtevo s priloženim predlogom sklepa, o katerem naj skupščina odloča, ali če skupščina pri posamezni točki dnevnega reda ne sprejme sklepa, z obrazložitvijo točke dnevnega reda, pošljejo družbi **najpozneje sedem dni po objavi sklica skupščine**. V enakem roku je treba družbi poslati nasprotni predlog, da se le-ta objavi.

Za razliko od ZGD-1, ki je manjšinsko pravico do razširitve dnevnega reda zasedanja skupščine strogo vezal na imetništvo dvajsetine (5%) družbinega osnovnega kapitala, pa ZGD-1C **prepušča statutarni avtonomiji, da določi nižji delež imetništva osnovnega kapitala za uveljavitev manjšinske pravice do razširitve dnevnega reda** (*družbe lahko v statutih izbirno določijo nižji prag za uresničitev manjšinske pravice do razširitve dnevnega reda*), ter je v tem pogledu sledi identični ureditvi manjšinske pravice za podajo zahteve za sklic skupščine. Po ZGD-1C pa *manjšinski delničarji nimajo možnosti izposlovati pooblastila sodišča za objavo razširitve dnevnega reda*, temveč je ZGD-1C to možnost ohranil le pri sklicu skupščine na zahtevo manjšine delničarjev.

Poslovodstvo mora nemudoma po poteku 7-dnevnega roka objaviti dodatne točke dnevnega reda, ki naj se obravnavajo na skupščini. Na zasedanju skupščine delničarji obravnavajo in **odločajo o tistih dodatnih točkah dnevnega reda, ki so bile objavljene vsaj 14 dni pred skupščino** (doslej le tiste, ki so bile objavljene v 10 dneh po objavi sklica, kar dejansko pomeni najmanj 20 dni pred skupščino), sicer se obravnavajo **na prvi naslednji skupščini**. Glede na precejšnje podaljšanje roka po sklicu skupščine, v katerem je možno objaviti dodatne točke dnevnega reda, menimo, da je dopustno in primerno, da se na skupščini obravnavajo tudi dodatne točke, družbi sporočene po izteku 7-dnevnega roka od objave sklica, pa jih je brez težav mogoče objaviti vsaj 14 dni pred skupščino, kar bo moralo veljati predvsem v (najverjetneje redkih) primerih, ko bodo družbe v statutih določile daljši najkrajši sklicni rok skupščine. Po ureditvi iz ZGD-1C pa tudi predlog dodatne točke dnevnega reda, ki ni bil objavljen, ker je bil podan bistveno prepozno, ni brezpredmeten, temveč ga mora družba ohraniti »na zalogi« za naslednjo skupščino, če se delničarji seveda prej ne poslužijo zahteve manjšinskih delničarjev za sklic skupščine.

Za *javne delniške družbe* je z ZGD-1C na novo vzpostavljena dolžnost, da v primeru razširitve dnevnega reda z novimi zadevami, o katerih naj odloča skupščina, **najmanj 14 dni pred zasedanjem skupščine objavijo čistopis dnevnega reda na enak način, kot so objavile sklic**. To pomeni, da pri javnih delniških družbah v prihodnosti ne bo zadoščala zgolj objava dodatnih točk dnevnega reda (npr. ne bo zadoščala objava dodatne točke dnevnega reda z navedbo, da se je s tem dnevni red spremenil, saj se bo dodatna točka obravnavala pod 6, in da bo točka 6 dnevnega reda s prvotnega sklica postala točka 7 dnevnega reda), temveč bodo le-te objavljale čistopis: *vsebino celotnega dnevnega reda z vključenimi dodatnimi točkami dnevnega reda, ki so na dnevni red zasedanja skupščine uvrščene na zahtevo manjšine delničarjev (prečiščen dnevni red)*. Novost ZGD-1C za *javne delniške družbe* je tudi, da morajo javne družbe manjšinskim delničarjem obvezno zagotavljati **vsaj en način za pošiljanje dodatnih točk dnevnega reda in nasprotnih ter volilnih predlogov s pomočjo elektronskih sredstev**. ZGD-1C ne določa eksplicitno, da bi javne družbe morale načine pošiljanja razširitev dnevnega reda in nasprotnih ter volilnih predlogov z uporabo elektronskih sredstev opredeliti v statutu, temveč so lahko ti načini opredeljeni tudi v drugem aktu (poslovniku, pravilniku).

2. Zagotavljanje informacij o skupščini delničarjem

2.1. Sporočila za delničarje, pooblaščence

Glede sporočil sklica skupščine, nasprotnih in volilnih predlogov ter utemeljitev predlogov v tej zvezi je ZGD-1C spremenil rok, v katerem je delničarjem in morebitnim pooblaščencem, ki so glasovalno pravico za delničarje uresničevali na zadnji skupščini ali so to zahtevali, (pisno) sporočilo treba podati, in sicer je treba sporočilo dati **najpozneje 14. dan pred zasedanjem skupščine** (prej: v 12 dneh po sklicu). Nasploh je ZGD-1C pri objavah v zvezi s skupščino družbe uveljavil koncept določitve rokov *na določen najkasnejši dan pred dnevom zasedanja skupščine*, medtem ko so roki doslej bili vezani na določene najkasnejše dneve po objavi sklica skupščine. *To pa lahko v primeru statutarnega podaljšanja sklicnega roka v praksi pomeni bistvene spremembe rokov.*

ZGD-1C prinaša pri sporočilih za delničarje in morebitne pooblaščence poenostavitev za sporočila tistih družb, ki imajo sklic skupščine, morebitne dodatne, nasprotne in volilne predloge objavljene na svojih spletnih straneh, saj tem družbam navedenih gradiv za skupščino v sporočilih ni treba posredovati, temveč lahko **v sporočilu delničarjem in pooblaščencem zgolj navedejo spletno stran**, kjer so ta gradiva objavljena.

2.2. Zagotavljanje informacij delničarjem pred skupščino

Pri sami izvedbi skupščine in upravičenju do obveščenosti predstavlja pomem-

[5] Skupščina, sklicana 28. 2. 2009 je v primeru enomesečnega sklicnega roka lahko bila izpeljana že 29. 3. 2009, medtem ko bi ob upoštevanju 30-dnevnega sklicnega roka lahko bila izpeljana 31. 1. 2009.

bno novost za prakso tudi zakonska rešitev ZGD-1C, da *poslovodstvu na zasedanju skupščine ni treba dati podatkov (odgovoriti na zastavljeno vprašanje delničarja), če so zahtevani podatki (odgovor na zastavljeno vprašanje) objavljeni na internetni strani družbe v obliki vprašanj in odgovorov vsaj 7 dni pred zasedanjem skupščine*. S tem se poskuša vzpostaviti ustrezno komuniciranje med poslovodstvom družbe in delničarji prek elektronskih medijev (npr. v okviru vstopne točke »informacije za delničarje«, na spletnih straneh tujih družb »*investor relation*«). Na ta način ZGD-1C **krepi pravico delničarjev do zastavljanja vprašanj po svetovnem spletu.**

Glede zagotavljanja informacij delničarjem pred skupščino pa je ZGD-1C vpeljal novo nomotehnično rešitev z novim 297.a členom, ter je na ta način v enem členu zbral doslej v odseku o sklicu skupščine razkropljena določila o zagotavljanju informacij delničarjem, ter je v tej zvezi poudaril ažurnost zagotavljanja informacij glede odločanja na skupščini in transparentnost pri pripravi skupščine.

3. Udeležba na skupščini in uresničevanje glasovalne pravice

3.1. Pogoji za udeležbo na skupščini

Z ZGD-1C se **ukinja deponiranje delnic do določenega trenutka pred skupščino**, saj glede na dematerializacijo delnic za prakso ta možnost ni bila uporabljiva, prav tako pa je zavirala čezmejno investiranje v delnice, ohranja pa se statutarna določitev predhodne prijave na skupščino, ki je bila doslej množično uveljavljena kot pogoj za udeležbo (prisostvovanje in glasovanje) na skupščini. Najkasnejši statutarno določen trenutek predhodne prijave je po novem lahko vezan na **konec četrtega dne** pred skupščino, za razliko od dosedanje prijave najkasneje tri dni pred skupščino, pri čemer je s tem odpravljena nerodna ubeseditev zakonskega besedila.

ZGD-1C pa uvaja v zvezi z udeležbo na skupščini t. i. **presečni dan** – to je **konec četrtega dne pred skupščino**,[6] in sicer se *skupščine lahko udeležijo in na njej uresničujejo glasovalno pravico le tisti delničarji, ki so kot imetniki delnic vpisani v centralnem registru nematerializiranih vrednostnih papirjev konec četrtega dne pred zasedanjem skupščine* (na presečni dan). Glasovalno pravico na skupščini lahko izvršuje oseba, ki je konec četrtega dne pred zasedanjem skupščine vpisana pri KDD kot delničar, ne glede na kasnejše transakcije z delnicami. V tej zvezi je treba opozoriti, da bodo po ZGD-1C sklepi skupščine družbe, ki v objavi sklica ne bo vsebovala določitve presečnega dne (ali pa firme in sedeža družbe ter časa in kraja skupščine), **nični, razen če se bodo takšne skupščine udeležili vsi delničarji družbe** (univerzalna skupščina).

3.2. Novi načini uresničevanje glasovalne pravice

3.2.1. Udeležba na skupščini brez fizične prisotnosti delničarja ali njegovega pooblaščenca

Doslej je ZGD-1 (prej ZGD) dopuščal zgolj uresničevanje glasovalne pravice na sami skupščini bodisi osebno ob fizični prisotnosti delničarja bodisi po pooblaščencu. ZGD-1C pa **uvaja:**

- **predčasno glasovanje po pošti ter prek elektronskih sredstev,** in
- **glasovanje v času zasedanja skupščine prek elektronskih sredstev**,

če ti možnosti opcijsko dopušča statut družbe. Zaradi omogočanja novih načinov uresničevanja glasovalnih pravic, je z ZGD-1C **opredelitev teh novih izbranih načinov uresničevanja glasovalne pravice postala izbirna vsebina statuta družbe**.

Predčasno glasovanje po pošti predstavlja način uresničevanja glasovalnih pravic, pri katerem delničar pred dnevom zasedanja izpolni glasovnico in jo po klasični pošti odpošlje (s priporočeno pošiljko) družbi. Družbe, ki bodo v statutih družb omogočile tak način predčasnega glasovanja, bodo morale **v statutih natančno opredeliti celoten postopek predčasnega glasovanja po pošti**. V tej zvezi predlagamo, da se za tak način uresničevanja glasovalne pravice odločijo družbe, ki imajo spletne strani, na katerih bodo objavila glasovnico za glasovanje o predlogih sklepov za vse posamezne točke dnevnega reda, ki jo bo delničar izpolnil (glasoval tako, da bo obkroževal ZA ali PROTI) in jo s priporočeno pošiljko »oddal« družbi. Pri tem načinu uresničevanja glasovalnih pravic ni možno, da bi skupščina pooblastilo za ureditev postopkovnih vprašanj predčasnega glasovanja po pošti prenesla na poslovodstvo, temveč je celoten postopek predčasnega glasovanja po pošti, če se delničarji za tak način uresničevanja glasovalne pravice odločijo, nujno urediti v statutu. Z vidika ugotavljanja izida glasovanja in morebitnih špekulacij in zlorab v tej zvezi pa je priporočljivo, da se v statutu določi, da morajo delničarji, ki uporabijo predčasno glasovanje po pošti, izpolnjeno glasovnico odposlati v zaprti (zalepljeni) ovojnici z oznako: »Skupščina – ne odpiraj!« ali drugim podobnim s pripisom, na podlagi katerega je mogoče razbrati, da je v ovojnici glasovnica za skupščino. Ob tem pa bo treba še določiti: kako poskrbeti za ustrezno varnost in deponiranje prispelih glasovnic do skupščine, kako in kdaj se ugotavlja izid glasovanja iz glasovnic,… Nedvomno pa mora družba, da bi glasove bilo mogoče upoštevati, prejeti pisemske pošiljke z glasovnicami pred ugotovitvijo izida glasovanja o posameznem predlaganem sklepu na zasedanju skupščine. Dilem v zvezi s predčasnim glasovanjem po pošti je precej, zato bo nujna premišljena in natančna ureditev v statutu družbe. Prav zaradi obsežnosti materije, ki jo bo v tej zvezi treba urediti, bi bilo morda smiselneje, če bi zakonodajalec omogočil, da se pooblastilo za natančno ureditev postopkovnih vprašanj predčasnega glasovanja po običajni pošti v drugem družbinem aktu in pripravo takšnega akta prenese na organe vodenja, skupščina pa bi kasneje morebiti dajala soglasje k takšnemu aktu.

Po noveli ZGD-1C lahko statut družbe določi, da se delničarji lahko »udeležijo skupščine« tudi tako, da **glasujejo na skupščini s pomočjo elektronskih sredstev brez fizične prisotnosti** (delničar glasuje v času zasedanja skupščine z oddaljenega mesta ali pa mu je omogočeno predčasno glasovanje z elektronskimi sredstvi) in da se **v statutu tudi uredi postopek**

[6] M. Kocbek ga v prispevku Direktiva EU o pravicah delničarjev in spremembe ZGD-1C, objavljenem v zborniku Sedemnajstega posvetovanja o aktualni problematiki s področja gospodarskega prava Gospodarski subjekti na trgu – novosti in aktualna vprašanja gospodarskega prava, Portorož 2009, poimenuje »referenčni dan«.

za takšno glasovanje prek elektronskih medijev. Glede na doseženo razvojno stopnjo elektronskih medijev in njihovo raznovrstnost je utemeljeno pričakovati, da bodo natančna postopkovna določila v zvezi z glasovanjem prek elektronskega medija v času zasedanja skupščine z oddaljenega kraja, precej »obtežila« vsebino statuta, zato je zakonodajalec v ZGD-1C predvidel, da **delničarji v statutu zgolj podelijo poslovodstvu družbe pooblastilo, da le-to podrobneje uredi postopek glasovanja prek elektronskega sredstva v internem aktu družbe**. *Statut družbe lahko pooblasti poslovodstvo, da podrobneje uredi postopek glasovanja na skupščini s pomočjo elektronskih sredstev*, kar pomeni, da bo lahko, ob obstoju ustreznega podeljenega pooblastila v statutu, poslovodstvo družbe sprejelo interni akt, v katerem bo natančno določilo vse podrobnosti v zvezi z glasovanjem po internetni povezavi. Glede na pestrost ponudbe elektronskih sredstev bo poslovodstvo v teh aktih v sodelovanju z informatiki, računalničarji,… lahko oblikovalo zelo kreativne rešitve, saj ZGD-1C za postopkovne rešitve pri glasovanju prek elektronskih sredstev ne vsebuje nobenih omejitev, razen zagotavljanja varnosti in preverljivosti identitete. V začetnem obdobju uvajanja elektronskih sredstev v namene glasovanja na skupščini poslovna praksa najbrž ne bo naklonjena možnosti, da delničar prisostvuje skupščini in glasuje v času zasedanja skupščine z oddaljenega mesta, ker slednje predstavlja zahteven informacijski projekt vzporedno ob skupščini na sedežu družbe.

Udeležba in glasovanje na skupščini predčasno po pošti in prek elektronskega medija sta lahko odvisna samo od zahtev in omejitev, ki so potrebne za ugotavljanje identitete delničarjev ter varnega elektronskega komuniciranja in do mere, sorazmerne za uresničitev tega cilja. Omejitve glede glasovanja po pošti in prek elektronskih sredstev torej ne smejo biti nerazumne, da ne bodo odvračale delničarjev od glasovanja na skupščini.

3.2.2. Pooblaščenci delničarjev

ZGD-1C uvaja tudi nekaj novosti v zvezi podelitvijo pooblastil. Delničarjem *javnih delniških družb* mora biti, poleg pooblastitve s pisnim pooblastilom, **obvezno** omogočeno **imenovanje pooblaščenca z uporabo elektronskih sredstev**, pri čemer morajo delničarji javne delniške družbe **v statutu družbe obvezno opredeliti najmanj en elektronski način, s katerim lahko delničar družbo obvesti o imenovanju pooblaščenca,** medtem ko pri nejavnih družbah še vedno velja pisno pooblastilo, ki ostane shranjeno pri družbi. V ta namen bodo javne delniške družbe najbrž na svojih spletnih straneh vzpostavile elektronsko pot s formularjem za podelitev pooblastila, ki ga bo delničar izpolnil in »elektronsko odposlal« družbi.

3.2.2.1. Razkritje nasprotja interesov za zastopanje na strani pooblaščenca

ZGD-1C ne prepoveduje (organiziranega) zbiranja pooblastil (profesionalnim) pooblaščencem, ki so morebiti (»sorodstveno«, kapitalsko ali drugače) povezani z družbo, za katero ponujajo zastopanje na skupščini, vendarle pa se od t. i. »povezanih pooblaščencev« zahteva **razkritje nasprotja interesov za zastopanje**. To pomeni, da mora z družbo povezan pooblaščenec *v pisni obliki delničarjem razkriti vse okoliščine, ki so lahko pomembne za delničarja pri presoji tveganja, da bi pooblaščenec lahko deloval v interesu, drugačnem od interesa delničarja*.

(Institucionalni) pooblaščenec mora *podatke o nasprotju interesov* ali *izjavo, da nasprotja interesov ni*, **poslati delničarju v pisni obliki pred podelitvijo pooblastila**. V praksi bodo torej finančne organizacije ob ponujanju zastopanja delničarjem na skupščini slednjim ob formularju za podelitev pooblastila zavezane *predložiti tudi podatke o (kapitalski) povezanosti finančne organizacije z družbo, za katere zastopanje na skupščini zbirajo pooblastila ali pa predložile izjavo, da z družbo niso povezane*. Nasprotja interesov ni dolžan razkriti pooblaščenec, ki na skupščini **ne zastopa več kot deset delničarjev in več kot 1 odstotek osnovnega kapitala**, ker se meni, da kot nepomemben pooblaščenec navkljub povezanosti z družbo, na katere skupščini bo nastopal kot pooblaščenec delničarja/ev, nima pomembnejšega vpliva na izid glasovanja.

3.2.3. Izid glasovanja pri javnih delniških družbah

ZGD-1C vsebuje pojasnilno določbo, kaj vse mora vsebovati ugotovitev in razglasitev izida glasovanja o posameznem predlogu sklepa pri javnih delniških družbah, pri čemer pa predstavlja pomembnejšo novost obveznost javnih delniških družb, da **izid glasovanja v dveh dneh po skupščini delničarjev objavijo na svojih spletnih straneh**. Ta določba ima informacijsko funkcijo za tuje delničarje, ki niso tako zelo seznanjeni z javnostjo objav sodnega registra (na portalu AJPES-a).

4. Sklepne ugotovitve

1. ZGD-1C **poudarja pomen uporabe elektronskih sredstev** pri pripravi in izvedbi skupščine delniške družbe, pri čemer poenostavitve, ki jih ta omogoča, v večji meri uvaja za javne delniške družbe. Z uporabo informacijske tehnologije se namreč povečuje učinkovitost (čezmejnega) izvrševanja glasovalnih pravic delničarjev pred in na sami skupščini.

ZGD-1C poudarja pomen uporabe elektronskih sredstev pri pripravi in izvedbi skupščine delniške družbe, pri čemer poenostavitve, ki jih ta omogoča, v večji meri uvaja za javne delniške družbe.

2. Javne delniške družbe morajo do 1. 9. 2010 z ustreznimi določbami **v svojih statutih obvezno omogočiti**:

- podajanje dodatnih točk dnevnega reda (t. i. razširitev dnevnega reda) ter nasprotnih in volilnih predlogov z elektronskimi sredstvi
- obvestitev družbe o imenovanju pooblaščenca z elektronskimi sredstvi,
- druge z ZGD-1C predvidene možnosti uporabe informacijske tehnologije pa bodo omogočale izbirno.

Nejavne delniške družbe bodo uporabo elektronskih sredstev v pripravo in izvedbo skupščine uvajale povsem prostovoljno.



Piše:
Januš Luznar

RTV Slovenija

Pregled delovanja sveta delavcev v obdobju 2001-2009

Letos se v juniju izteče drugi mandat sveta delavcev RTVS, uspešno izpeljane volitve za nov svet delavcev 28. maja 2009 pa so priložnost tudi za analizo našega preteklega delovanja, ki naj bo smerokaz za še kakovostnejše delo v prihodnje.

Normativne podlage in zgodovina razvoja

Svet delavcev RTVS Slovenija je bil prvič izvoljen **29. 6. 2001**, v petnajstčlanski sestavi. Zgodovina sveta delavcev ima korenine v letu 1991, ko je bilo v Ustavo republike Slovenije v 75. člen uvrščeno določilo, da delavci sodelujejo pri upravljanju v **gospodarskih organizacijah in zavodih** na način in pod pogoji, ki jih določa zakon. Leta 1994 postavljena zahteva treh sindikatov RTVS se je v letu 1995 uresničila z uvrstitvijo določbe v Statut RTVS, da **delavci lahko izvolijo svet delavcev**, a (glede na to, da še ni posebnega zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju v zavodih, ZSDU pa neposredno in v celoti velja samo za gospodarske družbe in zadruge) žal le z omejenimi pristojnostmi. Tako je bil junija leta 2001 svet delavcev RTVS legalno izvoljen in konstituiran, vendar, kot rečeno, takrat še ni imel ni imel enakega obsega pravic in pristojnosti kot sveti delavcev v gospodarskih družbah na podlagi ZSDU.

Z vztrajanjem pa smo po štirih letih postopkov vendarle pridobili odločbo Ustavnega sodišča, ki je v celoti legalizirala obstoj sveta delavcev RTVS. Takrat je bila odpravljena še zadnja ovira, ki je od leta 1991 preprečevala ustvariti pogoje za kakovostno sodelovanje predstavnikov zaposlenih pri upravljanju v RTVS. Do vnosa določb v danes veljavni 25. člen Zakona o RTVS in 38. člen v Statuta Zavoda RTVS, s katerimi je bila **glede delovanja sveta delavcev RTVS določena smiselna uporaba določil ZSDU,** je bila pot hitrejša. Od normativne ureditve do konkretne prakse pa bo potrebno opraviti še veliko dela.

S ciljem, da bi na pravnoformalnem in dnevno delovno-organizacijskem področju uredili razmere za učinkovito sodelovanje pri upravljanju se je svet delavcev skoraj dve leti pogajal z vodstvom RTVS in 19. 9. 2007 smo podpisali **participacijsko pogodbo**, ki poleg kolektivnih pravic zajema tudi individualne pravice do soupravljanja, predvsem zaposlenim posameznikom v RTVS. Postavljen je bil še en pravni temelj za varovanje pravic zaposlenih v RTVS. Seveda je urejanje delovnopravnih odnosov v RTVS dolgoletna stalna naloga, ki jo ima vsak svet delavcev v svojih letnih načrtih.

Posebnosti delovanja v konkretnem delovnem okolju

Radiotelevizija Slovenija je zelo izpostavljen in pomemben **nacionalni javni medij** in lahko verjamemo, da se štiriletna družbena valovanja prelivajo tudi v naš kolektiv in naša delovna in poklicna okolja. Zaposleni moramo vsakodnevno ob vedno večjih zahtevah ustanovitelja in celo dnevne politike svojo profesionalno držo in strokovnost opravičevati pred posamičnimi interesi mimoidočih predstavnikov javnosti in tudi politikov, ki so prepričani, da do najmanjše podrobnosti poznajo naše delo. Iz tega razloga in zaradi znakov šikaniranja je svet delavcev že leta 2007 začel postopke za pogajanje o novem pravilniku o preprečevanju mobbinga, ki bo usklajen z določili Kazenskega zakonika KZ-1. Usklajevanje in dogovori so trajali skoraj eno leto in 20. 5. 2008 je bil med svetom delavcev in vodstvom RTVS podpisan **pravilnik o preprečevanju mobbinga**, ki ureja občutljivo področje medsebojnih odnosov med zaposlenimi na sodobnejši, bolj evropski način. Upoštevanje tega dokumenta bo jamstvo za kakovostne in urejene medsebojne odnose med zaposlenimi tudi v prihodnje.

Uspešna izvedba volitev za nov svet delavcev

Letos se v juniju izteče drugi mandat sveta delavcev RTVS, uspešno izpeljane volitve za nov svet delavcev 28. maja 2009 pa bodo dodale novih moči in energije za uspešno nadaljnje delo. Lahko pričakujemo osvežitve s pomladitvami članstva.

Sestava članstva sveta

Oba dosedanja mandata kažeta na **uravnoteženo sestavo sveta delavcev**, saj je v sedanji sestavi sedem žensk in osem moških. Povprečna izobrazbena struktura članstva se približuje višji in visoki izobrazbi. Zaradi specifike dela in ker v Sloveniji za mnoge specifične poklice ni ustreznih izobraževalnih ustanov, je v RTVS opazno

število zaposlenih, ki ob visoki strokovni usposobljenosti nimajo formalne zahtevane izobrazbe.

Na volitvah posebnega kandidiranja za izvolitev kandidatov invalidov nismo posebej izpostavljali. Kadri v RTVS se zaradi starostne strukture in »mehkega odpuščanja« – upokojevanja zadnjih nekaj let pospešeno pomlajujejo, ustreznost izobrazbenim zahtevam pa se vsako leto izboljšuje.

Pogoji za delovanje sveta delavcev

Svet delavcev deluje na podlagi dve leti veljavne **participacijske pogodbe**, ki zelo podrobno ureja področja delovanja, umestitev in status sveta delavcev v upravljalski strukturi RTVS in tudi pravice t. i. individualnega soupravljanja zaposlenih. Svet delavcev lahko skladu s to pogodbo zaposli **tri poklice člane**, kar bo verjetno v najbližji prihodnosti tudi storil. To je odvisno predvsem od pripravljenosti izvoljenih članov ali članic za opravljanje takega poklica. **Prostorski pogoji** za delo sveta so za dobro in učinkovito delovanje sveta ustrezni, predvsem tudi zlahka dostopni vsem zaposlenim v RTVS. **Višina sredstev** za redno delovanje sveta delavcev sicer ne dosega zakonsko dopustne, kar pa v sedanjih okoliščinah ne zavira učinkovitosti sveta. **Izobraževanje** članic in članov sveta ni bilo s strani vodstva nikoli ovirano, zaleglo je kratko in jasno pojasnilo predsednika sveta o nujnosti izobraževanja. **Pravno svetovanje** ima svet delavcev RTVS zagotovljeno brez posebne pogodbe s strani odvetniške pisarne Čeč-Gruden, potrebno pokrivanje teh stroškov pa doslej nikoli ni oviralo našega sodelovanja z vodstvom. **Članstvo v združenju svetov delavcev** je za svet delavcev RTVS postalo neizbežna stalnica, saj ob visoki strokovnosti izobraževanj in svetovanj zagotavlja učinkovitost in kakovost delovanja članov sveta delavcev v praksi. **Mesečnih nagrad** z diferenciranim sistemom nagrajevanja nepoklicnih članov sveta doslej nismo uspeli uveljaviti, članicam in članom pa se ustrezno in redno izplačuje udeležba na rednih in izrednih sejah sveta.

Predstavniki delavcev v nadzornem svetu in delavski direktor

Nadzorni svet RTVS ima enajst članov, od tega **dva voljena predstavnika zaposlenih**. Tako razmerje seveda ne omogoča odločilnega vpliva na odločanje, čeprav v praksi kaže, da z dobrimi, pripravljenimi in prepričljivimi argumenti lahko tudi dva člana vidno prispevata k usklajenim odločitvam nadzornega sveta. Drugi še pomembnejši organ upravljanja v RTVS je **programski svet**, ki je s svojo sestavo 28 članov in tremi predstavniki zaposlenih organ, ki v praksi zaradi velikosti vse bolj izgublja učinkovitost. Predstavniki zaposlenih v programskem svetu lahko v tako velikem organu dajejo številne predloge in pripombe, ki pa nimajo vedno prave strokovne podpore pri preostalem članstvu sveta. Vsi predstavniki zaposlenih v nadzornem in programskem svetu so **stalno vabljeni na vse seje sveta delavcev**, kjer spregovorijo o aktualnem dogajanju v teh organih in se posvetujejo s svetom delavcev o aktualni problematiki v RTVS. Sedanji Zakon o RTV pa v 25. členu odreja transparentno in javno delovanje vseh organov upravljanja v RTVS tudi s tem, da je **predstavnik sveta delavcev stalno vabljen na vse seje programskega sveta in nadzornega sveta**, prejema vsa gradiva za seje teh teles in ima na sejah pravico do predstavitve mnenja sveta delavcev o obravnavanih gradivih. RTVS pa v sedanjih okoliščinah zaenkrat nima delavskega direktorja.

Način in učinkovitost sveta pri opravljanju zakonskih pristojnosti

Temeljne načine soupravljanja, kot so obveščanje, skupno posvetovanje, soodločanje in proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta **sproti uveljavljamo na rednih skupnih sejah z vodstvom**. Raven vzpostavljenega sodelovanja med svetom delavcev in vodstvom RTVS je dokaj visoka, vseeno pa potrebuje še veliko stalne pozornosti.

Pravice začasnega zadržanja odločitve delodajalca svet delavcev doslej še ni bil prisiljen uporabiti, saj je bil že v prejšnjem mandatu podpisan arbitražni sporazum, ki bi lahko v določenih primerih razrešil nerešljive zaplete. Načeloma pa vsa, še tako delikatna vprašanja, razrešujemo na rednih skupnih sejah in v neposrednem stiku sveta delavcev z vodstvom RTVS.

Sodelovanju sveta delavcev z »bazo« bomo morali ob delovni preobremenjenosti članov sveta posvetiti še več pozornosti, posebej v času današnjih velikih premikov in sprememb. Posamezni(e) člani(ce) različno, povečini uspešno kontaktirajo s svojim delovnim okoljem, iz katerega izhajajo, kar se odraža tudi v odzivih zaposlenih. Sklici **zborov zaposlenih** so zaželena oblika obveščanja, ki pa v sedanjih nezanesljivih časih ne more postati edini način obveščanja zaposlenih. Današnji, sodobnejši in hitrejši načini (internet, intranet, e-pošta in drugo) omogočajo zanesljivo komunikacijo in verodostojnost obvestil.

Proaktivno (samoiniciativno) delovanje sveta delavcev

Svet delavcev je v zadnjem mandatu za kakovostno in uspešno delovanje sistema soupravljanja **sprožil nekaj sto pobud in predlogov**, od manj zaznavnih do najpomembnejših. Dosledno opozarjanje na spoštovanje zakonitosti oz. skladnosti delovanja vodstva RTVS z zakonodajo in predpisi je v delu sveta stalnica. Pobude so bile v veliki meri upoštevane, pravna podlaga za delovanje sveta delavcev pa je z vsakim mandatom kakovostnejša.

Sodelovanje med svetom delavcev in sindikati v RTVS poteka v omejenih okvirih in žal predvsem na osebni ravni predsednikov. Svet delavcev RTVS je vse tri sindikate povabil dvakrat (2003 in 2007) k podpisu dokumenta o sodelovanju, žal je bil odziv s strani sindikatov obakrat odklonilen. Upamo, da bo sedanja, na novo izvoljena ekipa sveta delavcev RTVS, uspela prepričati sindikate o nujnosti boljšega medsebojnega sodelovanja. Lanskoletna pogajanja za zdaj veljavni in različno ocenjeni sistem plač v javnem sektorju so vodili socialni partnerji brez svetov delavcev, v primeru ZSPJS (Zakona o sistemu plač v javnem sektorju) pa trije sindikati RTV in pogajalska skupina ministrstva za javno upravo.

Svet delavcev je zaradi zavedanja o pomembnosti **sodelovanja s kadrovsko službo** vnesel v participacijsko pogodbo poseben 23. člen, ki zahteva mnenje sveta delavcev o predlaganem kandidatu za vodenje te službe. Nadalje ima svet delavcev pravico generalnemu direktorju predlagati razrešitev vodilnega delavca za kadrovsko in socialno področje, če njegovo delo povzroča hujše motnje v medsebojnih odnosih. Vodilni delavec za kadrovsko in socialno področje je dolžan redno sodelovati s svetom delavcev, kar se tudi dogaja.

Program dela

Program dela sveta delavcev RTVS sloni na **rednem mesečnem in letnem pregledovanju realizacije dogovorjenih in**

sprejetih sklepov in dogovorov ter na sprotnem razreševanju aktualnih problemov iz vseh delovnih okolij. Dogovori, sprejeti na rednih mesečnih sejah sveta delavcev z vodstvom RTVS, se v največji meri sproti razrešujejo. Tak način se je v tem obdobju izkazal kot učinkovit predvsem zaradi sprotnega urejanja problemov z vodstvom RTVS. Ugotavljanje delovnega zadovoljstva zaposlenih je stalna naloga članic in članov sveta delavcev, a tudi aktualnega vodstva. Pod točko dnevnega reda »Aktualno« se na vsaki seji redno in sproti sproža in razrešuje zaznane probleme. Posebno pozornost bo moral svet delavcev posvetiti tudi ustrezni **aktivnosti svojih odborov** – odbora za pravno varnost, odbora za preprečevanje mobbinga (trpinčenja na delovnem mestu) in komisije za razlago določil participacijske pogodbe, s čimer se »mora« zagotoviti visoka stopnja učinkovitosti v stalno spreminjajočih se razmerah v RTVS.

Svet delavcev velik del svoje aktivnosti naslanja tudi na svoje **strokovne komisije** (za akte in pravilnike, počitnikovanje, varovanje zdravja zaposlenih, tehnična vprašanja…). Učinkovitost predhodno dobro pripravljenega predloga za redne seje SD opazno povečuje učinkovitost delovanja SD.

Zaključek

Trenutna ocena razmer in stanja v RTVS je povezana s pričakovanjem novega Zakona o RTVS, ki bo okoliščine v delovnih okoljih lahko, kot vsakič znova, občutno spremenil. Vpliv sprememb v družbenem okolju se odraža tudi na razmere v RTVS. Samostojnost in neodvisnost programske produkcije RTV pa danes ni bliže evropsko deklarirani kot pred leti.

Naš glavni trenutni cilj je ohranjanje zakonitih pogojev dela in obstoja delovnih mest v RTVS, s stalnim povečevanjem strokovnosti ob izboljševanju pogojev dela. Ključnega pomena za umirjeno delo zaposlenih na RTVS je stopnja zunanjega pritiska s ponavljajočimi se zahtevami (parlamenta in politike) po zmanjševanju števila redno zaposlenih. Take zahteve danes vse bolj vplivajo na počutje in strokovno raven redno zaposlenih. Status RTVS je vsenacionalni projekt, ki ga bo treba izpeljati ob vsenacionalnem konsenzu in predvsem po načelih, ki jih Evropa sprejema že daljše obdobje.

Svet delavcev je pripravil predlog Ministrstvu za kulturo, da naj prevelika organa RTVS (nadzorni in programski svet) ustrezno zmanjša in sestavi tako, da bosta bolj strokovna in s tem bolj učinkovita, predvsem s povečanjem števila predstavnikov zaposlenih v teh organih.

Vsem problemom navkljub je v RTVS še danes prisotna dokaj visoka stopnja lojalnosti zaposlenih do hiše kot medija in ustanove. Tudi področje dela s človeškimi viri v RTVS je bilo kadrovsko dolga leta oslabljeno. Temu bi morali posvetiti več pozornosti in uvesti ustrezne posodobitve. Za večjo učinkovitost dogovorov med svetom delavcev in vodstvom pa se bo moral večji del vodstva in srednjega menedžmenta čim prej poglobljeno in celovito seznaniti z delovnopravno zakonodajo, predvsem pa s sodobnimi metodami in principi učinkovitega ter prijaznega vodenja delavcev in delovnih procesov.



Piše:
Anton Založnik

Svet delavcev družbe Unior d.d. Zreče

Pogled na pretekli mandat

Prvi svet delavcev je bil v družbi UNIOR d.d. ustanovljen leta 1998, sedanji pa je nastopil mandat 23. 7. 2005 in ravno zdaj smo sredi priprav na nove volitve, ki bodo 30. 6. 2009. Upam, da se bodo volitev zaposleni udeležili v čim večjem številu. Na prvih treh volitvah za člane sveta delavcev je bila udeležba volivcev nad 60-odstotna.

Sestava sedanjega sveta delavcev

Svet delavcev **šteje 17 članov,** od tega so tri ženske. V prvih mandatih nismo imeli enakomerne zastopanosti po programih (družba ima 5 programov), kar smo s spremembo poslovnika popravili, tako da imamo sedaj dokaj dobro pokritost. V svetu delavcev imamo tako tudi predstavnike zunanjih obratov, kar se nam zdi zelo pomembno pri prenosu informacij izven matične firme.

Člani sveta delavcev so **razdeljeni v štiri odbore**. To so: odbor za urejanje položaja posebnih skupin delavcev (ženske, invalidi, mladi delavci itd.), odbor za varstvo pri delu in delovne razmere, odbor za spremljanje uresničevanja zakonodaje in kolektivnih pogodb ter odbor za informiranje. V odboru za informiranje so namestnik predsednika sveta delavcev in predsedniki odborov. Odbori se sestajajo kvartalno oziroma po potrebi. Problematiko, ki

jo obravnavajo na sestankih, predstavijo na sejah sveta delavcev, kjer se potem izoblikuje skupno stališče in sprejmejo sklepi.

Ohranili smo tudi paritetno sestavo nadzornega sveta

Svet delavcev družbe UNIOR d.d. sodeluje pri upravljanju družbe tudi prek svojih predstavnikov v nadzornem svetu. Pred zadnjim mandatom nadzornega sveta nam je kljub pritiskom s strani predstavnikov lastnikov uspelo zadržati **polovično zastopanost delavskih predstavnikov (sestava 4 : 4) v nadzornem svetu**. Člani nadzornega sveta se pred svojimi sejami posvetujejo s svetom delavcev in po sejah o njih redno poročajo.

Participacijski dogovor

V družbi imamo sklenjen participacijski dogovor med poslovodstvom in svetom delavcev, katerega se obe strani poskušata čim bolj držati. V njem imamo zapisane tudi možnosti za profesionalno opravljanje nekaterih funkcij, ki pa jih do sedaj nismo uveljavili. Vedno bolj pa ugotavljamo, da bo za dobro delovanje sveta delavcev **potrebno imeti vsaj profesionalnega predsednika sveta delavcev**. V participacijskem dogovoru imamo prav tako dogovorjena sredstva za delovanje sveta delavcev in urejeno tudi **nagrajevanje nepoklicnih članov sveta delavcev.**

Seje sveta delavcev in sodelovanje z upravo

Na leto imamo do 7 sej, na katerih so **vedno prisotni** tudi predsednik uprave, predstavniki delavcev v nadzornem svetu ter direktor kadrovske službe. Seje sveta delavcev se planirajo glede na seje nadzornega sveta. Drugi način rednega sodelovanja sveta delavcev z upravo so **redni mesečni sestanki**, na katerih sodelujejo tudi predstavniki vseh treh reprezentativnih sindikatov v podjetju. Na teh sestankih uprava poroča o zadevah, ki se tičejo sindikatov in sveta delavcev. Tu se predstavijo in usklajujejo stališča vseh strani, tako da potem pridejo na seje sveta delavcev dokaj enotni predlogi.

Svet delavcev se je že v preteklih letih veliko angažiral v zvezi z ureditvijo **participacije zaposlenih pri dobičku**, po sprejetju zakona pa je takoj sprožil postopek za uvrstitev predloga o udeležbi zaposlenih pri dobičku na dnevni red skupščine. Prav tako smo bili z odborom za varstvo pri delu in delovne razmere vključeni v projekt »**izjava o varnosti z oceno tveganja**«, ki pa na žalost še vedno ni v celoti zaključena, oziroma niso izvedeni vsi zahtevani ukrepi.

Odnos uprave do sveta delavcev je **zelo korekten**, na kar posebej kaže tudi že omenjeno dejstvo, da sta na vseh sejah navzoča predsednik uprave in izvršilni direktor za kadrovske zadeve.

Sodelovanje sveta delavcev z ”bazo”

Ker imamo v svetu delavcev zastopane vse programe, imajo **člani zadolžitev**, da zaposlenim poročajo o sklepih, sprejetih na seji. Poročajo jim tudi o rezultatih poslovanja, prav tako pa zbirajo pripombe in pobude zaposlenih v posameznih okoljih, ki jih potem posredujejo na seji sveta delavcev. Po vseh programih imamo nameščene **poštne nabiralnike**, v katere lahko delavci anonimno oddajo pripombe in predloge, vzpostavljeno pa imamo tudi **intranetno stran**, kjer lahko prav tako postavijo morebitne predloge in vprašanja. Na intranetni strani so objavljeni vsi zapisniki sveta delavcev, žal omenjene možnosti zaposleni uporabljajo zelo malo.

Sodelovanje s sindikati

V družbi Unior d.d. imamo **tri reprezentativne sindikate** (od teh ima glede na število članov le eden profesionalnega predsednika). Zaradi tega sem že večkrat predlagal, da bi se predstavniki vseh treh sindikatov in predstavniki sveta delavcev pred vsakomesečnimi sestanki z upravo predhodno sestali in izoblikovali stališča in predloge, ki bi jih potem skupno predstavili upravi. Žal v tem prizadevanju do sedaj nisem bil najbolj uspešen.

Druga področja delovanja

Tudi sodelovanje sveta delavcev **na področju ravnanja s kadri** nam vsem omogoča učinkovitejše in kakovostnejše delo v družbi. Zaposleni ob konkretnih težavah iščejo odgovor in pomoč pri svojih predstavnikih, zato svet delavcev še posebeh bdi nad pravilnim izvajanjem zakonodaje na področju delovne zakonodaje, kar je njegova izjemno pomembna naloga.

Prav tako svet delavcev aktivno sodeluje pri reševanju **problematike, ki je posledica sedanje gospodarske krize.** Žal smo morali delovna mesta reševati tudi na račun znižanja plač, saj smo smo že prvim januarjem prešli na skrajšan delovni čas. Zdaj, ko je sprejet novi Zakon o delnem povračilu nadomestila plače, ki je stopil v veljavo junija, pa se že intenzivno dogovarjamo, koliko zaposlenih bo napoteno na “začasno čakanje” in kateri profili. Vsi tisti, ki bodo ostali, pa naj bi nemudoma prešli na prvotni, to je 40-urni delovni čas in s tem tudi na prejšnjo višino plač.

Če vas morda zanimajo članki iz prejšnjih letnikov Industrijske demokracije …

Obveščamo zainteresirane bralce, da so vsi strokovni članki iz prejšnjih letnikov Industrijske demokracije (skupaj več kot 1.000 člankov), razen tistih iz zadnjih številk revije, dostopni tudi na spletni strani Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij na URL naslovu: **www.delavska-participacija.com**, in sicer v rubriki **Strokovne informacije – Strokovni članki – Članki iz revije Industrijska demokracija**. S pomočjo posebnega iskalnika lahko izbirate želene članke po vsebinskih sklopih, naslovih, avtorjih, letnikih ali posameznih številkah.

VODILNI DELAVEC KOT NADOMESTNI ČLAN SVETA DELAVCEV

Vprašanje:

Zaradi odstopa člana sveta delavcev je potrebna njegova nadomestitev v skladu z določbo 1. odstavka 47. člena ZSDU, po številu volilnih glasov naslednji (prvotno neizvoljeni) kandidat pa je pred kratkim podpisal t. i. individualno pogodbo kot pomočnik direktorja sektorja. Ali lahko kljub temu postane nadomestni član sveta delavcev?

Odgovor:

Odgovor na to vprašanje je v celoti odvisen od odgovora na vprašanje, ali ima konkretni vodilni delavec (še) aktivno in pasivno volilno pravico za svet delavcev po 12. in 13. členu Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) ali ne. Če je zaradi sklenitve pogodbe o zaposlitvi po 72. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) oziroma t. i. individualne pogodbe v smislu 3. alineje 46. člena ZSDU »izgubil pravico biti voljen v svet delavcev«, seveda zdaj tudi ne more nastopiti kot morebitni nadomestni član sveta, in obratno.

Vendar pa je prav glede tega vprašanja nova določba 12. člena, sprejeta v okviru novele ZSDU-B, katere cilj je bil jasneje definirati prej povsem nedorečen pojem »delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«, stvari v tem pogledu zapletla še bistveno bolj kot so bile zapletene prej. Zaradi njenega povsem ponesrečenega sklicevanja na 72. člen ZDR namreč nekateri pravni teoretiki zdaj zagovarjajo stališče, da omenjena prepoved volilne pravice velja le za člane ožjega poslovodstva, se pravi uprave ali upravnega odbora, češ da imajo takšno pogodbo po ZDR lahko sklenjeno le oni, ne pa tudi drugi vodilni delavci oziroma člani širšega poslovodstva, kamor sicer očitno sodi tudi vodilni delavec v vašem primeru. A ta razlaga je po mojem mnenju močno zgrešena, ker ne upošteva celotnega konteksta določbe 12. člena ZSDU, prav tako pa tudi ne temeljnega bistva oziroma namena prepovedi aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev (t. j. preprečitev konflikta interesov, v katerem se lahko znajde posameznik v vlogi delavskega predstavnika, če sicer opravlja vodstveno oziroma menedžersko funkcijo višjega – ne pa nujno zgolj in samo najvišjega – ranga v družbi). Poleg tega pa je skoraj v posmeh široki praksi sklepanja t. i. individualnih pogodb, ki še zdaleč ni omejena zgolj na člane ožjih poslovodstev družb.

Ne glede na to, kako si kdo razlaga določbo 72. člena Zakona o delovnih razmerjih (glede vprašanja ali imajo pogodbo po tem členu lahko sklenjeno le člani ožjega poslovodstva ali tudi drugi vodilni delavci v družbi), je treba v kontekstu novega besedila 2. odstavka 12. člena ZSDU šteti, da se določba nanaša na vse vodilne delavce, ki imajo – po bistvenih elementih iz 72. člena ZDR – "drugačno" pogodbo o zaposlitvi od ostalih delavcev družbe. Upoštevaje dejstvo, da po 1.a členu ZSDU beseda "direktor" v vseh določbah tega zakona pomeni "poslovodstvo" v smislu določil ZGD, se namreč določba 2. odst. 12. člena ZSDU v bistvu glasi: "Poslovodstvo, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom ZDR ter prokuristi ...".

Popolnoma jasno je torej, da citirana določba "delavcev, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi v skladu z 72. členom ZDR" ne enači zgolj s člani ožjega poslovodstva, ampak ima v mislih vse vodilne delavce s t. i. individualno pogodbo, ne glede na to, ali bi jo po ZDR smeli imeti ali ne. Ne po gramatikalni ne po smiselni razlagi zakona torej pomočnik direktorja sektorja, ki ima sklenjeno takšno pogodbo, po mojem mnenju ne more postati član sveta delavcev.

Odgovor pripravil:
dr. Mato Gostiša

AVTORJI PRISPEVKOV: **Janja Hojnik,** doktorica pravnih znanosti, docentka za pravo EU na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Valentina Franca**, doktorica znanosti s področja managementa, asistentka na fakulteti za management Univerze na Primorskem; **Nataša Samec**, magistrica in doktorica pravnih znanosti, asistentka na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru; **Irena Prijović**, magistrica ekonomskih ved, generalna sekretarka Združenja nadzornikov Slovenije; **Jožica Vindiš**, univ. dipl. pravnica, odvetnica v Mariboru; **Januš Luznar**, predsednik sveta delavcev RTV Slovenije; **Anton Založnik**, predsednik sveta delavcev Unior d.d. Zreče; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije INDUSTRIJSKA DEMOKRACIJA je **ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo**. Revija je vpisana v register javnih glasil pri Ministrstvu za kulturo Republike Slovenije pod zaporedno številko 1394. Glavni in odgovorni urednik: **dr. Mato Gostiša**. Urednik: **mag. Rajko Bakovnik**. Tehnični urednik: **Alojzij Boc**. Tisk: **Tiskarna Požgaj, Kranj**. Naslov uredništva: **Bavdkova ulica 50, 4000 Kranj; tel.: (04) 231 44 70, fax: (04) 231 44 71, http://www.delavska-participacija.com, E-naslov: scid@siol.com** Revija izhaja kot dvomesečnik, letna naročnina: 33 EUR + DDV. Na podlagi Zakona o davku na dodano vrednost spada revija ID med izdelke, za katere se plačuje 8,5 % DDV. ISSN 1408-1695

OBIŠČITE NAS NA INTERNETU!

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENSKIH PODJETIJ



www.delavska-participacija.com - spletne strani Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij poleg množice za teorijo in prakso uporabnih strokovnih informacij nudijo obiskovalcem tudi zanimive možnosti medsebojnega komuniciranja o problematiki delavske participacije na ustreznih tematskih forumih.

Obiskovalcem spletnih strani ZSDSP je na voljo:

- več kot 1.000 izbranih **strokovnih člankov** trajnejše vrednosti iz različnih strokovnih publikacij (**Industrijska demokracija, Pravna praksa, Gospodarski vestnik, Manager, Podjetje in delo, Finance**);
- nekatere **pomembnejše znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovori** iz prakse za prakso;
- **gradiva, referati in sklepi** s strokovnih posvetov Združenja svetov delavcev slovenskih podjetij;
- vsi **pomembnejši predpisi** o delavski participaciji;
- različni **koristni podatki** (lista arbitrov za priložnostne arbitraže itd.);
- **obvestila o aktualnih dogajanjih** na področju zakonodaje in drugih ukrepov širšega pomena za razvoj tega področja industrijskih razmerij v Sloveniji in v svetu;
- informacije o **izobraževalni ponudbi in razpisi strokovnih posvetov** ter drugih oblik usposabljanja;
- **povezave na uporabne spletne strani** (Združenje članov nadzornih svetov, Inštitut za delovna razmerja, GZS itd.);