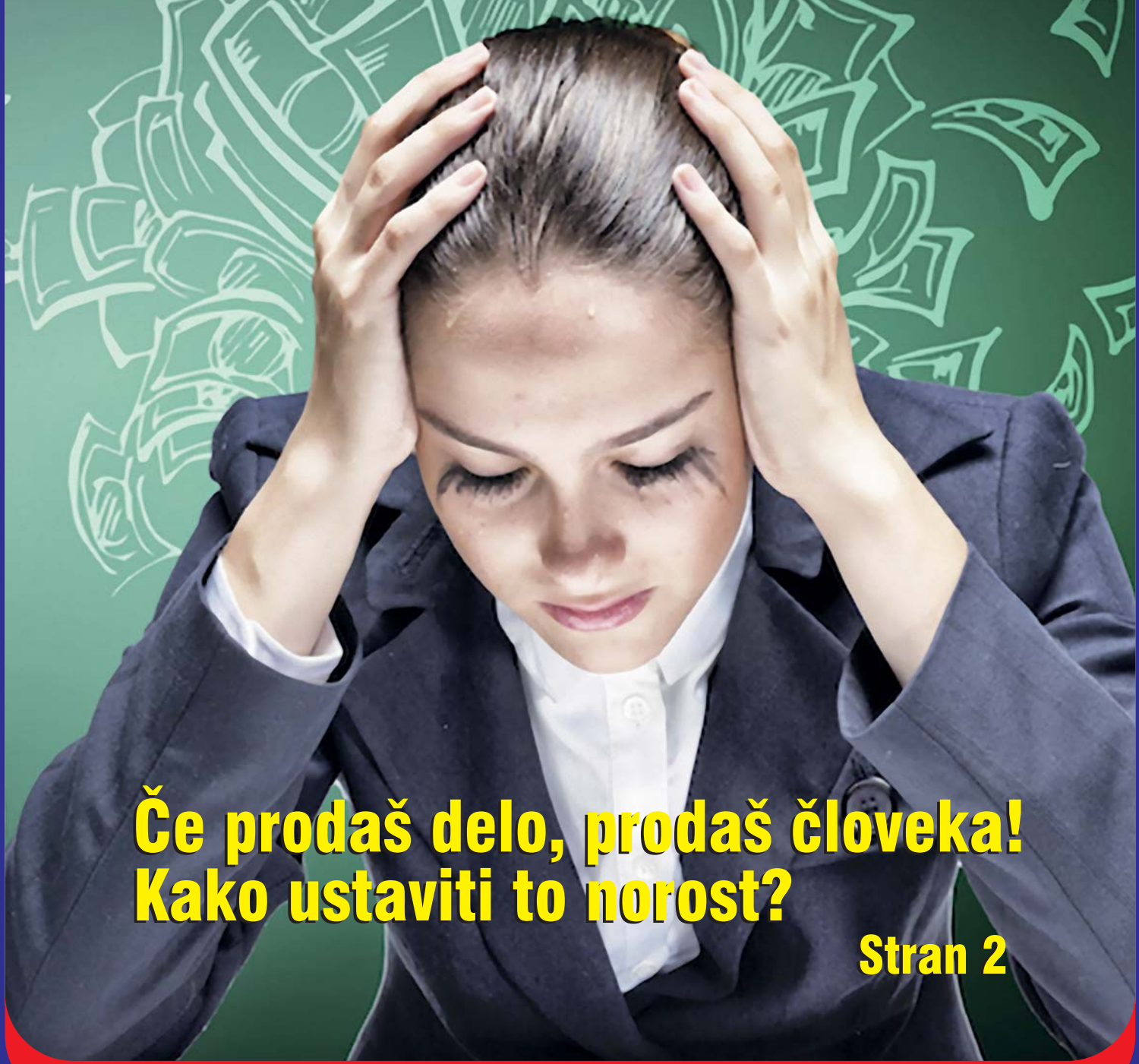
TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 4/2017, LETNIK XXI

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



Če prodaš delo, prodaš človeka! Kako ustaviti to norost?

Stran 2

CILJ NAJ BO PODJETJE, V KATEREM BODO VSI ZAPOSLENI RAZMIŠLJALI KOT LASTNIKI

Če prodaš delo, prodaš človeka! Kako ustaviti to norost?

Splošno znani in vse bolj katastrofični ekonomski, socialni in okoljski učinki aktualnega »mezdnega« kapitalizma so že zdavnaj kulminirali do točke, ko njegove očitne sistemske deviantnosti ni več mogoče obvladovati ne s takšnimi ne z drugačnimi, pravzaprav z nikakršnimi »politikami«. Več ko je vseh mogočih »odrešilnih« (davčnih, monetarnih, fiskalnih, socialnih, delovno-tržnih ipd.) reform, bolj se svet nezadržno pogreza v močvirje. Soočeni smo torej s totalno krizo obstoječega kapitalizma kot sistema, ki nujno potrebuje temeljito rekonstrukcijo, ne s krizo politik znotraj sistema.

A kake morebitne zares obetavne sistemske poti v želeno ekonomsko učinkovitejšo, socialno pravičnejšo in okoljsko odgovornejšo družbo žal za zdaj ni na vidiku. Niti v obliki neke vsaj dolgoročne vizije. Zdi se, da sta sodobno družboslovje in politika povsem nemočno obtičala pred sicer povsem nesmiselno ***tezo o »koncu zgodovine«****. Po zlomu socializmov naj bi namreč postalo dokončno jasno, da je obstoječi kapitalizem za vekomaj ekonomsko absolutno superioren sistem brez konkurence in brez alternative. Njegove socialne in okoljske posledice pa naj bi bila dolžna reševati država, ker to pač ni naloga ekonomije.*

Brezperspektivnost koncepta »socialne države«

Edino opcijo za uveljavitev »kapitalizma z bolj človeškim obrazom« naj bi zato predstavljal koncept socialne države. Ta tako že dolgo ni več le domena socialdemokracije, ampak z njim zdaj za volivce vneto tekmujejo politiki tako z leve kot z desne. In to ne glede na to, da je zlasti zadnja gospodarska kriza nazorno pokazala, da s to »vizijo« dolgoročno ***ni moč učinkovito rešiti – in celo niti ne bistveno ublažiti – prav nobenega od ključnih problemov sodobnega kapitalizma****. Ne grozljivo naraščajoče neenakosti, ne strukturne »hiperprodukcije«, ne nezaposlenosti in neznosne širitve prekariata, ne okoljske neodgovornosti, ne …, da ne naštevamo naprej. Toda ob pomanjkanju teoretičnih alternativ se pač tudi politika krčevito oklepa te edine, na videz sicer dokaj všečne, a razvojno povsem benigne »vizije«.*

In s to revščino razvojnih zamisli lahko vsekakor spet računamo tudi v »novih« političnih programih za bližajoče se parlamentarne volitve. A čas bi bil, da jo vsaj politična levica, če so ji res mar interesi dela(vcev), preseže in se končno usmeri v boj za tudi dejansko sistemsko izenačitev nosilcev dela in kapitala, za ***»pravo« ekonomsko demokracijo****.*

Zakaj ekonomska demokracija?

Ta pa seveda niti teoretično ni možna, dokler bo obstajal ***»mezdni«****, to je navaden kupoprodajni (menjalni) odnos med nosilci dela in kapitala kot tisti* ***»temeljni« produkcijski odnos****, na katerem sicer stoji (ali pa pade) celotna zgradba aktualnega kapitalizma. Prav ta, že v osnovi izrazito neenakopraven in izkoriščevalski odnos pa je kajpak tudi osnovni izvor vseh glavnih ekonomskih neravnovesij in družbenih protislovij, ki jih povzroča ta sistem.*

Jasno je torej, da je mogoče sedanji kapitalizem zares v temelju preobraziti izključno samo z odpravo tega odnosa in njegovo nadomestitvijo z ***asociativnim, partnerskim temeljnim produkcijskim odnosom****. Vse ostalo, vključno z raznimi oblikami nekakšne »prostovoljne« delavske participacije (soupravljanje, finančna participacija), zlasti pa z nekimi brezzobimi (domnevno) »strukturnimi« reformami, so v bistvu lahko le kozmetični popravki sistema, ki pa v ničemer ne posegajo v njegovo jedro. Ključno dolgoročno družbenoekonomsko razvojno vprašanje je in ostaja, kako delavce sistemsko spraviti iz sedanjega mezdnega v položaj lastnikom kapitala dejansko povsem enakovrednih družbenoekonomskih subjektov. Ne pa nekakšnih – brezposelnih ali pa zaposlenih – »socialnih podpirancev«.*

Za takojšnjo rekonstrukcijo mezdnega kapitalizma v omenjenem smislu bi pravzaprav moralo povsem zadostovati že zgolj dejstvo, da je delo pač neločljivo od človeka in da torej kot produkcijski faktor v resici sploh ne more biti tržno blago ***(če prodaš delo, prodaš človeka!)****, kar seveda še zdaleč ni le nekakšno »filozofsko« vprašanje. Noben ekonomistični nesmisel, češ da je to pač logična samodejna posledica in neizogibna sestavina tržnega sistema gospodarjenja, ne more prikriti in opravičiti te neverjetne sistemske norosti. A ta sistem tudi sicer nima več* ***popolnoma nobene podlage v objektivni realnosti 21. stoletja*** *in je nesporno že začel – predvsem zaradi svojih evidentno demotivacijskih učinkov na nosilce človeškega kapitala, s čimer si nesporno zabija »avtogol« – tudi ekonomsko delovati izrazito retrogradno.*

Delo kot »človeški kapital«

Sodobno delo vse bolj postaja ***sinonim za »človeški kapital«*** *(zna-*

nje in ustvarjalnost ter motivacija in pripadnost zaposlenih), kajti gole fizične komponente dela so danes že skoraj povsem irelevantne. Ta kapital pa – skupaj s strukturnim, ki je prav tako rezultat dela – danes predstavlja že glavnino (okoli 85 %) tržne vrednosti in s tem dejanske produkcijske moči podjetij. Čemu naj bi se torej njegovi lastniki morali še naprej preprosto »prodajati« v (osebno in ekonomsko) odvisno delovno razmerje lastnikom preostalih borih 15-ih odstotkov »dejanskega« kapitala podjetij? In to za mezdo/plačo, ki predstavlja zgolj tržno protivrednost njegovega ***inputa****, ne pa* ***dejanskega outputa****.*

Produkcija je namreč že po definiciji proces ustvarjanja nove vrednosti v odnosih ***»popolne vzajemne soodvisnosti«*** *(ne pa menjave, ki nič ne ustvarja in tudi ničesar ne razdeli!), s tem pa tudi popolne ekonomske enakopravnosti med kapitalom in delom oz. človeškim kapitalom, pri čemer se načeloma ne ve (kako naj bi potem to vedel trg?), koliko je kateri dejansko prispeval k produktu. Torej bi morali biti skladno s to logiko proizvodnje tudi produkcijski odnosi med njunimi lastniki pravno zasnovani kot* ***asociativni, partnerski****, ne pa kot »kupoprodajni«. In če je človeški kapital res kapital, kar nedvomno je, potem bi morale biti po izvirnih načelih kapitalizma njegovim lastnikom logično priznane tudi* ***sorazmerne korporacijske pravice*** *(upravljanje, udeležba pri poslovnih rezultatih).*

Po kakšni logiki neki so torej danes te lahko še vedno izključno v rokah lastnikov »finančnega« kapitala? Očitno samo zato, ker jih pač pravni sistem a priori obravnava kot domnevno samoumevne in edine »podjetnike« (?), »lastnike podjetij« (?) in »delodajalce«. In to kljub dejstvu, da tveganje s finančnim kapitalom v resnici ***ni prav nič večje in ekonomsko relevantnejše*** *od tveganja s človeškim kapitalom.*

V družbenoekonomskem sistemu, ki je tako očitno v opreki s tudi najbolj elementarno ekonomsko in pravno logiko ter realnostjo, mora biti torej brez dvoma nekaj hudo narobe. Nesporno je postal že popoln sistemski – ekonomski in pravni – ***anahronizem****.*

Sistemsko jedro problema

Skoraj nič od tega, kar uči (neo)klasična ekonomska teorija o absolutni »ekonomski« pogojenosti sedanjih produkcijskih odnosov, torej v resnici ne drži (več). Teh odnosov nista neposredno ustvarila ***ne zasebna lastnina ne trg*** *in tudi ne njuna medsebojna kombinacija, ampak jih je trgu vsililo veljavno pravo. In sicer skozi uzakonitev veljavne koncepcije kapitalističnega podjetja kot* ***»pravno personificiranega /zgolj finančnega/ kapitala«****, ki pa sicer še zdaleč ni edina možna pravna koncepcija podjetja v pogojih tržnega sistema.*

Ta, ne pa zasebna lastnina kapitala sama po sebi, je namreč ekonomsko soodvisne soproducente pravno razdelila na »delodajalce« in »delojemalce« ter s tem ***povsem umetno ustvarila*** *trg dela in iz njega izhajajoče mezdno (kupoprodajno) delovno razmerje. Posledično pa tudi izrazito* ***neenako (nepopolno) lastninsko pravico nad delom****, ki vsebuje zgolj pravico svobodne »prodaje« dela, ne pa tudi pravice do prisvajanja njegovih celotnih rezultatov. In – spričo absolutne direktivne ter disciplinske oblasti delodajalca – tudi osebno odvisnost delavcev. O proklamirani (po)polni »svobodi dela« in »absolutni lastninski pravici« nad njim torej v tem pravnem razmerju v resnici sploh ni moč razpravljati niti teoretično.*

Nič nenavadnega torej ni, da je trg dela kot pravno umetno ustvarjena (ne »naravna« ekonomska!) tvorba v resnici ***tipičen kvazitrg****, na katerem menjava ni ne svobodna ne ekvivalentna, obenem pa s Filadelfijsko deklaracijo MOD, ki je že leta 1944 načelno prepovedala delo obravnavati kot tržno blago, v bistvu tudi prepovedana. Ne samo, da bi tržni sistem tudi brez tega kvazitrga lahko deloval povsem normalno, temveč bi pravzaprav samo na ta način sploh lahko deloval zares sistemsko nedeviantno.*

Temeljna predpostavka za rekonstrukcijo obstoječega kapitalizma je torej brez dvoma predvsem radikalna sprememba veljavne, že povsem arhaične koncepcije podjetja v smeri podjetja kot ***»partnerske združbe finančnega in človeškega kapitala ter njunih lastnikov«****, kar je seveda (tudi realno) povsem izvedljivo. Ta bi namreč samodejno uveljavila tudi povsem nov model produkcijskih odnosov, hkrati pa sorazmerne korporacijske pravice obojih tako pri upravljanju podjetij kot pri delitvi poslovnih rezultatov.*

Kdo in kako lahko spremeni sistem

Kar je pravo zagrešilo, lahko izključno le ***pravo sámo tudi popravi****. Kdo in kako lahko v parlamentarni demokraciji – kadarkoli – spreminja pravo, pa se ve. In s tem bi bilo treba začeti takoj.*

Realno pa bodo pogoji za to nastopili šele, če in ko se bo družboslovje, ki mu politika pač le sledi, uspelo otresti ***sholastične nebuloze o zasebni lastnini in tržnem sistemu gospodarjenja*** *kot apriornima »krivcema« za kapitalistično izkoriščanje in o domnevni »ekonomski samoumevnosti« mezdnega produkcijskega odnosa v tem sistemu. A za zdaj žal ostaja ujeto strogo znotraj teh miselnih okvirov in večinoma razpeto le med dve skrajnosti – razmišljanja marksistov o »novih« socialističnih eksperimentih na eni ter iluzije o nekakšnih domnevno možnih »prebojnih točkah kapitalizma« s strani (načelno sicer do njegovih sedanjih posledic večinoma prav tako »kritičnih«) neoklasičnih ekonomistov na drugi strani. Oboje pa je bolj ali manj slepa ulica.*

Če je namreč napačna že sama ***»diagnoza«*** *pravega jedra problemov, tudi predpisana* ***»zdravila«*** *ne dajejo učinka. Toda problem, kot rečeno, zanesljivo ni v tem, da se – razen morebitne ponovne uvedbe socializma ali pa čakanja na dozorevanje pogojev za »brezmadežno spočetje« novega modela kapitalizma – tudi v resnici ne bi dalo storiti nič realno obetavnega. Daleč od tega. Ta skoraj neverjetna razvojna brezidejnost je le posledica trenutne nesposobnosti družboslovja* ***preseči lastno »sholastiko«****.*



Piše:
dr. Živko Bergant

Ustrezna delitev presežne dodane vrednosti kot pogoj ekonomske demokracije

Avtor v prispevku podaja zamisel nove kategorije (presežne dodane vrednosti), ki načeloma omogoča njeno pravičnejšo delitev med déležniki poslovnega sistema. Zmanjšanje neenakosti pomeni temeljni pogoj za večjo ekonomsko demokracijo oziroma njeno temeljno prednost pred prevladujočim družbeno-ekonomskim sistemom. Z opredelitvijo presežne dodane vrednosti so podani teoretični temelji novega sistema, ki bi ga lahko imenovali neosocializem. Avtor podaja tudi osnovno zamisel izkaza presežne dodane vrednosti, kot temeljnega računovodskega izkaza, kjer ni prostora za dobiček. Težave pri uveljavljanju sprememb so predvsem ideološke narave oziroma vprašanje moči v združbah in v gospodarstvu.

Uvod

Z **ekonomsko demokracijo** razumemo »sistem preverjanj in ravnovesja ekonomske moči ter podporo državljanskih pravic glede aktivne soudeležbe v gospodarstvu, ne glede na družbeni položaj, barvo, spol itd.« (Johanisova, Wolf, 2012, 562). To pomeni odprto gospodarstvo (*angl.*: *opening up of the economy*), zlasti z vidika zasebne lastnine, idealov demokratičnega upravljanja in lastništva[1] ter s soupravljanjem delavcev, ki omogočajo delovanje gospodarstva (Marquez, 2015, 81). Nekateri jo opredeljujejo tudi kot »mešano tržno gospodarstvo s prevlado demokratskih podjetij v lasti zaposlenih« (Kanjuo-Mrčela, 1994, 4).

Ekonomska demokracija je odraz **družbeno odgovornega upravljanja**. »Brez prave računovodske in finančne preglednosti je ekonomska demokracija nemogoča. In nasprotno: brez resnične pravice do poseganja v odločitve (kot je na primer glasovalna pravica zaposlencev v upravnih odborih) preglednost ne zaleže dosti. Podatek ni samemu sebi namen; uporaben mora biti za davčne in demokratične institute. Če naj demokracija nekega dne prevzame nadzor nad kapitalizmom, moramo izhajati iz načela, da je konkretne oblike demokracije in kapitala (še) vedno mogoče in treba snovati in vedno znova predelovati« (Piketty, 2015, 738).

Prednosti ekonomske demokracije so še (Power *et al.*, 2016, 162):

- izboljšanje bonitete združbe z vidika dolgoročnih investitorjev;
- zmanjševanje konflikta med javnim interesom in ozkimi interesi in močjo mednarodnih korporacij;
- manjši negativni učinki poslovanja združb na javno zdravje in na podnebne razmere;
- povečevanje etičnosti poslovanja združb;
- izboljšanje počutja ljudi in zmanjšanje njihove negotovosti, kar povečuje produktivnost, povečuje delež prostega časa in s tem povečuje potrošnjo.

Učinki ekonomske demokracije bodo prodrli globlje z zmanjšanjem neenakosti v družbi in zmanjšali rastočo moč mednarodnih korporacij pri zmanjšanju demokracije (Power *et al*., prav tam).

Zmanjšanje neenakosti v družbi je očitno temeljni cilj ekonomske demokracije.[2] Vir neenakosti pa je v **neustrezni delitvi presežne dodane vrednosti**, kar bomo v nadaljevanju obravnavali.

Opredelitev presežne dodane vrednosti

Tradicionalno (klasično) računovodsko opredelitev dodane vrednosti (*DV*) ponazarja naslednja enačba:

$$DV = SD + EBIT, \qquad (1)$$

ki kaže, da *DV* sestavljajo stroški dela (*SD*) in poslovni izid pred odbitjem davkov in obresti (*EBIT*). Podrobnejšo strukturo *DV* kaže enačba 2:

$$DV = SD + Obresti\ (I) + Davki\ (T) + Dividende\ (Div) + Neizpl.\ čisti\ dobiček\ (R). \qquad (2)$$

[1] Pogosto je poudarjeno lastništvo zaposlencev v združbi (npr. Arando *et al.*, 2011). Več o lastništvu zaposlencev v Ivanko (v Kavčič, Kovač *et al.,* 1999, 31).

[2] To podrobno utemeljuje tudi Gostiša (2014).

Vsebinsko gledano pa je dodana vrednost samo tista novoustvarjena vrednost, ki ne zmanjšuje vrednosti bogastva združbe (in družbe), čeprav se v celoti porabi (potroši). Zato je treba **stroške dela razdeliti na**:

- ovrednoteni potrošek delovne sile (*PDS*), ki z ekonomskega vidika pomeni stalne stroške poslovanja; ocenimo ga lahko z dogovorjeno minimalno plačo;
- spremenljivi del udeležbe zaposlencev (*USD*), ki je načeloma odvisen od učinkovitosti poslovanja združbe.

Z razmerjem delitve stroškov dela na zgornji način se tu ne bomo podrobneje ukvarjali, ker zahteva širše družbeno soglasje in naj bi bil izid pogajanj med delodajalci in sindikatom na podlagi ustreznih pravnih norm.

Kljub temu naj poudarimo, da obravnavanje vseh stroškov dela kot strošek poslovanja pomeni, da ***delo ni obravnavano kot eden temeljnih produkcijskih tvorcev***, saj strošek dela v obstoječem pravnem redu pomeni strošek delovne sile, "nabavljene na trgu" (Gostiša, 2014, 209).

Podobno je treba **udeležbo lastnikov oziroma vlagateljev finančnega kapitala (*Div*)** v enačbi 1 ločiti na:

- oportunitetni strošek lastnikov finančnega kapitala (*SLK*), ki z ekonomskega vidika pomeni stalne stroške poslovanja;
- spremenljivi del udeležbe lastnikov finančnega kapitala (*ULK*), ki je načeloma odvisen od učinkovitosti poslovanja združbe, in jim pripada zaradi morebitnega neposrednega poslovodenja in inovativnosti ali dejanskega izvajanja lastniškega upravljanja, to je zaradi njihovega tekočega prispevka k obvladovanju tveganj.

Opredelitev razmerja zgornje delitve je odvisna od širšega družbenega soglasja, ki naj bi bilo ustrezno urejeno (vendar ne eksplicitno določeno) tudi s pravnim redom države.

Podobno je treba tudi **zadržani (neizplačani) dobiček** v enačbi 2 ločiti na:

- del zadržane dodane vrednosti, ki bi ob morebitnem izplačilu pripadal zaposlencem (*ZDVSD*);
- del zadržane dodane vrednosti, ki bi ob morebitnem izplačilu pripadal lastnikom kapitala (*ZDVLK*).

Opredelitev razmerja med gornjima kategorijama zadržane dodane vrednosti mora biti skladno z izhodišči, na katerih je opredeljeno razmerje med zneski nagrad aktivnim lastnikom kapitala in stroški dela ostalih zaposlencev. Pri tem načeloma ne moti, da so vsi zaposlenci (ali samo del) obenem tudi (so)lastniki združbe, kar pa je seveda treba ustrezno upoštevati.

Morebitno kasnejše izplačilo zadržane dodane vrednost je torej načeloma možno **samo v sorazmernem deležu obeh skupin déležnikov**, saj bi bila drugačna odločitev v nasprotju s temeljnim načelom zakona dodane vrednosti, razen seveda v primeru, ko se s takim izplačilom strinjajo vsi déležniki.[3]

Ob upoštevanju zgornjih opredelitev bi se **struktura neto dodane vrednosti glasila**:

$$DV = PDS + USD + SLK + ULK + I + T + ZDVSD + ZDVLK. \quad (3)$$

Če upoštevamo, da *PDS* in *SLK* pomenita stalne stroške, vsebinsko ne sodita v dodano vrednost. Če ju odštejemo, dobimo novo kategorijo, ki jo imenujemo ***presežna dodana vrednost* (*PDV*).**

Presežno dodano vrednost zato ponazarja enačba 4:

$$PDV = DV - PDS - SLK \quad (4)$$

oziroma:

$$PDV = USD + ULK + I + T + ZDVSD + ZDVLK. \quad (5)$$

Presežna dodana vrednost je torej **sestavljena iz**:

- udeležbe zaposlencev (vključno s plačili in z nagradami poslovodstvu) (*USD*),
- udeležbe lastnikov finančnega kapitala (delničarjev in družbenikov) (*ULK*),
- udeležbe financerjev (*I*),
- udeležbe države (davki) (*T*),
- zadržane presežne dodane vrednosti, ki pripada zaposlencem (*ZDVSD*),
- zadržane presežne dodane vrednosti, ki pripada lastnikom kapitala (*ZDVLK*).

Tako opredeljena presežna dodana vrednost ima **nekaj pomembnih prednosti pred tradicionalno dodano vrednostjo**, in sicer:

- pomeni dosledno izpeljavo vsebinsko nesporne opredelitve dodane vrednosti;
- pomeni kategorijo, ki je (oziroma naj bi bila) predmet usmerjanja oziroma delitve;
- pomeni podlago za enakopravno obravnavanje vseh déležnikov združbe in s tem odpravlja neenakopravnost dela in kapitala v obstoječem družbenoekonomskem sistemu;[4]
- odpravlja zavajanje in navidezno pravičnost v pogledu udeležbe zaposlencev v dodani vrednosti;[5]
- pomeni natančneje opredeljeno kategorijo v primerjavi z znanimi kategorijami, kot sta novoustvarjena vrednost in dohodek;
- nadomešča kategorijo *dobiček* kot temeljni cilj poslovanja združbe.[6]

V enačbi 5 ni upoštevana tako imenovana **"podjetniška renta"**, ki pomeni nadomestilo ustanoviteljem združbe za podjetniško idejo in naložbeno pobudo. Tak motivacijski instrument je nedvomno ekonomsko pomemben za razvoj gospodarstva in družbe kot celote. V enačbi 5 je nismo prikazali, ker naj bi bila omejena z določenim rokom trajanja, saj je celo pravna zaščita patentov in licenc omejena na največ 20 ali celo manj let (Gostiša, 2014, 325).

Strukturo presežne dodane vrednosti v enačbi 5 lahko glede na vlogo déležnikov ločimo na:

- ***presežno dodano vrednost za neupravljalce*** – to je na udeležbo déležnikov, ki nosijo manjši del tveganja združbe in katerih skupna značilnost je, da nanje sicer posredno ali neposredno vplivajo boljši ali slabši izidi iz poslovanja združbe, vendar na poslovne odločitve ne morejo neposredno vplivati; imajo pa zato možnost različnih vrst nadziranja:
  - financerji, ki jim pripadajo obresti;

[3] Lahko so se udeležbi v dodani vrednosti začasno odpovedali tudi morebitni drugi déležniki kot upravičenci v delitvi dodane vrednosti (npr. strateški poslovni partnerji na podlagi sklenjenih pogodb). To bi bilo treba seveda upoštevati v vsakem konkretnem primeru. Podrobneje o déležnikih v Bergant (2017, 97).

[4] Gostiša obstoječi družbenoekonomski sistem imenuje "mezdnokapitalistični sistem", ker obravnava delo kot tržno blago (Gostiša, 2014, 38).

[5] Gostiša na primer trdi, da dodana vrednost ni uporabna niti kot prikaz skrbi podjetja za blaginjo družbe in njegove koristnosti (Gostiša, 2014, 365). Trditev je točna pri pogoju, da obravnavamo obstoječo, tradicionalno opredelitev dodane vrednosti.

[6] To seveda ne pomeni, da izločimo kategorijo dobička iz teorije in prakse gospodarjenja v združbi, saj »ima izreden pomen zlasti kot sestavina cen in podjetniških kalkulacij« (Durjava, 1975, 258).

– država, ki ji pripadajo davki;
– delničarji in portfeljski investitorji, ki jim pripadajo dividende oziroma druga oblika udeležbe v presežni dodani vrednosti (neaktivni lastniki finančnega kapitala);

- ***presežno dodano vrednost za upravljalce*** – to je na udeležbo déležnikov, ki poleg tega, da nosijo tveganje, prispevajo tudi k obvladovanju tveganja, to so predvsem zaposlenci, družbeniki (aktivni lastniki finančnega kapitala) in poslovodstvo, lahko pa so tudi drugi (npr. strateški poslovni partnerji, ki pogodbeno prevzemajo del tveganj z udeležbo na izidu iz skupnega poslovanja).

Način razporejanja presežne dodane vrednosti

Glede na to, da samo déležniki v drugi alineji s svojimi odločitvami oziroma s svojim vplivom neposredno obvladujejo tveganje in s tem presežno dodano vrednost tudi ustvarjajo, bi morali imeti ***pravico odločati*** o razporeditvi presežne dodane vrednosti na dividende in *preostanek presežne vrednosti.* Tak pristop je seveda **v nasprotju z veljavnim pravnim redom, ki bi ga očitno morali spremeniti**. Ni namreč možno ekonomsko logično utemeljiti pravice do odločanja o dividendah za delničarje, ki aktivno ne sodelujejo pri obvladovanju tveganj.[7]

Zato pa so **izredno pomembni zaposlenci**, ki naj bi s svojim vplivom (in sodelovanjem v upravljanju) zagotavljali politiko trajnostnega razvoja družbe (npr. soodločali tudi o zadržani dodani vrednosti).

Na osnovi povedanega lahko postavimo vprašanje, zakaj so déležniki, ki ne prispevajo k obvladovanju tveganj tudi udeleženi v presežni dodani vrednosti, ki pa je ustvarjena samo z delom pri obvladovanju tveganj. Odgovor je preprost: združba je odprt poslovni sistem, tveganje njenega poslovanja nosijo tudi tisti, ki ne prispevajo neposredno k njegovemu delovanju. Njihova udeležba v dodani vrednosti je eden od izrazov družbene odgovornosti posamezne združbe in pomeni nekakšne vrste nadomestilo za tveganje teh déležnikov. Ta udeležba je lahko pogodbena obveznost, ni pa nujno.

Tabela 1: *Izkaz presežne dodane vrednosti*

	Kategorija	Leto x	Leto x + 1	Načrt x + 2	Indeksi	
	1	2	3	4	3/2	4/3
	A. OBLIKOVANJE *PDV*					
1	Prihodki od prodaje					
2	Sprememba vrednosti zalog					
3	Stroški blaga, mat. in storitev					
4	Amortizacija					
5	Strošek minimalnih plač					
6	Strošek kapitala					
7	*Presežna dodana vrednost iz poslovanja* (1–2–3–4–5–6)					
8	Drugi poslovni prihodki					
9	Drugi poslovni odhodki					
10	*Presežna dodana vrednost iz rednega delovanja* (7+8–9)					
11	Izredni prihodki					
12	Izredni odhodki					
13	*Celotna PDV* (10+11–12)					
	B. RAZPOREDITEV *PDV*					
14	*PDV za financerje*					
15	*PDV za neaktivne lastnike finančnega kapitala* (dividende)					
16	*PDV za državo*					
17	*PDV za neupravljalce* (14+15+16)					
18	*PDV za zaposlence*					
19	*Zadržana PDV za zaposlence*					
20	*Zadržana PDV za aktivne lastnike finančnega kapitala*					
21	*PDV za upravljalce* (18+19+20)					
22	*Celotna PDV* (17+21) = 13)					

Vidimo, da je šele *preostanek presežne vrednosti* pravzaprav **edini pravi vir celovitega plačila za delo in napor pri obvladovanju tveganj združbe**, s tem pa postaja pomemben cilj in smoter njenega poslovanja.

Brez sistemskih sprememb se bosta splošno nezadovoljstvo in entropija v gospodarskih združbah samo še povečevala. To pa seveda ne pelje v večjo ekonomsko demokracijo.

Predstavljena načelna struktura presežne dodane vrednosti v enačbi 5 je seveda teoretično izhodišče njene delitve. Pri njeni praktični uporabi so namreč nedvomno možne poenostavitve (zlasti v smislu postopnih sprememb, npr. v izkazu presežne dodane vrednosti[8]), ki pa bi morale biti usklajene z interesi déležnikov.

Izkaz presežne dodane vrednosti

Temeljno zamisel izkaza presežne dodane vrednosti kaže ***Tabela 1.*** Tabela sicer

[7] Neustreznost sedanjega pravnega reda se kaže v odločitvah delničarjev oziroma družbenikov o izplačilu dividend v družbah, kjer je podlaga za te odločitve predvsem želja teh déležnikov po čim večjem izplačilu in zato ne upoštevajo predlogov poslovodstva. Prevlada kratkoročnih interesov je očitna, saj pri takih zahtevah običajno ni utemeljitev, npr. glede predvidenega razvoja ali zagotavljanja kapitalske ustreznosti združbe.

[8] Predlog izkaza presežne dodane vrednosti v Bergant (2017, 175).

[9] Potrebne spremembe pravnega reda še ne pomenijo zahteve po radikalnem ukinjanju kapitalističnega sistema kot takega, temveč zgolj približevanje sistemu ekonomske demokracije. (več o potrebnih spremembah pravnega reda v Bohinc (2017).

kaže povezanost izkaza presežne vrednosti z izkazom poslovnega izida, vendar za njegovo pripravo je **izkaz poslovnega izida popolnoma nepotreben**. To ne pomeni, da ga ne bi pripravljali, saj vsebuje (zaradi drugačnega pogleda na poslovanje) koristne dopolnilne informacije. To velja zlasti za prehodno obdobje do večje uveljavitve izkaza presežne dodane vrednosti.

Nedvomno taka zamisel zahteva nadaljnje poglobljeno teoretično delo. Postavlja, na primer, vprašanje ustreznosti uporabe **kategorije dobička** v različnih znanih in uveljavljenih ekonomskih modelih (na primer pri ocenjevanju vrednosti podjetij). Predvsem pa pomeni pomembne spremembe v **obstoječem pravnem redu**.[9]

Pri tem je koristno upoštevati, da »razlog za nevključevanje drugih deležnikov poleg kapitala v upravljanje ni nepremostljiv tehnični problem, ampak gre za **odpore popolnoma ideološke narave** oziroma za vprašanje moči in prevlade v korporaciji ter od tod v gospodarstvu in družbi« (Bohinc, 2017, 133). Tudi zaradi teh razlogov je nujno širše teoretično, družbeno in politično soglasje za uveljavitev kategorije presežne dodane vrednosti v praksi.

Nedvomno pa lahko trdimo, da se bosta brez sistemskih sprememb splošno **nezadovoljstvo in entropija v združbah samo še povečevala**. To pa seveda ne pelje v večjo ekonomsko demokracijo.

Citirana literatura

Bergant, Živko (2017): Dodana vrednost iz novega zornega kota. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

Bohinc, Rado (2017): Družbena odgovornost. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

Durjava, Ostoj (1975): Dohodek kot motiv gospodarjenja in poslovnega obnašanja organizacij združenega dela. Zbornik posvetovanj teoretične sekcije ZES, str. 246-259. Portorož: Zveza ekonomistov Slovenije.

Gostiša, Mato (2005): Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma. Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Johanisova Nadia, Wolf Stephan (2012): Economic democracy: A path for the future? Futures, št. 6/2012, str. 562-570. (Pridobljeno: december, 2016). http://degrowth.org/wp-content/uploads/2012/11/Johanisova_Wolf-2012.pdf.

Kanjuo-Mrčela, Aleksandra (1994): Delničarstvo zaposlenih – na poti k ekonomski demokraciji. Ljubljana: ČZP Enotnost.

Marquez, Alfredo Carlos (2015): Economic Democracy: From Continual Crisis to a People Oriented Economy. Doktorska disertacija: University of California, Irvine. (Pridobljeno: december, 2016). http://www.foundationforeconomicdemocracy.com/uploads/2/2/7/1/22714754/economic_democracy.pdf.

Piketty, Thomas (2015): Kapital v 21. stoletju. Ljubljana: Mladinska knjiga.

Power Madeleine, Wilkinson Richard, Pickett Kate (2016): 37. Inequality, economic democracy and sustainability. V: World social science report, 2016: Challeging inequalities; pathways to a just world. Paris: UNESCO, International Social Science Council; University of Sussex. (Pridobljeno: januar, 2017). http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002459/245965e.pdf.

DELAVSKA PARTICIPACIJA – MEDNARODNI RAZGLEDI



Piše:
dr. Janja Hojnik

Teritorialno načelo delavske participacije v luči prava EU

Sredi poletja je Veliki senat Sodišča EU v Luksemburgu podal težko pričakovano sodbo v zadevi Erzberger (C-566/15), ki se nanaša na vprašanje, kako so volitve predstavnikov delavcev v nadzorni svet družbe povezane z načelom prepovedi diskriminacije, oz. kako je potrebno obravnavati nacionalno ureditev, ki omejuje pravico voliti in biti voljen na delavce družb s sedežem na nacionalnem ozemlju, v luči načela o prostem gibanju oseb v EU.

Dejansko stanje zadeve Erzberger proti TUI

Erzberger je **delničar družbe TUI**, ki vodi skupino družb in ki je dejavna v sektorju turizma. Skupina TUI deluje na svetovni ravni. V Evropski uniji šteje približno 50.000 delavcev, od katerih jih malo več kot 10.000 dela v Nemčiji. Glede na to, da se za skupino TUI uporablja nemški zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju *(Mitbestimmungsgesetz)*, to družbo vodita dva organa, in sicer **upravni odbor**, pristojen za upravljanje podjetja, in **nadzorni svet**, ki nadzira upravni svet s sodelovanjem delavcev. Ta nadzorni svet šteje 20 članov. Polovico sestavljajo **predstavniki delničarjev**, drugo polovico pa **predstavniki delavcev**.

Na podlagi večinskega mnenja stroke in nemške sodne prakse štejejo za delavce, za namene uporabe Mitbestimmungsgesetz,

le delavci družb s sedežem na nemškem ozemlju. V skladu s tem večinskim mnenjem delavci hčerinske družbe skupine, ki ima sedež zunaj nemškega ozemlja, zlasti v drugi državi članici EU, **nimajo volilne pravice in pravice biti voljeni na volitvah predstavnikov v nadzorni svet matične družbe** zadevne skupine. Dalje, vsak delavec skupine TUI, ki opravlja funkcijo v nadzornem svetu matične družbe te skupine, mora sestopiti s te funkcije, če se zaposli v eni od hčerinskih družb navedene skupine v drugi državi, in ne v Zvezni republiki Nemčiji. Ta pristop naj ne bi temeljil na besedilu Mitbestimmungsgesetz, temveč na „načelu teritorialnosti“, na podlagi katerega naj nemška socialna ureditev ne bi mogla segati na ozemlja drugih držav, in na zgodovini nastanka tega zakona.

Kratka, a precizna sodba Sodišča EU je bila s strani zastopnikov interesov delavcev označena za dobro novico za Nemčijo in Evropo v smislu zagotavljanja ekonomske demokracije, ob čemer so se zavzeli za več poenotenja na ravni EU.

Erzberger je v nasprotju s tem ocenil, da nadzorni svet družbe TUI ni pravilno sestavljen. Preprečiti delavcem, zaposlenim v hčerinski družbi skupine TUI, ki se ne nahaja v Zvezni republiki Nemčiji, in glede katerih se lahko domneva, da na splošno niso nemški državljani, da sodelujejo pri sestavi nadzornega sveta družbe TUI, po njegovem mnenju pomeni **kršitev člena 18 Pogodbe o delovanju EU (odslej PDEU)**, ki prepoveduje diskriminacijo na temelju državljanstva. Poleg tega bi izguba članstva v nadzornem svetu zaradi premestitve v drugo državo članico, ki ni Zvezna republika Nemčija, lahko odvrnila delavce od izvrševanja njihove pravice do prostega gibanja na ozemlju držav članic, kot jo določa člen 45 PDEU.

Ker je bila družba TUI nasprotnega mnenja, je Erzberger izkoristil svojo pravico, ki jo daje nacionalna zakonodaja, da se lahko v primeru spora glede tega, na podlagi katerih zakonskih določb je treba sestaviti nadzorni svet, zadeva predloži sodišču. Landgericht Berlin (deželno sodišče v Berlinu, Nemčija) je **tožbo Erzbergerja zavrnilo**. Obstajala naj ne bi niti diskriminacija na podlagi državljanstva, niti oviranje prostega gibanja delavcev, saj naj izguba glasovalne pravice ob premestitvi ne bi bila odločilna pri tem, ali se bo delavec odločil sprejeti zaposlitev v drugih državah članicah, razen v Zvezni republiki Nemčiji.

Kammergericht (višje deželno sodišče v Berlinu, Nemčija), ki je odločalo o pritožbi, je razsodilo, da je **obstoj kršitve prava EU mogoč**. Po njegovem mnenju je možno, da nemška zakonodaja o sodelovanju pri upravljanju diskriminira delavce na podlagi državljanstva in je v nasprotju s prostim gibanjem delavcev. Na eni strani namreč v nasprotju z delavci, zaposlenimi v Nemčiji, delavci, ki so zaposleni v drugi državi, v tem primeru 80 % delavcev skupine TUI, niso zastopani v nadzornem odboru družbe TUI. Na drugi strani pa je Kammergericht menilo, da je možno, da nevarnost morebitne izgube članstva v nadzornem organu odvrača delavce od tega, da bi se prijavili za dejansko ponujena delovna mesta v drugih državah, razen v Zvezni republiki Nemčiji, in se v ta namen prosto gibali na ozemlju EU. Na podlagi tega je višje deželno sodišče v Berlinu prekinilo odločanje in vprašanje o skladnosti prej omenjenega načela teritorialnosti pri volitvah članov nadzornega sveta s pravom EU **v predhodno odločanje predložilo Sodišču EU**.

Sodba Sodišča EU

Sodišče EU je svojo sodbo **začelo s poudarkom**, da je treba upoštevati različne položaje, v katerih so delavci, zaposleni v družbi, ki spada v skupino TUI. Pri tem je pripomnilo, da ima skupina TUI zunaj Nemčije le poslovne enote z avtonomno pravno osebnostjo. Posledično je naredilo **razmejitev med dvema skupinama delavcev**.

a) Delavci skupine TUI, zaposleni v hčerinski družbi v drugi državi članici, ki ni Zvezna republika Nemčija

Najprej je Sodišče EU presodilo vprašanje, ali člena 18 in 45 PDEU nasprotujeta ureditvi države članice, ki določa, da delavci skupine družb, ki so zaposleni v hčerinski družbi s sedežem na ozemlju druge države članice, nimajo pravice voliti in biti voljeni na volitvah predstavnikov delavcev v nadzorni svet matične družbe te skupine.

Glede tega je izpostavilo, da se v skladu z ustaljeno sodno prakso člen 18 PDEU, ki določa splošno načelo prepovedi diskriminacije na podlagi državljanstva, samostojno uporablja le v položajih, urejenih s pravom EU, za katere Pogodba DEU ne določa posebnih pravil o prepovedi diskriminacije. Člen 45(2) PDEU določa v korist delavcev posebno **pravilo o prepovedi diskriminacije na podlagi državljanstva na področju zaposlitvenih pogojev** (t. i. lex specialis). Zato je Sodišče EU položaj delavcev preučilo zgolj z vidika člena 45 PDEU.

V zvezi s tem je Sodišče izpostavilo, da pravil Pogodbe na področju prostega gibanja oseb ni mogoče uporabljati za dejavnosti, ki nimajo nobene stične točke s katerim koli položajem, za katerega velja pravo EU. Zato se ta pravila ne uporabijo za delavce, ki niso nikoli izvrševali pravice do prostega gibanja znotraj EU in ki tega tudi ne nameravajo. V tem smislu je izpostavilo, da je okoliščina, da hčerinsko družbo, ki zaposluje zadevne delavce, nadzira matična družba s sedežem v drugi državi članici, kot je ta, v kateri ima sedež hčerinska družba, **brezpredmetna za dokazovanje naveznega dejavnika**, ki bi kazal na kateri koli položaj iz člena 45 PDEU. Zato se po oceni Sodišča za položaj delavcev, ki so zaposleni v hčerinski družbi v drugi državi članici ne uporabi člen 45 PDEU.

b) Delavci skupine TUI, zaposleni v Nemčiji, ki pustijo to zaposlitev, da bi se zaposlili v hčerinski družbi iste skupine s sedežem v drugi državi članici

V **drugem delu sodbe** pa se je Sodišče posvetilo preučitvi vprašanja, ali člena 18 in 45 PDEU nasprotujeta ureditvi države članice, na podlagi katere delavci, zaposleni v poslovni enoti skupine s sedežem na ozemlju te države članice, nimajo pravice voliti in biti voljeni na volitvah predstavnikov v nadzorni svet matične družbe te skupine, ki ima sedež v tej državi, in tudi nimajo pravice izvrševati ali nadaljevati izvrševanja mandata predstavnika v tem svetu, kadar ti delavci pustijo svojo zaposlitev v taki poslovni enoti in se zaposlijo v hčerinski družbi, ki pripada isti skupini in ima sedež v drugi državi članici.

Sodišče EU je glede tega ugotovilo, da tu **gre za položaj delavcev, ki znotraj skupine TUI izvršujejo svojo pravico iz člena 45 PDEU**. Namen vseh določb Pogodbe o prostem gibanju oseb državljanom EU je olajšati opravljanje poklicnih dejavnosti vseh vrst na ozemlju EU in te določbe nasprotujejo ukrepom, ki bi lahko te državljane postavili v slabši položaj, kadar bi

želeli opravljati gospodarsko dejavnost na ozemlju države članice, ki ni njihova matična država članica. V takih okoliščinah imajo državljani držav članic neposredno na podlagi Pogodbe zlasti pravico, da zapustijo matično državo članico in gredo na ozemlje druge države članice ter na njem prebivajo, da bi opravljali gospodarsko dejavnost. Člen 45 PDEU torej nasprotuje vsem nacionalnim ukrepom, ki bi lahko državljane EU ovirali pri izvrševanju temeljne svoboščine, ki je zagotovljena s tem členom, ali zmanjšali privlačnost te svoboščine.

Kljub temu pa je Sodišče EU priznalo, da **primarno pravo EU delavcu ne more zagotoviti, da bo premestitev v državo članico, ki ni njegova matična država članica, nevtralna z vidika socialne varnosti**, in takšna premestitev ob upoštevanju razlik med sistemi in zakonodajami držav članic je lahko za zadevno osebo, odvisno od primera, z vidika socialne varnosti bolj ali manj ugodna.

Tako člen 45 PDEU navedenemu delavcu ne podeljuje pravice, da v državi gostiteljici uveljavlja zaposlitvene pogoje, ki jih je bil deležen v državi članici izvora v skladu z nacionalno zakonodajo te države.

V zvezi s tem je Sodišče navedlo, da ob neobstoju harmonizacijskih in usklajevalnih ukrepov na ravni EU na zadevnem področju ostajajo države članice načeloma svobodne pri določitvi meril naveznih okoliščin na področju uporabe njihove zakonodaje, **če so ta merila objektivna in nediskriminatorna**. V tem okviru pravo EU ne nasprotuje temu, da na področju zastopanja in kolektivne obrambe interesov delavcev v organih upravljanja ali nadzora družbe nacionalnega prava – področju, ki do sedaj ni bilo predmet harmonizacije niti usklajevanja na ravni EU – država članica določi, da se pravila, ki jih je sprejela, uporabijo le za delavce, zaposlene v poslovnih enotah s sedežem na njenem nacionalnem ozemlju, kakor sme druga država članica uporabiti druge navezne dejavnike za uporabo svojih nacionalnih pravil.

Sodišče je izpostavilo, da v tej zadevi mehanizem soodločanja, ki je bil uveden z Mitbestimmungsgesetz, katerega namen je vključiti delavce prek izvoljenih predstavnikov v organe odločanja in strateške organe družbe, izhaja hkrati iz nemškega prava družb in prava o kolektivnih delovnih razmerjih, na podlagi katerih ima Zvezna republika Nemčija pravico omejiti področje uporabe na delavce, zaposlene v poslovnih enotah s sedežem na njenem ozemlju, če ta izločitev temelji na objektivnih in nediskriminatornih merilih.

Iz navedenega je Sodišče sklenilo, da **izguba pravic v zvezi z volitvami predstavnikov v nadzorni svet, ki so jo utrpeli delavci, ki so se zaposlili v hčerinski družbi skupine v drugi državi članici, ne more pomeniti ovire prostega gibanja delavcev, ki je zagotovljeno s členom 45 PDEU.**

Takšno odločitev je pojasnilo z argumentom, da je glede delavcev, ki so – po tem, ko jim je bil podeljen mandat predstavnika v nadzornem svetu nemške družbe v času njihove zaposlitve v poslovni enoti s sedežem v Nemčiji – zapustili Nemčijo, da bi se zaposlili v družbi s sedežem na ozemlju druge države članice, dejstvo, da se morajo ti delavci v takih okoliščinah odpovedati nadaljnjemu izvrševanju svojega mandata v Nemčiji, le posledica legitimne odločitve Zvezne republike Nemčije, da omeji uporabo nacionalnih pravil na področju soodločanja na delavce, zaposlene v poslovni enoti na nemškem ozemlju.

Ker Sodišče EU ni ugotovilo ovire za prosto gibanje delavcev, tudi ni posegalo na področje t. i. Gebhardovega testa ali pravila utemeljenosti, po katerem običajno presoja, ali lahko država članica neko oviro za delovanje enotnega trga opraviči (denimo varstvo zdravja, potrošnikov, delavcev, morale ipd.). V tej zadevi bi torej lahko presojalo, ali lahko Nemčija predloži opravičljive razloge za svojo zakonodajo. O potencialnih opravičilih je bilo namreč v strokovnih krogih pred samo sodbo veliko diskusij. A pristop Sodišča EU je logičen: kjer ni ugotovljene ovire za kakšno svoboščino notranjega trga, tudi ni potrebe po opravičevanju te ovire s strani države.

Odziv Evropske sindikalne konfederacije

Evropska sindikalna konfederacija je po sodbi Sodišča EU izpostavila, da so se že večkrat zavzeli za evropski pravni okvir za delavsko participacijo v organih družb in da bi morala sodba Sodišča EU dati dodatni zagon Evropski komisiji pri **vzpostavitvi pravil EU o sodelovanju delavcev v organih družb**, kot tudi pri posodobitvi pravil o obveščanju in posvetovanju z delavci, s čimer bi zagotovila enotnejše pogoje za družbe na enotnem trgu ter bolj učinkovito varovanje pravic do delavske participacije. Ocenjujejo tudi, da je sodba dober znak za vse države članice, ki imajo dobro razvite in obsežne pravice delavcev do sodelovanja pri upravljanju podjetij.

Odzivi iz Nemčije: velika zmaga za demokracijo v gospodarstvu

Podobni odzivi so prišli tudi iz Nemčije, s pozdravi razjasnitve, da nemški sistem delavske participacije ne krši prava EU. Fundacija Hans-Böckler Stiftung, ki zelo aktivno deluje na področju delavske participacije, je izpostavila, da mora politika v Nemčiji in Evropi graditi na tej sodbi, ki pomeni »veliko zmago za demokracijo v gospodarstvu«. Izpostavili so, da je bil namen gospoda Erzbergerja kot delničarja družbe TUI doseči, da bi bili v nadzornih svetih zgolj predstavniki delničarjev.

Norbert Kluge s Hans-Böckler Stiftung meni, da je zadeva Erzberger predstavljala akutno nevarnost za milijone zaposlenih, a je Sodišče EU to nevarnost odvrnilo – ne le za Nemčijo, ampak tudi za preostalih 17 držav članic EU, v katerih zaposleni uživajo zakonito pravico do sodelovanja na ravni organov družb.

Norbert Kluge s Hans-Böckler Stiftung je izpostavil, da **je zadeva predstavljala akutno nevarnost za milijone zaposlenih**, a je Sodišče EU to nevarnost odvrnilo – ne le za Nemčijo, ampak tudi za preostalih 17 držav članic EU, v katerih zaposleni uživajo zakonito pravico do sodelovanja na ravni organov družb.

Kratka, a precizna sodba Sodišča EU je bila s strani zastopnikov interesov delavcev torej označena za **dobro novico za Nemčijo in Evropo** v smislu zagotavljanja ekonomske demokracije, ob čemer so se zavzeli za več poenotenja na ravni EU.



Piše:
mag. Peter Mlakar

Kaj moramo vedeti o plačnem sistemu (2)

S tem prispevkom nadaljujemo podrobnejšo obravnavo vloge, vsebine in osnovnih principov oblikovanja plačnega sistema, ki smo jo začeli s prispevkom v letošnji 2. številki te revije. Za uvod naj zato le ponovno poudarimo, da imajo pri oblikovanju plačnih sistemov v podjetjih poleg sindikatov zelo pomembno vlogo tudi sveti delavcev, zaradi česar je podrobnejše poznavanje osnov plačnega sistema zagotovo eno temeljnih znanj, potrebnih za učinkovito opravljanje teh delavsko-predstavniških funkcij.

Čeprav je, kot je bilo omenjeno že v prvem prispevku, oblikovanje plačnih sistemov v pretežni meri predvsem materija kolektivnih pogodb med sindikati in delodajalci, Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) v zvezi s tem določa nekatere **pomembne konkretne pristojnosti tudi svetov delavcev**. Naj jih ponovimo še enkrat:

- delodajalec mora s svetom delavcev izvesti skupno posvetovanje o sistemizaciji delovnih mest, ki je sicer neposredna podlaga tudi za njihovo vrednotenje v konkretno sprejetem plačnem sistemu **(94. člen ZSDU)**;
- svet delavcev daje po soglasje k merilom za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev **(95. člen ZSDU)**;
- svet delavcev je pristojen za izvajanje nadzora nad uresničevanjem kolektivnih pogodb in splošnih aktov, tudi s področja plačnega sistema **(87. člen ZSDU)**.

V nadaljevanju pa opozarjamo še na **nekatere druge naloge svetov delavcev** (npr. ozaveščanje in angažiranje sodelavcev pri kreiranju in uvajanju organizacijskih sprememb), ki niso posebej določene v zakonu, vsekakor pa sodijo v širši okvir splošne vloge in funkcij svetov na obravnavanem področju.

Prilagajanje sistemizacije in plačnega sistema razvojnim obdobjem podjetja

Spreminjanje organiziranosti poslovanja je dinamično odzivanje organizacije na potrebe in spremembe v poslovnem okolju. Organizacijske posodobitve so torej odgovor in sprotno prilagajanje novim razmeram poslovanja. Dinamično spreminjanje organiziranosti vpliva tudi na **dinamično spreminjanje sistemizacije dela**. Zatrdimo lahko, da sistemizacija v razvojnih obdobjih ne bi smela biti enaka sistemizaciji dela v obdobjih vrhunskega delovanja ali stagnacije. Sistemizacijo dela je potrebno razumeti kot **vzvod in priložnost za obvladovanje sprememb**. Skozi sistemizacijo dela lahko zastavimo spremembe pri urejanju vodenja, dela zaposlenih in ne nazadnje – ustvarjanja pogojev za boljše počutje zaposlenih pri delu.

Ena od ključnih nalog je **mobiliziranje ljudi** v celotni organizaciji, da bi spremenili delo. Voditelji morajo najprej porušiti dolgoletni vzorec, ko so vsi pričakovali od njih ključne rešitve. Vprašajmo se, kako izvršujemo načelo 5K? Ali smo ljudem povedali, **zakaj** izvajamo naše naloge? Ali vemo, da imamo na vprašanja **kaj, kdo, kje, kdaj** največ odgovorov mi, na vprašanje **kako** pa jih pričakujemo od naših sodelavk in sodelavcev?

Ti so namreč strokovnjaki na svojem področju, zaradi tega tudi opravljajo delo na zahtevnih delovnih področjih. **Angažirajmo naše sodelavke in sodelavce!** Možnosti za spremembe se namreč nahajajo v kolektivni sposobnosti zaposlenih na vseh ravneh, ki morajo uporabiti drug drugega kot vir (pomoč) pri reševanju skupnih problemov. Mnogo zaposlenih še zmeraj pričakuje, da bodo vodje vse probleme prevzeli na svoja ramena. Tudi sveti delavcev bi pri tovrstnem **ozaveščanju zaposlenih** lahko odigrali aktivno vlogo.

Ključna naloga vodij je – **ljudem vrniti delo**. Vsakdo v organizaciji ima svoj pogled na zadeve, ki izhaja iz lastnega razumevanja stvari. Ljudje prepogosto pričakujejo, da bodo vodje opravili to, za kar so sami zadolženi. Včasih so pasivni, ker odločilne akcije izvajajo t. i. »reševalci problemov« – vodje. To ljudi ščiti pred odgovornostjo, bolečino in potrebo po spremembi. Dati **ljudem več odgovornosti** ni tako lahko. Mnogo zaposlenih si raje pusti povedati, kaj morajo narediti, mnogo vodij pa si podrejenost razlaga kot »stroj za nadziranje«.

Dovoliti ljudem, da **prevzamejo iniciativo in rešujejo probleme** pomeni, da se morajo vodje **naučiti podpirati**, namesto samo nadzirati. Zaposleni naj bi se naučili sprejemati odgovornost. Ključ do tega je,

da je v organizaciji uvedena **dinamična delitev dela**, zaposleni pa na tej podlagi sami odkrijejo probleme in njihovo rešitev. Potrebno je tudi spodbujanje samospoštovanja, ki prihaja iz uspeha, izkušenj in organizacijskega okolja. Tudi ko pride do napak, je potrebno ponovno izgraditi samo-zaupanje.

V podjetjih je priporočljivo, da orientacijo k funkcijam in izhodom preusmerimo v orientacijo k procesom in izhodom. Prave učinke, ki jih vidi odjemalec, ugotovimo, kadar so na razpolago, oziroma jih ugotovimo in ocenimo. Tudi gibanja stroškov in časov posameznih ciklov proizvodnje lahko izmerimo in izboljšamo, v primerjavi z lastnimi cilji in dosežki konkurence. Izboljšanje učinkov je možno s **povečanjem skupne odgovornosti**, ki se kaže v boljših povezavah med delnimi procesi, boljšem sporazumevanju in boljšem upravljanju procesov.

Kadar govorimo o obvladovanju sprememb in preurejanju vloge vodenja, se nujno dotaknemo **pooblaščanja zaposlenih in obratno** – sistemi vodenja in nagrajevanja naj bi zagotavljali povečanje odgovornosti in s tem sodelovanja čim večjega števila zaposlenih. Preurejanje vloge vodenja je posledica zahteve po preureditvi organiziranosti (tradicionalni funkcijski pogled na organiziranost je smiselno z dopolnitvami preusmeriti v procesni pogled). Pooblaščanje zaposlenih je pravi odgovor na **premajhno učinkovitost togih in razraščenih organizacijskih piramid**, zgrajenih v obdobju preseganja povpraševanja nad ponudbo.

Za organiziranje učinkovitega poslovanja, optimiranje delitve dela, sistemiziranje dela in nazadnje vrednotenje dela ter plačevanja uspešnosti zaposlenih je pomembno, **ali so v podjetju definirani najpomembnejši procesi**. Po desetletjih prevladovanja linijskih in funkcijskih organizacijskih struktur ne bi bilo realno pričakovati, da je procesno organiziranost v prakso slovenskih podjetij možno vpeljati v nekaj mesecih. Kljub temu pa lahko preskočimo kakšno desetletje in definiramo temeljne in podporne procese v podjetju in se odločimo za krepitev procesne organiziranosti. To pomeni, da bomo morali definirati procese in njihove sestavne dele (delne procese), **določiti "lastnike procesov" in opredeliti njihove naloge**. Prav tako bomo morali določiti člane v verigi posameznega procesa. Tam, kjer bo mogoče, bomo imenovali procesne time in opredelili njihove zadolžitve, cilje, pristojnosti, odgovornosti, pooblastila in določili zadolžitve za sodelovanje v notranji verigi "dobavitelj-odjemalec".

Pogled na sistemizacijo in vrednotenje dela v takšni procesno-funkcijski organiziranosti bi bil naslednji:

- po deduktivni metodi bi izvedli členitev skupnih in delnih nalog (klasične oblike organiziranosti) z namenom, da ne bi porušili ustaljenih oblik delovanja ljudi v podjetju (STARO-hierarhična nadrejenost),
- z definiranjem procesnih zadolžitev bi opredelili procesne naloge, ki jih posamezniki izvajajo zaradi notranje verige "dobavitelj-odjemalec," in jih pripisali v sistemizacijo kot procesne naloge (NOVO-procesna nadrejenost),
- sčasoma bi krepili procesno nadrejenost in s tem krepili procese skozi dodeljevanje procesnih nalog in procesnih ciljev (EVOLUCIJA: NOVO izpodriva STARO).

Spodbujanje ljudi z nagrajevanjem za uspehe je izvedljivo le z integracijo dejanske in želene kulture podjetja. **Sistemi motiviranja v slovenskih organizacijah** morajo (tako kot v mednarodnih korporacijah) podpirati:

- zavezovanje in motiviranje posameznikov in skupin,
- izboljševanje koordinacije in nadzora,
- zmanjševanje možnosti za doseganje razdiralnih nasprotij,
- opogumljanje zaposlenih za samo-zaupanje in velike dosežke,
- omogočanje tekmovalne prednosti.

Rekli bi lahko, da je pri tem veliko možnosti za napačno ravnanje. Zaradi tega se **pred odločitvijo za posodobitev sistemizacije in z njo povezano posodobitev plačnega sistema** opredelimo o posameznih metodah dela, ki bodo po uspešnem diagnosticiranju pripravljene, preden bomo začeli s projektom posodabljanja plačnega sistema.

Sodelovanje z vodji pri oblikovanju sprejemljivega plačnega modela

Snovalci plačnih modelov morajo pri načrtovanju sprememb tesno sodelovati z vodji – vrhnjimi, srednjimi in operativnimi, z vodji procesov, projektov in vsemi, ki vodijo delo drugih. **Sodelovanje je potrebno tudi s predstavniki zaposlenih.** Z drugimi besedami – v pripravi posodobitev morajo sodelovati s ključnimi ljudmi v organizaciji, ki bodo tudi ključni uporabniki novosti. Podobno je v času izvajanja projekta. Ko je projekt jasno definiran, napoči čas za **seznanitev ključnih predstavnikov zaposlenih** (svet delavcev, sindikat ali sindikati). Vedeti moramo, da informacije o plačah nimajo konkurence. Za zaposlene so najpomembnejše, čeprav ni videti zmeraj tako. Predstavljajo »piko na i« pri vzpostavljanju ali ohranjanju **zadovoljstva zaposlenih**. Čeprav so plače statistično na 3. do 4. mestu po pomembnosti za zaposlene, se ob spremembah plačnega modela ta statistika hitro spremeni. Plače pogosto postanejo osrednja tema (ne)zadovoljstva.

Gre za vzpostavljanje novega ravnotežja, ki ga lahko zaposleni razumejo tudi kot (ne)priznavanje za njihov trud pri doseganju delovnih rezultatov. Tukaj imajo zelo pomembno vlogo vodje in njihova **intenzivnost komuniciranja z zaposlenimi**. V praksi vodenja gospodarskih (in tudi drugih organizacij) se na vseh ravneh vodenja sčasoma nabere kar nekaj neuresničenih obljub in prelaganja problemov, povezanih s plačami zaposlenih. Ob izvajanju posodobitev plačnih sistemov nehote posežemo tudi v **»psihološke pogodbe« med zaposlenimi in organizacijo**. Občasno lahko prihaja do nasprotij med vitalnimi interesi organizacije in posameznikov ali skupin, ki jih je potrebno proaktivno in dosledno preprečevati s posredovanjem pravih informacij iz »prve roke«.

Ljudem je potrebno dati **zagotovila in prave informacije**, ki ne bodo dopustila povečanja nezaupanja zaradi nepozornosti. Vrhnje vodstvo mora zagotoviti sodelovanje vseh vodij, ki vodijo delo drugih. Informiranje zaposlenih je tudi delo vodij. Na drugi strani so vodje na nek način predstavniki ožjih ali večjih delovnih skupin. Zaradi tega naj bi bila njihova vloga pri opredeljevanju ciljev, oblikovanju in uvajanju posodobitev plačnih modelov **aktivna**. Nikakor ne bi smeli biti ključni nasprotniki uvajanja novosti. Žal v praksi ni zmeraj tako.

Ker so operativni vodje med vsemi vodji neposredno največ časa med ljudmi, je **predstava zaposlenih o uvajanju sprememb** zelo odvisna od njihovega delovanja. Operativni vodje, ki med zaposlenimi zmorejo pridobiti strokovni ugled, ugled zaradi svojih zmožnosti načrtovanja pravih ciljev, doseganja primernih rezultatov, svoje podjetnosti, zmožnosti povezovanja različnih interesov in si pridobijo vpliv vodi-

teljev predvsem zaradi svoje osebnosti. V praksi gospodarskih organizacij je vsakdanjik odvisen od mnogo (ne)napovedljivih vplivov.

Ob predpostavki, da je vsakdanje (operativno) **vodenje zaposlenih** vzvod za učinkovitost pri doseganju ključnih delovnih in poslovnih ciljev, je primerno **odgovoriti na več vprašanj**:

- Kako operativni vodje obvladujejo matični delovni oziroma poslovni proces?
- Kako operativni vodje zastopajo interese delodajalca?
- Ali operativni vodje aktivno in primerno obvladujejo ekonomiko delovanja matične organizacijske enote?
- Ali lahko operativni vodje vplivajo na odnos zaposlenih do dela?
- Kako operativni vodje krepijo intelektualno prožnost zaposlenih?
- Kako je od operativnih vodij odvisna kakovost odnosov med sodelavci?
- Ali operativni vodje vlivajo na karierni razvoj posameznika?
- Kako operativni vodje vplivajo na plače in druge materialne ugodnosti zaposlenih?
- Kakšen je strokovni in osebni ugled operativnega vodje med sodelavci?
- Kako operativni vodje ustvarjajo pogoje za (samo)motiviranje ljudi pri delu?
- Ali operativni vodje negujejo podjetnost zaposlenih?
- Ali so operativni vodje naklonjeni spremembam?
- Kako operativni vodje obvladujejo poslovne modele in pristope?
- Kako operativni vodje obvladujejo razvoj in ustvarjalnost?

Menim, da je v gospodarskih podjetjih pri delovanju operativnih vodij v vsakdanji praksi kar precej priložnosti zaznati probleme, ki jim raje recimo – **možnosti za izboljšave**. Predvsem moramo ločiti vzroke in posledice. Najprej poglejmo vzroke nekaterih problemov operativnega vodenja. V preteklosti je bilo kar precej primerov kadrovanja operativnih vodij iz vrst učinkovitih izvajalcev in učinkovitih delavcev. Ti so imeli bogate izkušnje pri izvedbi operativnega dela. Z drugimi besedami – bili so učinkoviti izvajalci in največji poznavalci obstoječih tehnik in delovnih metod. Zaradi tega so napredovali in postali vodje. Žal niso imeli vsi priložnosti za izdatna **dodatna šolanja in usposabljanja za vodenje ljudi pri delu**. V novi vlogi so se praviloma zatekli k stroki. S krepitvijo svoje strokovnosti so želeli nadomestiti primanjkljaj znanj in veščin s področja vodenja ljudi pri delu. Torej niso reševali problemov, ki so posledica zmeraj bolj pogostih in hitrejših sprememb. Vsi niso aktivno vodili ljudi, le redki so postali voditelji.

Ključne **možnosti za izboljšave operativnega voditeljstva**:

- zavedanje, da vodje predstavljajo interese delodajalca, hkrati pa morajo biti zmožni integrirati nasprotne si interese kapitala, zaposlenih in stroke;
- zavedanje, da je vodenje ljudi naporno delo (ki ga ni možno nadomestiti s strokovnim delom) in bi ga vodje morali aktivno izvajati vsaj dve tretjini letnega delovnega časa;
- zavedanje, da naj bi bila ena ključnih lastnosti vseh zaposlenih: PODJETNOST.

Razlika med strokovnjakom in vodjem je v tem, da je strokovnjak usmerjen k strokovnim nalogam, vodja pa naj bi vodil ljudi. Tudi **operativni vodja naj bi bil (postal) voditelj**. Kadar vodja deluje brez vizije in poslovnega optimizma, takrat ni proaktivno usmerjen in svoje delovanje prilagaja trenutnim potrebam lokalnega okolja.

Tako izgublja razvojni potencial, ki je bistven za voditelja. **Izzivi, problemi in pasti voditeljstva** so ena najpomembnejših nalog vrhnjega menedžmenta, ki je nosilec razvojnih usmeritev podjetja. Te zadolžitve ni možno delegirati strokovnjakom, ki zastopajo delne strokovne interese. Čeprav so operativni vodje mnogokrat integrirani v menedžment podjetja, se zmeraj ne počutijo tako. Tudi zaradi tega, ker njihov primarni interes ni zmeraj voditeljski. Snovalci plačnih modelov morajo torej z vsemi vodji vzpostaviti zelo dobro sodelovanje in biti pozorni na njihove informacije in iz lokalnih okolij.

Splošno o vrednotenju dela in določanju plač

Namen vrednotenja dela je pravzaprav **ugotavljanje zahtevnosti dela**, ki je podprto s primernimi metodami in strokovnim pristopom. Po definiciji v modri knjigi Plače v Sloveniji je vrednotenje dela (Job Evaluation) proces skrbnega analiziranja, opazovanja, opisovanja in vrednotenja dela, ki poteka s pomočjo različnih metod in tehnik. Te se delijo po različnih vidikih, kot npr., na sumarne in analitične metode itd. Analiza dela (Job Analysis) je tehnični postopek ugotavljanja nalog in odgovornosti pri delu ter lastnosti, ki jih mora imeti delavec za uspešno opravljanje dela. Govorimo o **zahtevani usposobljenosti** za delo, ki jo je možno ocenjevati in ne zmeraj natančno meriti.

Prvi znan primer ocenjevanja zahtevnosti dela v sodobnih meščanskih družbah izhaja iz leta 1871, ko je bila uporabljena vnaprej pripravljena metoda v banki. Takšen način določanja mezdnih tarif se je najprej uveljavil v ZDA v bančništvu, nato v trgovini in šele kasneje v industriji. Leta 1916 je svoj sistem objavil Bedeaux, ki so ga prinesli v Evropo leta 1920. Imel je **26 zahtev, razporejenih v 6 skupin zahtev**:

- izobrazba, izkušnje, spretnosti
- odgovornost in umske zahteve
- psihofizični napor
- nevarnosti
- umske sposobnosti (za uslužbence)
- moralne lastnosti (za uslužbence)

Zgodovinski razvoj metodoloških pristopov je bil zelo bogat, pri nas še posebej v časih dogovorne ekonomije. V sedanjih razmerah poslovanja organizacij gre predvsem za to, da morajo biti **najnižje plače v posameznih tarifnih skupinah določene na strokovno sprejemljivi podlagi**. Zaradi tega si organizacije pri vrednotenju dela praviloma izberejo tisto metodo, ki je čim bližje objektivnosti. Snovalci plačnih sistemov vemo, da je ocenjevanje zahtevnosti dela brez metode težko zagotoviti. Vsaka metoda je neka celota pravil, ki v posameznih organizacijah najbolje deluje takrat, ko so ta pravila prilagojena tudi matični dejavnosti organizacije.

Vrednotenje dela mora biti **usmerjeno na delo in ne na konkretnega izvajalca**. Plačni model mora namreč zagotavljati objektivnost pri ugotavljanju in določanju osnovnih plač za delo na delovnih mestih (vsebinsko bolje rečeno – delovnih področjih oz. vrstah dela), sicer bomo zaposlenim zelo težko odgovorili na vprašanja o objektivnosti in pravičnosti.

Še posebej pozorni moramo biti v **velikih poslovnih sistemih**, kjer je organizacijska struktura bolj kompleksna in razvejana. Z objektivno metodo za vrednotenje dela se izognemo tudi perečemu problemu različnega določanja osnovnih plač za isto delo za ženske in moške. Morda bomo presenečeni, toda slovenski strokovnjak na plačnem področju dr. Uhan je že leta 2000 zapisal, da več kot polovica organizacij v Veliki Britaniji uporablja sistem zahtevnosti opravil za vse zaposlene.

Zahtevnost dela torej lahko ugotavljamo z uporabo **znanih skupin za vrednotenje dela**:

- umske in telesne zmožnosti povprečnega izvajalca, njegova znanja in spretnosti
- odgovornosti povprečnega izvajalca
- umske in telesne obremenitve povprečnega izvajalca
- vplivi okolja, delovne razmere za povprečnega izvajalca

Posebej bi morali omeniti **razlikovanje med osnovno plačo za povprečnega delavca (za delo na delovnem mestu) in osnovno plačo konkretnega delavca**. Plača za delovno mesto ni zmeraj enaka osnovni plači delavca. V primerih, kadar organizacije osnovno plačo delovnega mesta povečajo za napredovanje konkretnega delavca in tako povečan znesek predstavlja njegovo novo osnovno plačo (ki je osnova za dodatke), takrat je potrebna doslednost. Govoriti splošno o osnovni plači delavca v obeh primerih ni korektno, gre za drugačno vsebino in drugačne zneske.

Zaradi tega predlagamo opredeljevanje **osnovne plače za delo na delovnem mestu** (bolje rečeno delovnem področju) in opredeljevanje **osnovne plače delavca**. Kadar pa gre za dodeljevanje zneska napredovanja v obliki dodatka za delovno uspešnost, takrat ne pride do nesporazumov.

Shematski prikaz metode za vrednotenje dela

VSEBINA DELA (je osnova za določanje vseh drugih sestavin za vrednotenje zahtevnosti dela na delovnih mestih oziroma vrstah dela)

A USPOSOBLJENOST

- zahtevana strokovna izobrazba in raven znanja
- potrebna oziroma specifična funkcionalna znanja, priporočena funkcionalna znanja
- zahtevana znanja tujih jezikov
- delovne izkušnje

B ODGOVORNOSTI

- odgovornosti za vodenje in strokovni razvoj zaposlenih
- odgovornosti za doseganje ciljev
- odgovornosti za kakovosten razvoj strokovnega področja
- odgovornosti za obvladovanje stroškov oz. odgovornost za delo z denarjem v temeljnih dejavnostih
- odgovornosti za dolgoročni vpliv na poslovanje družbe
- odgovornosti s področja varnosti in zdravja pri delu – VZD

C NAPORI

- umski napor – programiranost dela
- napori pri operativnem organiziranju in delu z zaposlenimi
- napori pri delu z institucijami, strankami in drugimi zunanjimi déležniki
- fizični napori

D NEUGODNI VPLIVI DELOVNEGA OKOLJA

- neugodni vplivi delovnega okolja (kadar so zajeti v osnovni plači)

Kot rečeno je metodo za sistemiziranje in vrednotenje dela smiselno **prilagoditi specifikam poslovanja organizacije**, kar se kasneje konkretno odraža v vseh šifrantih. Z natančnim umerjanjem in prilagajanjem specifiki organizaciji postane metoda orodje za vrednotenje dela, ki ga lahko uporabimo pri vrednotenju vseh delovnih mest. V procesu izdelave sistemizacije in ocenjevanja zahtevnosti delovnih mest sodelujejo vodje in ključni strokovnjaki, ki so zadolženi za izvedbo projektne naloge. Pri tem imajo pomembno vlogo strokovnjaki z organizacijskega, kadrovskega in delovnopravnega področja, pa tudi strokovnjaki s področja varstva pri delu (odvisno od dejavnosti organizacije). Rezultat vrednotenja dela so torej **plačni razredi (PR)**, ki imajo določene vrednosti v evrih.

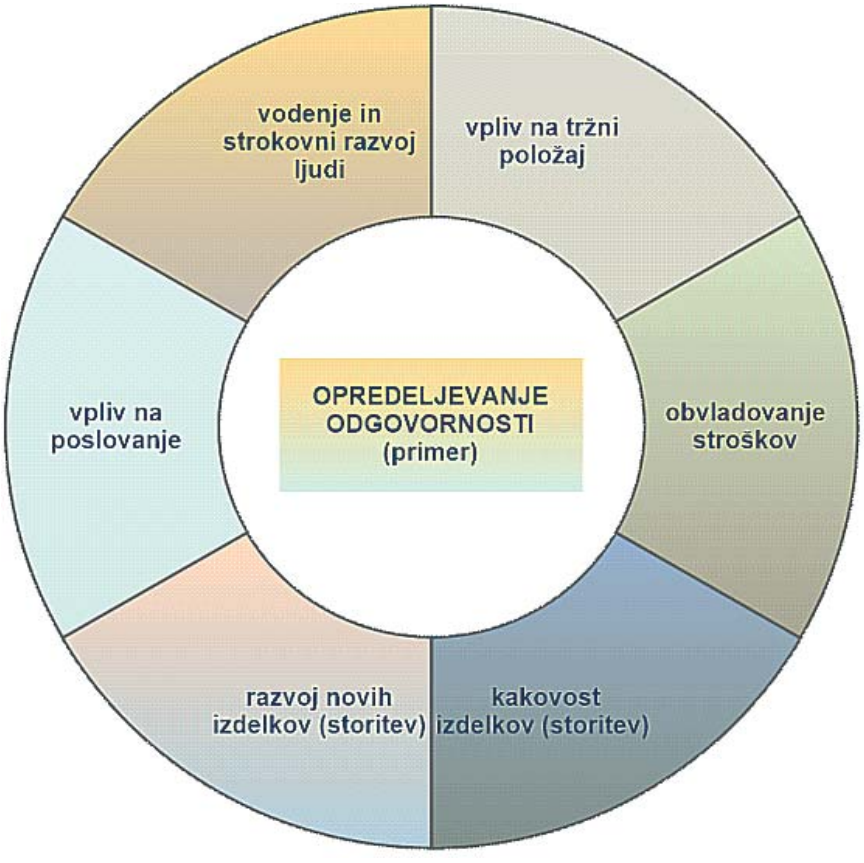
V posamezni PR **lahko spada več delovnih mest**. Na tak način lahko postanejo osnovne plače za posamezna delovna mesta realna podlaga za oblikovanje plač konkretnih posameznikov.

Podrobneje o odgovornosti

Dodajmo še nekaj o odgovornosti kot elementu zahtevnosti dela in podlagi za njeno vrednotenje.

Odgovornost za obvladovanje stroškov

To odgovornost opredeljujemo na vseh delovnih mestih oz. vrstah dela, ki imajo skladno z vsebino dela zahtevo po obvladovanju stroškov. Navajamo stopnjo in vrsto odgovornosti – odgovornost za obvladovanje stroškov podjetja, poslovne enote, delovne skupine… Upoštevati moramo dejansko obvladovanje stroškov in ne zgolj evidentiranje obvladovanja stroškov. Tovrstno odgovornost bi lahko poimenovali tudi drugače – odgovornost za obvladovanje potroškov. Gre namreč za odločanje o potroških (skladno z razpoložljivimi sred-



stvi in dinamiko njihove porabe), ki povzročijo nastanek stroškov. Pri opredeljevanju tovrstne odgovornosti se v praksi velikokrat izkaže, da v organizacijah manjkajo ključne opredelitve – KDO odloča o potroških in kakšna so pooblastila, povezana s tovrstno odgovornostjo.

Odgovornost za kakovost izdelkov (storitev)

Opredeljujemo neposredno odgovornost za kakovost proizvedenih izdelkov oz. polizdelkov (opravljenih storitev). Tovrstna kakovost je zelo povezana s kakovostjo procesov. Če so procesi kakovostni, so tudi izdelki kakovostni. Podobno velja za storitve. V nasprotnem kakovost izdelkov zelo niha, ali pa je manj primerna. Upoštevati moramo dejansko, neposredno odgovornost, torej je ta odgovornost povezana z vsemi delovnimi mesti, ki so del kateregakoli temeljnega procesa.

Odgovornost za razvoj novih izdelkov (storitev)

Opredeljujemo neposredno odgovornost za razvoj novih izdelkov (npr.: pri razvojnih nalogah, nalogah raziskave tržišča...). Upoštevati moramo neposredno zagotavljanje razvoja novih izdelkov/storitev in ne zgolj organiziranje tovrstnih aktivnosti. Ker razvojne funkcije več ne pojmujemo centralistično, je tovrstna odgovornost zmeraj bolj povezana z izvedbenimi oziroma temeljnimi procesi, ki se morajo zelo hitro odzivati na tržne potrebe in se prilagajati novim potrebam kupcev.

Odgovornost – vpliv na poslovanje

Opredeljujemo jo pri zahtevnejših strokovnih in vodilnih delih. Vrsto odgovornosti opišemo skladno z aktivnostmi, ki jih strokovnjak oziroma vodja izvaja (npr.: vpliv na delovanje celotnega podjetja, pri prodaji vrednostnih papirjev,…). V praksi gospodarskih organizacij je velikokrat pomembno, kako lahko posamezni ljudje vplivajo na njeno poslovanje.

Gre namreč za vlogo ključnih posameznikov, ki je ne more zamenjati neka druga vrsta odgovornosti, ki bi bila povezana zgolj s stopnjo pridobljene izobrazbe. Poleg tega gre za organizacijsko vlogo posameznega delovnega mesta, ki je specifično prilagojena potrebam vsake gospodarske organizacije.

Odgovornost – vpliv na tržni položaj

Opredeljujemo jo pri zahtevnejših strokovnih in vodilnih delih. Vrsto vpliva opišemo skladno z aktivnostmi, ki jih strokovnjak ali vodja izvaja pri pozicioniranju podjetja na tržišču (npr.: vpliv na prodajo na določenem tržišču, vpliv na prodajo novih izdelkov, pridobivanje kupcev...). Opredeljevanje tovrstne odgovornosti v nekaterih organizacijah odkriva mnogo dilem, ki kažejo potrebo po sistematskem opredeljevanju ciljev in urejanju pooblastil pri odločanju o tržnem položaju podjetij.

Odgovornost s področja vodenja in strokovnega razvoja ljudi

Opredeljujemo jo pri delovnih mestih vodenja na vseh ravneh in/ali v vseh ključnih procesih. Pri tem upoštevamo, da vodenje pomeni načrtovanje, organiziranje, koordiniranje, nadziranje dela ter odločanje o delovanju zaposlenih in poslovanju organizacijske enote. Odgovornost za strokovni razvoj zaposlenih predstavlja zagotavljanje pridobivanja, obnavljanja in izrabe uporabnih strokovnih znanj za potrebe poslovanja. V praksi se ponekod pojavljajo dileme, ali so vodje zadolženi za vodenje ljudi in tudi za njihov strokovni razvoj. Menim, da so zaposleni za strokovni razvoj v veliki meri zadolženi sami, saj takšne iniciative ne smemo preložiti zgolj na pleča organizacije.

Iz vloge vodij pa sledi, da so zadolženi, pooblaščeni in odgovorni za ustvarjanje pogojev za strokovni razvoj ljudi v matični organizacijski enoti. Pravzaprav so zadolženi tudi za razvoj strokovnega področja, ki ga pokrivajo. tovrstna odgovornost vrhnjih vodij je zelo velika in ni izmerljiva v kratkem roku.

Nadaljevanje prihodnjič

Postopek reševanja kolektivnih delovnih sporov

Slovenska zakonodaja neposredne definicije kolektivnih delovnih sporov ne podaja. Lahko pa rečemo, da so slednji materialno pravno urejeni v Zakonu o kolektivnih pogodbah[1] in v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju[2]. Z vidika postopka so kolektivni delovni spori urejeni v Zakonu o delovnih in socialnih sodiščih[3]. Le-ta znotraj kolektivnih delovnih sporov loči tudi (so)upravljalske spore. Namen prispevka je prikazati posebnosti postopka reševanja kolektivnih delovnih sporov in se opredeliti do vprašanja, kdaj je mirna rešitev spora obvezna in kdaj ne.

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih (6. člen)

Tako *6. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih* določa, da je delovno sodišče pristojno za odločanje v **naslednjih kolektivnih delovnih sporih**:

- o veljavnosti kolektivne pogodbe in njenem izvrševanju med strankami kolektivne pogodbe ali med strankami kolektivne pogodbe in drugimi osebami;
- o pristojnosti za kolektivno pogajanje;
- o skladnosti kolektivnih pogodb z zakonom, medsebojni skladnosti kolektivnih pogodb in skladnosti splošnih aktov delodajalca z zakonom in s kolektivnimi pogodbami;
- o zakonitosti stavke in drugih industrijskih akcij;
- o sodelovanju delavcev pri upravljanju;
- o pristojnostih sindikata v zvezi z delovnimi razmerji;
- v zvezi z določitvijo reprezentativnosti sindikata;

[1] ZKolP (Ur.l. RS, št.: 43/2006 in nadaljnji)

[2] ZSDU (Ur. l. RS, št.: 42/93 in nadaljnji)

[3] ZDSS (Ur. l. RS, št.: 2/2004 in nadaljnji)



Piše:
Nina Globočnik

- ter za spore, za katere tako določa zakon.

Posebnosti kolektivnih delovnih sporov

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih v zvezi s kolektivnimi delovnimi spori določa **določene posebnosti napram individualnim delovnim sporom**, in sicer:

- postopek se začne na predlog in ne na tožbo;
- v postopku ne nastopata tožeča in tožena stranka, temveč na strani tožeče stranke nastopa predlagatelj, ki je lahko oseba, organ ali združenje, na strani tožene stranke pa nastopa eden ali več nasprotnih udeležencev, ki so prav tako lahko osebe, organi ali združenja;
- tako eni kot drugi strani se tekom postopka lahko pridružijo tudi druge osebe, ki izkažejo pravni interes, kajti ob začetku postopka mora sodišče obvestiti osebe, organe ali združenja, ki so nosilci pravic in obveznosti v delovnem razmerju, o katerem se odloča, in jim dati možnost, da se udeležijo postopka;
- odločitev sodišča se lahko nanaša tudi na tiste stranke, ki niso bile stranke postopka, pa jim je bila z odločbo sodišča priznana kakšna pravica;
- ni dovoljena obnova postopka.

Pravilo mirnega reševanja kolektivnih sporov

Zakon o delovnih in socialnih sodiščih *v 23. členu* določa, da kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen **obvezen postopek za mirno rešitev spora**, je **tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začet, pa ni bil uspešen.** Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora. Če je za vložitev tožbe z zakonom določen rok, začne ta rok teči po izteku roka za mirno rešitev spora.

Kaj se šteje za **mirno rešitev spora**? Mirne rešitve spora ali alternative sodnim rešitvam spora so opredeljene v *3. členu Zakona o alternativnem reševanju sporov*[4]. Alternativno reševanje sporov je postopek, ki ne pomeni sojenja in v katerem ena ali več nevtralnih oseb sodeluje pri reševanju spora s postopki mediacije, arbitraže, zgodnje nevtralne ocene ali drugimi podobnimi postopki.

Kolektivni delovni spori

V tem kontekstu so zapisana tudi **pravila reševanja kolektivnih delovnih sporov** v *Zakonu o kolektivnih pogodbah.* In sicer 18. člen tega zakona določa, da se kolektivni delovni spori rešujejo na miren način s pogajanji, posredovanjem in arbitražo ter v skladu z *Zakonom o delovnih in socialnih sodiščih* pred pristojnim delovnim sodiščem. Kolektivni delovni spori se rešujejo v skladu z zakonom, **če postopek ni določen v kolektivni pogodbi**. Večina kolektivnih pogodb ima določen postopek za mirno rešitev spora. Zato je v primeru, če pride do spora v zvezi s kolektivno pogodbo, vedno potrebno preveriti določbe slednje. Pri tem je posebno pozornost potrebno nameniti vsebini spora, kajti določbe kolektivnih pogodb so glede načina reševanja interesnih sporov in sporov o pravicah različne[5]. Navedeno ima za posledico, da je tudi od vsebine spora odvisno, ali je mirna rešitev spora obvezna, ali ne.

Po *Zakonu o kolektivnih pogodbah* velja, da je **interesni kolektivni delovni spor** tisti spor, ki je posledica različnih interesov strank (v nadaljnjem besedilu: interesni spor), in nastane, kadar se stranki ne sporazumeta o posameznih vprašanjih glede sklenitve, dopolnitve ali spremembe kolektivne pogodbe. **Kolektivni delovni spor o pravicah** pa nastane, kadar se stranki ne strinjata z načinom izvajanja določb veljavne kolektivne pogodbe, ali ena od strank ugotavlja njeno kršitev.

Pri tem je posebej poudariti, da spor o zakonitosti oziroma nezakonitosti stavke ne sodi niti med interesne spore, prav tako pa tudi ne gre za spor o pravicah, zato je v primeru, da mirna rešitev spora glede tega vprašanja ni predvidena, potrebno dopustiti sodno varstvo[6].

Torej, samo če določbe kolektivne pogodbe predvidevajo mirno rešitev spora, potem je potrebno najprej iti po tej poti. V nasprotnem primeru se lahko zgodi, da bo **sodišče predlog za razrešitev spora zavrglo**. Kajti kot rečeno, je spor pred sodiščem dopusten šele, ko stranki spora z mirno rešitvijo slednjega nista bili uspešni.

Torej je v kolektivnih delovnih sporih mirna rešitev spora obvezna le, če tako določa kolektivna pogodba, pri čemer je potrebno posebno pozornost nameniti tudi vsebini spora. Glede na sodno prakso lahko rečemo, da *Zakon o kolektivnih pogodbah* **ne določa mirne rešitve nastalega spora kot obvezne**, temveč odločitev o tem prepušča socialnim partnerjem, sklenitelјem kolektivne pogodbe.

Kolektivni (so)upravljalski spori

Kot kolektivni (so)upravljalski spor šteje spor v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju. Po *1. odstavku 99. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju* je za razreševanje sporov med delavci in delodajalcem **pristojna arbitraža**. Arbitraža je sestavljena iz enakega števila članov, imenovanih s strani sveta delavcev in delodajalca, ter enega nevtralnega predsedujočega, z imenovanjem katerega se strinjata obe strani. Arbitraža je lahko **stalna ali začasna,** ne glede na njeno časovno determinanto, pa je po mojem mnenju glede na vsebino in namen zakonskih določb **praviloma obvezna**[7]. **Obvezna ni v primerih, določenih z zakonom.** Pri tem je poudariti, da lahko rečem, da se sodna praksa konkretnemu odgovoru na vprašanje, ali je arbitraža v upravljalskih sporih obvezna ali ne, izogiba. V povsem jasni zadevi, ko je šlo za vprašanje, ali je arbitraža omejena zgolj na vprašanja določena s soupravljalskim sporazumom, ali ne, je sodišče zavzelo stališče, da je reševanje spora med delodajalcem in svetom delavcev z arbitražo v vsakem primeru dopustno (in ne obvezno), ne glede na vsebino arbitražnega sporazuma oziroma dogovora o sodelovanju delavcev pri upravljanju družbe[8].

[4] ZARSS (Ur. l. RS, št.: 97/2009 in nadaljnji).

[5] Odločitev VDSS Sklep X Pdp 209/2011, z dne 25. 5. 2011

[6] Odločitev VDSS Sklep X Pdp 459/2012, z dne 26. 11. 2012

[7] Tukaj je potrebno opozoriti, da so v pravni teoriji zavzeta različna stališča.

[8] VSRS sklep Dsp 1/2016, z dne 12. 7. 2016

Z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se lahko v družbi ustanovi **stalna arbitraža**. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, svet delavcev in delodajalec imenujeta listo arbitrov, ki sodelujejo v posameznih arbitražah. Vsakokrat, ko se sproži arbitražni postopek, imenujeta svet delavcev in delodajalec svoje arbitre s te liste. Če je v družbi ustanovljena stalna arbitraža, mora dogovor med svetom delavcev in delodajalcem določati tudi število članov arbitraže, začetek arbitražnega postopka in postopek pred arbitražo.

Če družba nima stalne arbitraže, se arbitri lahko določijo z **liste arbitrov**, katero je določil minister, pristojen za delo, in sicer na predlog reprezentativnih sindikatov in združenj delodajalcev.

Pri tem je opozoriti, da svet delavcev ni vezan na morebitne določbe kolektivne pogodbe, ki zavezuje delodajalca, glede mirnega reševanja sporov. Kajti, svet delavcev ni podpisnik kolektivne pogodbe. Določbe kolektivne pogodbe v zvezi z mirnim reševanjem sporov **vežejo le sindikat**, ki je podpisnik kolektivne pogodbe, ne pa tudi sveta delavcev[9].

S predlogom o začetku arbitražnega postopka mora tisti, ki je sprožil postopek, **imenovati tudi svojega arbitra**. Če druga stran v 15 dneh po začetku postopka ne imenuje svojega arbitra, lahko predlagatelj zahteva, da arbitra postavi pristojno sodišče. Arbitri, ki so jih imenovale stranke, skupaj imenujejo predsednika arbitraže z liste arbitrov, s katere so bili sami imenovani. Če se o predsedniku ne morejo sporazumeti, lahko vsaka stranka predlaga pristojnemu sodišču, da imenuje predsednika arbitraže. Pristojno sodišče imenuje arbitre oziroma predsednika arbitraže v primeru stalne arbitraže z liste, določene v družbi, sicer pa z liste arbitrov, ki jo je določil minister, pristojen za delo.

Arbitraža s svojo odločitvijo nadomesti dogovor med svetom delavcev in delodajalcem. Odločba arbitraže je **v družbi dokončna**. Stranki lahko izpodbijata arbitražno odločbo pred pristojnim sodiščem le iz razlogov in po postopku, ki je določen z *Zakonom o arbitraži.*

Arbitraža pa v zvezi s (so)upravljalskimi spori **ni obvezna samo v primerih, ki jih kot take določa zakon,** in sicer je možno neposredno reševanje spora pred sodiščem v zvezi s:

- spor o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev (*33. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*);
- (ne)veljavnostjo volitev članov sveta delavcev in razveljavitev volitev članov sveta delavcev (*34. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*);
- sporom o zahtevi delavcev za imenovanje delavskega direktorja (*83. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*);
- imenovanjem arbitra oziroma predsednika arbitraže (*102. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju*)[10].

Pri tem je poudariti, da **sodišče o navedenih sporih odloča po hitrem postopku**. Na podlagi *52. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju* v sporih (a) o zahtevi sveta delavcev za imenovanje delavskega direktorja, (b) o pritožbi zoper sklep volilne komisije o zavrnitvi predlogov kandidatov za člane sveta delavcev oziroma o neveljavnosti volitev članov sveta delavcev in (c) o zahtevi za razveljavitev volitev članov sveta delavcev **rok za odgovor tri dni**. Če dejansko stanje med udeleženci ni sporno in ni drugih ovir za izdajo odločbe, lahko sodišče **odloči brez glavne obravnave**. V nasprotnem primeru sodišče opravi narok za glavno obravnavo **najkasneje v treh dneh** od prejema odgovora oziroma od izteka roka za odgovor. Narok lahko določi tudi po telefonu, brzojavno, z uporabo telekomunikacijskih storitev ali informacijske tehnologije. V zadevah iz prvega odstavka tega člena je **rok za pritožbo tri dni**. Sodišče druge stopnje o pritožbi odloči **najkasneje v treh dneh**.

Odločitve sodišča

Odločitve sodišča so **ogledalo predlogov predlagateljev**. Po 53. členu *Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju* sodišče, če ugotovi, da je zahtevek utemeljen, glede na naravo razmerja predvsem:

- ugotovi veljavnost ali neveljavnost kolektivne pogodbe,
- kršitev pravic ali obveznosti iz kolektivne pogodbe,
- neskladnost kolektivne pogodbe z zakonom,
- neskladnost med kolektivnimi pogodbami ali neskladnost splošnega akta delodajalca z zakonom oziroma s kolektivno pogodbo,

in, glede na okoliščine primera, **naloži sprejem ali izdajo novega pravnega akta**. Glede na naravo razmerja sodišče na zahtevo posameznega udeleženca naloži drugemu udeležencu izpolnitev določene obveznosti. Kadar sodišče tako ravna, lahko zahteva izvršitev odločbe vsak, ki mu je bila z njo priznana kakšna pravica, tudi če ni bil udeleženec kolektivnega spora.

Sodišče pa lahko tudi delno ali v celoti **razveljavi oziroma odpravi splošni akt delodajalca ali posamični pravni akt**. Če sodišče presodi, da je nujno za varstvo pravic udeležencev, lahko v teh primerih s sklepom delno ali v celoti nadomesti sporni akt.

Odločba sodišča iz prvega odstavka tega člena, ki se nanaša na kolektivne pogodbe in splošne akte delodajalca, se **objavi** v javnem ali drugem glasilu, v katerem je objavljena kolektivna pogodba oziroma splošni akt delodajalca.

Zaključek

Glede na navedeno, odgovor na vprašanje, ali je v primerih kolektivnih delovnih sporov obvezno alternativno reševanje spora, ni enoznačen, temveč je odvisen od vsebine in narave posameznega primera. Odvisen je od tega, ali gre za kolektivni delovni spor v širšem pomenu besede, ali gre za upravljalski delovni spor. Nadalje je odvisen od dogovora v kolektivnih pogodbah ter od narave spora in od tega, ali zanj zakon predpisuje obvezno alternativno rešitev spora v obliki arbitraže, ali dopušča neposreden spor pred sodiščem.

23. člen ZDSS-1

(1) Kadar je z zakonom ali s kolektivno pogodbo določen obvezen postopek za mirno rešitev spora, je tožba dopustna pod pogojem, da je bil postopek predhodno začet, pa ni bil uspešen.

(2) Šteje se, da postopek ni bil uspešen, če med strankama ni bil dosežen sporazum v 30 dneh od začetka postopka za mirno rešitev spora.

[9] VDSS sklep X Pdp 821/2012, z dne 9. 11. 2012

[10] VDSS Sklep X Pdp 268/2012 z dne 21. 11. 2012



Piše:
dr. Mato Gostiša

Nesmisli o odškodninski odgovornosti članov organov družb in svetov delavcev

Silne razprave o domnevno hudem bremenu odškodninske odgovornosti uprav in nadzornikov z vsem njihovim premoženjem zaradi morebitnih ravnanj v nasprotju s »skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika« (263. člen ZGD-1) so bolj kot ne zgolj brezpredmetno akademsko teoretiziranje, namenjeno opravičevanju njihovih astronomskih prejemkov iz tega naslova. Ne samo, da je v praksi to obliko odgovornosti, ki je nekaj povsem drugega kot navaden »kriminal«, za kakršnega gre, na primer, v razvpitih »tajkunskih procesih«, skoraj nemogoče dokazati, ampak je v praksi največkrat tudi ustrezno zavarovana s strani družb. Prava grozljivka pa je, ko začne potem na ta način »zavarovani« menedžment s tovrstno odškodninsko odgovornostjo navzdol zastraševati člane svetov delavcev. A če naj bi enaka odgovornost res veljala tudi za člane svetov delavcev, potem bi jih morale družbe pač – po enaki logiki kot menedžerje in nadzornike – zanjo najprej obilno nagraditi, nato pa jih še obilno zavarovati, precizneje, sebe pred njihovimi »škodnimi« odločitvami. Ni tako? Vprašanje je kajpak zgolj provokativno. Niti najmanj pa »neresno«.

Zavarovana odgovornost uprav in nadzornikov

Kako izgleda omenjeno zavarovanje odgovornosti?

Zavarovana sta **strošek obrambe in škoda, ki nastane zaradi uvodoma omenjenih protipravnih ravnanj članov uprave ali nadzornega sveta**, če jih sodišče obsodi na plačilo odškodnine. Zavarovanje za člane svojih organov vodenja in nadzora seveda plačuje družba. Zavarovalnica torej v takšnem primeru oškodovani družbi izplača odškodnino in obenem krije stroške obrambe zavarovane osebe. Zavarovanje krije tudi morebitne zahtevke tretjih oseb in nadzornih organov do zavarovanih oseb. Zakonsko odbitno franšizo (minimalno deset odstotkov povzročene škode, največ pa 1,5-kratnik letnih fiksnih prihodkov zavarovane osebe) pa je mogoče dodatno zavarovati posebej.

Skratka, celo če bi se jim v praksi res (lahko) dokazala tovrstna odškodninska odgovornost, je možnost, da bodo poslovodniki in nadzorniki sami iz svojega premoženja krili nastalo škodo, minimalna. Vse skupaj je torej **bolj pesek v oči kot neka dejansko gospodarsko koristna in praktično uporabna pravna varovalka**. Zato bi vsekakor veljalo zelo resno razmisliti o tem, da se ti »brezpremetni« členi o osebni odškodninski odgovornosti menedžmenta in nadzornikov preprosto črtajo iz veljavne zakonodaje. V glavnem ne služijo ničemur drugemu kot zgolj poveličevanju njihove domnevne velikanske odgovornosti, s katero se »urbi et orbi« blagoslavljajo njihove astronomske plače in nenehne zahteve po še večjih. Nikomur pa seveda ne pride niti na misel, da bi morala družba, ki na ta način zavaruje odgovornost svojih menedžerjev in nadzornikov, po logiki stvari potem **ustrezno znižati tudi njihove prejemke iz tega naslova**, kar bi bilo pravno in ekonomsko seveda edino logično. Skratka, absurd brez primere.

Največ tovrstnih zavarovanj imajo v Sloveniji menda, kot je bilo mogoče prebrati v Delovi prilogi Kapital z dne 2. 6. 2017, sklenjene **družbe v posredni ali neposredni lasti države**, konkretne zavarovalne premije pa seveda niso od muh: Skupina HSE plačuje letno premijo v višini 270.000 evrov, DUTB 211.000 evrov in tako naprej.

Ko se začne blefiranje z odškodninsko odgovornostjo, ki je sicer pomemben pravni institut, v praksi grdo zlorabljati tudi za **zastraševanje in onemogočanje delavskih predstavništev**, pa je skrajni čas, da se tem vprašanjem nameni tudi resnejša strokovna pozornost.

Nepojmljivo zastraševanje delavskih predstavnikov

To se je nedavno zgodilo prav v eni od državnih družb, kjer imajo člani uprave in nadzornega sveta svojo lastno domnevno odškodninsko odgovornost sami visoko zavarovano v zgoraj opisanem smislu. Uprava je **naročila pravno mnenje**, s katerim je potem grozila članom sveta delavcev, ki so si drznili uporabiti t. i. pravico veta na odločitev delodajalca o odpuščanju večjega števila zaposlenih, in od njih zahtevala, da ga umaknejo, kajti v nasprotnem jih bo »družba« tožila za domnevno povzročeno škodo.

Ni treba biti ravno sindikalist, da človek ugotovi: groza, kaj vse pride na misel nekaterim slovenskim menedžerjem, da bi čim bolj učinkovito ustrahovali delavce, njihove predstavnike pa naredili čim bolj pohlevne in ustrezno »benigne«. Predvsem pa, groza, kako zelo **servilna in dobesedno sprostituirana je slovenska stroka**, ki je očitno za primerno plačilo pripravljena skonstruirati kakršnokoli »strokovno« mnenje po željah naročnikov. Saj ne bi bil problem, če bi tudi delavci in sveti delavcev lahko – tako kot menedžment – na stroške družbe naročali enako draga nasprotna mnenja, tako pa … .

Tako je v konkretnem primeru avtor naročenega mnenja, sicer član nekega priznanega slovenskega inštituta za p(r)odajanje tovrstnih pravnih mnenj, povsem skladno s pričakovanji naročnika stvar primerno poenostavil in zapisal, da je odgovor na vprašanje odškodninske odgovornosti **»kratek in jasen«** in naj bi se glasil: *»ker svet delavcev nima pravne subjektivitete, se odškodninska odgovornost presoja po 186. členu OZ po pravilih o solidarni odgovornosti«.* Ta člen pa se glasi:

186. člen

(1) Za škodo, ki jo je povzročilo več oseb skupaj, odgovarjajo vsi udeleženci solidarno.

(2) Napeljevalec in pomagač ter tisti, ki je pomagal, da se odgovorne osebe ne bi odkrile, odgovarjajo solidarno z njimi.

(3) Solidarno odgovarjajo za povzročeno škodo tudi tisti, ki so jo povzročili, delali pa neodvisno drug od drugega, če ni mogoče ugotoviti njihovih deležev pri povzročeni škodi.

(4) Kadar ni dvoma, da je škodo povzročila neka izmed dveh ali več določenih oseb, ki so na neki način med seboj povezane, ni pa mogoče ugotoviti, katera od njih jo je povzročila, odgovarjajo te osebe solidarno.

Lahko si samo predstavljate, kako je to »kratko in jedrnato strokovno mnenje« konkretno učinkovalo na uboge, **prava neuke člane sveta delavcev**, ko so ga prejeli v roke in seveda najprej pomislili na svoje družine, če jim bo – kolikor ne bodo pridni in poslušni – »njihova družba«, v kateri si služijo kruh, res prek sodišča zaplenila in prodala njihove hiše, stanovanja, avtomobile … . Samo po sebi se seveda postavlja vprašanje, kdo se bo pod temi pogoji sploh še pripravljen **»za druge« in »brezplačno« izpostavljati v funkciji izvoljenega člana sveta delavcev?**

Naravnost perfidno početje menedžmenta in njihove »stroke«, prav zares. Tovrstno zastraševanje z nekakšnimi **pravnimi polrenicami**, namreč. A kakorkoli že, prav zato, ker gre za – z vidika nadaljnjega razvoja sistema delavske participacije v Sloveniji – zelo nevaren precedens, nad tem pravnim mnenjem, ki je skrbno preračunano ravno prav »pravno površno«, da je lahko učinkovito, ne gre preprosto zamahniti z roko. Z njim je treba (in to pravočasno, preden se eventualno razširi kot nekakšna samoumevna praksa) polemizirati skrajno resno.

Merodajna je »specialna« ureditev v ZDR-1

Poenostavljena trditev, zapisana v omenjenem pravnem mnenju, seveda **ne drži.** Ravno zato, ker svet delavcev nima pravne subjektivitete, in ker tudi ni organ družbe, temveč le izvoljeno delavsko predstavništvo brez kakih »samostojnih« pooblastil[1] za poslovno odločanje, se odškodninska odgovornost njegovih članov, ki so delavci družbe[2], presoja **po določilih 177. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1)**, ne po splošnih pravilih iz Obligacijskega zakonika (OZ) ali po pravilih ZGD-1 o odgovornosti organov vodenja in nadzora družb. Ta člen ZDR-1 pa je res zelo jasen in se glasi:

»177. člen
(odškodninska odgovornost delavcev)

(1) Delavec, ki na delu ali v zvezi z delom namenoma ali iz hude malomarnosti povzroči škodo delodajalcu, jo je dolžan povrniti.

(2) Če povzroči škodo več delavcev, je vsak izmed njih odgovoren za tisti del škode, ki ga je povzročil.

(3) Če za vsakega delavca ni mogoče ugotoviti, kolikšen del škode je povzročil, so vsi delavci enako odgovorni in povrnejo škodo v enakih delih.

(4) Če je več delavcev povzročilo škodo z naklepnim kaznivim dejanjem, so za škodo solidarno odgovorni.«

Solidarna odgovornost članov svetov delavcev realno ne pride v poštev

»Solidarna« odgovornost je samo ena, in to najtežja oblika odškodninske odgovornosti, ki pa pri članih sveta delavcev, kot vidimo, pride v poštev samo v enem (in to celo teoretično sploh nemožnem) primeru, **tj. v primeru, da bi člani sveta delavcev to škodo družbi kot delodajalcu povzročili s skupaj storjenim naklepnim kaznivim dejanjem**. Po veljavnem Kazenskem zakoniku RS (KZ RS) namreč kakega konkretnega kaznivega dejanja, ki bi ga lahko skupaj storili člani sveta delavcev v zvezi z izvajanjem svoje funkcije in bi povzročilo njihovo materialno odgovornost delodajalcu, po vsej verjetnosti sploh niti ni. Zagotovo pa ni takšnega, ki bi ga lahko svet delavcev storil v zvezi s konkretno uporabo instituta zadržanja sklepa delodajalca po 98. členu ZSDU.

Delodajalec bi torej moral, če bi želel uveljaviti **»solidarno«** odškodninsko odgovornost članov sveta delavcev, nesporno dokazati (poleg obstoja škode in vzročne zveze) tudi obstoj naklepnega kaznivega dejanja, storjenega v njihovem sostorilstvu ali udeležbi. Morebitna kolektivna storitev kaznivega dejanja – tudi če bi takšno KD obstajalo – s strani vseh ali večine članov nekega delavskega predstavništva pa je v tej zvezi bolj kot ne le »fantazma«. Posebej pri številčnejših svetih delavcev večjih družb, ki imajo lahko tudi več kot 20 članov je situacija, da bi večina članov naklepno

[1] Sveti delavcev po zakonu niso pristojni za samostojno sprejemanje prav nobene poslovne odločitve, s katero bi lahko povzročili škodo družbi. Dolžnost delodajalca glede obveščanja ali skupnega posvetovanja s svetom delavcev o predlogih nekaterih odločitev je v tem smislu irelevantna, ker pri končni odločitvi ni dolžan upoštevati stališč sveta delavcev. Soodločanje sveta delavcev s soglasjem pa se nanaša izključno le na peščico odločitev, pri katerih lahko »neskrbna« odločitev bistveno bolj kot interese družbe prizadene in oškoduje interese delavcev. Zakon jim torej zagotavlja le možnost učinkovite obrambe lastnih interesov v tistih primerih, za katere je zakonodajalec presodil, da so po pomembnosti in s tem povezani potrebi po pravnem varstvu najmanj enako pomembni kot morebitni drugačni interesi družbe. Mehanizma »zadržanja odločitve delodajalca« v zvezi s tem ne kaže niti posebej omenjati, ker ga svet delavcev lahko sproži le ob postopkovnih kršitvah delodajalca.

[2] Čeprav v vlogi članov sveta delavcev ne opravljajo neposredno dela po pogodbi o zaposlitvi, pa ne more biti nobenega dvoma o tem, da so tudi v tej funkciji še vedno delavci konkretnega delodajalca. Zato njihove odškodninske odgovornosti ni mogoče presojati izven pravil, ki veljajo za delavce po ZDR-1. Opravljanje funkcije člana sveta delavcev je vsekakor »v zvezi z delom«, tako da v celoti spada pod dikcijo prvega odstavka 177. člena ZDR-1.

glasovala za nek sklep, ki bi pomenil kaznivo dejanje, torej skupinsko kriminalno ravnanje izven realnosti.

Toda, mimogrede, prav **grožnje z omenjeno »solidarno« odškodninsko odgovornostjo** na podlagi kritiziranega konkretnega pravnega mnenja so se v danem primeru, ki ga obravnavamo, po izjavah nekaterih udeležencev uporabljale za izvajanje pritiskov na člane sveta delavcev, naj umakne že sprejet sklep o zadržanju neke konkretne odločitve delodajalca in sprožitvi arbitražnega postopka. Češ, če tega sklepa ne boste umaknili, vas lahko delodajalec vsakega posebej toži za celotno poslovno škodo, ki mu bo objektivno nastala zaradi tega zadržanja njegove odločitve. A če bi do tega umika res prišlo zaradi omenjenih – pravno povsem neutemeljenih – groženj, bi bilo vsekakor treba razmisliti o naznanitvi **suma storitve kaznivega dejanja po 200. členu KZ RS** s strani poslovodstva konkretnega podjetja.

Celo če bi se jim v praksi res (lahko) dokazala tovrstna odškodninska odgovornost, je možnost, da bodo poslovodniki in nadzorniki sami iz svojega premoženja krili nastalo škodo, minimalna. Vse skupaj je torej bolj pesek v oči kot neka dejansko gospodarsko koristna in praktično uporabna pravna varovalka.

Odškodninska odgovornost svetov delavcev »de lege lata« in »de lege ferenda«

Drugače, torej če ne gre za kaznivo dejanje, pa lahko člani sveta delavcev, tako kot vsi drugi delavci, po veljavni zakonodaji *(de lege lata)* odgovarjajo delodajalcu le za škodo, ki so jo povzročili **namenoma ali iz hude malomarnosti**. Definicija »hude malomarnosti« v zakonu ni opredeljena, je pa sodna praksa izoblikovala stališče, da gre za hudo malomarnost takrat, ko nekdo ne ravna niti s takšno pazljivostjo oziroma skrbnostjo, kot se pričakuje od običajnega, povprečnega človeka. Torej, četudi bi arbitraža v danem primeru ugotovila, da je svet delavcev neupravičeno uporabil omenjeni ukrep, oziroma da je bil sporni sklep o zadržanju sprejet **objektivno protipravno**, bi bilo torej članom sveta delavcev dokazati tudi, da je bil sprejet iz hude malomarnosti ali naklepno. Kar je seveda v praksi skoraj **»misija nemogoče«**, zlasti v primerih (in ti so daleč najpogostejši), ko se glede pravilne interpretacije in uporabe ZSDU, ki je, kot vemo, nomotehnično zelo »problematičen«, celo stroka ne more poenotiti, obenem pa delodajalec članom sveta delavcev ni zagotovil ustreznega obsega specializiranega izobraževanja za opravljanje te funkcije, kot to zahteva ZSDU. Zato se zdi zastraševanje članov svetov delavcev z nekakšno odškodninsko odgovornostjo za odločitve, sprejete v tej funkciji, še posebej zavržno in amoralno.

De lege ferenda, torej ob prihodnjem spreminjanju delovnopravne zakonodaje, pa bo vsekakor treba resneje razmisliti o morebitni **specifični specialni ureditvi odškodninske odgovornosti delavcev**, ki so izvoljeni za člane sveta delavcev. Glede na to, da gre za »prostovoljne« funkcije, ki niso plačane skladno z odgovornostjo pri njihovem opravljanju, posamezniki pa jih opravljajo v »korist drugih«, pri čemer so že tako ali tako izpostavljeni do te mere, da jim mora zakon zagotavljati »posebno varstvo«, bi veljalo to posebno varstvo raztegniti tudi na področje odškodninske odgovornosti. Za doseganje smisla tega instituta v povezavi z obravnavano funkcijo bi verjetno povsem zadostovala opredelitev naklepa kot tiste (edine) oblike krivde, ki bi bila lahko podlaga za odškodninsko odgovornost članov svetov delavcev. Vse drugo je glede na povedano **bolj ali manj nesmiselno in celo objektivno škodljivo za nadaljnji razvoj sistema delavske participacije v Sloveniji**, kajti v resnici lahko služi le takšnim ali drugačnim zlorabam s strani delodajalcev.

Ko se začne blefiranje z odškodninsko odgovornostjo v praksi grdo zlorabljati tudi za zastraševanje in onemogočanje delavskih predstavništev, je skrajni čas, da se temu nameni tudi resnejša strokovna pozornost.

Odgovornost glede uporabe ukrepa »zadržanja odločitve delodajalca«

Ko smo že pri obravnavi nekega konkretnega, ne namišljenega primera, pa velja ta primer izkoristiti tudi za nekaj opozoril v zvezi z odgovornostjo glede uporabe ukrepa začasnega zadržanja odločitve delodajalca in istočasne sprožitve arbitražnega postopka po 98. členu ZSDU, ki je bil v danem primeru predmet kritiziranega pravnega mnenja.

Zadržanje odločitve delodajalca pomeni obliko »samopomoči«

Ta ukrep v bistvu ni prav nič drugega kot **oblika »samopomoči«**, ki jo zakon zagotavlja svetom delavcev za primere, ko delodajalec krši svoje dolžnosti glede predhodnega obveščanja in skupnega posvetovanja. Ne gre torej za neko samostojno pristojnost poslovnega odločanja, ampak zgolj za obrambo lastnih zakonitih participacijskih pravic sveta delavcev, ki jo je treba presojati kot **»dovoljeno samopomoč«** v smislu 139. člena OZ, ki se glasi:

»Dovoljena samopomoč
139. člen

(1) Kdor pri dovoljeni samopomoči povzroči škodo tistemu, ki je povzročil potrebo po samopomoči, je ni dolžan povrniti.

(2) Z dovoljeno samopomočjo je mišljena pravica vsakogar, da odvrne kršitev pravice, ko grozi neposredna nevarnost, če je takšna zaščita nujna in če način odvračanja kršitev ustreza okoliščinam, v katerih nastaja nevarnost.«

Glede na vse doslej predstavljene ugotovitve bi seveda katerakoli arbitraža v danem in v podobnih primerih brez dvoma izjemno težko argumentirano ugotovila, da takšna zaščita pravic sveta delavcev »ni bila nujna« in da »način odvračanja kršitve pravic sveta delavcev ne ustreza okoliščinam, v katerih je nastajala nevarnost«, in da je torej svet delavcev s svojim ukrepanjem **eventualno prekoračil** po citiranem členu dovoljeno samopomoč.

Dolžnosti in možni ukrepi zoper delodajalca

Delodajalec v danem primeru (in ta primer v praksi ni osamljen) ni spoštoval sklepa sveta delavcev o zadržanju njegove od-

ločitve in sprožitvi arbitražnega. ZSDU namreč v drugem odstavku 98. člena nedvoumno določa, da v primeru, ko svet delavcev sprejme takšen sklep, **»ne sme izvršiti odločitve vse do dokončne odločitve pristojnega organa« (arbitraže)**.

Konkretni delodajalec pa je kljub omenjeni izrecni zakonski prepovedi že po tistem, ko je svet delavcev zadržal njegovo sporno odločitev in sprožil arbitražni spor, enostavno **nadaljeval s postopki nameravanega izločanja dela dejavnosti in njihovega prenosa na drugega delodajalca (»outsourcinga«)** in s tem povezanega **odpovedovanja pogodb o zaposlitvi prizadetim delavcem**, kot da se ni zgodilo nič. Edino, kar je storil, je bilo to, da je naročil kritizirano pravno mnenje, ki je, kot rečeno, temu primerno izrazito tendenciozno in s katerim je potem, skušal izvajati pritisk na člane sveta delavcev, da prekličejo oziroma umaknejo svoje sklep o zadržanju in sprožitvi arbitražnega postopka.

Svet delavcev ima v takšnih primerih na razpolago zlasti **naslednje možne ukrepe**:

- prijava kršitve delodajalca Inšpektoratu RS za delo,
- predlog Inšpektoratu RS za uvedbo prekrškovnega postopka zoper delodajalca po 19. točki 107. člena ZSDU[3];
- obvestitev nadzornega sveta družbe o spornih protizakonitih ravnanjih poslovodstva s predlogom za ugotovitev poslovodne in morebitne odškodninske odgovornosti[4].

Vpliv zadržanja na zakonitost individualnih odpovedi pogodb o zaposlitvi

Močno sporno je v zvezi s tem seveda tudi stališče v obravnavanem pravnem mnenju, po katerem kršitev dolžnosti delodajalca, da o nameravanem »outsourcingu« opravi predhodno skupno posvetovanje s svetom **ne vpliva na zakonitost (individualnih) rednih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavcem**, ki so delali na delovnih mestih, katera so predmet »outsourcinga«. To – pravno precej nelogično – mnenje se sklicuje na sodno prakso, in sicer na sodni odločbi pod opr. št. VIII Ips 71/2016 in VDSS Pdp 1132/2011.

Vendar pri nobenem od sodnih postopkov, na katera se nanašata omenjeni odločbi v resnici ni šlo za vsebinsko identičen primer temu, ki ga obravnavamo. V nobenem od teh primerov namreč **svet delavcev ni sprožil potrebnih postopkov za razveljavitev sporne odločitve delodajalca, sprejete v nasprotju z zakonskimi zavezami o obveznem vključevanju sveta delavcev,** tako da je razlogovanje sodišča (češ, če svet delavcev ni sposoben z uporabo orodij, ki mu jih daje na razpolago zakon, zagotoviti spoštovanja svojih participacijskih pristojnosti po ZSDU, potem je kršitev teh pristojnosti za postopke, ki tečejo po določilih drugih zakonov, pač lahko irelevantna) v teh primerih pravno dokaj logična in po svoje razumljiva, čeprav bi se dalo z njo tudi polemizirati.

Namerno zastraševanje članov svetov delavcev z nekakšno odškodninsko odgovornostjo za odločitve, sprejete v tej funkciji, je zavržno in amoralno.

Nekaj povsem drugega pa je, **če svet delavcev pravočasno in v skladu z zakonom reagira zoper to postopkovno kršitev,** tako kot je bilo to v danem primeru. Če bi, denimo:

- arbitraža v tem primeru ugotovila, da ima svet delavcev prav, in da je bila konkretna odločitev poslovodstva o oddaji prevoznih linij zaradi očitnih postopkovnih napak sprejeta nezakonito, oziroma, da je delodajalec skladno z drugim odst. 98. člena ZSDU v času do dokončne odločitve arbitraže delodajalec sploh ne bi smel izvajati;
- obenem pa bi se delavci v individualnih delovnih sporih na to kršitev izrecno sklicevali,

je zelo težko verjetno, da bi lahko delovno sodišče v individualnem sporu to postopkovno kršitev preprosto **ignoriralo kot pravno irelevantno**. Ni namreč pravno logično, da bi nekaj, kar je »nezakonito« po enem zakonu, lahko predstavljalo »zakonito« podlago za sprejem določene odločitve po drugem zakonu. Če, denimo, po določbi drugega odstavka 98. člena ZSDU v konkretnem primeru do dokončne arbitražne odločitve družba-delodajalec nameravanega outsourcinga v nobenem primeru sploh ne bi smela izvršiti, kako naj bi bil potem takšen »absolutno nezakonit« (ničen) prenos lahko po drugi strani pa »zakonita« podlaga oziroma razlog za eventualno odpoved pogodbe o zaposlitvi (s ponudbo nove ali brez) konkretnim delavcem po ZDR. Pravo je namreč **enoten sistem, in kar je nezakonito po enem, seveda ne more biti istočasno zakonito po drugem zakonu.**

Čemu naj bi torej sploh služil ZSDU s svojimi kogentnimi normami o nujnosti vključevanja svetov delavcev v postopke sprejemanja določenih odločitev, če bi bilo kršenje teh norm lahko brez posledic za presojo zakonitosti teh odločitev (in na njihovi podlagi sprejetih drugih odločitev). V tem primeru bi bil ZSDU **sam sebi namen**, to pa bi nasprotovalo tudi najbolj elementarnim načelom pravnega sistema. Noben zakon namreč nikoli ne more določati nekaj tja v en dan, torej nekaj, kar bi bilo brezpredmetno in pravno irelevantno (»lex nihil frustra facit«), obenem pa zakon vedno namerava tisto, kar ustreza razumnemu preudarku (»lex semper intendit, quod convenit rationi«).

Morebitno poenostavljeno stališče, da je za zakonitost odpovedi pogodbe o zaposlitvi po ZDR-1 povsem irelevantno, ali je bil postopek ugotavljanja zakonitosti odločitve, ki predstavlja razlog za odpoved, izpeljan skladno z ZSDU ali ne, bi bilo torej lahko hudo zgrešeno. Zato bi veljalo poslovodstvom (na splošno) priporočiti, da se v podobnih primerih **ne ravnajo po njem**. Takšno njihovo nezakonito ravnanje bi namreč lahko predstavljalo temelj za odškodninske zahtevke delavcev zoper družbo, v končni posledici pa tudi za morebitno uveljavljanje odškodninske odgovornosti družbe zoper njih same na podlagi uvodoma že omenjenega 263. člena ZGD-1.

[3] Ta se glasi: »19. če (delodajalec) izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve pristojnega organa (drugi odstavek 98. člena)«. Zagrožena globa za ta prekršek pa je od 4.000 do 20.000 eurov za pravno osebo in 1.000 do 2.000 eurov za odgovorno osebo pravne osebe.

[4] Tako po ZSDU kot po Kodeksu upravljanja javnih delniških družb so nadzorni sveti dolžni v okviru svoje nadzorne funkcije bdeti tudi nad uresničevanjem sistema delavskega soupravljanja v družbi. Pa ne samo zato, ker je ta urejen s posebnim zakonom, nadzorni sveti pa nadzorujejo tudi dosledno uresničevanje veljavne zakonodaje v družbi, pač pa tudi zato, ker je visoko razvit in dobro delujoč sistem delavske participacije v družbi hkrati (po empirično dokazanih ugotovitvah poslovnih ved) eden temeljnih pogojev za konkurenčnost in poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Kljub temu velja posebej opozoriti na določbo drugega odstavka 80. člena ZSDU, ki pravi: »Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.



Piše:
Vojko Čujovič

Vloga delavskih predstavništev pri zagotavljanju »sistema pravne varnosti zaposlenih«

Aktualno stanje na področju uresničevanja ekonomskih in socialnih interesov ter varstva uveljavljenih delovnopravnih pravic delavcev, ki je sicer v domeni delavskih predstavništev (sindikatov in svetov delavcev), ni rožnato. Na eni strani se namreč – pod krinko domnevno nujne še nadaljnje »fleksibilizacije« trga dela zaradi ohranjanja »konkurenčnosti gospodarstva« – izrazito stopnjujejo pritiski na še dodatno zniževanje delovnopravnih pravic delavcev (konkretno predvsem prek nenehnih zahtev za spreminjanje veljavne delovne zakonodaje in kolektivnih pogodb »na slabše«), na drugi strani pa smo hkrati priča čedalje bolj množičnemu nesankcioniranemu kršenju celo tistega preostanka teh delavskih pravic, ki so jih doslej sindikati skozi obstoječi sistem socialnega partnerstva kljub vsem tem pritiskom vendarle še uspeli »pravno« ubraniti. In to drugo je kajpak sistemsko povsem nedopustno in dobesedno kliče po učinkovitem ukrepanju.

Vprašanje, kako naj **sindikati in sveti delavcev** v okviru svojih pristojnosti (z roko v roki in v sodelovanju z inšpekcijo dela ter drugimi pristojnimi organi) čim bolj učinkovito poskrbijo za zares dosledno uresničevanje vsaj teh pravic, oziroma za **ustrezno »pravno varnost zaposlenih«**, je torej danes zagotovo eno ključnih vprašanj ustreznega uresničevanja njihovega temeljnega poslanstva v vlogi delavskih predstavništev. Bolj ko se stanje na tem področju v praksi poslabšuje, več pozornosti bodo torej morali oboji v prihodnje namenjati tudi temu vidiku svojih prizadevanj.

Splošno o vlogi in pomenu delavskih predstavništev

Zakon o delovnih razmerjih je v začetku nalagal skrb za pravno varnost zaposlenih izključno **sindikatu**, ki je sicer pooblaščen tudi za sklepanje kolektivnih pogodb, s katerimi se znotraj zakonskih okvirov podrobneje urejajo pravice in obveznosti delavcev pri posameznem delodajalcu. Zato je bolj ali manj logično, da so sindikati že po naravi stvari dolžni skrbno bdeti tudi nad doslednim uresničevanjem teh pravic pri delodajalcu. Z novelo iz leta 2013 se je zakon uskladil z ustavno odločitvijo tako, da pri sprejemanju splošnega akta delodajalca, v postopku odpovedi in disciplinskem postopku, v primerih, ko pri delodajalcu ni organiziranega sindikata oziroma za delavce, ki niso člani sindikata, vlogo sindikata prevzameta **svet delavcev oziroma delavski zaupnik**. Položaj svetov delavcev in njihove pravice ter obveznosti določajo tudi drugi predpisi, kjer ima (tudi) svet delavcev pomembno vlogo (npr. Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Ur. list RS, št. 43/2011).

Najbolj decidirano pa dolžnost celovito skrbeti za pravno varnost zaposlenih svetom delavcev seveda že od vsega začetka nalaga predvsem njihov matični zakon, to je Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU), ki v prvi alineji 87. člena med njihovimi glavnimi nalogami oziroma pristojnostmi določa, da svet delavcev »– ***skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcev in delodajalcem;***«. In to je to.

Vse navedeno je samo dokaz, da je potrebno **združiti vse miselne in strokovne zmogljivosti obeh vrst delavskih predstavništev, njihovih strokovnih združenj in pravnih služb**, uporabiti vse informacije, do katerih imata svet delavcev in sindikat različno možnost legalnega dostopa ter celovito pristopiti k sistemu pravne varnosti zaposlenih**.** Vsa njuna aktivnost mora biti namenjena izboljšanju položaja delavcev, kajti borba za delavce in njihove pravice opravičuje njun obstoj. Za zagotovitev njihove pravne varnosti postavljamo ves sistem.

Ne gre torej za **vprašanje, katero delavsko predstavništvo ima na določenem področju več pristojnosti**, temveč za to, kako bosta skupaj zagotovila delavcem, in s

tem tudi članom sindikata, čim večjo pravno varnost. Analize stanja, predloge ukrepov in nadzor nad izvajanjem ukrepov za zagotovitev pravne varnosti lahko torej **delavski predstavništvi pripravljata skupaj,** le izvedba bo prepuščena tistemu, ki je za to pristojen. V nadaljevanju bom opozoril na nekatere konkretne pristojnosti, ki jih imajo tudi sveti delavcev na področju delovnih razmerij.

Pravna varnost zaposlenih

1. Kaj je pravna varnost zaposlenih?

Pojem zagotavljanja pravne varnosti je treba razumeti v smislu zagotavljanja enakega, nepristranskega obravnavanja pravnih subjektov in ustvarjanja pogojev, da bodo pravne posledice njihovega ravnanja predvidljive.

Pravna enakost pomeni, da je potrebno enako obravnavati subjekte, ki spadajo v isto kategorijo (državljani, zaposleni, brezposelni). Vsakemu posamezniku "gredo" ista pravna sredstva za udejstvovanje v pravno predvidenih razmerjih.

Predvidljivost je dosežena, ko je posamezniku omogočeno premišljeno in celovito predvidevanje bodočih razmerij in ravnanj. Omogočajo jo abstraktna pravna pravila, ki se nanašajo na vnaprej zamišljeno družbeno razmerje, v katerem se pravnemu subjektu dovoljuje, prepoveduje ali zapoveduje določen tip vedenja in ravnanja. Pravo na tak način vnaša v družbeno življenje stabilnost, trdnost in zanesljivost, ki so eni izmed pomembnejših ciljev prava.

Pravna varnost, do katere smo prišli prek predvidljivosti in zanesljivosti prava, pomeni urejenost, ustaljenost in mir. Pravna varnost je pogojena s stanjem miru, v katerem je mogoče pričakovati objektivno delovanje in omejevanje nosilcev politične moči. Od politične oblasti se zahteva, da ustvarja pravne norme in izvršuje fizično prisilo po vnaprej določenem postopku. Pravna varnost pomeni poleg zaščitenosti posameznikov pred medsebojnimi samovoljnimi in nepredvidljivimi postopki tudi zaščito proti takšnemu ravnanju politične oblasti.

2. Trenutno stanje

Ni mogoče po šolsko oceniti trenutno stanje pravne varnosti zaposlenih. Vsake oči imajo svojega »malarja« in vsako razmerje je odvisno od udeleženih partnerjev. **Konkreten nivo pravne varnosti je različen od podjetja do podjetja**. Če se nekje sprašujejo, kdaj bodo dobili plače in ali jim delodajalec plačuje prispevke, drugje dogovarjajo pravo višino dodatka na podlagi poslovne uspešnosti in bonuse za dosego načrtovanih ciljev. Ne glede v katero »kategorijo« spada vaše podjetje, vedno se je mogoče pogovarjati o ne-spoštovanju dogovorjenega, o standardizaciji uspešnih dogovorov, o dvigu medsebojnega spoštovanja, o zagotavljanju ravnotežja med poslovnim in zasebnim življenjem itd.

Se zavedamo, kakšno vlogo imajo sindikati in sveti delavcev na področju delovnih razmerij?

3. Kako postaviti sistem pravne varnosti v podjetju?

3.1 Svet delavcev in sindikat z roko v roki

Sveti delavcev pristopijo k izgrajevanju sistema varnosti zaposlenih v podjetju na podlagi **naslednjih ugotovitev**:

- Stopnja pravne varnosti zaposlenih v podjetju je nizka ali ni na dovolj na visoki ravni.
- Zagotavljanje pravne varnosti zaposlenih je stalna naloga sveta delavcev (glej 87. člen ZSDU).
- Svet delavcev lahko izgradi celovit sistem pravne varnosti zaposlenih le v sodelovanju s sindikatom.

Za **cilj** naj si sveti delavcev postavijo:

- visoko stopnjo pravne varnosti zaposlenih,
- delavca, ki se na delovnem mestu počuti varnega, če ravna v skladu s predpisi in dogovori.

Svet delavcev in sindikat najprej sprejmeta **dogovor o medsebojnih razmerjih pri uresničevanju interesov delavcev**, ki zagotavlja enakopravno, usklajeno in vzporedno delovanje obeh delavskih predstavništev, z jasno razmejitvijo področij dela in s ciljem, pokriti celoto vseh ekonomsko socialnih, osebnostnih in societalnih potreb delavcev. Vzorec takšnega dogovora je najdete v Splošnem priročniku za delavsko soupravljanje (1999).

Svet delavcev in sindikat **združita svojo moč in pristojnosti**, ki izhaja iz pozitivne zakonodaje, kolektivnih pogodb in participacijskih ter drugih dogovorov z namenom:

- spremljanja izvajanja predpisov v družbi na področju medsebojnih odnosov med delavci in delodajalci,
- ukrepanja v primeru njihovega nespoštovanja in
- zavzemanja za dvig nivoja pravne varnosti zaposlenih.

Za ta namen lahko ustanovita **odbor za pravno varnost zaposlenih** (odbor za PVZ).

3.2 Način ustanovitve odbora za pravno varnost zaposlenih

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj iz svoje pristojnosti, vendar postavlja pogoj, da je lahko **največ ena tretjina odbora** sestavljena iz delavcev, ki niso člani sveta delavcev.

Če želimo sodelovanje s sindikatom vzpostaviti na zdravih, motivacijskih in produktivnih partnerskih temeljih, morata biti **obe delavski predstavništvi enakopravni**. Še posebej je to pomembno pri odboru za PVZ, kjer bo večina ukrepov za dvig pravne varnosti zaposlenih slonela na sindikatu. Sindikat ima **širše pristojnosti** na področju reševanja individualnih in kolektivnih pravnih sporov, možnost uporabe industrijskih akcij za reševanje interesnih sporov ter strokovno podporo na nivoju panog in central.

Predlagam, da je osnovno izhodišče pri sestavi odbora za PVZ **enako število članov iz vrst sveta delavcev in sindikata**. Delavski predstavništvi se bosta v večini primerov lahko uskladili, saj je običajno sindikat kandidiral člane sveta delavcev iz svojih vrst. Sindikat lahko imenuje svoje člane v odbor za PVZ izmed "sindikalistov", ki so že člani sveta delavcev. Po drugi strani ta »napaka« pri sestavi odbora za PVZ v družbi z normalnimi socialno-partnerskimi odnosi ne bi smela imeti za svet delavcev večjih negativnih posledic. Odbor za PVZ je organ sveta delavcev in njegove odločitve **ne bodo imele neposrednega vpliva na delodajalca**. Posamezne ukrepe bosta morala najprej formalno potrditi svet delavcev in sindikat, ki jima zakon, kolektivne pogodbe in sklenjeni dogovori dajejo pristojnost za ukrepanje. V primeru nespoštovanja zakonsko določene sestave odbora sveta delavcev bi lahko delodajalec kvečjemu oviral delo odbora med delovnim časom in odboru ne bi zagotavljal pogojev za delo, ki jih je po zakonu in s participacijskim dogovorom dolžan zagotoviti svetu delavcev. Ne glede na navedeno sem mnenja, da odbor, ki je ustanovljen zato, da preverja, kako dosledno delodajalec izvaja zakone, ne sme sam, že s svojim konstituiranjem, kršiti zakona in si s tem okrniti svoje kredibilnosti.

V odbor za PVZ naj svet delavcev in sindikat imenujeta člane, ki imajo **ustrezno znanje iz delovnopravnega in kadrovskega področja**, varstva pri delu, socialne varnosti, disciplinskih postopkov ipd. Ni zakonske ovire, da je med člani odbora tudi oseba, ki ni iz vrst zaposlenih. Sindikati lahko npr. imenujejo člana iz vrst strokovnjakov, ki so zaposleni v višjih oblikah sindikalnega združevanja.

Če želita svet delavcev in sindikat zagotoviti enakopravno zastopanost predstavnikov v odboru za PVZ ob istočasnem spoštovanju zakonskih določil o najmanjšem številu predstavnikov sveta delavcev, ter sestaviti odbor iz članov, ki bodo **strokovno lahko pokrivali več področij**, menim, da je najbolje sklicati skupno sejo. Ta oblika dela je najbolj primerna tudi v vseh ostalih primerih, ko se morata delavski predstavništvi usklajevati.

V družbi lahko deluje več sindikatov. V tem primeru je potrebno k oblikovanju odbora **povabiti vse sindikate** in postopati po zgoraj navedenem postopku s tistim-i, ki pri delu odbora želijo sodelovati. To lahko predstavlja manjši organizacijski problem. Težave lahko nastopijo, če v družbi delujejo konkurenčni sindikati, ki se bolj, kot z zaščito delavcev, ukvarjajo z medsebojnim metanjem polen pod noge. Še večji problem nastopi, če v družbi ni organiziranega sindikata, ali pa sindikat zaradi različnih vzrokov noče sodelovati pri delu odbora za PVZ. V tem primeru lahko **svet delavcev sam ustanovi odbor**, zavedati pa se mora, da je njegova akcijska moč v tem primeru bistveno manjša.

3.3 Poslovnik za delo odbora za PVZ

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju določa, da svet delavcev lahko ustanovi odbore za obravnavo posameznih vprašanj in jim **sam določi pristojnosti**. Odbori o svojih zaključkih in predlogih obvestijo svet delavcev, ki o tem sprejme končno odločitev.

Najprimerneje je, če svet delavcev sprejme poseben poslovnik za delo odbora za PVZ, s katerim normativno uredi tako pristojnosti kot način njegovega delovanja. V nadaljevanju bomo nekoliko podrobneje analizirali priporočljivo vsebino takšnega poslovnika.

3.4 Način dela odbora

Svet delavcev lahko v poslovniku za delo odbora za PVZ predvidi različne oblike odločitev. Odbor lahko sprejema **ocene, stališča, predloge in sklepe** iz svoje pristojnosti. Odbor lahko sprejema sklepe "internega" značaja, ki se tičejo organizacije dela odbora oziroma njegovega razmerja do sveta delavcev in sindikata. V zvezi s pravno varnostjo pa lahko odbor sprejema le predloge sklepov. Tudi za ostale vrste odločitev velja, da so to le ocene, stališča, predlogi odbora za PVZ, veljavo v razmerju do delodajalca pa pridobijo šele s potrditvijo na seji sveta delavcev oziroma sindikata.

Odbor naj **praviloma deluje javno**, razen kadar obravnava dokumente zaupne narave oziroma če oceni, da bi lahko prisotnost posameznikov ovirala razpravo. Odbor za PVZ je sestavljen iz predstavnikov delavcev in predstavlja homogeno strukturo delavskega pola v t. i. antagonističnem razmerju med delom in kapitalom. Zato ne bi smelo biti težav s soglasnim sprejemanjem odločitev. Glasovanje naj bo le **izjema**.

Delo odbora vodi njegov **predsednik**, ki tudi sklicuje seje. Glede na način oblikovanja odbora in glede na vsebino njegovega dela je predsednik dolžan sklicati sejo odbora za PVZ tudi, če to zahteva svet delavcev, delavski direktor, predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali sindikat v podjetju, ki sodeluje pri delu odbora.

Predsednik odbora lahko na sejo povabi **strokovnjake iz družbe ali izven nje, vodilno osebje, predstavnike sindikatov, predstavnike združenj delodajalcev in druge osebe**, ki bi po njegovem mnenju ali po mnenju večine članov odbora s svojim sodelovanjem lahko pripomogle k večji tehtnosti in strokovnosti sprejetih odločitev.

Svet delavcev in sindikat morata poskrbeti za **stalno obveščenost o delu odbora za PVZ in obratno**. To je delno zagotovljeno že s samo sestavo odbora. Zaradi akcijske učinkovitosti je potrebno zagotoviti tekoče obravnavanje odločitev odbora za PVZ na sejah sveta delavcev in sindikata, saj samo ta lahko **sprejmeta dokončne odločitve**, ki bodo zavezovale tudi delodajalca. Na vse seje sveta delavcev in izvršilnega odbora sindikata naj bo vabljen predsednik ali predstavnik odbora za PVZ, ki bo seznanil prisotne o odločitvah odbora. V kolikor odbor za PVZ oceni, da je potrebno za izvedbo njegovih odločitev usklajeno delovanje sveta delavcev in sindikata, lahko predlaga **sklic skupne seje**.

3.5 Pristojnosti odbora za PVZ

Odbor črpa svojo pristojnost iz pristojnosti sveta delavcev in drugih oblik delavske participacije ter sindikata, ki jim jih zagotavljajo heteronomni tuji (mednarodne konvencije) in domači pravni viri (ustava, zakoni, splošne in panožne kolektivne pogodbe) ter avtonomni pravni viri (participacijski in drugi dogovori, podjetniške kolektivne pogodbe, splošni akti delodajalca).

Pri delu naj odbor uporablja **splošno uveljavljeno metodo za učinkovito delo**:

- analiza stanja,
- izdelava ukrepov,
- izvedba ukrepov,
- kontrola izvedbe ukrepov ter njihovih učinkov.

Odbor za PVZ bo izvajal aktivnosti **predvsem na naslednjih področjih**:

- delovna razmerja,
- varstvo in zdravje pri delu,
- socialna varnost, varstvo posebnih kategorij delavcev,
- upokojevanje,
- sodelovanje delavcev pri upravljanju,
- in druga področja, ki pomenijo poseganje v pravice in dolžnosti delavcev.

Odbor za PVZ izvaja naloge predvsem na **naslednja načina**:

1. Sprejem in izvajanje letnega plana dela na podlagi letnega poročila (analize) o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi.
2. Sprotno reagiranje na ugotovljene kršitve.

Za učinkovito izvedbo nalog bo odbor izvajal **naslednje aktivnosti**:

- določitev področja dela in imenovanje nosilcev sekcij;
- izvajanje, organiziranje ali omogočanje izobraževanja članov odbora o predpisih, iz katerih odbor črpa svoje pristojnosti in o predpisih, katerih izvajanje vpliva na pravice in dolžnosti delavcev;
- nadziranje izvajanja zakonov, kolektivnih pogodb in sprejetih dogovorov s strani delodajalca, države, sodišč in drugih organov ter inštitucij;
- skrb za korektno uvajanje novih inštitutov in sprememb, ki jih prinaša nova delovnopravna zakonodaja;
- preverjanje pravno korektnost vseh postopkov, ki se tičejo zaposlenih;
- izvajanje intervjujev, anket, pridobivanje poročil strokovnih služb ipd. in analiziranj ter ocenjevanje zakonitosti, pravne enakosti in predvidljivosti posameznih postopkov;
- zbiranje in obravnavanje pripomb, predlogov in pritožb zaposlenih glede njiho-

vih pravic, obveznosti in odgovornostih zaradi kršitve ali nespoštovanja zakonov s strani delodajalca, njegovih organov, organov delavskih predstavništev ali sodelavcev;
- predlaganje ukrepov iz pristojnosti sveta delavcev in sindikata za odpravo nepravilnosti zaradi ugotovljenih kršitev iz prejšnje alineje za vse zaposlene;
- izdelovanje letnega poročila o stanju pravne varnosti zaposlenih v družbi;
- izdelovanje letnega programa dela, ki obvezno zajema program ukrepov za odpravo pomanjkljivosti, ki izhajajo iz zadnjega letnega poročila in program izboljšanja nivoja pravne varnosti v družbi in državi;
- spremljanje in nadziranje izvajanja ukrepov iz letnega programa;
- usklajeno sodelovanje s svetom delavcev in ostalimi oblikami delavskih predstavništev v družbi in s podjetniškim sindikatom;
- sodelovanje z upravo, nadzornim svetom in strokovnimi delavci v družbi;
- sodelovanje s sekcijo za pravno varnost zaposlenih pri združenju svetov delavcev in prek nje z združenji delodajalcev, strokovnimi institucijami, državnim zborom, s poslanskimi skupinami, resornimi ministrstvi, sindikalnimi centralami in panožnimi sindikati.

3.6 Odgovornost članov odbora za PVZ

Člani odbora so za svoje delo **odgovorni svetu delavcev oziroma sindikatu, ki jih je imenoval** v odbor. Odbor naj enkrat letno na skupni seji sveta delavcev in IO sindikata predstavi **letno poročilo** o stanju pravne varnosti zaposlenih in program dela za naslednje obdobje. Sklep o sprejemu poročila o delu, programa za naslednje obdobje in sklep o razdelitvi nalog med svet delavcev ter sindikat sprejmeta oba organa skupaj. To je tudi čas, ko obe delavski predstavništvi lahko ocenita delo odbora za PVZ, predlagata dopolnitve plana, metode in načina dela ter izvedeta morebitne kadrovske zamenjave.

Zakonske pristojnosti obeh delavskih predstavništev

1. Nadzorna funkcija svetov delavcev po ZSDU

1.1 Podlaga za nadzor nad zakonitostjo delovanja delodajalca

Podlaga za »varstveno« delovanje sveta delavcev (tudi) na področju delovnih razmerij je, če ponovimo še enkrat, **87. člen Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju** (Ur. list RS, št.: 42/93, 45/08, v nadaljevanju: ZSDU), ki določa, da svet delavcev med drugim *»– skrbi za to, da se izvajajo zakoni in drugi predpisi, sprejete kolektivne pogodbe ter doseženi dogovori med svetom delavcem in delodajalcem; …«.*

Svetu delavcev je naložena skrb za pravno varnost zaposlenih na vseh področjih, ki se jih tičejo v odnosu z delodajalcem. Skrbi torej za zakonitost, pravičnost in predvidljivost **tudi na področju urejanja delovnih razmerij.**

1.2 Problem dvojnosti delavskih predstavništev in zagotavljanja »varstvene« učinkovitosti svetov delavcev

Pogosto slišano mnenje je bilo, da je za ločnico med funkcijama delavskih predstavništev potrebno vzeti vsebino, zajeto v kolektivnih pogodbah, ki so v izključni pristojnosti sindikatov. Veljala je domneva, da so v zgoraj navedeni alineji 87. člena zaradi hitrosti sprejemanja ZSDU pomotoma navedene tudi kolektivne pogodbe, s katerimi po takratni razlagi sveti delavcev niso imeli nič. Ne glede na ne-pravilnost domneve, danes ugotavljamo, da člen zajema skrb oziroma nadzor svetov delavcev tudi nad izvajanjem kolektivnih pogodb, kar je tudi logično, kajti te so praviloma splošno veljavne tako za člane in nečlane sindikata.

Svet delavcev ima zakonsko podlago za »varstveno« delovanje na področju delovnih razmerij, vendar je **vprašljiva moč »orožja«,** ki ga lahko uporabi v primeru ugotovljene nepravilnosti. Le sindikati lahko organizirajo stavko ali druge oblike industrijskih akcij, ki so v določenih primerih zagotovo potrebne tudi za obrambo že uveljavljenih pravic pred raznimi oblikami kršenja s strani delodajalcev. Svet delavcev takšnega lastnega orožja nima, ampak lahko po potrebi le angažira inšpekcijo dela in druge nadzorne organe.

1.3 Kdo bo skrbel za pravno varnost nečlanov sindikata?

Dejansko stanje:

- manj kot polovica zaposlenih je včlanjenih v sindikat
- vloga sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika v ZDR-1 je subsidiarne narave

Rešitev so odbori za PVZ, kjer so **združene: moč, kadri, znanje, funkcije ter pristojnosti sveta delavcev in sindikata.**

2. Vpliv sindikata in sveta delavcev na delovnopravne odločitve

V nadaljevanju bom po sistematiki, ki velja v zakonu o delovnih razmerjih, navedel vsa področja, kjer je sindikatu namenjena kakršnakoli vloga. Obenem bom sproti opozarjal tudi na možnosti vpliva sveta delavcev na delovnopravne odločitve, ki izhajajo iz zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

2.1 Sklepanje kolektivnih pogodb

Določila Zakona o kolektivnih pogodbah (Ur. list RS, št.: 43/06, 45/08) ureja področje kolektivnih pogodb. Ekskluzivni partner delodajalcu pri sklepanju kolektivnih pogodb je **sindikat**.

2.2 Prepoved diskriminacije

Delodajalec ne sme iskalca zaposlitve ali delavca v času trajanja delovnega razmerja in v zvezi s prenehanjem pogodbe o zaposlitvi postavljati v neenakopraven položaj zato, ker je član sindikata.

2.3 Javna objava

Delodajalec lahko sklene pogodbo o zaposlitvi brez obveznosti javne objave s **funkcionarjem, zaposlenim v sindikatu**.

2.4 Sprejem splošnih aktov delodajalca

Predloge splošnih aktov delodajalca, s katerimi delodajalec ureja organizacijo dela, ali določa obveznosti, ki jih morajo delavci poznati zaradi izpolnjevanja pogodbenih in drugih obveznosti, mora delodajalec pred sprejemom posredovati v **mnenje sindikatom** pri delodajalcu. Sindikat mora podati mnenje v roku **osmih dni**. Če je sindikat podal svoje mnenje, ga mora delodajalec obravnavati in se do njega opredeliti.

Če ni organiziranega sindikata, se s splošnim aktom delodajalca lahko določijo pravice, ki se v skladu s tem zakonom lahko urejajo v kolektivnih pogodbah, če so za delavca ugodnejše, kot jih določa zakon oziroma kolektivna pogodba, ki zavezuje delodajalca. Predlog takšnega splošnega akta mora v tem primeru delodajalec posredovati v mnenje **svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku**, ki imata 8 dni časa za podajo mnenja, ki mora pridobljeno mnenje obravnavati in se do njega opredeliti.

Če pri delodajalcu ni organiziranega sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika, mora o vsebini predloga splošnega akta delodajalec pred sprejemom akta **neposredno** obvestiti delavce na običajen način.

2.4.1 Vloga svetov delavcev pri sprejemu splošnih aktov delodajalcev

a. Sistemizacija delovnih mest

Pomemben akt, ki določa bistvene elemente za realizacijo določb ZDR-1:

- pogoji za opravljanje dela (stopnja izobrazbe, smer ostali pogoji) – elementi javne objave prostih delovnih mest,
- naziv delovnega mesta,
- podatki o vrsti dela,
- opis dela,
- obremenitve na delovnem mestu,
- odgovornosti,
- konkurenčna klavzula,
- poskusno delo itd.

Delodajalec mora pred sprejemom sistemizacije:

- obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje (91. in 94. člen ZSDU)
- k predlogu akta pridobiti mnenje sindikata in se do njega opredeliti (10. člen ZDR-1).

Skupno posvetovanje daje mnogo večje možnosti vpliva na delodajalčevo odločitev, kot le obravnava mnenja sindikata, ki jo delodajalec lahko ignorira brez obrazložitve.

Pametna, racionalna in učinkovita rešitev:

- Pogoj: sindikat in svet delavcev delata usklajeno.
- Sindikat izdela mnenje in ga obravnava skupaj s svetom delavcev.
- Svet delavcev organizira skupno posvetovanje z delodajalcem in nanj povabi tudi predstavnike sindikata. Skupaj poskušajo z argumenti vplivati na oblikovanje sistemizacije.

Orožje sveta delavcev: Gre za obvezo iz ZSDU in svet delavcev lahko v primeru kršitve obveznosti skupnega posvetovanja s strani delodajalca sproži postopek začasnega zadržanja odločitve delodajalca po 98. členu ZSDU.

b. Splošna pravila o disciplinski odgovornosti

Disciplinska odgovornost po ZDR-1

Disciplinska odgovornost je oblika izvajanja oblasti delodajalca, ki je z zakonom omejena. Cilj je poenostavitev postopka, blažje sankcije, hitrejši postopek.

Delavec, ki ne izpolnjuje pogodbene in druge obveznosti iz delovnega razmerja, je disciplinsko odgovoren.

- Zakonska sankcija je le opomin. Druge morajo biti določene v kolektivni pogodbi dejavnosti (KPd).
- Disciplinska sankcija ne sme trajno spremeniti delovnopravnega položaja delavca.
- Disciplinsko odgovornost ugotavlja delodajalec oziroma od njega pooblaščena oseba.
- Pisna obdolžitev, zagovor, **obvestilo sindikatu**, če pa delavec ni član sindikata pa **svetu delavcev oziroma delavskemu zaupniku** (če delavec zahteva).
- Izdaja sklepa.
- Delodajalec mora odločiti v disciplinskem postopku v enem mesecu, odkar je zvedel za kršitev, oziroma najkasneje v treh mesecih, odkar je bila storjena kršitev.

Vloga svetov delavcev

Po zadnji alineji 94. člena ZSDU med kadrovska vprašanja, za katera mora v skladu z 91. členom delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev (rok 30 dni prej) in organizirati skupno posvetovanje (rok 15 dni prej) spadajo tudi **splošna pravila o disciplinski odgovornosti**. Če bo delodajalec želel izvajati disciplinske postopke, bo moral ne glede na akt, v katerem bodo zajeta splošna pravila o disciplinski odgovornosti, pred sprejemom izpeljati postopek obveščanja in skupnega posvetovanja s svetom delavcev.

c. Soglasje sveta delavcev k nekaterim odločitvam

Najvišjo stopnjo soupravljanja pomenita 95. in 96. člen ZSDU, ki vežeta veljavnost posamezne odločitve delodajalca na **soglasje sveta delavcev**, in sicer glede naslednjih vprašanj:

1. osnove za odločanje o izrabi letnega dopusta in odločanje o drugih odsotnostih z dela,
2. merila za ocenjevanje delovne uspešnosti delavcev,
3. kriteriji za napredovanje delavcev,
4. kriteriji za nagrajevanje inovacijske dejavnosti v družbi,
5. odločitve, ki imajo za posledico bistveno povečanje ali zmanjšanje delavcev.

Te vsebine so lahko opredeljene v samostojnih splošnih aktih, so združene v enem ali več aktih, ali so del podjetniške kolektivne pogodbe.

S temi členi ZSDU je v vsebinskem smislu **omejena ekskluzivnost sindikata** na področju sklepanja kolektivnih pogodb, če urejajo omenjene vsebine.

Zavrnitev soglasja pomeni, da delodajalec odločitve ne more sprejeti. Lahko pa:

- umakne predlog,
- spremeni predlog, tako da upošteva pripombe sveta delavcev in ponovno sproži postopek za pridobitev soglasja,
- začne pogajanja za kompromisno rešitev,
- sproži arbitražni spor.

K 1:

Ločimo:

- Osnove za določanje **trajanja** letnega dopusta (delovna uspešnost, zahtevnost dela, delovna doba, socialno stanje, starost, družinske razmere itd.).
- Osnove za odločanje **o izrabi** letnega dopusta (letni delovni koledar).

Razen dni dopusta, ki jih lahko delavec izbere po lastni izbiri, s tem da pravočasno obvesti delodajalca, se morata o vseh preostalih dneh koriščenja dopusta delavec in delodajalec individualno dogovoriti. Izjema je letni koledar ur, ki poleg letne razporeditve delovnega časa lahko zajema tudi kolektivni dopust (npr. dva tedna poleti, par dni za povezavo med božičem in novim letom). Delavec ne more odkloniti izrabe dopusta na dneve kolektivnega dopusta, ki je predvidena v pravilno sprejetem letnem koledarju ur.

Delodajalec mora **pred sprejemom letnega delovnega koledarja**:

- obvestiti delavce in sindikate,
- pridobiti soglasje sveta delavcev.

Pristop delavskih predstavništev mora biti **usklajen**.

K 2:

V sodobnem pristopu nagrajevanja ima vse večjo prednost nagrajevanje dela pred nagrajevanjem ne-dela. Zato se vedno večji del plače namenja delu plače za delovno uspešnost. Običajno je ta razpon od 0 do + 30 %, v manjših firmah pa tudi veliko več. Zato je **pomembna vloga sveta delavcev** pri sprejemanju meril za delovno uspešnost.

Merila za njeno določanje so odvisna od razmer v posamezni družbi (problem

minimalne plače). Običajno se problematika rešuje v **podjetniških kolektivnih pogodbah**, če je pri delodajalcu organiziran sindikat, oziroma v **splošnih aktih delodajalca**.

Priporočljivo je torej **usklajeno delovanje sindikata in sveta delavcev** že pri pripravi izhodišč za pogajanja z delodajalcem, sodelovanje pri samem pogajanju ali celo imenovanje pogajalcev iz vrst sveta delavcev za področja kolektivne pogodbe, h katerim mora slednji v končni fazi dati soglasje.

K 3:

Kriteriji za napredovanje delavcev niso obvezna sestavina plačnega sistema, vendar so v neposredni zvezi z njim. V kolikor hoče sistemsko pristopiti h horizontalnemu in vertikalnemu napredovanju, mora delodajalec predhodno pridobiti soglasje sveta delavcev, **ne glede, v kakšni formalni obliki akta bo področje uredil.**

K 4:

Spodbujanje inovacijske dejavnosti je obvezen element stalno se učečih podjetij. Ne gre le za ekonomske učinke te dejavnosti. Spodbuja se vključitev vseh zaposlenih v inovacijski sistem, ki ni omejen le na izume in tehnične inovacije, temveč predvsem na majhne koristne predloge, ki jih lahko daje sleherni zaposleni ne glede na izobrazbo. Delavci si na tak način naredijo delovno mesto bolj prijazno, olajšajo si delo, pridobijo občutek, da lahko vplivajo na razmere v družbi, njihova samozavest raste itd. Gre za velik miselni preskok, ki ni mogoč brez ustrezne stimulacije. Zato so **ti kriteriji izjemno pomembni** tako za družbo kot za posameznike, ki aktivno sodelujejo v inovacijskem sistemu.

2.5 Postopki spremembe delodajalca – vloga sindikata in sveta delavcev

1) Sindikate morata delodajalec – prenosnik in delodajalec – prevzemnik:

a) obvestiti najmanj 30 dni pred prenosom o:

- datumu prenosa,
- razlogih prenosa,
- posledicah prenosa za delavce (pravnih, ekonomskih, socialnih),
- predvidenih ukrepih za delavce.

b) posvetovati se z njimi z namenom, da se doseže sporazum najmanj 15 dni pred prenosom o pravnih, ekonomskih in socialnih posledicah prenosa in o predvidenih ukrepih za delavce. Če pri delodajalcu ni sindikata, morajo biti delavci, ki jih zadeva prenos, **neposredno** obveščeni v roku in o okoliščinah prenosa.

2) **Svetu delavcev** ZDR-1 ne daje podlage za sodelovanje v postopku spremembe delodajalca, če tudi pri prenosniku ali prevzemniku ni organiziranega sindikata. ZSDU pa šteje med kadrovska vprašanja v 94. členu, za katera mora v skladu z 91. členom delodajalec pred sprejemom obveščati svet delavcev (rok 30 dni prej) in **organizirati skupno posvetovanje** (rok 15 dni prej) tudi razporejanje večjega števila delavcev izven družbe.

Ali navedeni členi ZSDU dajejo svetu delavcev podlago za ukrepanje? Obstajata **dve različni mnenji**:

- Inštituta razporejanja v naši delovnopravni zakonodaji ni več. Zato so določila ZSDU, ki zahteva obveščanje in skupno posvetovanje s svetom delavcev v primeru razporejanja večjega števila delavcev izven družbe ali iz kraja v kraj, brezpredmetna in jih ni mogoče več uporabljati.
- Po vsebini gre pri vseh oblikah spremembe delodajalca za razporejanje delavcev v drugo družbo, torej izven sedanje družbe, čeprav ni potrebno več izdajati sklepov o prerazporeditvi v novo družbo in sklepati novih pogodb o zaposlitvi. Zato se določila ZSDU uporabljajo za vse spremembe delodajalca, ki jih ZDR-1 določa v 1. odstavku 75. člena.

2.6 Individualne odpovedi pogodb o zaposlitvi (PZ)

1) Vloga sindikata

a) Mnenje:

Če delavec zahteva, mora delodajalec o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi (PZ) pisno obvestiti sindikat, katerega član je delavec ob uvedbi postopka.

Sindikat lahko poda svoje **mnenje v roku šestih dni**. Če svojega mnenja v navedenem roku ne poda, se šteje, da odpovedi ne nasprotuje.

Sindikat lahko nasprotuje odpovedi, če meni, da zanjo ni utemeljenih razlogov, ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom. Svoje nasprotovanje mora pisno obrazložiti.

b) Nasprotovanje odpovedi:

Če **sindikat nasprotuje redni odpovedi** iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi in delavec pri delodajalcu zahteva v zadržanje učinkovanja prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, prenehanje pogodbe o zaposlitvi ne učinkuje do poteka roka za arbitražno oziroma sodno varstvo.

Kakšno varstvo imajo **nečlani sindikata?** 215. člen ZDR-1 omogoča, da inšpekcija za delo lahko zadrži učinkovanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi odpovedi, da se prepreči samovoljno ravnanje in odvrne nenadomestljiva škoda.

2) Vloga sveta delavcev

V skladu z novelo ZDR-1 iz leta 2013 v primeru, da delavec, ki se mu odpoveduje pogodba o zaposlitvi, **ni član sindikata**, vlogo sindikata prevzameta svet delavcev oziroma delavski zaupnik. ZSDU pa dodatno določa, da mora delodajalec pred odločitvijo o zmanjšanju števila delavcev:

- **izvesti skupno posvetovanje** s svetom delavcev, če gre za individualne odpovedi ali odpoved manjšemu številu delavcev;
- **pridobiti soglasje** sveta delavcev, če gre za kolektivne odpuste (večje število delavcev).

Svet delavcev bo na skupnem posvetovanju preverjal predvsem utemeljenost odpovednih razlogov in če je bila korektno preverjena možnost prezaposlitve delavca (poslovni razlog, nesposobnost, krivdni razlog, invalidnost).

2.7 Kolektivni odpusti

1) Vloga sindikata

Delodajalec mora čim prej **pisno obvestiti sindikate pri delodajalcu** o:

- razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
- številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev,
- predvidenih kategorijah presežnih delavcev,
- predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev,
- predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev.

Delodajalec se mora predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetovati s sindikati o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.

2) Vloga sveta delavcev

Vlogo sveta delavcev opredeljujejo določila ZSDU. Po 96. členu, mora delodajalec v 8 dneh **pridobiti soglasje sveta delavcev** v primeru, da imajo odločitve iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena (po vsebini gre za poslovne razloge) ter prve in druge alineje 93. člena za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih.

Svet delavcev lahko **zavrne soglasje v dveh primerih**:

- če predlog zmanjšanja števila delavcev ne vsebuje programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih ali
- če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Svet delavcev v zvezi s programom presežnih delavcev ugotavlja:

- njegov obstoj,
- usklajenost vsebine programa s predpisi o delovnih razmerjih (ZDR, KP),
- zakonitost postopka sprejema programa (sodelovanje sindikata).

Delodajalec v primeru zavrnitve soglasja, ne **more nadaljevati postopka odpusta delavcev**. V praksi delodajalci napačno razlagajo določilo, da – če svet delavcev zavrne soglasje iz drugačnih razlogov, kot sta zgoraj navedena, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca – v primeru zavrnitve, kar sami ugotovijo, da svet delavcev ni zakonito zavrnil soglasja in nadaljujejo s postopkom. Gre za tipičen pravni spor med delodajalcem in svetom delavcem, ki se ga mora **najprej lotiti arbitraža**.

Sklepna ugotovitev: Na obravnavanem področju se torej vlogi obeh delavskih predstavništev prepletata, zato je nujno njuno usklajeno obravnavanje problematike kolektivnega odpusta delavcev in tudi eventualno ukrepanje.

2.8 Neutemeljeni odpovedni razlogi

ZDR-1 med neutemeljenimi odpovednimi razlogi posebej navaja:

- članstvo v **sindikatu**, udeležba v sindikalnih dejavnostih izven ali med delovnim časom, udeležba v zakoniti stavki,
- kandidatura za funkcijo **delavskega predstavnika** in sedanje ali preteklo opravljanje te funkcije.

2.9 Posebno pravno varstvo delavskih predstavnikov

Skladno s 112. členom ZDR-1 pogodbe o zaposlitvi ni mogoče odpovedati **brez soglasja organa, katerega član je, ali sindikata,** če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi, razen če v primeru poslovnega razloga odkloni ponujeno ustrezno zaposlitev, ali če gre za odpoved v postopku prenehanja delodajalca:

- članu sveta delavcev, delavskemu zaupniku, članu nadzornega sveta, ki predstavlja delavce, predstavniku delavcev v svetu zavoda (delavski direktor ni omenjen?) ter
- imenovanemu ali voljenemu sindikalnemu zaupniku.

Varstvo pred odpovedjo traja ves čas opravljanja njihove funkcije in še eno leto po njenem prenehanju.

Določba 113. člena ZDR-1 pa omogoča **zadržanje učinkovanja podane odpovedi predstavniku delavcev**, če sindikat, svet delavcev ali delavci, ki so izvolili predstavnika delavcev, podajo negativno mnenje v zvezi z redno odpovedjo iz razloga nesposobnosti ali iz krivdnega razloga ali z izredno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi in predstavnik delavcev pri delodajalcu zahteva to zadržanje. Prenehanje pogodbe o zaposlitvi v tem primeru ne učinkuje 30 dni od vročitve odpovedi oziroma do poteka roka za mediacijo ali arbitražo oziroma sodno varstvo.

2.10 Delovni čas

Pred začetkom koledarskega oziroma poslovnega leta delodajalec določi **letni razpored delovnega časa** in o tem obvesti delavce in sindikate pri delodajalcu.

Pred uvedbo **nočnega dela**, če se nočno delo redno opravlja z nočnimi delavci pa najmanj enkrat letno, se mora delodajalec posvetovati s sindikati o določitvi časa, ki se šteje kot čas nočnega dela, o oblikah organiziranosti nočnega dela, o ukrepih varnosti in zdravja pri delu ter socialnih ukrepih.

Nočno delo **žensk v industriji in gradbeništvu** se lahko s soglasjem ministra, pristojnega za delo in v sodelovanju s sindikatom uvede zaradi boljše izkoriščenosti delovnih sredstev, širjenja zaposlitvenih možnosti ter podobnih ekonomskih ali socialnih razlogov.

2.11 Pogoji za delo in varstvo sindikalnih zaupnikov

a. Obveznosti delodajalca do sindikata

Delodajalec mora sindikatu:

- zagotoviti pogoje za hitro in učinkovito opravljanje sindikalnih dejavnosti v skladu s predpisi,
- omogočiti dostop do podatkov, ki so potrebni pri opravljanju sindikalne dejavnosti.

b. Varstvo sindikalnih zaupnikov v primeru prenosa

V primeru spremembe delodajalca, sindikalni zaupnik:

- ohrani svoj status, če pri delodajalcu prevzemniku obstajajo pogoji za njegovo imenovanje v skladu s kolektivno pogodbo razen, če so izpolnjeni pogoji za ponovno imenovanje sindikalnega zaupnika.
- če mu preneha mandat zaradi prenosa, uživa varstvo še eno leto po prenehanju funkcije.

c. Varstvo sindikalnega zaupnika in sindikalna članarina

- Število sindikalnih zaupnikov, ki uživajo varstvo, se lahko določi v skladu s kriteriji, dogovorjenimi v kolektivni pogodbi oziroma dogovorjenimi med delodajalcem in sindikatom.
- Sindikalnemu zaupniku zaradi sindikalne dejavnosti tudi ni mogoče znižati plače ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj.
- Na zahtevo sindikata zagotavlja delodajalec v skladu z aktom sindikata, katerega član je delavec, tehnično izvedbo obračuna in plačevanja sindikalne članarine za delavca.

Pogoje za delo **sveta delavcev** pa mora delodajalec zagotoviti skladno z določili ZSDU.

2.12 Pogoji za delo in varstvo članov svetov delavcev

ZDR-1, kot rečeno, zagotavlja **varstvo pred odpovedjo** tudi članom svetov delavcev. ZSDU pa jim v 67. in 67a. členu **dodatno zagotavlja** tudi, da:

- jim ni mogoče znižati plače, ali proti njim začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali jih kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravnajo v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi;

- v primeru spremembe delodajalca ohranijo svoj status tudi pri novem delodajalcu, če jim mandat zaradi spremembe delodajalca preneha, pa uživajo pravno varstvo pred odpovedjo še devet mesecev.

Materialne in druge pogoje za delo svetov delavcev pa ZSDU podrobneje ureja v določbah 61. do 65. člena.

2.13 Kazenske določbe (217. do 219. člen ZDR-1)

Delodajalec – pravna oseba se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo, če:

- o nameravani redni ali izredni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu pisno ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika,
- se pred uvedbo nočnega dela ne posvetuje s sindikatom,
- o disciplinskem postopku ne obvesti sindikata, sveta delavcev oziroma delavskega zaupnika.

O »pravni teži« in »veljavnosti ustanovitve« Skupnega sveta delavcev SDH

Priznam, da sem po več kot dvajsetih letih intenzivnega ukvarjanja s pravno ureditvijo sistema delavske participacije v Sloveniji (in tudi širše v svetu) z velikim, ampak zares velikim začudenjem prebral spodaj citirano »sporočilo za javnost« Slovenskega državnega holdinga (SDH), ki govori o tem, da naj bi bila nedavna ustanovitev Skupnega sveta delavcev SDH, o kateri smo med drugim poročali tudi v tej reviji, brez pravne podlage v veljavni zakonodaji. Bojda naj bi bila v nasprotju z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (!?), zato naj bi bila menda tudi »brez pravne teže in veljavnosti«. Uporaba kratice SDH v njegovem imenu pa naj bi bila brez dovoljenja SDH »samovoljna in za javnost zavajajoča«. So resni?

Preberite si, prosim, da se bomo prav razumeli, še sami, kaj konkretno so spisali (http://www.sdh.si/sl-si/Novica/1553, 8. 6. 2017):

Samovoljna uporaba imena SDH

Slovenski državni holding, d. d., je bil obveščen, da Svet delavcev Luke Koper, Civilna fronta Vstala Primorska – vstani Slovenija, predstavniki luških sindikatov in predstavnik ***Skupine svetov delavcev SDH (SSD SDH)*** *pozivajo danes, v sredo 28. 6. 2017, na tiskovno konferenco, kjer bodo izrazili nasprotovanje napovedanim menjavam na Skupščini Luke Koper.*

Slovenski državni holding, d. d., (SDH) pojasnjuje, da ne uprava SDH kot tudi ne Svet delavcev SDH nimata nikakršnih kontaktov s tako imenovano Skupino svetov delavcev SDH (SSD SDH) niti nista seznanjena z njenim delovanjem.

Stališča t. i. SSD SDH niso bila nikoli usklajena z upravo SDH ali s Svetom delavcev SDH, zaradi česar se uprava SDH in Svet delavcev SDH do njih v celoti distancirata.

Potrebno je nadalje pojasniti, da je Svet delavcev SDH samostojen organ soupravljanja v SDH in ni član navedene ali kakšne druge skupine.

SDH stoji na stališču, da za ustanovitev skupnega sveta delavcev ni pravne podlage v veljavni zakonodaji, kar je predstavniku ustanoviteljev že predočil na sestanku konec maja letos. Morebitna ustanovitev skupnega sveta delavcev tako ne bi imela pravne teže in veljavnosti, saj bi bila v nasprotju z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

Skupina svetov delavcev SDH (SSD SDH) samovoljno in brez dovoljenja Slovenskega državnega holdinga, d. d., (SDH) uporablja v svojem nazivu ime oz. kratico SDH in s tem zavaja javnost.

Uporaba naziva SDH lahko v javnosti povzroči domnevo, da je SDH na kakršenkoli način povezan s skupino ljudi, ki uporablja ime Skupina svetov delavcev SDH, čeprav za tako uporabo imena ni nobene pravne podlage.

Skratka, Uprava in Svet delavcev SDH (slednji sicer predstavlja zgolj strokovne službe holdinga, oziroma, kot temu rečemo figurativno – »fikus in tajnico«) naj bi bila tista, ki bosta – v odvisnosti pač od svojih interesov in temu prilagojenega »razumevanja« Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) – kar po svoji prosti presoji **odločala o dopustnosti, torej dovoljevala ali pa prepovedovala** morebitno ustanovitev tudi Skupnega sveta delavcev, ki naj bi sicer predstavljal interese več kot 40 tisoč zaposlenih v »državnih« podjetjih, ter uporabo imena »SDH« v njegovem nazivu. In ga, če bi si ga bodo – tako kot v danem primeru – izvoljeni delavski predstavniki iz teh podjetij kljub temu drznili ustanoviti brez njunega dovoljenja, pač lahko (tudi javno) **proglasila kar za organ »brez pravne teže«,** njegov obstoj pa v praksi preprosto ignorirala. Saj ni res, pa je … .

SDH je čisto običajen holdinški »koncern«

Poslovodstvo SDH je, kot kaže, očitno res sveto prepričano, da vodi nekakšno povsem *sui generis* gospodarsko inštitucijo, ki naj bi bila že zgolj zato, ker jo pač ureja poseben zakon (ZSDH-1), že kar *a priori* popolnoma izvzeta tudi iz vse druge veljavne slovenske zakonodaje, zlasti »souprav-

ljalske«. A SDH je – kljub nekaterim svojim nespornim specifikam, ki jih kajpak ne gre zanikati – s tega vidika v resnici **čisto običajen (dejanski) koncern**. Takšen, kakršni so tudi vsi drugi, ki jih ureja Zakon o gospodarskih družbah (ZGD-1), in kakršne ima v mislih tudi ZSDU v določbah 73. do 77. člena, s katerimi ureja **t. i. koncernske svete delavcev**.

ZSDU sicer v naslovu konkretnega poglavja in v omenjenih določbah resda uporablja pojem »sveti delavcev kapitalsko povezanih družb«, namesto »koncernski sveti delavcev«. A hkrati v zvezi s tem v točki c) svojega 1a. člena lepo pojasnjuje: ***"kapitalsko povezane družbe" so koncernske družbe oziroma koncern, kakor jih določa zakon, ki ureja gospodarske družbe oziroma zadruge***. Ta zakon je torej treba najprej temeljito, in to v celoti – ne samo v izbranih členih – prebrati, šele nato ga je mogoče interpretirati. In če bi pravniki SDH to res storili, se zagotovo ne bi javno blamirali z izjavami, češ da ustanovitev Skupnega sveta delavcev SDH nima nobene pravne podlage v zakonu in s tem pač tudi nobene »pravne teže in veljavnosti«.

Ustanovitev skupnega sveta delavcev po določilih 73. do 77. člena ZSDU torej nikakor ni dopustna zgolj v primeru »**kapitalsko**« povezanih družb (opomba: pri družbah, ki jih SDH upravlja v imenu RS kot formalnega lastnika večinskih kapitalskih deležev, ta pogoj res ni izpolnjen), ampak v **vseh oblikah koncernskih povezav.** Torej tudi v tistih, ki ne temeljijo na kapitalskih vložkih, ampak na kakršnihkoli oblikah »obvladovanja«. Kaj vse se šteje za »koncern«, je namreč iz določil ZGD-1 kristalno jasno. In SDH je po teh določilih (vsaj v povezavi z *»družbami, v katerih ima SDH večinski delež ali prevladujoč vpliv«*[1]) **tipičen dejanski koncern**.

Po določbah prvega in drugega odstavka 530. člena ZGD-1 namreč **dejanski koncern sestavljajo** *»ena obvladujoča in ena ali več odvisnih družb, povezanih pod enotnim vodstvom obvladujoče družbe«,* pri čemer se domneva, da je *»odvisna družba z obvladujočo družbo koncern.«* Po določbi prvega odstavka 529. člena istega zakona pa je »o*dvisna družba pravno samostojna družba, ki jo neposredno ali posredno obvladuje druga družba (obvladujoča družba).«* Poudarek je – vsaj z vidika konkretno obravnavane problematike – je na besedni zvezi **»neposredno ali posredno«**. Iz česa konkretno izhaja ta neposredno ali posredno obvladujoč položaj oziroma prevladujoč vpliv, pri tem ne igra nobene vloge. Zlasti z vidika odvisnih družb in njihovih zaposlenih, je namreč popolnoma vseeno, na kakšni podlagi – na podlagi dejanskega lastništva nad kapitalom, pogodbe ali po sili zakona – jih upravljalsko obvladuje neka druga gospodarska družba, v danem primeru SDH. Za obstoj koncerna je bistven le obstoj pravnega razmerja upravljalske odvisnosti med obvladujočo in obvladovanimi družbami, ne lastnina kapitala sama po sebi. Dejanski koncern je bil v danem primeru ustvarjen takoj, ko je bilo upravljanje kapitalskih deležev države zakonsko **preneseno na gospodarsko družbo**, tj. najprej na SOD, nato pa na SDH. Dokler je z njimi upravljala neposredno RS, ki ni gospodarska družba, o kakršnihkoli koncernskih povezavah seveda ni bilo govora, kajti koncernska povezava je, kot rečeno, odnos med dvema ali več gospodarskimi družbami.

Dejstvo, da SDH kot nosilec upravljalskih pravic, ki med drugim **zajemajo tudi vsa temeljna upravičenja (in dolžnosti) delničarja ali družbenika,** v obravnavanem smislu popolnoma obvladuje družbe, v katerih ima država večinski kapitalski delež, pa menda ni sporno. Tudi ZSDH-1, kot rečeno, izrecno govori o družbah, v katerih ima SDH bodisi večinski delež bodisi prevladujoč vpliv, pri čemer v svojem 2. členu postavlja **jasne definicije** dveh, za obravnavano problematiko ključnih pojmov, in sicer:

»10. Povezane družbe so povezane družbe, kot jih opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe,«

» 12. Prevladujoč vpliv je prevladujoč vpliv, kot ga opredeljuje zakon, ki ureja gospodarske družbe«.

Kdaj lahko govorimo o **prevladujočem vplivu** in s tem obvladujočem položaju ene družbe nasproti drugi(m) pa je – vsaj za interpretativne namene – jasno določeno v 8. odstavku 263. člena ZGD-1, ki pravi: *»(8) Za prevladujoč vpliv iz prejšnjega odstavka se šteje, če imajo Republika Slovenija ali samoupravna lokalna skupnost neposredno ali posredno preko druge osebe javnega prava posamično ali skupaj, večinski delež vpisanega kapitala, večino glasovalnih pravic ali pravico imenovati ali odpoklicati večino članov poslovodstva ali nadzornega sveta.«* Kjer ima SDH na kakršnikoli pravni podlagi **večino glasovalnih pravic**, imamo torej opravka z odvisnimi družbami, odvisne in obvladujoča družba pa so koncern po ZGD-1.

Namesto sklepa

Nobenega (pravnega) dvoma torej v resnici ni, da imajo delavci omenjenih družb pod okriljem SDH **vso pravno podlago in polno pravico oblikovati skupni svet delavcev po določilih 73. do 77. člena ZSDU**. Če se jim bo ta pravica še naprej odrekala na zgoraj opisani način, pa se bo morala pač zganiti Vlada. Druge ni. Ljudem, ki jim niso jasne niti najbolj elementarne osnove korporacijskega prava, pač ni mogoče zaupati upravljanja skoraj 12 milijard vrednega »državnega« premoženja.

dr. Mato Gostiša

[1] V narekovajih navedeni pojem je citiran neposredno iz določb Zakona o slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1). Uporabljen pa je konkretno v členih 21/III, 39/I, 46/IV, 54/I, 55/I in VI, 58/I, 59/II, III, IX in X, 60/IX, 62/I in tako naprej.

Zakon o Slovenskem državnem holdingu (ZSDH-1)

3. člen
(pojem upravljanja)

Upravljanje naložb obsega pridobivanje naložb, razpolaganje z naložbami in uresničevanje pravic delničarja ali družbenika ali vsa druga pravna dejanja v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, in drugimi predpisi.

15. člen
(razpolaganje z naložbami)

(1) SDH z naložbami, ki jih upravlja, samostojno razpolaga in ni vezan na nobena soglasja ali omejitve, če ni s tem zakonom določeno drugače. Za razpolaganje z naložbami Republike Slovenije, ki jih upravlja SDH, se ne uporabljajo določbe zakona, ki ureja javne finance.



Piše:
Alojzij Boc

Nov primer »pravnega« napada na funkcijo delavskega predstavnika odpira resno načelno vprašanje

Da je zakonsko »delovnopravno varstvo (imuniteta)« delavskih predstavnikov v Sloveniji za zdaj izpod sleherne razumne ravni, ponovno dokazuje najnovejši primer, ko je bilo v enem večjih slovenskih podjetij poklicnemu predsedniku sveta delavcev vročeno pisno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi. Ker je delodajalec pač ocenil, da je svojo funkcijo pri zastopanju interesov delavcev opravljal »napačno«. Ne bomo se spuščali v samo vsebino očitane kršitve in razpredanje o (ne)utemeljenosti konkretnih očitkov. Bistveno v zvezi s tem je namreč predvsem načelno vprašanje, ali je sploh dopustno, da lahko delodajalec po svoji presoji kakorkoli odreja in sankcionira način opravljanja funkcije poklicnega člana sveta delavcev. Kam to pravzaprav vodi in kaj (lahko) to pomeni za bodoče delovanje delavskih predstavnikov v podjetjih na splošno?

Izjemnega pomena bo zato, kaj bo v zvezi s tem odločil in ukrenil **Inšpektorat RS za delo**, ki je glede tega že prejel prijavo Združenja svetov delavcev Slovenije zaradi kršitve določbe 56. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju *(''Člani sveta delavcev ne smejo biti ovirani oziroma jim ne sme biti onemogočeno opravljanje njihovih aktivnosti v svetu delavcev, kot tudi ne njihovo redno delo.'')* s predlogom za uvedbo postopka o prekršku po 8. točki 107. člena istega zakona. In kako se bo do **tega opredelila arbitraža** na podlagi predloga za začetek arbitražnega postopka, ki ga je v zvezi s tem podal svet delavcev konkretnega podjetja.

Navajanju podatkov o podjetju in prizadetem delavskem predstavniku se bomo za zdaj izognili, kajti zanima nas, kot rečeno, predvsem zgoraj omenjeno **načelno vprašanje**. Za ponazoritev **bistva problema** pa v nadaljevanju povzemamo (v obliki citata) obrazložitev konkretnega predloga za začetek arbitražnega postopka.

Iz predloga za arbitražo

1.

Ker gre v danem primeru za **poklicno delavsko-predstavniško funkcijo**, ne za neposredno izvajanje dela organiziranega delovnega procesa na »delovnem mestu«, sistemiziranem v okviru siceršnje dejavnosti delodajalca, ima tudi opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi povsem drugačen značaj, kot to velja za ostala delovna mesta, na katerih se delo opravlja **po navodilih in pod nadzorom delodajalca**. Glede na specifike omenjene funkcije, ki se že po logiki stvari v nobenem primeru ne more opravljati »po navodilih in pod nadzorom delodajalca«, ampak le po navodilih in pod nadzorom **sveta delavcev**, zastraševanje z možnostjo odpovedi pogodbe o zaposlitvi namreč v tem primeru ne more služiti kot ukrep za »disciplíniranje« posameznika in boljše opravljanje konkretnega dela v prihodnje, kar naj bi bil njegov zakonski smisel in namen, temveč brez dvoma lahko pomeni prikrito, a povsem nedopustno obliko **oviranja oziroma onemogočanja opravljanja te funkcije**.

Zato v tovrstnih primerih tudi ni mogoče – tako kot pri »običajnih« delovnih mestih – uporabiti aktualnega stališča sodne prakse, da pisno opozorilo delavcu pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi nima samostojnega pravnega varstva, ampak je le procesna predpostavka v postopku redne odpovedi, če do nje dejansko sploh pride. Nasprotno. Grožnjo, ki na podlagi podanega opozorila (naslednji dve leti) visi nad delavskim predstavnikom v obliki možne odpovedi pogodbe o zaposlitvi, če se pri opravljanju svoje delavsko-predstavniške funkcije ne bo uklonil delodajalčevim predstavam o tem, kaj pomeni »pravilno« opravljanje te funkcije, je treba odstraniti takoj ali pa **funkcija v tistem trenutku izgubi svoj smisel, oziroma lahko postane celo škodljiva**.

O vprašanju, ali je konkretno opozorilo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi utemeljeno in upravičeno, ali pa v resnici pomeni le nedopusten pritisk delodajalca na delovanje delavskih predstavnikov oziroma prikrito oviranje in onemogočanje njihovih aktivnosti, je torej treba odločiti **brez odlašanja**, ne čakajoč na to, ali bo (in kdaj) delodajalec svojo grožnjo z možno odpovedjo dejansko realiziral ali ne. Pri tem namreč ne gre več le za interes konkretno prizadetega delavca, ampak tudi za **interes sveta delavcev in sistema delavskega soupravljanja v družbi kot celoti**, kajti izpostavljenost delavskih predstavnikov kakršnimkoli morebitnim sankcijam oziroma negotovosti glede njih je, kot rečeno, v duhu ZSDU nedopustna.

2.

Predlagatelj opozarja, da se sporno opozorilo v danem primeru ne nanaša na morebitne kršitve veljavnih **predpisov ali splošnega reda in discipline** pri delodajalcu, ampak izključno le na delavčeva neposredna ravnanja v zvezi z zastopanjem interesov delavcev. O tem, ali je bilo to zastopanje »ustrezno« ali ne, pa lahko presojajo **samo svet delavcev in delavci**, ki so ga izvolili na to funkcijo, ne delodajalec. Dejstvo je, da nobeno od teh ravnanj – kljub drugačnemu zatrjevanju delodajalca – ni bilo v neskladju z določili ZSDU ali t. i. participacijskega dogovora v družbi in da delodajalcu tudi ni povzročilo nobene poslovne škode. Torej tudi **ni moglo biti** v nasprotju s katerimkoli drugim predpisom ali kolektivno pogodbo oziroma pogodbo o zaposlitvi.

Razlaga določil ZSDU in konkretne pogodbe o zaposlitvi o domnevnih dolžnostih oziroma delovnih obveznostih poklicnega člana/predsednika sveta delavcev, kakršna izhaja iz obrazložitve spornega pisnega opozorila, je nesprejemljiv pravni konstrukt, ki ne upošteva že omenjenega dejstva, da poklicni član SD glede vsebine in načina opravljanja te svoje funkcije **ne sodi pod neposredno direktivno in disciplinsko oblast delodajalca**. Je torej bistveno preširoka, da bi bila lahko podlaga za izvajanje delovnopravne odgovornosti poklicnih članov sveta delavcev. Navedbe o konkretnih očitanih ravnanjih in druga dejstvih, na katera se opira sporno opozorilo, pa so netočne, kar je podrobneje pojasnjeno v priloženem »ugovoru« delavca s predlogom za preklic opozorila z dne ……., podanega poslovodstvu družbe.

* * *

Kakšen bo izid obeh omenjenih postopkov, ki bo vsekakor pomembno vplival na bodočo prakso uresničevanja Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju v Sloveniji, pa bomo v tej reviji seveda poročali takoj, ko bo znan.

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Opozorilo pred odpovedjo – ovira za kandidiranje za člana sveta delavcev?

Vprašanje:

Enemu od kandidatov za člana sveta delavcev, ki kandidira s podpisi sodelavcev, je bilo s strani delodajalca nedavno podano »opozorilo pred odpovedjo« pogodbe o zaposlitvi (velja dve leti pogojno). Ukrep se še ni iztekel. Ali lahko kljub temu kandidira na volitvah za svet delavcev?

Odgovor:

Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) pozna samo dve omejitvi pasivne volilne pravice za svet delavcev (12. in 13. člen), in sicer:

- izpolnjevanje pogoja najmanj 12 mesecev dela pri delodajalcu in
- izključitev aktivne in pasivne volilne pravice za »vodilno osebje«.

Izven tega po zakonu ni nikakršnih omejitev, izključno samo zakon pa je tisti, ki lahko komurkoli omeji oziroma odvzame volilno pravico. Ne volilna komisija ne kdorkoli drug si tega ne more uzurpirati, ne glede na morebitno »utemeljenost« razlogov po njihovi presoji. O tem preprosto ni mogoče arbitrirati.

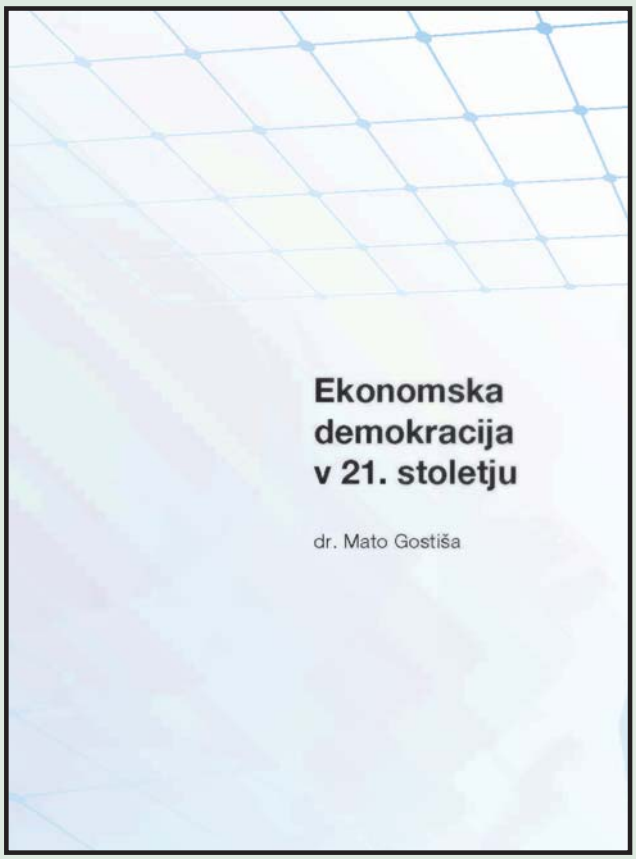
Tudi sicer se »pogojni« izrek opozorila pred odpovedjo ne more šteti kot utemeljen razlog za morebitno omejitev volilne pravice, kajti v nasprotnem bi bilo to pravico po enaki logiki mogoče *a priori* odreči, denimo, tudi delavcem pred upokojitvijo, nosečim delavkam, delavcem na dalj časa trajajočem bolniškem staležu ipd. A to seveda ni mogoče, temveč je treba v kandidacijskem postopku pač zagotoviti več kandidatov, tako da je za primer predčasnega prenehanja mandata izvoljenemu članu zagotovljen »nadomestni« kandidat v smislu 46. člena ZSDU.

AVTORJI PRISPEVKOV: Živko Bergant, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani, predsednik sveta Inštituta za poslovodno računovodstvo; **Janja Hojnik**, doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Pravni fakulteti Univerze v Mariboru in Jean Monnet Chair profesorica prava EU; **Peter Mlakar,** univ. dipl. ekonomist in magister organizacijskih ved, svetovalec za področje sistemizacij in plačnih sistemov; **Nina Globočnik**, univ. dipl. pravnica, samostojna odvetnica v Kranju; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik, magister organizacijskih ved in doktor sociologije s področja industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Vojko Čujovič,** univ. dipl. pravnik, vodja kadrovske službe v družbi Sumida Slovenija d.o.o, Blejska Dobrava; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo.

Izdajatelj revije **EKONOMSKA 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: **A. 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 ED med izdelke, za katere se plačuje 9,5 % DDV.
ISSN 1855-8259

Ekonomska demokracija v 21. stoletju

Naslovna knjiga dr. Mata Gostiše, ki v osnovi predstavlja bistveno skrajšano, kljub temu pa v nekaterih segmentih tudi vsebinsko precej dopolnjeno verzijo avtorjeve prejšnje, obsežnejše študije Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma.



»Avtor realistično ugotavlja, da je ekonomsko demokracijo mogoče doseči le postopno, v dveh fazah. V prvi je treba razvijati poznane oblike sodobne participacije zaposlenih (soupravljanje, udeležbo pri dobičku, notranje lastništvo), v drugi pa spremeniti institucije, ki neposredno določajo in vzdržujejo kvazitrg dela in mezdni odnos. To pomeni razširitev definicije kapitala s človeškim, spremembo zdajšnjih podjetij v partnerska podjetja in mezdnih delovnih razmerij v partnerska razmerja med lastniki obeh vrst kapitala, kar naj bi samodejno privedlo tudi do novega modela enakopravnega »korporacijskega soupravljanja« in »soudeležbe« lastnikov obeh vrst kapitala pri poslovnih rezultatih. S tem bo vzpostavljena ekonomska demokracija kot povsem »zasebnolastniška in tržna« alternativa sedanjemu kapitalizmu in raznim socializmom. Morebiten takojšnji prehod v drugo fazo razvoja ni možen, nujna pa je uvedba vseh treh temeljnih oblik sodobne delavske participacije, ki še zdaleč niso in še nekaj časa ne bodo izčrpane.«

(Iz spremne besede dr. Jožeta Mencingerja)

N A R O Č I L N I C A

Naročamo:

..... izvodov knjige ***EKONOMSKA DEMOKRACIJA V 21. STOLETJU***
po enotni ceni 29,50 EUR.

Naziv podjetja: .....
Naslov podjetja: .....
Davčna št. podjetja: .....
Ime in priimek naročnika ter tel. številka: .....
Izpolnjeno naročilnico pošljite na naslov ***ŠCID, Bavdkova 50, 4000 Kranj.*** *Priročnik lahko naročite tudi na e-naslov:* ***scid@siol.com***