TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 2/2019, LETNIK XXIII

EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

Nerešen problem delovnopravne imunitete delavskim predstavnikom resno jemlje pogum in zavzetost

Stran 24



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

Umakniti pojem »delovna sila« tako iz teorije kot iz jezikovne rabe

Ko poslušam naše vrle ekonomiste in politike filozofirati o »delovni sili«, njeni produktivnosti, usposobljenosti, odpuščanju, zaposlovanju, staranju, upravljanju z njo, »stroških« za njene plače, …. in ne vem še o čem vse v tej zvezi, me vedno znova zaščemi v želodcu. Nekje iz globine pa mi podzavestno privre vprašanje, o čem ali o kom, za vraga, pravzaprav razpravljamo – o strojih, delovnih živalih ali morda o delavcih, ljudeh?

Delovno silo *(običajno izraženo v številu »konjskih moči«) imajo namreč stroji in delovne živali, ljudje pa imamo znanje, ustvarjalnost, veščine, osebnostne vrednote, čustva, delovno motivacijo, …, ki jih skozi svoje delo (ne »delovno silo«, ki je sicer povsem obroben in tudi čedalje manj pomemben element sodobnega dela, ki je pravzaprav postalo že kar sinonim za* ***»človeški kapital«****) v produkcijskih procesih vlagamo v ustvarjanje produkta in dodane vrednosti.*

S strani koga in po kakšni filozofski ali ekonomski logiki smo torej lahko obravnavani zgolj kot ***»delovna sila«*** *(z določenim številom konjskih moči in matematično določljivo »mejno produktivnostjo«) oziroma kot navadno* ***produkcijsko »sredstvo« in poslovni strošek****, s katerim nekomu le bremenimo dobičke? Za podjetnike, ki s svojim kapitalom ustvarjajo te dobičke? Seveda, zanje. Toda mar jih res ustvarjajo (samo) oni? Je res kapital tisti, ki ustvarja novo vrednost s pomočjo dela ljudi (delavcev) ali obratno – ljudje ustvarjajo novo vrednost s pomočjo kapitala? Po (neo)klasični ekonomski teoriji žal še vedno velja to prvo – produkt ustvarjajo le* ***»podjetniki«*** *z na trgu kupljeno »delovno silo«, ki je le* ***»tehnični dodatek k njegovim strojem«****.*

Narobe svet in nesmisel brez primere. Čas je, da to arhaično, a še vedno »etablirano« ekonomsko teorijo iz 18. stoletja začnemo obračati na glavo in jo končno uskladimo z objektivno družbenoekonomsko realnostjo 21. stoletja kot »ere znanja in človeškega kapitala«. Prvi korak pa naj bo, da najprej nemudoma povsem ***umaknemo pojem »delovna sila« iz jezikovne rabe****, hkrati pa začnemo tudi resno teoretično razpravo o tem, kakšna ekonomska in družbenosistemska vsebina se pravzaprav v resnici skriva v njem.*

Teoretični sistemski temelji »mezdnega« kapitalizma

Prav ta predpotopna ekonomska teorija je namreč tista, ki nas – na fakultetah, prek strokovne literature, po medijih, po aktualnih politikih in politikah in še na sto drugih načinov – tudi danes na vsakem koraku še vedno indoktrinira s tezo, da:

- *je* ***kapitalizem pač sistem, ki temelji na kapitalu*** *kot ekonomsko »redkem« in »(pro)izvedenem« produkcijskim dejavniku, s katerim njegovi lastniki kupijo stroje, surovine in energijo, kamor sodi tudi »delovna sila«, ter organizirajo proizvodnjo;*
- *so zato lahko že po naravi stvari* ***edino lastniki kapitala tudi »lastniki podjetij« in edini »podjetniki« ter ustvarjalci produkta****, kateri je zato izključno »njihova« zasluga in si ga (v obliki dobička ali izgube) upravičeno v celoti tudi prisvajajo, medtem ko je »delovna sila«, ki v podjetjih soustvarja produkt za »podjetnika« po njegovih navodilih in pod njegovo kontrolo, za svoj »neustvarjalni« prispevek pravično nagrajena že z mezdo/plačo kot njeno tržno ceno, v upravljanje podjetij in dobičke »lastnikov« pa se pač nima kaj vtikati.*

Skratka, »delovna sila« po tej teoriji v bistvu ***sploh ni »ustvarjalni« produkcijski dejavnik v pravem pomenu besede****, kajti njenim lastnikom in njegovim lastnikom tudi ne daje prav nobenih korporacijskih pravic in nobenega ekonomskega donosa (mezda/plača je zgolj strošek v višini tržne protivrednosti inputa, ne pa dejanskega outputa dela), ampak je še danes razumljena kot eno izmed produkcijskih* ***»sredstev«, ne pa »dejavnikov«.***

Dejstvo je torej, da se za izrazom »delovna sila« v resnici ***skriva zelo globoka ekonomska filozofija****. In prav to že zdavnaj preživeto filozofijo, ki je v bistvu le »teoretični posnetek« družbenoekonomske realnosti iz časov najzgodnejšega kapitalizma, je treba v 21. stoletju zdaj čim prej pospraviti v arhive znanstvene zgodovine.*

Nujna vrnitev ekonomske teorije k »Pettyjevemu aksiomu«

Noben družbenoekonomski sistem od časov nabiralništva naprej (ne sužnjelastništvo, ne fevdalizem, ne kapitalizem in ne socializem) ne temelji in že po elementarni ekonomski logiki tudi ne more temeljiti samo na enem od dveh enakovrednih temeljnih produkcijskih dejavnikov – delu in produkcijskih sredstvih/kapitalu. Nobeden od njiju sam zase namreč v ekonomskem smislu ne more ustvariti prav ničesar. In to ***temeljno ekonomsko resnico/aksiom*** *oziroma* ***»naravno« ekonomsko zakonitost*** *dejanskih produkcijskih odnosov je že v 17.*

stoletju ugotovil predhodnik klasične politične ekonomije William Petty: »Delo je oče proizvoda in zemlja (danes: kapital, op. a.) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.« Kasnejši ekonomski teoretiki pa dodali še logično nadaljevanje: »Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.«.

*To pa preprosto pomeni, da sta **enakopravno soupravljanje** produkcijskih procesov in **sorazmerna udeležba pri poslovnem rezultatu** (dobičku ali izgubi) že po naravi stvari **samoumevni ekonomski pravici delavcev** na temelju lastništva nad delom, oziroma, če uporabimo sodobnejši izraz, človeškim kapitalom kot – poleg podjetništva lastnikov kapitala – edinim tudi subjektivno ustvarjalnim produkcijskim »dejavnikom« (ne »sredstvom«, kar je nekaj popolnoma drugega). Kapital in podjetništvo lastnikov lahko torej kakršenkoli produkt ustvarita šele in izključno le s pomočjo **t. i. notranjega podjetništva zaposlenih**, ne pa z »delovno silo«.*

IZ TEORIJE ZA PRAKSO EKONOMSKE DEMOKRACIJE



Piše:
dr. Mato Gostiša

Sistemska vloga in pomen človeškega kapitala

Kot je znano, ekonomisti, gospodarstveniki in politiki danes na načelni ravni vsevprek razpravljajo o človeškem kapitalu in njegovih nosilcih kot najpomembnejši konkurenčni prednosti podjetij. Torej o visoko kvalificiranih, pripadnih in motiviranih zaposlenih, tako imenovanih sodobnih »delavcih z znanjem«, ki da so v sodobnih pogojih gospodarjenja 21. stoletja kot »ere znanja« največje bogastvo podjetij. In v osnovi imajo glede tega seveda čisto prav. A žal tega dejstva nikoli ne obravnavajo kot sistemsko, temveč zgolj kot nekakšno »poslovno-organizacijsko« vprašanje.

Tektonske spremembe v objektivni družbenoekonomski realnosti

V objektivni družbenoekonomski realnosti zadnjih desetletij se po ugotovitvah ekonomske znanosti na tem področju dogajajo izjemno hitre in naravnost tektonske spremembe. In sicer v smislu nezadržnega pomikanja težišča pomena posameznih temeljnih produkcijskih dejavnikov za ustvarjanje nove vrednosti v produkcijskih procesih v smeri **od klasičnega t. i. finančnega kapitala** (kot ga pač še danes razumejo veljavni računovodski sistemi) **proti t. i. intelektualnemu, se pravi človeškemu in – njegovemu proizvodu – strukturnemu kapitalu.** Tega neotipljivega kapitala današnje bilance podjetij sicer v glavnem (še) ne registrirajo, a to seveda še zdaleč ne pomeni, da ga tudi v realnosti sploh ni. Pomeni le, da je celoten aktualni sistem produkcijskih in razdelitvenih odnosov, ki – v nasprotju z omenjeno objektivno realnostjo – od prvih začetkov kapitalizma v 18. in 19. stoletju še ni doživel prav nobenih bistvenih sprememb, danes ne samo že povsem anahron, temveč tudi že dobesedno skregan z elementarno ekonomsko in pravno logiko.

Ta kapital objektivno nesporno obstaja in ekonomsko odločilno učinkuje pri ustvarjanju dodane vrednosti, materializiran (opredmeten) pa je v **dejanski tržni vrednosti podjetij** in v končni fazi skozi kapitalske dobičke. Je torej ekonomsko dejstvo, ki ga sistemsko ni več mogoče še naprej preprosto kar ignorirati. Ali se enostavno pretvarjati, da gre pri tem kapitalu (za razliko od finančnega) le za nekakšno »organizacijsko« kategorijo brez kakršnihkoli tudi »sistemskih« učinkov na obstoječe družbenoekonomske odnose, pri kateri je – tako kot pri »produkcijskih sredstvih« – bistveno le vprašanje, kako in s kakšnimi poslovnimi ukrepi ga najbolj učinkovito postaviti v funkcijo ustvarjanja čim večjih dobičkov za lastnike finančnega kapitala oz. »lastnike podjetij«[1].

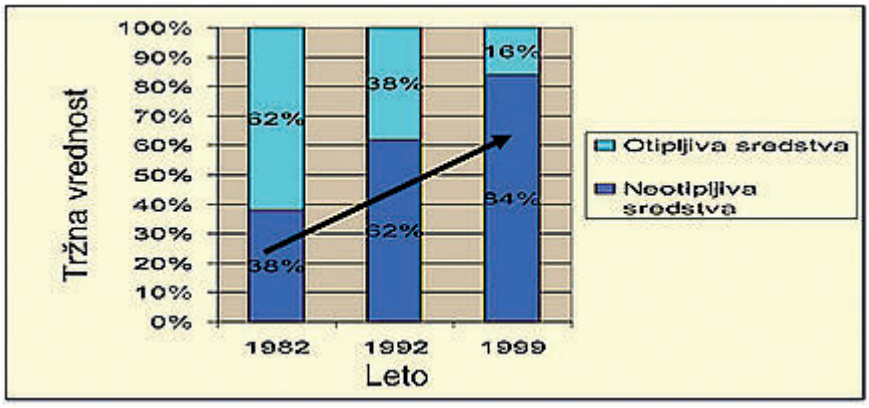
[1] Pojem »lastniki podjetij« je namenoma postavljen v narekovaj zato, ker je v pravu sicer jasno, da pravni subjekti (fizične in pravne osebe) ne morejo imeti lastnika, ampak so le same lahko lastniki določenega premoženja in premoženjskih pravic. Podjetja torej – v nasprotju s tistim, kar v resnici nimajo in tudi ne morejo imeti »lastnika«.

Slika 1: *Tržna vrednost podjetja*



Vir: *Skandiina vrednostna shema (v Roos in drugi, str 21).*

Slika 2: *Razvoj vrednosti neotipljivih (neopredmetenih) sredstev kot odstotek skupne tržne vrednosti S&P 500 podjetij v ZDA med leti 1982 in 1999*



Vir: *Daum, Juergen H. (2003) Intangible Assets and Value Creation, str. 4.*

Če izhajamo iz znane t. i. Scandiine oziroma Edvinssonove vrednostne sheme **(tržna vrednost podjetja = finančni kapital + intelektualni kapital)**[2], ki je v takšnih ali drugačnih izvedbenih inačicah v ekonomski znanosti zdaj bolj ali manj tudi splošno sprejeta, je danes – za razliko od stanja izpred le nekaj desetletij – razmerje med finančnim in intelektualnim kapitalom v skupni tržni vrednosti podjetij v povprečju že **okrog 15 % proti 85 % ali celo že več v korist slednjega** (Primer: Slike 1, 2 in 3). In takšen je približno danes tudi njun prispevek k produktu.

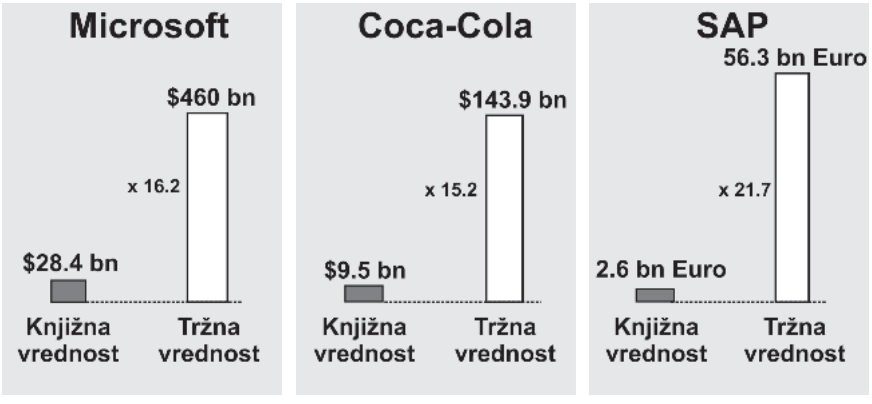
Pri tem velja posebej opozoriti, da sta pojma **človeški kapital** in **sodobno delo**, katerega fizične komponente (»delovna sila«) postajajo v dobi digitalizacije, avtomatizacije in robotizacije v primerjavi z intelektualnimi (znanje ter delovne in ustvarjalne zmožnosti) in emocionalnimi (delovna motivacija in organizacijska pripadnost oziroma »zavzetost«) skorajda povsem irelevantne, **praktično sinonima**. Omenjene intelektualne in emocionalne komponente dela, zlasti znanje in »zavzetost« zaposlenih, so namreč prav tako »izveden« (ne pa nekakšen »primarni«!) produkcijski dejavnik kot finančni kapital. Predpotopni termin »delovna sila« kot sinonim za delo pa bi bilo seveda treba nemudoma povsem izločiti iz ekonomsko-teoretičnega (pa tudi strokovnega in političnega) besednjaka.

Logične sistemske posledice

Če je torej človeški kapital res kapital v pravem pomenu besede (in to nesporno je!), potem bi morale biti seveda že po izvirnih načelih kapitalizma tudi **korporacijske pravice njegovih lastnikov – delavcev** (tj. sorazmerno, ne zgolj nekakšno marginalno soupravljanje podjetij in obvezna, ne zgolj nekakšna prostovoljna udeležba pri poslovnem rezultatu – dobičku ali pa izgubi!) danes tudi sistemsko povsem **izenačene** s tistimi, ki pripadajo lastnikom finančnega kapitala.[3] Gre torej za nesporne ekonomske pravice na temelju lastništva nad človeškim kapitalom in t. i. notranjega podjetništva, ki bi morale biti že zdavnaj tudi pravno priznane[4].

A niso, niti približno. Še vedno imamo v veljavi sistem korporacijskega upravljanja

Slika 3: *Vrednost neotipljivih (neopredmetenih) sredstev lahko do 20-krat presega tržno vrednost družb*



Vir: *Daum, Juergen H. (2003) Intangible Assets and Value Creation, str. 4.*

[2] V Roos in drugi (2000: 21).

[3] »Znameniti guru menedžmenta Charles Handy verjame, da se kapitalizem v sedanji obliki ne bo obdržal. Podjetja in država bodo morali spremeniti pravila, najti nove rešitve za lastništvo. Če so podjetja čedalje bolj odvisna od ljudi, potem tisti, ki zagotavljajo denar, ne morejo imeti več pravic od tistih, ki ga ustvarjajo. Iskanja ravnotežja med znanjem in kapitalom kot ključnima produkcijskima dejavnikoma se bodo najprej lotili v IT podjetjih, oglaševalskih agencijah, visokotehnoloških nišnih podjetjih, skratka tam, kjer so zaposleni vsa vrednost podjetja.« (Šmuc, 2007: 3)

[4] Podrobneje o tem v Gostiša (2017: 66-68)

in delitve poslovnih rezultatov podjetij, ki **temelji izključno na lastnini nad finančnim kapitalom**, medtem ko so lastniki človeškega (in širše intelektualnega) kapitala kot najpomembnejšega produkcijskega dejavnika sedanjosti in prihodnosti v tem sistemu le v vlogi klasične »mezdne najemne delovne sile« brez kakršnihkoli izvirnih korporacijskih pravic. Aktualne ekonomske politike in njihove razvpite »strukturne reforme« pa so, kot vemo, še vedno obsedene izključno z ustvarjanjem »ugodnega poslovnega okolja za kapital« (ve se seveda na čigav račun!).

Zaenkrat je torej v tem kapitalizmu še vedno ekonomsko in pravno »sveta« le lastninska pravica nad finančnim kapitalom. In dokler bo temu tako, bo pač uvodoma omenjeno razpravljanje o človeškem kapitalu zgolj prazno besedičenje brez kakršnegakoli sistemskega pomena.

Temeljni nesmisli aktualne teorije kapitalizma

Kljub zgoraj pojasnjenim zelo izrazitim trendom v »razvoju proizvajalnih sil« namreč **temeljne sistemske predpostavke teorije (in prakse) aktualnega kapitalizma** za zdaj še vedno ostajajo povsem enake kot pred dvesto leti. Torej, da:

1) je ekonomsko »redka« dobrina le (finančni) kapital, »delovna sila« pa je t. i primarni produkcijski dejavnik, dostopen v neomejenih količinah, ki se mora zato za svoje preživetje pač prodajati lastnikom kapitala,

2) kapitalizem temelji na kapitalu, zato kapitalu in njegovim lastnikom domnevno že a priori sistemsko pripada tudi status »podjetnika« (kapitalistično podjetje/korporacija je še danes definirano kot »pravno personificirani kapital«, namenjen ustvarjanju profita za svoje »lastnike«), delo pa je navadno tržno blago, ki ga podjetnik – delodajalec kot organizator proizvodnje za svoje namene lahko, enako kot produkcijska sredstva, preprosto kupi in (čeprav je neločljivo od človeka kot celote) z njim potem v produkcijskih procesih prosto razpolaga in ustvarja kot s svojo lastnino,

3) so potemtakem lastniki kapitala – četudi gre morda zgolj za t. i. portfeljske vlagatelje, ki (razen v elementu tveganja) s »podjetništvom« v polnem pomenu te besede nimajo nobene zveze – edini zaslužni za kapitalistično produkcijo in ustvarjeni produkt, zaradi česar si upravičeno lastijo tako vse korporacijsko-upravljalske pravice, kakor tudi izključno pravico do prisvajanja celotnega bilančnega dobička podjetij v svoji »lasti« (čeprav je v njem nesporno vsebovan tudi pomemben del t. i. rezidualnega presežka outputa dela), ter morebitnega kapitalskega dobička (čeprav glavnino njegove vrednosti tvori vrednost intelektualnega kapitala), medtem ko so lastniki dela za sodelovanje svojega produkcijskega dejavnika plačani le z mezdo kot tržno protivrednostjo njegovega inputa (ne pa dejanskega outputa!?), ki za razliko od dobičkov, obresti in rent seveda ni nikakršen »ekonomski donos« in pomeni očitno ekonomsko izkoriščanje dela (menjava na trgu dela torej v resnici ni ne svobodna ne ekvivalentna!),

4) je profit kot dohodek lastnikov kapitala lahko v kakršnemkoli kapitalizmu edini motiv gospodarjenja in gonilo gospodarskega razvoja in da torej ni prav nič slabega, če donosi iz t. i. proizvodnega kapitala (po Pikettyju[5]) ob povprečni letni stopnji rasti narodnega dohodka 1 do 2 % iz navedenih razlogov naraščajo po 7 do 8 % (čeprav ni dvoma, da se ravno v takšni ekonomsko nelogični »razdelitvi« produkta skriva glavni vzrok vseh makroekonomskih neravnovesij in nenehnih cikličnih kriz kapitalizma),

5) je samoumevno (?), da je v kapitalizmu kot tržnem sistemu tudi »temeljni produkcijski (tj. proizvodni in razdelitveni) odnos« med delom in kapitalom kot – ekonomsko sicer povsem enakovrednima – temeljnima produkcijskima dejavnikoma v bistvu navaden tržno-menjalni (kupoprodajni, mezdni) odnos in da morebiten »nemezdni« model kapitalizma ni mogoč niti teoretično (čeprav je jasno, da ne produkcija ne razdelitev po svojem ekonomskem bistvu nista nikakršna »menjava«),

6) je morebitna pravica delavcev do sodelovanja pri upravljanju lahko le prostovoljni motivacijski ukrep podjetnika, njihova morebitna udeležba pri dobičku pa le nekakšen »solidarnostni transfer od lastnikov kapitala k lastnikom delovne sile«,

7) na teh temeljih zasnovanega aktualnega modela kapitalizma, ki je – čeprav zaradi svojih demotivacijskih učinkov na lastnike človeškega kapitala evidentno tudi ekonomsko deluje že izrazito retrogradno – bojda za vekov veke ekonomsko superioren sistem brez konkurence in brez alternative, ni mogoče ukiniti oziroma radikalno spremeniti, ne da bi pri tem (spet) zašli v takšno ali drugačno obliko »netržnega« socializma (znamenita teza o »koncu zgodovine«!), njegove vse bolj katastrofične makroekonomske, socialne in okoljske posledice pa naj blaži (ne rešuje, ker tega seveda niti ne more!) t. i. socialna država.

Kakšni **neverjetni »znanstveni« nesmisli!** In sicer ne samo skozi prizmo uvodoma omenjenih tektonskih sprememb v objektivni družbenoekonomski realnosti 21. stoletja kot »ere znanja in človeškega kapitala«, temveč že v osnovi in od samega začetka.

Bistvo dejanskih družbenoekonomskih odnosov

Nikomur namreč še ni in verjetno tudi ne bo uspelo argumentirano ovreči pronicljive in zdravorazumsko edino logične **definicije bistva dejanskih (produkcijskih in posledično tudi razdelitvenih) družbenoekonomskih odnosov** med lastniki temeljnih produkcijskih dejavnikov, ki je povsem neodvisna od konkretnega pravno reguliranega »produkcijskega načina« (sužnjelastništvo, fevdalizem, kapitalizem, socializem), in ki jo je predhodnik klasične politične ekonomije sir William Petty sijajno ubesedil takole: »*Delo je oče proizvoda in zemlja (danes: kapital, op. a.) je njegova mati. Ne moremo reči, kateri je bolj pomemben za spočetje otroka: mati ali oče.*« Samuelson in Nordhaus (2002: 214) pa sta k temu dodala še piko na i: »*Prav tako je nemogoče reči, koliko outputa je ustvaril en sam ločen input.*«

Se pravi, noben ekonomsko in pravno smiseln ter ekonomsko zares demokratičen »produkcijski način« ne more temeljiti na **sistemskem favoriziranju (zgolj) dela ali (zgolj) kapitala**, ampak bi bilo lahko (in bi tudi moralo biti) kakršnokoli »podjetje« ekonomsko logično zasnovano le kot »(enako)pravna združba/korporacija človeškega in finančnega kapitala ter njunih lastnikov«.

Namesto zaključka

Kapo torej dol (v navednicah seveda) vrlim utemeljiteljem klasične politične ekonomije, ki jim je, bogsigavedi kako, uspelo iz omenjene zdravorazumske definicije teoretično skonstruirati (sedanji) **»mezdni« temeljni produkcijski odnos** med lastniki dela in kapitala kot sistemski temelj aktualnega kapitalizma. Ali pa Marxu, ki je – namesto v povsem zgrešeni sedanji pravni zasnovi kapitalističnega podjetja – kot krivca za izkoriščanje dela po kapitalu prepoznal kar zasebno lastnino nad kapitalom samo po sebi (čeprav lastninska pravica nad čemerkoli, konkretno nad kapitalom, sama po sebi nikoli ne vsebuje tudi pravice

do prisvajanja »plodov« tuje lastnine, konkretno dela).

A kakorkoli že, teorijo kapitalizma, skladno s tem pa tudi celotno njegovo pravno-institucionalno strukturo, bo **v novih družbenoekonomskih okoliščinah 21. stoletja vsekakor treba začeti graditi povsem na novo** in na povsem drugačnih ekonomsko-teoretičnih predpostavkah. Za želeno evolucijo v smeri ekonomsko uspešnejše, obenem pa socialno pravičnejše in okoljsko odgovornejše družbe bo torej brez dvoma nujna najprej znanstvena revolucija v družboslovju.

Citirani viri

Daum, Juergen H. *(2003) Intangible Assets and Value Creation,* John Wiley and Sons Ltd. United Kingdom. Uporabljena slika v originalu dostopna tudi na*: https://books.google.si/books?id=pCc_PlGPqqsC&printsec=frontcover&hl=sl&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false (22. 5. 2018)*

Gostiša, Mato (2017) Ekonomska demokracija v 21. stoletju, ŠCID, Kranj.

Roos, Johan, Göran Roos, Leif Edvinsson in Nikola C. Dragonetti *(2000): Intelektualni kapital: krmarjenje po novem poslovnem svetu,* Ljubljana: Inštitut za intelektualni kapital.

Piketty, Thomas *(2015) Kapital v 21. stoletju (orig. Le capitalau XXIte siëcle),* Mladinska knjiga Založba, Ljubljana.

Samuelson, Paul A. in Nordhaus, William D. *(2002) Ekonomija (izv. Economics, Sisteenth Edition),* Naklada Mate, GV Založba, Ljubljana (prva izd. The McGraw-Hill Companies, Inc., 1998).

Šmuc, Sonja *(2007) Vera v čudeže.* Uvodnik. MQ – revija Združenja Manager, št. 2/2007. Ljubljana.



Slika s shoda sindikatov pred GZS 5. decembra 2018



Piše:
dr. Živko Bergant

Delo in družbena odgovornost

Avtor v prispevku postavlja ustrezno razmerje med delom in kapitalom kot temeljni pogoj družbeno odgovornega delovanja podjetja. Pri tem je pomembna ocena intelektualnega premoženja, obenem pa tudi njegovo ohranjanje ter razvoj. Izhodišče za delitev dodane vrednosti mora biti trajnostni razvoj podjetja in ne arbitrarne (zakonske) odločitve. Zagotoviti je treba enakopravnost deležnikov in soupravljanje zaposlencev ter temu primerno dopolniti tudi informacijski sistem v podjetju.

Uvod

Že dalj časa je v strokovni literaturi sprejeto mnenje, da so **zmožnosti zaposlencev** pomemben proizvajalni tvorec in del intelektualnega premoženja podjetja. Brez njih ("nevidnih sredstev") ne moremo pojasniti ogromnih razlik med tržnimi in knjigovodskimi vrednostmi podjetij (Milost, 2012, 128).

Vir intelektualnega premoženja v celoviti bilanci stanja je nedvomno **intelektualni kapital**. Če ga poenostavimo kot *delo,* dobimo temeljnega ustvarjalca dodane vrednosti. To dejstvo je treba upoštevati pri ugotavljanju prispevka k ustvarjeni dodani vrednosti, kajti prav razmerje med prispevkom dela in lastniškega kapitala (ki je pravzaprav rezultat preteklega dela) je ključno za razpravo o delitvi dodane vrednosti. Obenem pa je to razmerje **ključnega pomena** za

družbeno odgovorno delovanje posamezne združbe. S tega vidika lahko namreč opredelimo družbeno odgovornost kot *odgovornost posameznikov in organizacijskih sistemov vseh oblik in ravni pri ustvarjanju in usmerjanju presežne dodane vrednosti, to je pri povečevanju blaginje celotne družbe* (Bergant, 2018a, 77).

Družbeno odgovornost razumemo kot odgovornost za delovanje na treh področjih: **ekonomskem, socialnem in okoljskem**. Osnova uresničevanja družbene odgovornosti združbe z ekonomskega vidika je ustrezno razmerje med delovnim prispevkom in kapitalom pri delitvi dodane vrednosti (Bergant, 2018). V tem razmerju je razumevanje kapitala kot obveznosti združbe do vložka lastnikov in njene opredelitve, razmeroma jasno. Delo pa je nasprotno v strokovni literaturi obravnavano pretežno na abstraktni, splošno razglašeni ravni, ki **ne zadošča za oblikovanje konkretnih rešitev** v okviru razvoja koncepta družbene odgovornosti z ekonomskega vidika.

Delavci prevzemajo razmeroma največje tveganje. Populistična trditev, da lastnik kapitalskega vložka največ tvega, je samo v funkciji utemeljitve za njegovo prisvajanje dobička, kar brez ekonomske in pravne logike omogoča veljavni pravni red.

V nadaljevanju bomo zato obravnavali kategorijo dela nekoliko podrobneje, nato pa pokazali še pomembnost njegove ocene v podjetju.

Opredelitev dela

V tem prispevku se ne bomo ukvarjali s pojmom dela, kot ga razumejo v nekaterih posebnih vedah (npr. v fiziki, psihologiji ali medicini) in ga bomo obravnavali predvsem kot socialno in ekonomsko kategorijo. Pri tem **nas ne zanima delo kot posledica delovanja** (npr. diplomsko delo) ali kot pojem s prilastkom (npr. fizično delo, politično delo) in podobno, ampak se bomo omejili na razumevanje dela kot človeške dejavnosti. Zato je kot izhodišče za našo razpravo primerna opredelitev dela v Slovarju slovenskega knjižnega jezika: »*zavestno uporabljanje telesne ali duševne energije za pridobivanje dobrin*« (SSKJ, 1970, 365, točka 1).

Podrobneje opredeljuje delo Turk, in sicer kot »*zavestno, vnaprej premišljeno in smotrno človekovo dejavnost, pri kateri gre za uporabo posameznikove delovne sile za doseganje kakih ciljev tako posameznika kot organizacije, v kateri uporablja svojo delovno silo*« (Turk, 2004, 68). Francoski slovar razlikuje več pomenov dela (*franc: travail* oziroma oevre), med njimi je za našo razpravo najprimernejši naslednji: »*organizirana in koristna človeška dejavnost*« (Dictionnaire Française). V angleškem slovarju je delo (*angl.: labor* oziroma *work*) manj dosledno opredeljeno z vidika človeške dejavnosti (npr. Chambers, 1988, 796 in 1707). Kljub temu najdemo na spletu opredelitev: »*produktivna dejavnost, fizično ali duhovno delo*« (Dictionary.com).

Pojem dela je torej možno **razumeti in uporabljati na številne načine**. Iz zgornjih zgledov pa lahko povzamemo naslednje značilnosti dela kot dejavnosti posameznega človeka:

- zavestnost,
- premišljenost,
- urejenost (organiziranost),
- koristnost,
- smotrnost,
- uporaba energije,
- uporaba delovne sile (fizične in duhovne),
- doseganje ciljev,
- pridobivanje dobrin.

Nekatere zgornje značilnosti se med seboj deloma pokrivajo, med vsemi pa izstopa *koristnost*, kajti to je nedvomno pogoj, **da lahko delo obravnavamo v povezavi z družbeno odgovornostjo**. Druga pomembna značilnost dela kot dejavnosti je *uporaba delovne sile*, katere posledica je *potrošek delovne sile.* Le-tega ne moremo obravnavati kot proizvajalnega dejavnika v smislu ustvarjanja dodane vrednosti, saj ima podobno vlogo kot amortizacija osnovnih sredstev.

Pojem koristnosti pa je tako širok, da ga moramo za namen te razprave v nadaljevanju nekoliko podrobneje opredeliti.

Koristnost

Z vidika družbene odgovornosti je delo koristno, če z njim povečujemo blaginjo družbe, kar pomeni, da **ustvarja presežno dodano vrednost v najširšem smislu**. Presežno dodano vrednost lahko namreč vsebinsko ločimo po različnih vidikih, na primer (Bergant, 2018a):

1. računovodski vidik, po katerem *PDV* obsega poslovni izid iz rednega delovanja (*EBIT*) in stroške dela (*SD*), brez ocenjenih potroškov delovne sile (*PDS*) in oportunitetnih stroškov lastniškega kapitala (*SLK*):

2.

$$PDV = EBIT + SD - PDS - SLK$$

3. razširjeni vidik, ki vsebuje *EBIT*, razširjen z oceno učinkov, ki jih računovodstvo ne zajema (*angl.: expanded value added*).[1]

4. splošni (najširši) vidik, ki poleg zgornjih obsega še oblike dodane vrednosti, ki se jih ne da v celoti ovrednotiti (npr. prispevki h kulturi, umetnosti, dobremu počutju in zdravju v najširšem smislu).

To pomeni, da treba razumeti blaginjo družbe, **ne samo kot varnost glede zmanjš(ev)anja tveganja obstoja**,[2] temveč v najširšem smislu, torej vključno z dobrim počutjem.

V zvezi z opredelitvijo in merjenjem **blaginje družbe** obstajajo v svetu že številne študije in tudi empirične raziskave,[3] ki obsegajo vsaj naslednje razsežnosti blaginje: trajnostni razvoj (z ohranjanjem okol, porazdelitev dohodkov in bogastva gospodinjstev, porazdelitev dohodkov znotraj gospodinjstev, porazdelitev možnosti izkoriščanja priložnosti, uravnoteženje blaginje med državami, razumevanje in merjenje "počutja" in kakovosti življenja, ekonomska varnost, zaupanje v institucije, sistemski pristop. Podrobnejše obravnavanje navedenih področij presega obseg tega prispevka.

Za našo nadaljnjo razpravo je pomembno razlikovati pojma ***korist*** in ***koristnost***. Korist pridobimo, kadar uporabimo nekaj, kar ima potencialno koristnost.[4] Potencialna koristnost je torej lastnost nečesa, **da bo ob njegovi uporabi prineslo korist**.[5]

[1] Na primer prostovoljno delo (Mook, 2007).

[2] Skladno z zakonom dodane vrednosti (Bergant, 2017, 100).

[3] Npr. Stiglitz *et al.* (2018a in 2018b). Pri tem je spoznana nujnost aktivnega dialoga med ekonomsko teorijo in statistično prakso.

[4] Podrobneje o tem v Bergant (2010, 56).

[5] Klešče imajo na primer potencialno koristnost, korist pa pridobimo z njihovo uporabo.

Za njegovo uporabo in pridobitev koristi pa morajo biti izpolnjeni naslednji pogoji:

- imeti moramo *priložnost* nekaj uporabiti, nastati mora torej ustrezna *potreba*;
- imeti moramo *namen* in *voljo* to uporabiti;
- predvsem pa moramo potencialno korist nečesa *razumeti* (poznati njegov namen) in jo *znati* uporabiti;

Zadnji dve točki sta izrazito subjektivnega značaja, zato je subjektiven tudi občutek koristnosti in dobrega počutja. Ta občutek pa je odvisen tudi od trenutnih okoliščin, ki vplivajo na posameznika. Le-te se **s časom spreminjajo**, kar pomeni, da se tudi njegov občutek koristnosti spreminja s časom in v odvisnosti od spremenjenih okoliščin (npr. ekonomskega ali socialnega položaja in prevladujočih vrednot).

Pojem koristnosti ima torej zgodovinski značaj in ga je nemogoče opredeliti za vse čase in okoliščine. Kar smo nekoč na primer uporabljali kot koristno, danes razumemo kot nekoristno in nasprotno, kot koristno uporabljamo nekaj, kar so v preteklosti obravnavali kot nekoristno.

Potrebno je tudi razlikovati ***spoznano*** in ***nespoznano*** potencialno koristnost. Spoznana potencialna koristnost je tista, v kateri posameznik vidi možnost koristi v prihodnosti. To je razmeroma blizu utilitarističnemu filozofskemu pojmovanju koristnosti, po katerem sta merilo človekovega delovanja korist in sreča (*VST*, 2002, 1209).[6]

Nespoznana potencialna koristnost nečesa pomeni, da posameznik v danih okoliščinah od njega ne vidi neposredne možnosti pridobitve koristi, domneva pa, da bo lahko koristno v prihodnosti.

Tipični primer nespoznane koristnosti so izsledki temeljnih znanstvenih raziskav, za katere še ne vidimo možnosti neposredne uporabe. Zgodovina dokazuje, da so taki izsledki sestavni del zakladnice človeškega znanja in prej ali slej pokažejo tudi svojo neposredno koristnost (Ordine, 2015, 103).

Podjetniški vidik

Nosilci delovnega procesa v podjetju so delavci. Njihova pomembna vloga temelji na naslednjem:

1. Delavci prevzemajo razmeroma največje tveganje. Populistična trditev, da lastnik kapitalskega vložka tvega največ, je samo v funkciji utemeljitve za njegovo prisvajanje dobička, **kar brez ekonomske in pravne logike omogoča veljavni pravni red**.

2. Delavci so nosilci intelektualnega kapitala (s svojim delom ga oživijo), ki ga mora podjetje vzdrževati in povečevati. S svojim delom **ustvarjajo dodano vrednost**, saj brez tega podjetje ne bi moglo delovati, vloženi kapital pa bi ostal brez donosa.

3. Delavci so pomembni **nosilci dolgoročnih interesov** v podjetju, s tem pa tudi družbene odgovornosti kot pogoja trajnostnega razvoja.

4. Delavci so **legitimni sodelavci** v sistemu nadziranja v podjetju. Pogosto namreč nevarno prevladujejo kratkoročni interesi lastnikov kapitala, poslovodstev in "njihovih" nadzornih svetov. Zato je tudi z vidika nadziranja zelo pomembna vloga delavcev in njihovih predstavnikov v okviru sveta delavcev in sindikata.

Poslovodstvo podjetja je dolžno voditi delovni proces tako, da bo ta učinkovit in zagotavljal želene učinke.[7] Pri tem je vodenje ljudi (*angl.: leadership*) ena od pomembnih razsežnosti poslovodenja (*angl.: management*).[8]

Na podlagi zgornjih navedb je očitno pomembno opredeliti obseg intelektualnega kapitala. To je možno s pomočjo ocene intelektualnega premoženja podjetja, katerega najpomembnejši del (poleg inovacijskega in procesnega premoženja ter razmerij s partnerji) so zmožnosti zaposlencev,[9] ki samo **s svojim tekočim delom ustvarjajo presežno dodano vrednost** s pomočjo drugih sestavin intelektualnega premoženja.

Vsebinski razlogi za ocenjevanje intelektualnega premoženja (in s tem tudi intelektualnega kapitala) v podjetju so številni, saj taka ocena pomeni zlasti:

- ugotovitev obsega premoženja, ki ustvarja dodano vrednost;
- podlago za oblikovanje ustrezne politike ohranjanja in rasti intelektualnega premoženja, vključno s sistemom motiviranja;
- podlago za oblikovanje in vzdrževanje ustrezne organizacijske kulture in vzdušja z vključeno čustveno inteligenco;[10]
- možnost celovitega prikaza virov sredstev podjetja;
- možnost ugotavljanja razmerja med delom (v najširšem smislu) in lastniškim kapitalom ter s tem teže (pomembnosti) obeh dejavnikov, kar kaže na posebnosti dejavnosti posameznega podjetja;
- možnost boljšega vrednotenja podjetja;
- podlago za enakopravno obravnavanje deležnikov pri razporejanju in delitvi presežne dodane vrednosti;
- dejstvo, da se s pripoznanjem "človeškega" kapitala v bilanci stanja ukinja mezdni (kupoprodajni) odnos med delom in kapitalom (Gostiša, 2014, 376).

Zaradi navedenega ni presenetljivo, da obstajajo že številni predlogi in modeli denarnega vrednotenja zmožnosti zaposlencev.[11] Ob tem se v današnjih razmerah zastavlja **vprašanje udeležbe deležnikov (zaposlencev in lastnikov kapitala) v dodani vrednosti oziroma v čistem dobičku podjetja**.

Z vidika družbene odgovornosti je temeljni cilj poslovanja zagotavljanje trajnostnega razvoja podjetja. Temu cilju **morajo biti podrejena** vsa sodila delitve dodane vrednosti! Tako načelo pa je seveda v popolnem nasprotju z veljavnim pravnim redom, po katerem **dobiček pripada last-**

Delavci so nosilci intelektualnega kapitala (s svojim delom ga oživijo), ki ga mora podjetje vzdrževati in povečevati. S svojim delom ustvarjajo dodano vrednost, saj brez tega podjetje ne bi moglo delovati, vloženi kapital pa bi ostal brez donosa.

[6] Utemeljitelj utilitarizma je Jeremy Bentham, po katerem je najpomembnejše moralno vodilo zagotoviti čim več sreče za največ ljudi (Bentham, 1780).

[7] Izguba v podjetju je načeloma izraz družbeno neodgovornega poslovanja (Jaklič, 2004).

[8] Več o poslovodenju v Bergant (2010, 331).

[9] Več o strukturi intelektualnega premoženja v Bergant 82017, 192).

[10] Več o čustveni inteligenci v: Možina *et al.* (2002, 511).

[11] Nekoliko več o njih v Bergant (2017, 196).

nikom kapitalskih vložkov. Sedanja rešitev je namreč popolnoma arbitrarna in nima prepričljive teoretične utemeljitve.[12] Ima pa tudi druge številne slabosti, ki jih jasno podaja podrobna analiza različnih teorij delitve dohodka (Mihelčič, 1984, 137). Iz tega sledi, da bi bilo treba v procesu delitve dodane vrednosti (oziroma dobička v sedanjih razmerah) načeloma **najprej upoštevati temeljni pogoj obstoja podjetja**, to je zagotovitev ustreznega obvladovanja tveganja plačilne sposobnosti. To je možno samo z ustrezno politiko kapitalske ustreznosti podjetja.[13]

Drugo pomembno področje je **razvoj poslovanja**, tako z vidika vlaganj v intelektualno premoženje[14] kot z vidika vlaganj v druga sredstva. Posledica odločitev v okviru navedenih dveh področij je nujnost odločitve o morebitnem zadržanem dobičku (tako zaradi zagotavljanja kapitalske ustreznosti kot zaradi nadaljnjih vlaganj).

Tako zadržani dobiček kot tudi njegovo morebitno izplačilo načeloma pripadata tudi zaposlencem, ne samo lastnikom kapitalskih vložkov. Navedeni načelni proces mora biti voden na podlagi dolgoročnih usmeritev in srednjeročnega razvojnega načrta podjetja, kar **onemogoča prevlado kratkoročnih interesov**.

Ustrezno odločanje o tem procesu in znotraj njega je možno samo ob **upoštevanju interesov vseh deležnikov**,[15] ne samo predstavnikov vloženega kapitala. Zato je pomembno zagotoviti tudi soupravljanje in/ali solastništvo zaposlencev. Veljalo naj bi načelo, da »kdor ne nosi tveganja, ne bi smel odločati« (Taleb, 2018, 10).

Zato je pomembno oblikovanje ustreznega motivacijskega sistema, ki pa mora **pospeševati interes za soupravljanje** delavcev in s tem ustrezno dodatno prevzemanje tveganja ter udeležbo v ustvarjeni presežni dodani vrednosti. Znatno izboljšanje sistema nagrajevanja je sicer možno že v sedanjih zakonskih okvirih.[16]

Posledica uporabe zgornjih načel je nov računovodski izkaz, to je *izkaz presežne dodane vrednosti.*[17]

Zaključek

Ugotovimo lahko zlasti naslednje:

- razmišljanje o vlogi dela v družbi in podjetju je z vidika družbene odgovornosti **ne samo koristno, temveč nujno**;
- samo s **priznanjem večje vloge intelektualnega kapitala** v podjetju se lahko približamo enakopravnemu obravnavanju deležnikov v podjetju;
- pospeševati je treba soupravljanje zaposlencev in ustrezno priznati vlogo njihovih predstavnikov v organih upravljanja podjetij;
- opredelitvi trajnostnega razvoja kot temeljne usmeritve mora slediti tudi ustrezno dopolnjevanje informacijskega sistema podjetja.[18]

Delavci so legitimni sodelavci v sistemu nadziranja v podjetju. Zato je tudi z vidika nadziranja zelo pomembna vloga delavcev in njihovih predstavnikov v okviru sveta delavcev in sindikata.

Zgornje ugotovitve kažejo na **velike težave** pri resničnem, ne samo splošno razglašenem uveljavljanju družbene odgovornosti podjetij. To pa ne bi smelo zmanjšati naših nenehnih prizadevanj.

Literatura:

Bentham, Jeremy *(1780): An Introduction to the Principles of Morals and Legislation.* (Pridobljeno na spletu: december, 2018)

Bergant, Živko *(2010): Organiziranje računovodstva v povezavi s finančno funkcijo. Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.*

Bergant, Živko *(2012) Plačilna sposobnost in kapitalska ustreznost podjetja.* Ljubljana: Inštitut za poslovodno računovodstvo.

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

Bergant, Živko *(2017a): Ustrezno upoštevanje zakona dodane vrednosti kot pogoj družbene odgovornosti. Zbornik mednarodne konference o družbeni odgovornosti,* Maribor: IRDO, 28. 11. 2017. *http://www.irdo.si/irdo2017/referati/plenarna-bergant.pdf.*

Bergant, Živko *(2017b): Ustrezna delitev presežne dodane vrednosti kot pogoj ekonomske demokracije.* Ekonomska demokracija št. 4/2017, str. 4-7.

Bergant, Živko *(2018): Kapital, delo in družbena odgovornost – ekonomsko-socialni vidik. V: HRAST, Anita (ur.), MULEJ, Matjaž (ur.), GLAVIČ, Peter (ur.). Zbornik prispevkov na posvetovanju: Družbena odgovornost in trajnostni razvoj v znanosti, izobraževanju in gospodarstvu.* Maribor: IRDO. 2018.

Bergant, Živko *(2018a): Zakon presežne dodane vrednosti in družbena odgovornost. Poslovodno računovodstvo št. 2, junij 2018.* Inštitut za poslovodno računovodstvo v Ljubljani.

Bergant, Živko *(2018b): Udeležba zaposlencev v dodani vrednosti v podjetniškem okolju (izhodišča).* Ekonomska demokracija št. 4/2018, str. 2-5.

Bergant, Živko *(2018c): Notranje poročanje z vidika soupravljanja delavcev.* Ekonomska demokracija št. 6/2018, str. 7-10.

Dictionnaire Française. (Pridobljeno na spletu: november, 2018).

Dictionary.com. (Pridobljeno na spletu: november, 2018).

Gostiša, Mato *(2014): Teorija ekonomske demokracije kot nove sistemske paradigme kapitalizma.* Kranj: ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo.

Jaklič, Marko *(2004): Najbolj (družbeno) neodgovorni so izgubarji.* Finance št. 227, 22. novembra, 2004, str. 11.

Mihelčič, Miran *(1984): Doktorska disertacija (predstavitev).* Ekonomska revija št. 1/1984, str. 134-142.

Milost, Franko *(2012): Računovodsko obravnavanje nevidnih poslovnih prvin organizacije. Zbornik 2. konference o notranjem poročanju.* Ljubljana: ZES, ZRFRS, IPR, uredil Ž. Bergant, str. 128-139.

Možina, Stane *et al. (2002): Management: nova znanja za uspeh.* Radovljica: Didakta.

Mulej *et al. (2000): Dialektična in druge mehkosistemske teorije.* Maribor: Ekonomsko poslovna fakulteta.

Ordine, Nuccio *(2015): Koristnost nekoristnega.* Ljubljana: Cankarjeva založba.

Stiglitz E. Joseph, Fitoussi Jean-Paul, Durand Martine *(2018a): Beyond GDP: Measuring What Counts for Economic and Social performance.* Pariz: OECD Publishing. (Pridobljeno na spletu: december, 2018).

Stiglitz E. Joseph, Fitoussi Jean-Paul, Durand Martine *(2018b): For Good Measure: Advancing Research on Well-being Metrics Beyond GDP.* Pariz: OECD Publishing. (Pridobljeno na spletu: december, 2018).

SSKJ *(1970) – Slovar slovenskega knjižnega jezika.* Ljubljana: Državna založba Slovenije.

Taleb, N. Nicholas *(2018): Skin in the game: hidden assimetrics in daily life.* New York: Random House.

Turk, Ivan *(2004): Pojmovnik računovodstva, financ in revizije.* Ljubljana: Slovenski inštitut za revizijo.

VST *(2002): Veliki slovar tujk.* Ljubljana: Cankarjeva založba.

[12] Več o tem v Gostiša (2014, 38 in Bergant, 2017, 161-179).

[13] Več o kapitalski ustreznosti v Bergant (2012).

[14] Intelektualno premoženje je treba ohranjati in razvijati v vseh njegovih oblikah, zlasti pa v pogledu zaposlencev in seveda ključnih kadrov.

[15] Več o delitvi deležnikov na upravljavce in neupravljavce v Bergant (2017, 167).

[16] Eden od možnih pristopov je prikazan v Bergant (2018b).

[17] Praktični prikaz in utemeljitev izkaza je v Bergant (2017, 173-179 in 2017b, 4-7).

[18] Več o informacijskem sistemu s tega vidika v Bergant (2018c, 7).



Piše:
dr. Rado Bohinc

Participativne pravice delavcev v novi ureditvi poslovne skrivnosti

Nova zakonska ureditev poslovne skrivnosti (v nedavno sprejetem Zakonu o poslovni skrivnosti – v nadaljnjem besedilu: ZPosS[1]) bo zagotovo prispevala k izboljšanju pravnega varstva pred protipravno uporabo in razkritjem poslovnih skrivnosti ter k učinkovitejšemu pravnemu varstvu znanja, izkušenj in poslovnih informacij podjetij. Namen varstva poslovne skrivnosti je sicer varstvo konkurenčnih prednosti podjetja, k čemur novi zakon zagotovo pomembno prispeva. Vendar pa zakon izpušča priložnost, da bi odpravil dileme o učinku zakonske ureditve poslovne skrivnosti na uresničevanje participativnih pravic zaposlenih.

Uvodne ugotovitve

V prispevku je kratko predstavljena nova zakonska ureditev poslovne skrivnosti v ZPosS, ki nadomešča dosedanjo ureditev v ZGD-1 in delno v ZDR in temelji na Direktivi 2016/943. Nova opredelitev poslovne skrivnosti **zmanjšuje (ne pa odpravlja)** možnosti, da se institut poslovne skrivnosti uporabi za **prikrivanje informacij predstavnikom zaposlenih v upravi in nadzornem svetu**, kar naj bi se dogajalo v preteklosti.

Presenetljiva je zato določba ZPosS, da se zakonita pridobitev poslovne skrivnosti omeji zgolj na pravico do obveščenosti in posvetovanja, ne pa na ostale participativne pravice po ZSDU, kar je **celo manj, kot določa Direktiva 2016/943**. Zastavlja se vprašanje, zakaj sodelovanje delavcev pri upravljanju nasploh ne predstavlja zakonsko določene podlage za zakonito pridobitev poslovne skrivnosti, temveč le dve njegovi obliki, obveščanje in posvetovanje? Lahko sprejmemo le razlago, da zakonodajalec šteje, da so delavci pač člani organov vodenja in nadzora in jim itak pripadajo vse tiste informacije, ki pripadajo ostalim članom organov, in jih torej v razmerju do njih ni dopustno razglasiti kot poslovno skrivnost.

Ob tej pomanjkljivosti ZPosS nam preostane razlaga z uporabo 2. odstavka 4. člena, ki določa, da je zakonita tudi pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti, **če tako pridobitev, uporabo ali razkritje zahteva ali dovoli zakon**. Ta zakon pa je prav **ZSDU**. Direktiva 2016/943, participativne pravice določa širše kot naš ZpoS, ki jo sicer uvaja v slovenski pravni red. Razen pravic do obveščenosti in posvetovanja direktiva omenja še sodelovanje in soodločanje, o čemer naš ZPasS presenetljivo molči. **Nezakonito, če ne protiustavno,** je razglasiti podatek za poslovno skrivnost in na tej podlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom v organih vodenja in nadzora, saj so enakopravni člani organa. Tudi delavski predstavniki v nadzornem svetu ali delavski direktor, tako kot vsi ostali člani, so na podlagi sklepa o določitvi poslovne skrivnosti, zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe poslovne skrivnosti.

Odprava določb ZGD-1 in ZDR o poslovni skrivnosti

V slovenski zakonodaji je bila do uveljavitve ZPosS, opredelitev poslovne skrivnosti določena v 39. členu, varstvo poslovne skrivnosti pa v 40. členu **Zakona o gospodarskih družbah** (v nadaljnjem besedilu: ZGD-1)[2]. ZPosS je besedilo 39. člena ZGD-1 spremenil s skopo določbo, da se za poslovno skrivnost štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti. 40. člen ZGD-1 je črtan, kar preprosto pomeni, da ZGD-1 poslovne skrivnosti ne ureja več.

Zakon o delovnih razmerjih (v nadaljnjem besedilu: ZDR)[3] šteje varovanje poslovne skrivnosti kot eno od obveznosti delavca; v 38. členu določa, da delavec ne sme izkoriščati za svojo osebno uporabo ali izdati tretjemu delodajalčevih poslovnih skrivnosti, ki jih kot take določi delodajalec, in ki so bile delavcu zaupane, ali s katerimi je bil seznanjen na drug način. Dopolnitev 38. člena ZDR, ki jo prinaša ZPosS, in sicer,

[1] Uradni list RS št. 22/19

[2] Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo, 33/11, 91/11, 32/12, 57/12, 44/13 – odl. US, 82/13, 55/15 in 15/17.

[3] Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

da se za poslovno skrivnost štejejo informacije, ki izpolnjujejo zahteve za poslovno skrivnost v skladu z zakonom, ki ureja poslovne skrivnosti, kar je po novem ZPosS. ZDR se še dopolni z določbo, da je delavec odgovoren za kršitev, če je vedel ali bi moral vedeti za tak značaj informacij. Še naprej pa velja 37. člen (prepoved škodljivega ravnanja), ki določa, da se je delavec dolžan vzdržati vseh ravnanj, ki glede na naravo dela, ki ga opravlja pri delodajalcu, materialno ali moralno škodujejo, ali bi lahko škodovala poslovnim interesom delodajalca. Velja tudi, da je kršitev določbe o varovanju poslovne skrivnosti lahko razlog za delavčevo disciplinsko (172. člen ZDR) in odškodninsko odgovornost (177. člen ZDR) ter redno (89. člen ZDR) ali izredno (110. člen ZDR) odpoved pogodbe o zaposlitvi. Za javne uslužbence še naprej veljajo tudi določbe Zakona o tajnih podatkih[4], ki določajo skupne osnove za določanje, varovanje in dostopnost tajnih podatkov na nekaterih področjih državnih organov Republike Slovenije.

Razlog za pripravo novega predpisa je **implementacija** Direktive o varstvu nerazkritega strokovnega znanja in izkušenj ter poslovnih informacij (poslovnih skrivnosti) pred njihovo protipravno pridobitvijo, uporabo in razkritjem (v nadaljnjem besedilu **Direktiva 2016/943**)[5]. ZPosS, sprejet na temelju Direktive 2016/943, prinaša pomembne novosti na to področje. Predvsem ZPosS **na novo opredeljuje pojem poslovne skrivnosti** in določa, da poslovna skrivnost zajema *nerazkrito strokovno znanje, izkušnje in pa poslovne informacije,* ki

- niso splošno znane in lahko dosegljive,
- imajo določeno tržno vrednost in
- za katere je imetnik poslovne skrivnosti zadostno ukrepal, da jo je ohranil kot poslovno skrivnost.

Kot poslovno skrivnost po novem **ni dopustno uvrstiti informacije, ki ne ustrezajo vsem trem zahtevam (kumulativno)**. Poleg definicije poslovne skrivnosti, zakon razlikuje med zakonito in protipravno pridobitvijo, oz. uporabo poslovne skrivnosti ter neposrednim in posrednim (nedobrovernim) pridobiteljem.

Zakon določa tudi **pravila o pravnih sredstvih** v civilnem postopku zoper protipravno prilastitev, uporabo in razkritje poslovne skrivnosti, ter pravila o ohranjanju zaupnosti poslovne skrivnosti v sodnem postopku in po njem. Z zakonom se predvidevajo prepovedni in opustitveni tožbeni zahtevki ter tudi začasne odredbe za takojšnje prenehanje kršitev, določena pa je tudi pravica do povrnitve škode[6].

Nova opredelitev poslovne skrivnosti

Odprava ureditve poslovne skrivnosti iz ZGD-1 in ZDR je terjala povsem novo opredelitev poslovne skrivnosti v ZPosS, skladno z evropskim pravnim redom. Direktiva 2016/943 (člen 2) določa, da **poslovna skrivnost pomeni informacijo, ki izpolnjuje kumulativno vse naslednje zahteve** (podobno v ZPosS): je skrivnost v smislu, da ni splošno znana ali lahko dosegljiva osebam v krogih, ki se običajno ukvarjajo s to vrsto informacij, ima tržno vrednost, ker je skrivnost in je oseba, ki ima zakoniti nadzor nad to informacijo, razumno ukrepala, da jo ohrani kot skrivnost. Za poslovno skrivnost se ne morejo določiti informacije, ki so po zakonu javne, ali informacije o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev. Domneva se, da je oseba, ki ima zakoniti nadzor nad to informacijo, razumno ukrepala, da jo ohrani kot skrivnost, če je imetnik poslovne skrivnosti informacijo določil kot poslovno skrivnost **v pisni obliki** in o tem **seznanil vse osebe**, ki prihajajo v stik, ali se seznanijo s to informacijo, zlasti družbenike, delavce, člane organov družbe in druge osebe.

Ne velja več, da lahko gospodarska družba **katerekoli podatke** določi, da se obravnavajo kot **poslovna skrivnost**. Zakon določa pogoje opredelitve pojma poslovne skrivnosti; poslovna skrivnost je lahko le informacija, ki izpolnjuje prej navedeno, torej, da ni znana, da ima tržno vrednost in, da je določena kot poslovna skrivnost.

Zaradi navedenega je je bilo v ZGD-1 prvi odstavek 39. člena treba spremeniti tako, da je jasno razvidno, da so **poslovne skrivnosti po novem urejene v ZPosS**, ki na novo – objektivno – določa pojem poslovne skrivnosti. Zakon torej ohranja možnost določitve informacij kot poslovne skrivnosti s pisnim sklepom družbe, vendar **le, če so izpolnjeni navedeni zakonski pogoji**, kar pa bo lahko predmet spora oziroma dokazovanja.

Če bo torej gospodarska družba informacije določila kot poslovno skrivnost s pisnim sklepom družbe, s katerim bo seznanila vse deležnike – družbenike, delavce, člane organov vodenja, pogodbenike ter ostale osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost, se bo domnevalo, da je razumno ukrepala oziroma ukrenila vse potrebno, da je svojo poslovno skrivnost ohranila kot skrivnost. S tem bo enega od treh pogojev za poslovno skrivnost že izpolnila in ji ga pred sodiščem ne bo treba posebej dokazovati (izpodbojna domneva)[7].

Po novem je torej **manj možnosti, da se institut poslovne skrivnosti uporabi za prikrivanje informacij zaposlenim** ali celo predstavnikom zaposlenih v upravi in nadzornem svetu, kar naj bi se dogajalo v preteklosti. Za določitev informacije kot poslovne skrivnosti morajo namreč biti izpolnjeni trije taksativno našteti zakonski pogoji, pri čemer je tretji pogoj izpolnjen, če je poslovodstvo informacijo s pisnim aktom predhodno razglasilo za poslovno skrivnost.

Zakonita pridobitev poslovne skrivnosti za uresničevanje participativnih pravic delavcev

Pomembna novost nove ureditve poslovne skrivnosti je ureditev zakonite pri-

[4] Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03). Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03).

[5] Direktiva (EU) 2016/943 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2016.

[6] Poslovno skrivnost še naprej ureja tudi Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (Uradni list RS, št. 36/08, 40/09, 26/11, 87/11, 57/12, 39/13 – odl. US, 63/13 – ZS-K, 33/14, 76/15 in 23/17, ki poslovno skrivnost definira kot podatke, katerih razkritje bi pomenilo nastanek občutne škode in so znani omejenemu krogu oseb (17. točka prvega odstavka 3. člena), ter Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo) v poglavju o škodi ter v posebnem delu, v okviru licenčne pogodbe (varovanje zaupnosti predmeta licence – 714. člen OZ), pogodbe o trgovskem zastopanju oziroma agencijske pogodbe (varovanje poslovnih skrivnosti – 817. člen OZ) ter posredniške pogodbe (posrednikova odgovornost za škodo, ki jo je imel naročitelj zaradi tega, ker je brez njegovega dovoljenja obvestil koga tretjega o vsebini naročila, o pogajanjih ali o pogojih sklenjene pogodbe – 844. člen OZ). Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17) pojem poslovne skrivnosti določa v petem odstavku 236. člena, obsega pa industrijsko, bančno in vsako drugo poslovno skrivnost (izdaja in neupravičena pridobitev poslovne skrivnosti).

[7] Predlog Zakona o poslovnih skrivnostih – predlog za obravnavo EVA 2017-2130-0032, številka: 007-294/2017.

dobitve poslovne skrivnosti. Po 4. členu ZPosS se pridobitev poslovne skrivnosti šteje za zakonito, **če se pridobi, med drugim z uresničevanjem pravice delavcev ali predstavnikov delavcev do obveščenosti in posvetovanja** v skladu z veljavnimi predpisi. Ta določba je, kot rečeno, presenetljiva zato, ker se zakonita pridobitev omeji zgolj na pravico do obveščenosti in posvetovanja, ne pa na ostale participativne pravice, ki jih prav tako ni mogoče izvrševati brez informacij.

Zastavlja se vprašanje, zakaj sodelovanje delavcev pri upravljanju nasploh ne predstavlja podlage za zakonito pridobitev poslovne skrivnosti, temveč le dve njegovi oblike, obveščanje in posvetovanje? Še posebej, ker Direktiva 2016/943 v tč. 18 izrecno določa, da je pridobitev, uporabo ali razkritje poslovnih skrivnosti, ki je predpisana ali dovoljena z zakonom, šteti za zakonito. Kot navaja Direktiva 2016/943, to velja predvsem za pridobitev in razkritje poslovnih skrivnosti **v okviru uresničevanja pravic predstavnikov delavcev do obveščenosti, posvetovanja in sodelovanja** v skladu s pravom Unije in nacionalnimi pravi in praksami. Direktiva 2016/943 torej omenja tudi sodelovanje, ZPosS pa le obveščenost in posvetovanje.

Zakon določa tudi izjeme, ko se imetniku poslovne skrivnosti **odreka pravno varstvo zaradi pravnega varstva drugega upravičenega interesa,** ali ko je treba zagotoviti prednost nekaterim drugim koristim, ko se z razkritjem varuje **npr. pravice delavcev**. V takšnih primerih bo sodišče zahtevek imetnika poslovne skrivnosti zavrnilo. Sodišče lahko po ZPosS namreč zavrne zahtevek imetnika poslovne skrivnosti, če ugotovi, da je bila poslovna skrivnost pridobljena, razkrita ali uporabljena pri uresničevanju pravic delavcev, če je poslovno skrivnost razkril delavec svojemu predstavniku, da bi zaščitil pravice in interese delavcev v skladu s predpisi, ki urejajo delovanje in varstvo predstavnikov delavcev, in v drugih primerih, kadar tako določa zakon ali predpisi Evropske unije (7. člen ZPosS določa izjeme od sicer predpisane uporabe pravil sodnega varstva). Če izključimo možnost, da gre za naključno pomanjkljivost zakona, ki je preprosto izpustil naštevanje vseh oblik delavske participacije po ZSDU, lahko sprejmemo le razlago, da zakonodajalec šteje, da so **delavci pač člani organov vodenja in nadzora in jim itak pripadajo** vse tiste informacije, ki pripadajo ostalim članom organov in jih torej **v razmerju do njih ni dopustno razglasiti kot poslovno skrivnost**. Če bi bila intenca Direktive 2016/943 ali zakona kaj drugega, bi evropski ali slovenski predpis to izrecno določal. Tako kot določa za sindikalne pravice in pravice iz socialnega partnerstva in delovnih razmerij (2. čl. ZPosS). Vendar, tudi za ta področja velja, da so urejena s posebnimi predpisi, tako, da ni videti razloga za različno obravnavanje participativnih od sindikalnih pravic s tega vidika.

Ne velja več, da lahko gospodarska družba katerekoli podatke določi, da se obravnavajo kot poslovna skrivnost.

Argument, ki smo ga ponudili za opravičilo pomanjkljivosti zakona v tem delu, pa ne rešuje enega od ključnih odprtih vprašanj glede uporabe pravil o poslovni skrivnosti, namreč ali predstavlja kršitev poslovne skrivnosti, če se **predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora o svojih stališčih posvetujejo s sveti delavcev** o vprašanjih, ki se nanašajo na poslovno skrivnost. Da bi se pridobitev uporabe in razkritje poslovne skrivnosti brez vsakega dvoma štela za zakonito, bi bilo med alinee 1. odstavka 4. člena ZPosS vključiti še eno alineo in sicer: … *" – uresničevanjem pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju"*.

ZSDU je lex specialis (nacionalno pravo) glede participativnih pravic

Določba 2. člena Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju – uradno prečiščeno besedilo – ZSDU-UPB1 (Uradni list RS, št. 42/07 z dne 15. 5. 2007, v nadaljevanju ZSDU) namreč določa, da se sodelovanje delavcev pri upravljanju uresničuje tudi s pravico dajanja mnenj in predlogov ter s pravico do odgovora nanje ter s pravico soodločanja in s pravico zadržanja odločitev delodajalca.

Ob tej pomanjkljivosti ZPosS nam preostane razlaga z uporabo 2. odstavka 4. člena, ki določa, da je zakonita tudi pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti, **če tako pridobitev, uporabo ali razkritje zahteva ali dovoli zakon**. Ta zakon pa je prav ZSDU, ki v mnogih členih določa oblike sodelovanja (dajanje mnenj, soodločanje, zadržanje ter seveda posvetovanje in obveščanje). Vendar pa bo uporaba te določbe zelo verjetno deležna različnih razlag.

Težko se je znebiti vtisa, da **pisci zakona niso izhajali iz slovenske zakonske ureditve sodelovanja delavcev pri upravljanju**. Iz opredelitve zakonite pridobitve poslovne skrivnosti so namreč izpustili pomembne oblike sodelovanja delavcev pri upravljanju, ki jih ni možno uresničevati brez obveščenosti o vseh vprašanjih, ki sodijo v pristojnost organov, katerih člani so delavski predstavniki ali prek katerih sodelujejo pri upravljanju. ZSDU ne določa kot participativne pravice le pravice delavcev ali predstavnikov delavcev do obveščenosti in posvetovanja, temveč tudi vrsto drugih, kot jih našteva navedeni 2. člen ZSDU, podrobneje pa so razdelane v členih od 85. do 92.

Omeniti velja, na primer, 89. člen, po katerem **mora delodajalec obveščati svet delavcev o vprašanjih, ki se nanašajo na**: gospodarski položaj družbe, razvojne cilje družbe, stanje proizvodnje in prodaje, splošni gospodarski položaj panoge, spremembo dejavnosti, zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije, letni obračun in letno poročilo, druga vprašanja na podlagi medsebojnega dogovora iz drugega odstavka 5. člena tega zakona. Na zahtevo sveta delavcev mora delodajalec omogočiti vpogled v dokumentacijo, ki je nujna za obveščenost o zadevah iz prejšnjega odstavka.

Direktiva je glede participativnih pravic natančnejša kot zakon

Direktiva 2016/943 v točki 18 izrecno določa, da bi bilo treba za namene te direktive pridobitev, uporabo ali razkritje poslovnih skrivnosti, ki je predpisano ali dovoljeno z zakonom, **šteti za zakonito**. Kot navaja Direktiva 2016/943, to velja predvsem za pridobitev in razkritje poslovnih skrivnosti:

- v okviru uresničevanja pravic predstavnikov delavcev **do obveščenosti, posvetovanja** in **sodelovanja** v skladu s pravom Unije in nacionalnimi pravi in praksami, ter
- v zvezi s kolektivno zaščito interesov delavcev in delodajalcev, **vključno s soodločanjem**,

- za pridobitev in razkritje poslovne skrivnosti med obveznimi revizijami, ki se izvajajo **v skladu s pravom Unije ali nacionalnim pravom**.

Direktiva 2016/943 participativne pravice določa širše kot naš ZpoS, ki jo sicer uvaja v slovenski pravni red. Razen pravic obveščenosti in posvetovanja direktiva omenja še sodelovanje in soodločanje, o čemer naš ZPosS presenetljivo molči. Pri presoji zakonitosti pridobitve je po Direktivi 2016/943 treba upoštevati **tudi nacionalno pravo**, torej v našem primeru ZSDU. Poleg tega Direktiva izrecno navaja tudi soodločanje kot temelj, česar ZPosS ne vključuje v opredelitev zakonite pridobitve informacije.

Karkoli so že bili razlogi, da imamo neposredno po Direktivi 2016/943 **jasnejši pravni položaj** glede zakonitega pridobivanja informacij, kot po ZPosS, ki direktivo prenaša v slovenski pravni red, bo veljalo, kot je že večkrat razsodilo Sodišče Evropske unije, da velja direktiva neposredno, če ni ali ni popolno prenesena v nacionalni pravni red.

Pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti za uresničevanje participativnih pravic ne more biti protipravna

V 5. členu je določena protipravna pridobitev, uporaba ali razkritje poslovnih skrivnosti. ZPosS v skladu z Direktivo 2016/943 loči med protipravno pridobitvijo in protipravno uporabo ali razkritjem ter tudi med neposrednim in posrednim (nedobrovernim) pridobiteljem. Izrecno so našteti **pogoji protipravnosti**:

- če jo uporabi ali razkrije oseba, ki je poslovno skrivnost pridobila protipravno,
- če krši sporazum o zaupnosti ali dolžnost molčečnosti,
- če krši dolžnost omejitve njene uporabe, ali
- če je v času uporabe ali razkritja vedela, ali bi morala vedeti, da je bila poslovna skrivnost, uporabljena ali razkrita protipravno.

Pridobitev poslovne skrivnosti je po 5. členu ZPosS protipravna, če se izvede z neposrednim nedovoljenim dostopom, prisvojitvijo ali kopiranjem dokumentov, predmetov, gradiv, vsebin ali elektronskih datotek, ki vsebujejo poslovno skrivnost, ali je iz njih mogoče dognati poslovno skrivnost, ali z drugim ravnanjem, za katero se šteje, da je v nasprotju s poštenimi poslovnimi praksami. Za informacije, ki jih **pridobivajo člani organov vodenja in nadzora, ki so predstavniki delavcev, ta podlaga ne pride v poštev,** zato je niti ne obravnavamo.

Člani organov vodenja in nadzora, ki so predstavniki delavcev, **pridobivajo poslovne skrivnosti posredno** od oseb, ki s poslovno skrivnostjo razpolagajo. Pri t. i. posredni (kasnejši) pridobitvi je pogoj protipravnosti **nedobrovernost**, kar pomeni, da je pridobitelj v času pridobitve poslovne skrivnosti vedel, ali bi v danih okoliščinah to moral vedeti, da je bila informacija pridobljena protipravno.

V praksi se zastavlja vprašanje, ali se delavskim predstavnikom v organih vodenja in nadzora lahko omeji pravica do informacij z argumentacijo, da gre za poslovno skrivnost. Ob tem se ponuja vprašanje, **ali ZPosS v tej zvezi prinaša kaj novega**. Ne glede na to, da niti razveljavljena člena (39. in 40. člen ZGD-1), niti 4. člen ZPosS ne določajo, da se pridobitev poslovne skrivnosti šteje za zakonito, če se pridobi za uresničevanje pravice do sodelovanja delavcev pri upravljanju, izražamo trdno prepričanje, da **ni prav nobene zakonske podlage za diskriminacijo članov uprave ali nadzornega sveta** glede na to, kdo jih predlaga oz. imenuje (delavci ali delničarji). Skratka, nezakonito, če ne protiustavno, je razglasiti podatek za poslovno skrivnost in na tej podlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom, saj so enakopravni člani organa vodenja oz. nadzora. Ne glede na to, ali je o tem kaj zapisano v zakonskih določbah o poslovni skrivnosti.

Če bi zakonodajalec želel uzakoniti diskriminacijo med posameznimi člani organov vodenja in nadzora, bi to moral določiti v ZGD-1 ali v ZSDU, vendar takšnih določb ni v nobenem predpisu. Nasprotno, tudi delavski predstavniki v nadzornem svetu ali delavski direktor, tako kot vsi ostali člani, so na podlagi sklepa o določitvi poslovne skrivnosti in obvestitvi vseh deležnikov, zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe. Prepoved razkritja poslovne skrivnosti velja za vse člane organov vodenja in nadzora na enak način. Seveda to za delavske predstavnike pomeni tudi **prepoved razkritja svetu delavcev, če se v sklepu o določitvi poslovne skrivnosti razteza tudi nanj**. Tudi, če je poslovna skrivnost pridobljena zakonito velja, da imajo prejemniki poslovne skrivnosti (npr. predstavniki delavcev v organih družbe) obveznost varstva zaupnosti poslovnih skrivnosti ali omejitev njihove uporabe, tako kot je predpisana. Seveda pa se prepoved razkritja poslovne skrivnosti **v sklepu ne sme nanašati na vprašanja, glede katerih je z ZSDU določena pravica sodelovanja** delavcev pri upravljanju (obveščenost, mnenje, posvetovanje, soodločanje, zadržanje).

Tudi zaradi nezakonite prakse, ki je krenila ponekod v smeri omejevanja informacij delavskim predstavnikom v organih vodenja in nadzora, bi bilo smiselno, če bi zakon izrecno določil, da v razmerju do članov teh organov to ni dopustno.

Prepoved razkritja poslovne skrivnosti velja za vse člane organov vodenja in nadzora na enak način. Seveda to za delavske predstavnike pomeni tudi prepoved razkritja svetu delavcev, če se v sklepu o določitvi poslovne skrivnosti razteza tudi nanj.

Sklep

Nova zakonska ureditev poslovne skrivnosti izboljšuje pravno varstvo pred protipravno uporabo in razkritjem poslovnih skrivnosti. Na ta način prispeva h konkurenčni prednosti na temelju znanja, izkušenj ter poslovnih in tehnoloških informacij podjetij.

Žal zakon še vedno ne zapira odprtih vprašanj, glede uresničevanja participativnih pravic zaposlenih, ko gre za poslovne skrivnosti. Nova opredelitev poslovne skrivnosti pa ne odpravlja možnosti, da se institut poslovne skrivnosti zlorabi za prikrivanje informacij zaposlenim. Tako imenovana zakonita pridobitev poslovne skrivnosti je **omejena zgolj na pravico do obveščenosti in posvetovanja**; sodelovanje delavcev pri upravljanju nasploh ne predstavlja zakonsko določene podlage za zakonito pridobitev poslovne skrivnosti, kar bi bilo edino strokovno korektno. Preostane razlaga, da je zakonita tudi pridobitev, uporaba ali razkritje poslovne skrivnosti, če jo dovoli zakon (ZSDU).

Nezakonito, tudi po novem, je razglasiti podatek za poslovno skrivnost in na tej po-

dlagi odtegniti informacijo delavskim predstavnikom v organih vodenja. Tudi delavski predstavniki, tako kot vsi ostali člani pa so zavezanci za spoštovanje prepovedi razkritja ali uporabe poslovne skrivnosti.

Viri

Zakon o poslovni skrivnosti, Uradni list RS št. 22/19.

Direktiva (EU) 2016/943 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 8. junija 2016.

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

Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16 in 15/17 – odl. US.

Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03). Zakon o tajnih podatkih (uradno prečiščeno besedilo) (Uradni list RS, št. 135/03).

Zakon o preprečevanju omejevanja konkurence (Uradni list RS, št. 36/08, 40/09, 26/11, 87/11, 57/12, 39/13 – odl. US, 63/13 – ZS-K, 33/14, 76/15 in 23/17).

Obligacijski zakonik (Uradni list RS, št. 97/07 – uradno prečiščeno besedilo).

Kazenski zakonik (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16 in 27/17).

Predlog Zakona o poslovnih skrivnostih – predlog za obravnavo EVA 2017-2130-0032, številka: 007-294/2017.

DELAVSKA PARTICIPACIJA – RAZGLEDI PO SVETU



Piše:
dr. Valentina Franca

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družb v Srednji in Vzhodni Evropi: izkušnje iz prakse

Konec meseca marca je Evropski sindikalni inštitut iz Bruslja ETUI organiziral dvodnevno delavnico v poljskem mestu Lodz s ciljem izobraževanja, širjenja znanja ter izmenjave praktičnih izkušenj zastopanja delavcev v organih upravljanja v državah Srednje in Vzhodne Evrope. Delavnice so se udeležili raziskovalci in delavski predstavniki v organih upravljanja iz Poljske, Češke, Slovaške, Avstrije, Nemčije, Hrvaške ter tudi Slovenije. V nadaljevanju predstavljamo nekaj pomembnejših utrinkov iz delavnice.

Na Hrvaškem največji izziv izbor delavskih predstavnikov

Profesorica na zagrebški ekonomski fakulteti je predstavila hrvaško ureditev delavske participacije s poudarkom, da so vso zakonodajo tega področja harmonizirali v skladu z evropskim pravom. V večjih družbah in v vseh javnih delniških družbah morajo imeti delavci **enega predstavnika v nadzornem organu** ne glede na obliko korporativnega upravljanja posamezne družbe. Delavski predstavniki v organu nadzora imajo, podobno kot pri nas, **enak pravni položaj kot predstavniki kapitala**. Ker je položaj delavskega predstavnika v organu nadzora zelo privlačen, pritegne veliko pozornosti ter tudi želja s strani ostalih delavskih predstavništev. Zlasti je to aktualno v državnih podjetjih, kjer zaradi netransparentnosti postopkov in delovanja prihaja do številnih »***korporativnih škandalov***«. Denimo, tak primer je nedavni sodni spor podjetja Jadrolinija, kjer je sindikat pomorcev tožil svet delavcev zaradi nespoštovanja volilnih postopkov. Zato kot največji izziv profesorica izpostavlja izbor delavskih predstavnikov, zlasti v organe upravljanja z zavedanjem, da je to »***resna zadolžitev***«, ter da je treba izbrati takega delavskega predstavnika po takem postopku, ki **bo v korist vsem delavcem**, ne samo določeni interesni skupini znotraj njih. Za vzpostavitev takšne kulture pa je potrebnega še veliko izobraževanja, usposabljanja ter zavedanja o pomenu delavske participacije nasploh.

Poljska s šibko zakonodajo, a dobrimi primeri

V splošnem se Poljska trenutno **ne more pohvaliti z zglednim socialnim dialogom**, saj so sindikati razdrobljeni, delodajalci niso učinkovito organizirani, poleg tega je nedavna sprememba delovne zakonodaje določila relativno visoke pravice delavcev, kar je povzročilo skorajšnji propad socialnega dialoga na panožni ravni. Denimo, za državna podjetja z več kot 500 zaposlenimi veljajo obvezna pravila o zastopanju delavcev v organu nadzora, **vendar v praksi teh predstavnikov ni,** čemur poljski predstavniki pravijo »***nespoštovanje zakonodaje***«**.** Raziskovalci kot enega izmed razlogov za takšno stanje navajajo, da se v 90-tih letih prejšnjega stoletja niso odločili za nemški model soupravljanja, kot se je denimo Slovenija, ravno tako takrat ni bilo (zaradi različnih dejavnikov) obširne javne razprave o tem. Deloma to

velja še danes, saj **sindikati ne uvrščajo vprašanja delavskih predstavnikov v organih upravljanja v svojo agendo** in se ne zavzemajo tako močno za dosledno izvajanje zakonodaje, kakor tudi ne za krepitev te oblike delavskega predstavništva. Več pozornosti je usmerjene v vzpostavitev ustreznega sistema kolektivnih pogajanj, kar je deloma tudi razumljivo zaradi šibkega socialnega dialoga na panožni ravni. Nadalje na šibko implementacijo zakonodaje ima vpliv tudi **relativno slaba organiziranost svetov delavcev** v družbah.

A obstajajo tudi **izjeme**. Takšen primer je organizacija delavskega zastopanja v poljskem delu multinacionalke *Heineken*. Delavski predstavniki pojasnijo, da so se v času prevzema takratne poljske družbe s strani Heinekena prek pogajanj sindikata z vodstvom uspeli dogovoriti za skupno sodelovanje (zlasti v obliki rednih srečanj s člani upravnega odbora) ter za mesto delavskega predstavnika v organu nadzora. Delovanje vseh delavskih predstavništev **koordinira sindikat**; pri svojem delovanju je njihovo vodilo, da »*delajo za ljudi*« ter da poslovodstvu prenesejo »*občutke zaposlenih, kako je delati v podjetju*«. Pri izhodiščnih pogovorih s Heinekenom so sindikati oblikovali strategijo s **tremi ključnimi elementi** oziroma zahtevami: 1) sodelovanje delavskih predstavnikov v evropskem svetu delavcev Heinekena (kar je bil takrat večji problem, ker Poljska še ni bila članica EU); 2) ustanovitev skupnega predstavniškega organa s strani petih sindikatov, ki se edini s strani delavcev pogovarja z vodstvom in podpisuje sporazume in 3) sodelovanje v nadzornem organu, kar je bilo najtežje izpogajati. Vendar so uspeli, predvsem zaradi zelo močnega sindikata z visokim članstvom in zaradi poenotenja delavskih interesov v skupnem predstavništvu. Na ta način so ustvarili močan pritisk, da je **Heineken pristal na njihove zahteve**. Tekom delovanja v takšni obliki, da »*če gre družbi dobro, mora iti dobro tudi zaposlenim*«, so tako vodstvu kot lastnikom dokazali, da se pogovori in upoštevanje mnenja zaposlenih poznajo tudi na rezultatih podjetja. Pri tem pa izpostavljajo, da je **izjemno pomembno sodelovanje delavskih predstavnikov v fazi načrtovanja**, npr. letnega plana dela, kajti ko je odločitev sprejeta, so možnosti vpliva omejene. Zelo dobro se zavedajo, da se morajo držati dogovora z vodstvom ter upoštevati zaupnost informacij: »*Vse, kar je vezano na aktivnosti na trgu in na borzo, tega absolutno ne razkrivamo nikomur*.« Če pa gre za vprašanja, ki se dotikajo položaja delavcev, se pogovorijo znotraj sindikatov in določijo »*do kje gre lahko informacija*«. Zaenkrat takšen način dela deluje dobro in v zvezi s tem niso imeli posebnih težav.

Poljski delavski predstavniki so poleg Heinekena predstavili **primer podjetja Azoty** (največje podjetje na področju kemijske industrije na Poljskem), kjer so si delavci izborili dva delavska predstavnika v nadzornem organu, pri čemer je eden izvoljen iz strani »*modrih ovratnikov*«, eden pa kot predstavnik »*belih ovratnikov*«.

Češka z boljšo zakonodajo

Sodelovanje delavcev pri upravljanju oziroma točneje, **prisotnost delavskih predstavnikov v organih nadzora** na Češkem je bilo po mnenju češkega profesorja tesno povezano z vprašanjem, kako privatizirati gospodarstvo ter kako nadzorovati menedžment v privatiziranih družbah. Prvič so to uvedli leta 1991, njihova vloga pa se je okrepila po letu 2000, ko so sindikalni voditelji postali tudi delavski predstavniki v organih upravljanja in s tem začeli izvajati močan politični pritisk. Rezultat tega je bila sprememba zakonodaje v letu 2016, po kateri velja obvezna prisotnost delavskega predstavnika v organu nadzora v **družbah z več kot 500 zaposlenimi.** Po njihovem prepričanju je češka zakonodaja bolj dodelana kot na Poljskem, pa tudi uresničuje se bolj dosledno. Vendar se po drugi strani soočajo s situacijami, ko **družbe spremenijo svojo statusno obliko** tako, da nimajo organa nadzora, ampak samo direktorja oziroma skupino direktorjev. Posledično to pomeni, da delavci izgubijo možnost imenovanja svojega predstavnika v organu nadzora, kar pa postaja praksa tudi drugih držav, npr. Nemčije.

Na Slovaškem različna pravila

Na dogodku so bili prisotni tudi delavski predstavniki v organih upravljanja iz Slovaške, ki so sodelovali pri skupni razpravi. Slovaška zakonodaja določa **različna pravila za družbe glede na lastništvo**. V gospodarskih družbah, ki so v zasebni lasti in ki zaposlujejo več kot 50 delavcev, imajo delavci pravico imenovati **tretjino članov nadzornega organa**. Delavske predstavnike v organ nadzora predlaga bodisi sindikat bodisi 10 % zaposlenih; izvolijo pa jih vsi zaposleni. Za družbe v državni lasti pa velja (ne glede na velikost oziroma število zaposlenih), da imajo **lahko delavski predstavniki v nadzornem organu polovico mest**, vendar delavski predstavnik ne more biti predsednik nadzornega organa. Delavski predstavniki v nadzornem organu so zaposleni v družbi, izvolijo jih ravno tako zaposleni. Če je v družbi organiziran sindikat, ima pravico do imenovanja enega predstavnika izmed delavskih predstavnikov v organu nadzora. Sicer so **na ravni družb prisotni tako sveti delavci kot sindikati**, ki imajo na podlagi zakonodaje različno vlogo.

Vprašanje zaupnosti aktualno tudi v Avstriji in Nemčiji

Predstavnika germanskih držav sta kot največji izziv pri svojem delovanju izpostavila **vprašanje zaupnosti**. Dolžnost molčečnosti sta ponazorila kot situacijo, ko »*imamo zavezane roke*«, zato morajo zelo dobro paziti, kako uresničiti pričakovanja ostalih delavskih predstavništev, a hkrati ne kršiti zakonodaje. Vendar ob tem opišeta, da nimajo vse informacije enake stopnje zaupnosti. V primerih, če gre za **informacije, ki so povezane z borzo** in katerih razkritje bi povzročilo škodo podjetju; se strogo držijo zaupnosti, saj odgovarjajo tako odškodninsko kot kazensko. Pri **ostalih temah** pa informacije delijo s sindikatom in svetom delavcev, čeprav priznavajo, da so večkrat »*na meji zakona*«. Ravno tako priznavajo, da imajo delavski predstavniki v organu upravljanja določen »*političen vpliv*« v družbi. V odnosu do zaposlenih jim največji izziv predstavlja razložiti, da niso v organu nadzora »*zaradi sebe*«, da ne predstavljajo sebe, ampak vse zaposlene oziroma »*da to počnemo skupaj*«.

Izzivi multinacionalk in evropskih svetov delavcev

Na okrogli mizi so člani **evropskih svetov delavcev** delili svoje izkušnje o tem vidiku delavskega soupravljanja. Zanimiva je bila ugotovitev, da se bolj ali manj vsi udeleženi soočajo z enakimi izzivi. Kot največjega so izpostavili **razumevanje interesa družbe na globalni ravni**, zlasti pri vprašanjih, ko je treba v neki državi zapreti obrat/proizvodnjo, da bo s tem imela družba več možnosti za uspeh na konkurenčnem trgu. »*Največ, kar lahko v takih situacijah narediš, je, da poskusiš izpogajati socialni program za delavce, ki bodo odpuščeni*«, je poudaril avstrijski predstavnik. Drugi zelo velik izziv je vzpostavljanje in **vzdrževanje stika z zaposlenimi**, zato igra veliko vlogo zaupanje. Torej, da bo delavski predstavnik kot član evropskega sveta delavcev naredil vse, kar je v njegovi moči, da zaščiti delavske interese. Pri tem so se

udeleženci okrogle mize strinjali, da so želje zaposlenih bolj ali manj podobne: varna zaposlitev in socialna varnost. Tretja skupna ugotovitev je bila, da zaposleni **pričakujejo »*več*« od njihove vloge**, ne zgolj *»prenos informacij« na nacionalno raven.* Četrtič, **sindikati** so pomembni za delovanje delavskih predstavnikov v organih upravljanja in tudi za člane evropskih svetov delavcev, vendar kako točno to sodelovanje in medsebojni odnosi potekajo, je zelo odvisno tako od *zakonodaje* kakor tudi od *razvitosti industrijskih razmerij* v posamezni državi. Denimo, na Poljskem delavski predstavniki v organih nadzora ne dobijo veliko pomoči od sindikatov, medtem ko je to v Nemčiji ravno obratno. Udeleženci so zlasti poudarili, da jim **sindikati predstavljajo pomemben steber opore** na področju izobraževanja in usposabljanja.

Svoje izkušnje so delili tudi delavski predstavniki v **nadzornem organu na ravni multinacionalke**, ki so se v splošnem zedinili, da gre za izjemno težko nalogo, saj gre dejansko za »svetovni mandat«, ko delavski predstavnik zastopa vse delavce v multinacionalki in ne zgolj iz tiste države, kjer je zaposlen. Češki predstavnik je opisal situacijo, ko so delavski predstavniki želeli ustanoviti neke vrste »svetovalni svet«, v katerem bi sodelovali zaposleni iz vsega sveta. Vodstvo je bilo do tega zadržano, vendar so se zaenkrat dogovorili, da imajo možnost enkrat letno povabiti na srečanje delavske predstavnike tudi iz Amerike, Kitajske in podobno, kar jim omogoča dobro podlago za nadaljnje aktivnosti. Ob tem pa je avstrijski predstavnik osvetlil še drugo plat zgodbe: načeloma zelo podpirajo t. i. *»globalni svet delavcev*«, vendar ne vedo, ali so bili tisti, ki prihajajo iz ne-evropskih držav, izvoljeni na demokratičen način oziroma ali *»jih je poslalo lokalno vodstvo*«.

Predstavili smo tudi slovenske izkušnje

Slovenske izkušnje delavskih predstavnikov v organih nadzora so predstavili člani nadzornega sveta družbe Lek, d.d. in Zavarovalnice Sava, d.d. Poudarili so, da imamo v primerjavi z ostalimi državami **relativno dobro zakonsko urejenost področja**, kar jim omogoča učinkovito sodelovanje v nadzornem svetu. Eden izmed večjih izzivov jim, podobno kot ostalim, predstavlja **problematika ravnanja z zaupnimi informacijami**, tako do sveta delavcev kakor do sindikata in ostalih zaposlenih.

Potrebujemo novo direktivo?

Na podlagi predstavitev, okroglih miz in razprave je bilo oblikovanih več zaključnih misli. Zlasti bi poudarili sledeče: 1) k uspešnemu uresničevanju delavske participacije, vključno z delavskimi predstavniki v organih upravljanja in nadzora, **veliko pripomore zakonodaja**. Šolski primer te uspešnosti sta Avstrija in Nemčija, kjer je to veliko bolj razvito kot, na primer, na Poljskem in Češkem; 2) **vpliv nemškega modela soupravljanja je izredno močan** – tako na zakonodajnem kot na praktičnem področju. Vloga delavcev, kot jo opredeljuje nemški model, s težavo prodira v miselnost delavskih predstavnikov, ki so prej poznali samoupravljanje; zlasti so ta problem izpostavili poljski predstavniki: 3) **zaupnost informacij** je skupni izziv vseh sodelujočih



Okrogla miza o izkušnjah delavskih predstavnikov v organih upravljanja (z leve proti desni delavski predstavniki iz Nemčije, Poljske, Češke in Slovenije (g. Aleš Perko, Zavarovalnica Sava, d.d.).



Slovenski predstavniki smo uspešno sodelovali pri izvedbi delavnice (z leve proti desni g. Aleš Perko, Zavarovalnica Sava, d.d.; dr. Peter Svete, Lek, d.d.; dr. Valentina Franca, Univerza v Ljubljani in g. Fikret Bašanović, Lek, d.d.)

držav, pri čemer tako češki kot nemški predstavniki povedo, da že zgolj to, da *»menedžment ve, da oni vedo*« oziroma da *»nas ne morejo imeti za 'nevedneže'*«, veliko pripomore pri skupnih pogovorih o položaju delavcev v družbi.

Predvsem pa si tako največja evropska sindikalna konfederacija ETUC kakor tudi večina prisotnih delavskih predstavnikov, deloma tudi sindikatov, zavzema za to, da bi imeli **delavci po vsej Evropi enake možnosti sodelovanja pri upravljanju**, vključno z možnostjo imenovanja delavskih predstavnikov v organe nadzora in upravljanja. Zato si že več let prizadevajo za **sprejem evropske direktive**, ki bi uskladila zakonodajo na tem področju. To zagovarjajo z argumentom, da je zastopanje delavcev v organih upravljanja del evropskega socialnega modela.



Piše:
mag. Leja Drofenik Štibelj

Oblike lastništva zaposlenih glede na delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih

Lastništvo zaposlenih predstavlja večjo demokratizacijo delovnih mest ter spremembe načina in organizacije dela v podjetjih. Zaposleni lahko z udeležbo v lastništvu presežejo svoj status zaposlenega in dosežejo status zaposlenega lastnika, ki je solastnik podjetja. S tem pride do situacije, ko delo najame kapital, kar je obratno od situacije, ki je značilna za konvencionalna podjetja, kjer kapital najame delo. Udeležba zaposlenih v lastništvu zaposlenim poleg lastninske pravice nudi še dostop do informacij o poslovanju podjetja in sodelovanje pri upravljanju z namenom zasledovanja načela: v lasti zaposlenih – vodeno s strani zaposlenih.

Uvod

Udeležbo zaposlenih v lastništvu se lahko v praksi izpelje v različnih oblikah, ki imajo na poslovanje posameznega podjetja različen vpliv in učinke glede na to, kolikšen delež kapitala je v lasti zaposlenih. V spodnji tabeli so predstavljene tri oblike lastništva zaposlenih glede na delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih.

	Manjšinski programi lastništva delnic	Delavske zadruge	Večinsko lastništvo zaposlenih (neposredno lastništvo delnic, naložbeni skladi in ESOP-i)
Delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih	1-50 %	100 %	51-100 %
Lastništvo	Manjšinsko + različni deleži.	Večinsko + enaki deleži.	Večinsko + enaki in/ali različni deleži.
Upravljanje	Ena delnica/en glas.	En član/en glas.	Različno.
Razlog	Uskladiti interes zaposlenih s podjetjem.	Sodelovanje in vzajemnost.	Poslovno nasledstvo. Ohranitev delovnih mest. Oživitev propadajočega poslovanja. Razlogi za krepitev industrijske demokracije. (Deljeni kapitalizem[1])

Tabela: *Tri oblike lastništva zaposlenih glede na delež kapitala, ki je v lasti zaposlenih, Vir: Pendleton (2009).*

Zaposleni imajo lahko v lasti večinski delež družbe, morda celo celoten osnovni kapital ali pa le manjšinski delež (5 odstotkov ali manj), nadalje je lahko sodelovanje v načrtu lastništva zaposlenih omejeno le na nekaj posameznikov (menedžment) ali odprto za vse zaposlene v družbi, in nenazadnje lahko zaposleni delnice posedujejo individualno ali skupinsko prek sklada zaposlenih (glej Karsenmaker in drugi 2009). V primeru neposrednega lastništva zaposlenih velja pravilo ena delnica, en glas. V primeru, ko se delnice vodijo kolektivno v imenu zaposlenih (s pomočjo sklada zaposlenih) so običajne naslednje strukture upravljanja: soodločanje, delavski direktorji in partnerski sveti (Pendleton 2009).

Manjšinski programi lastništva zaposlenih v okviru delniških opcij

Strokovna literatura (Juhant 2004) definira opcijo kot pravni položaj in razmerje, ki opcijskemu upravičencu **zagotavlja pra-**

[1] Deljeni kapitalizem (angl. *shared capitalism)* naj bi lastnike privlačil iz nesebičnih razlogov, kot je prepričanje v pravičnejši sistem kapitalizma skozi porazdelitev bogastva (Pendleton 2009).

vico, da neposredno – z enostransko izjavo volje – doseže pravno posledico, ki zavezuje opcijskega zavezanca, da že določeno pravno razmerje nastane. Le-to nastane zgolj z izvršitvijo opcijske pravice opcijskega upravičenca brez dodatnega sodelovanja opcijskega zavezanca. Pravno razmerje nastane na podlagi opcijske pogodbe (Juhant 2004), s katero se med strankama **dogovori nastanek opcijske pravice** in določi čas, v katerem lahko opcijski upravičenec opcijo uresniči.

Vodilo pri uporabi delniških opcij je, naj se tistega, od kogar je najbolj odvisen uspeh podjetja, ne motivira samo z denarjem, temveč naj se njegov rezultat **izrazi tudi v dvigu vrednosti njegovih opcijskih pravic do deležev** »njegove« družbe (Samec 2009). Z opcijskim načrtom nagrajevanja podjetje menedžerju neodplačno podeli pravico (dodelitev opcij) do **nakupa delnic podjetja v kasnejšem obdobju** t. i. izvršilno obdobje po določeni ceni (t. i. izvršilna cena), kjer moratorij t. i. obdobje neizvršljivosti pomeni čas med dodelitvijo in prvo mogočo izvršitvijo. Neodplačna dodelitev v praksi pomeni, da dodelitev opcij nadomesti del nespremenljivih prejemkov.

Zaposleni lahko z udeležbo v lastništvu presežejo svoj status zaposlenega in dosežejo status zaposlenega lastnika, ki je solastnik podjetja.

Bohinc (2000) nakupno (angl. *call option*) in prodajno opcijo (angl. *put option*) razloži na primeru delnice kot predmeta opcijskega upravičenja (delniška opcija). Nakupna opcija daje upravičencu pravico **nakupa delnice po vnaprej določeni ceni**, ki jo lahko izkoristi najkasneje na dan, ko se opcija izteče. Prodajna opcija daje upravičencu pravico prodaje delnice po vnaprej določeni ceni, ki jo prav tako lahko izkoristi najkasneje na dan, ko se opcija izteče. Pri nakupnih opcijah ima lastnik namreč pravico (Bohinc 2000, 1230), »ne pa tudi dolžnosti, da delnico kupi v vnaprej določenem časovnem terminu po vnaprej določeni ceni. V ugodnih okoliščinah bo lastnik opcijo izkoristil, v nasprotnem primeru pa jo bo pustil zapasti«.

Prodajna opcija daje upravičencu pravico prodaje delnice po vnaprej določeni ceni, ki jo prav tako lahko izkoristi najkasneje na dan, ko se opcija izteče.

Delniške opcije so ameriški izum (Samec 2009). V ZDA se jih tradicionalno uporablja kot način nagrajevanja menedžmenta in ključnih zaposlenih, ko se želi **povezati interese zaposlenih z interesi družbe in drugih delničarjev**. Od leta 1980 se je število zaposlenih v ZDA, ki imajo delniške opcije, povečalo za približno 9-krat. Delniške opcije svojim zaposlenim podeljuje vse več ameriških družb iz različnih gospodarskih panog, med njimi prevladujejo visoko tehnološka podjetja (NCEO 2015a). Delniške opcije se vedno bolj uporabljajo tudi v evropskih državah, zlasti v novih podjetjih in podjetjih nove ekonomije (Samec 2009), kjer se opcije podelijo zaposlenim kot spodbuda za uspešno delo.

Delavske zadruge[2]

Zadruge predstavljajo demokratično perspektivo (enakost deležev, glasov in članstva) upravljanja podjetja z naslednjo pravno strukturo (Ellerman 1985):

- en član/en glas in ne ena delnica, en glas;
- preostanek dohodka je vrnjen delu in ne kapitalu in
- pravice članstva so osebne pravice in ne lastninske pravice.

Temeljne vrednote, ki so podlaga delovanju zadrug, so samopomoč, demokracija, enakost, enakopravnost in solidarnost. V skladu s tradicijo svojih ustanoviteljev člani zadruge verjamejo v etične vrednote poštenja, odprtosti, družbene odgovornosti in skrbi za druge. Zadruge **uresničujejo svoje temeljne vrednote** prek sedmih načel (International Co-operative Alliance 2008), ki predstavljajo smernice njihovega delovanja: prostovoljno in odprto članstvo, demokratičen nadzor članstva, ekonomska participacija članstva, samostojnost in neodvisnost, izobraževanje, pridobivanje veščin in dostopnost informacij, sodelovanje med zadrugami ter skrb za širšo skupnost.

Ellerman (1990, 96) opredeljuje delavske zadruge kot »podjetja, kjer so člani zadruge njeni zaposleni, ki za svoje delo prejemajo mesečno plačilo, in kjer se pravice članstva, glasovalne pravice in pravice do delitve dobička delijo med zaposlene v podjetju«. Delavske zadruge tako zaposlenim **zagotavljajo lastniški delež[3] v podjetju in pravico do nadzora[4]**. Od ostalih podjetij se razlikujejo po motiviranosti in zavzetosti zaposlenih, kar ima svoj izvor v individualnem lastništvu deleža podjetja[5].

Delavske zadruge so najnaprednejša in najbolj zrela oblika poslovnega modela ter predstavljajo idealen »platonski tip« podjetij v lasti zaposlenih (Oakeshoat 2000). Cilj delavskih zadrug je **vzpostavitev in ohranjanje trajnih delovnih mest ter ustvarjanje bogastva**, da bi se s tem izboljšala kakovost življenja delavcev – članov, ohranilo dostojanstvo človeškega dela, omogočilo demokratično upravljanje delavcev ter spodbujalo pripadnost skupnosti in lokalni razvoj (Co-operatives UK 2015).

Načrt lastništva zaposlenih

Načrt lastništva zaposlenih (v nadaljevanju ESOP) je posebna in precej razširjena različica udeležbe zaposlenih v lastništvu, pri katerem sklad zaposlenih (v nadaljevanju ESOT) upravlja z delnicami v imenu zaposlenih (Pendleton 2001). ESOP (angl. *Employee Share Ownership Plan*) je generičen izraz, ki se uporablja za poimenovanje večine različnih vrst načrtov lastništva zaposlenih, predvsem za sklicevanje na sklade zaposlenih (angl. *employee trusts*), ki delujejo v povezavi z delniškimi ali opcijskimi shemami. Pri teh shemah gre za **skupno (prostovoljno) odločitev zaposlenih in podjetja** o tem, da se bo povečeval

[2] Poleg delavskih zadrug poznamo še potrošniške, stanovanjske in kmetijske zadruge, zadruge farmacevtskih organizacij, zavarovalnic in bank, vendar gre le pri delavskih zadrugah za obliko lastništva zaposlenih. V ostalih zadrugah je lastništvo vezano na druge skupine deležnikov (International Co-operative Alliance 2008).

[3] Lastništvo delavskih zadrug je vezano na »vse tiste in samo tiste, ki so v njej zaposleni« (Oakeshoat 2000, 109).

[4] V nekaterih zadrugah člani neposredno sodelujejo pri sprejemanju ključnih odločitev, v drugih (predvsem večjih) pa posredno prek izvoljenega upravnega odbora, ki zastopa interese zaposlenih (Ellerman 1990).

[5] To se je pokazalo v primeru mondragonske zadruge – največje zadruge na svetu, ki jo je avtor proučeval (glej Oakeshoat 1990).

lastniški delež zaposlenih v podjetju (Equity incentives 2015). V podjetjih, kjer imajo organiziran ESOP, sklad zaposlenih ESOT (angl. *Employee Share Ownership Trust*) kupi delnice matičnega podjetja. Nakup delnic se običajno financira s posojilom, in sicer s strani sklada ali podjetja samega. Po poplačilu posojila se delnice prenesejo na račune zaposlenih. Podjetje se lahko odloči tudi za možnost podaritve lastnih delnic skladu zaposlenih, ki jih nato po določenem času porazdeli med posamezne zaposlene (glej Blanchflower 1987). Sklad upravljajo zaupniki (angl. *trustees*), med katerimi večino predstavljajo predstavniki zaposlenih, ki jih zaposleni tudi volijo. Zaupnike, ki predstavljajo podjetje, imenuje uprava podjetja. ESOP struktura je v primerjavi z zadrugami **precej zapletena** zaradi restriktivne zakonodaje, ki ureja načrte lastništva zaposlenih (Equity incentives 2015).

ESOP je najpogostejša oblika lastništva zaposlenih v ZDA. Izumil ga je Luis Kelso leta 1956 z namenom rekonstruirati načrt udeležbe zaposlenih v dobičku za oblikovanje mehanizma financiranja nakupa večine delnic ene izmed časopisnih verig. Skladi zaposlenih so zelo razširjeni tudi v Veliki Britaniji, a imajo svoj izvor v ameriški različici ESOP-a (Pendleton 2011). Sklad zaposlenih se lahko uporablja **kot del lastniških shem**, ustanovljenih z namenom spodbujanja in nagrajevanja zaposlenih, kot način upravljanja družbe ali kot finančni inštrument podjetij za možnost izhodne poti, kot mehanizem za vzpostavitev notranjega trga ali skladišče za delnice in del delniških shem (Equity incentives 2015). Kadar sklad zbira delnice od odhajajočih zaposlenih, predstavlja za zaposlene to možnost izhoda. Zaposleni tako lahko proda svoj delež, tudi če v tistem trenutku ni znanega kupca.

Mehanizem notranjega trga je aktualen zlasti v zasebnem podjetju, kjer delnic ni mogoče kupiti ali prodati na odprtem trgu. Sklad lahko deluje kot kupec ali prodajalec delnic po ceni, določeni z letnim ali pogostejšim vrednotenjem delnic podjetja. Podjetja sklade uporabijo za **uravnoteženje ponudbe in povpraševanja** po delnicah podjetja in za **skladiščenje delnic**, dokler le-te na podlagi nakupa ali darila niso razporejene na račune posameznih zaposlenih.

V skladu s tradicijo svojih ustanoviteljev člani zadruge verjamejo v etične vrednote poštenja, odprtosti, družbene odgovornosti in skrbi za druge.

Zaključek

Porazdelitev kapitalskih deležev podjetja med zaposlene v določeni meri vedno privede tudi do **porazdelitve bogastva in moči znotraj podjetja**. Večji kot je delež kapitala podjetja, ki je porazdeljen med čim večje število zaposlenih, večja je stopnja ekonomske demokracije znotraj posameznega podjetja. Manjšinski programi lastništva, ki so običajno namenjeni le menedžmentu, se tako po načinu upravljanja kot po razlogih za uvedbo precej razlikujejo od drugih oblik lastništva, pri katerih je v lasti zaposlenih več kot 50-odstotni delež kapitala, in so odprti za vse zaposlene. Le **večinske oblike lastništva zaposlenih** vodijo do večje demokratizacije delovnih mest ter spremembe načina in organizacije dela v podjetjih.

Cilj delavskih zadrug je vzpostavitev in ohranjanje trajnih delovnih mest ter ustvarjanje bogastva, da bi se s tem izboljšala kakovost življenja delavcev – članov, ohranilo dostojanstvo človeškega dela, omogočilo demokratično upravljanje delavcev ter spodbujalo pripadnost skupnosti in lokalni razvoj.

Viri

Bohinc, Rado. 2000. Delniške opcije in udeležba na dobičku. Podjetje in delo 26 (6-7): 1229-1240.

Blanchflower, David G. in Andrew J. Oswald. 1987. Profit sharing – Can it work? *Oxford Economic Papers 39 (1): 1-19.* Dostopno na: *http://www.dartmouth.edu/~blnchflr/papers/profitsharing.pdf (23. november 2015).*

Co-operatives UK. *2015. Worker Co-operative Code.* Dostopno na: *http://www.uk.coop/developing-co-ops/grow-your-co-op/codes-governance/worker-co-operative-code (10. december 2015).*

Ellerman, David. P. *1985. ESOPs & CO-OPs: Worker Capitalism & Worker Democracy. Labor Research Review 1 (6): 55-69.* Dostopno na: *http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1050&context=lrr (15. februar 2016).*

Ellerman, David. P. *1990. The Democratic Worker-Owned Firm.* London: Unwin Hyman Ltd.

Equity incentives. *2015. ESOPs.* Dostopno na: *https://www.equityincentives.co.uk/esops/ (22. februar 2015).*

International Co-operative Alliance. *2008. Statutes.* Dostopno na: *http://www.ica.coop/ica/2009-ica-statutes.pdf (6. marec 2012).*

Juhant, Miha. *2004.* Pojem in pravna narava opcij. *Podjetje in delo 26 (6-7): 1103-1109.*

Kaarsemaker, Eric, Andrew Pendleton in Erik Poutsma. *2009. Employee Share Ownership Plans: A Review.* The York Management School, Working Paper št. 44. Dostopno na: *http://eprints.whiterose.ac.uk/8883/1/wp44Pendleton2009.pdf (5. marec 2012).*

NCEO. *2015a. Employee Stock Options Fact Sheet.* Dostopno na: *https://www.nceo.org/articles/employee-stock-options-factsheet (25. september 2015).*

Oakeshott, Robert. *1990. The Case for Workers' Co-ops (2nd edition).* Hampshire: Palgrave Macmillan.

Oakeshott, Robert. *2000. Jobs & Fairness: The Logic and Experience of Employee Ownership.* Norwich: Michael Russell.

Pendleton, Andrew. *2001. Employee Ownership, Participation and Governance: A Study of ESOPs in the UK.* Dostopno na: *http:///library.uniteddiversity.coop/Cooperatives/Employee_Ownership_Participation_and_Governance-A_Study_of_ESOPs_in_the_UK.pdf (5. maj 2015).*

Pendleton, Andrew. *2009. The Three Forms of Employee Ownership.* Izvzeto iz predavanja *When Workers Own Business: What Happens, and Why. York: University of York.* Dostopno na: *https://www.youtube.com/watch?v=vNoA-oYVEkk (19. marec 2015).*

Pendleton, Andrew. *2011. Employee ownership in Britain: diverse forms, diverse antecedents. V Employee Ownership and Shared Capitalism: New Directions in Research.* Champaign, ur. Edward J. Carberry, 311-339. Champaign: Labor and Employment Relations Association. Dostopno na: *file:///I:/Documents/Downloads/2510-3405-1-SM.pdf (20. september 2015).*

Samec, Nataša. *2009. Delniške opcije: obligacijski, korporacijski, delovnopravni, insiderski, bilančni in davčni vidiki.* Ljubljana: GV založba.

»Povečanje zaposlenih v lastništvu je danes eden najbolj vztrajnih in pomembnih, vendar prezrtih trendov v sodobnih tržnih gospodarstvih.«

Edward J. Carrbery,
Employee Ownership and Shared Capitalism (2011)



Piše:
mag. Vesna Sodnik

Komunikacija na delovnem mestu – breme, ovira ali priložnost?

Odnosi s sodelavci so lahko eden najbolj prijetnih, a tudi najbolj zahtevnih elementov vsakega delovnega mesta. V kolikor se z ljudmi, s katerimi sobivamo v službi, dobro razumemo in je komunikacija učinkovita, delo opravljamo hitreje in bolje ter z več motivacije, nižja pa je tudi raven stresa, ki ga ob tem doživljamo. Žal pa vedno ni tako – včasih se zdi, da vodjem, sodelavcem ali pa podrejenim določenih sporočil nikakor ne uspemo povedati na pravi način, saj pogosto naletimo na gluha ušesa, se ne razumemo najbolje ali pa celo sprožimo konflikt, čeprav so bile besede povsem dobronamerne. Prav zato je sposobnost učinkovitega komuniciranja izjemnega pomena tudi za delavske predstavnike (člane svetov delavcev, predstavnike delavcev v organih družb, sindikalne zaupnike), ki so pri izvrševanju svojih funkcij vpeti v nenehno komunikacijo na eni strani z zaposlenimi, na drugi pa z vodstvom podjetja.

Zlato pravilo tretjin in (ne)simpatičnost

Ko spoznavamo nove ljudi, nezavedno ustvarjamo **tri kategorije**: novi znanci so nam bodisi simpatični, nesimpatični ali pa preprosto nezanimivi. Na delovnem mestu so seveda največje breme predvsem drugi – če so nam ljudje všeč, z njimi z veseljem sodelujemo, če nas ne zanimajo, se ukvarjamo predvsem z nalogami in manj z odnosom, če pa nam niso simpatični, potem se ukvarjamo predvsem z odnosi, delo pa ostane neopravljeno.

A zakaj so nam določeni ljudje takoj všeč, druge pa le stežka sprejmemo? Slovenski pregovor pravi: 'Gliha vkup štriha'. Res je, da **smo najlažje s sebi enakimi**, a pogosto nas prav enake lastnosti začnejo bodisi dolgočasiti ali pa nam gredo počasi tudi na živce, ker nas opominjajo na naše lastne (ne vedno dobre) lastnosti.

Hkrati pa pravimo tudi, da se **'nasprotja privlačijo.'** Drži, pritegnejo nas tudi ljudje, ki so popolnoma drugačni od nas. Po pravilu so nam takšne osebe zanimive predvsem na krajši rok, saj so odnosi z njimi težavni, ker imamo popolnoma različne vrednote, način delovanja in pričakovanja.

Prvi stik in ujemanje profilov

Kadar je prvi stik z določeno osebo takšen, kot da bi se poznala že vse življenje – besede zlahka stečejo, razumeta način razmišljanja drug drugega, govorica telesa je skladna – ste najverjetneje naleteli na osebo z **vam sorodnim komunikacijskim profilom**, s katero ste zaradi energijske in vsebinske sinergije z lahkoto našli teme za pogovor.

Če je prvi stik neroden, pogovor pa mučen – beseda ne steče, komentarji sogovornika se vam zdijo popolnoma 'iz drugega sveta', govorica telesa kaže na neugodje – pa ste verjetno naleteli na vam nasprotno osebo, s katero je **komunikacija brez pravih orodij lahko dejansko zelo izčrpljujoča**.

Kako lahko prepoznate svoj profil in profil svojega sogovornika? Preprosto, potrebujete le nekaj minut, pa lahko s skoraj 90-odstotno gotovostjo določite, kateri profil je vaš sogovornik, s tem pa si lahko olajšate komunikacijo z njim.

Osnovna kriterija, ki vam lahko izredno pomagata, sta **govorica telesa in besede**, ki jih uporablja vaš sogovornik. Z zgolj par koraki, stiskom roke in nekaj uvodnimi stavki namreč lahko razkrije svoj nivo energije in miselno naravnanost. Kaj morate opazovati?

Govorica telesa

Ko vaš sogovornik vstopi v prostor, opazujte način, kako se premika, kako gestikulira, koliko prostora zavzame in kakšna je njegova mimika.

Osebe z visoko energijo, odločno govorico telesa, močnimi kretnjami in velikim osebnim prostorom so **ognjeni profil**. Podobno energični so ljudje s **sončnim profilom**, le da je govorica telesa bolj igriva, včasih celo teatralna, obrazna mimika pa ves čas izraža odnos do povedanega ali slišanega. Če je vaš sogovornik hiter v mislih, besedah in govorici telesa, potem je skoraj zagotovo eden od naštetih dveh profilov.

Če je oseba nasproti vas videti mirna, se smehlja, govori bolj počasi, deluje nekoliko sramežljivo, vendar vas vseeno gleda v oči in odlično posluša, se verjetno **pogovarjate z lesom**. Če pa je sogovornik videti, kot da ga tema ne zanima preveč, ima nevtralen obraz, vas le redko pogleda v oči in ohranja tudi fizično razdaljo med vami in seboj, premiki in gibi telesa pa so redki, verjetno **sedite nasproti vodi**.

Vsebina pogovora

Ko ste ocenili nivo energije svojega sogovornika, veste, ali sodi na levo ali desno stran spodaj prikazanega komunikacijskega profila. Zdaj povprašajte par splošnih vprašanj in dobro poslušajte, kaj bo dejal vaš sogovornik.

Če bo odgovarjal večinoma z da in ne ali pa zgolj v kratkih, faktografskih stavkih, zanimale pa ga bodo predvsem točne podrobnosti vaše vsebine in bo morda celo nekoliko dlakocepski, gre najverjetneje za **vodni profil**.

Podobno jedrnat, vendar precej močnejši in odločnejši je **ogenj**, ki vas bo pogosto prekinil, da pove svoje mnenje, ki ga boste zelo težko spremenili. On bo govoril predvsem o sebi in svoji uspešnosti s katerega koli področja, besede pa so pogosto nekoliko robate in neposredne.

Oseba, ki ji nikoli ne zmanjka besed, je verjetno **sončni profil**, saj jo odlikuje obilica anekdot, šal, zanimivih primerjav in predvsem osebnih zgodb. Edini izziv je pri soncu sploh kdaj priti do besede, zagotovo pa ga je užitek poslušati, saj pogosto zabava celotno družbo, v kateri se znajde.

O sebi in o ljudeh okrog sebe **govori tudi les**, vendar večinoma zgolj in najraje enemu samemu sogovorniku, pa še to le pod pogojem, da se že poznata, saj sicer raje posluša in daje vtis, da mu je nekoliko nerodno razkriti kaj osebnega.



Uporaba komunikacijskih profilov v praksi

Za učinkovito komunikacijo morate **najprej ugotoviti, kateri profil ste vi sami**. Če ste se prepoznali v določenih lastnostih, ste verjetno ugotovili, da nihče ni le en profil. Ponavadi **smo kombinacija dveh ali treh profilov**, ki določajo naš nivo energije, osnovno naravnanost in način komuniciranja.

Tako je na primer profil **ogenj + voda** oseba z umirjeno, a močno energijo, ki rada vodi druge, govori odločno, a večinoma podatke, strokovne vsebine in dejstva, ter v komunikaciji mestoma deluje hladno in morda celo nekoliko vzvišeno. Na drugi strani pa je profil **sonce + les človek**, ki mu je najpomembneje, da je ves čas obdan z ljudmi, izredno rad komunicira, govori zelo osebne stvari, je pozitiven in topel, vendar ima težave z asertivnostjo in podajanjem negativnega mnenja sogovorniku.

Razliko med lastnim profilom in profilom sogovornika lahko torej uporabite kot nekakšen pokazatelj, v kateri jezik boste prevedli sporočilo – morda ste za sogovornika premehki, morda predolgi, morda premalo osebni, morda premalo utemeljeni .... Nekomu se recimo zaradi močnih besed zdite arogantni, drugemu ste prav zaradi samozavestnega sporočila všeč. Včasih je dovolj, da **zgolj malenkostno spremenite govorico telesa**, pa vas bodo dojemali bolj pozitivno, drugič je potrebno uporabljati drugačne besede in primere, da bodo poslušalci razumeli sporočilo.

Kaj pa zdaj?

Predstavljeni profili so zgolj prvi korak v učinkovitejšo komunikacijo, ki dolgoročno gradi produktivnejše medsebojne odnose, ti pa so tudi v delovnih okoljih ključnega pomena za doseganje zastavljenih osebnih in skupnih ciljev. Za **delavske predstavnike v podjetjih** so ustrezne komunikacijske sposobnosti in veščine brez dvoma eden temeljnih pogojev za učinkovito opravljanje njihovih zakonskih funkcij, zatorej velja opozoriti na potrebo po ustreznem **specializiranem izobraževanju in usposabljanju** tudi s tega področja. V sodelovanju z Združenjem svetov delavcev Slovenije tovrstne izobraževalne programe že pripravljamo in jih bomo letos, predvidoma v mesecu juniju, začeli tudi izvajati.

Razmislek o mobingu, ali kaj bi morali o njem vedeti

Vsak primer domnevnega mobinga je poseben in enkraten, kot so posebni žrtev, povzročitelj in delovno okolje, kjer se neprimerno, neetično in škodljivo vedenje dogaja. Čeprav sta za konflikt, ki lahko preraste v mobing, potrebna le dva akterja – povzročitelj in žrtev, pa je delovno okolje oziroma delodajalec tisti, ki lahko in mora storiti odločilni korak, da nedopustna ravnanja odpravi, ustrezno uredi, ali še bolje – prepreči.

Delodajalci se pojavov neprimernih ravnanj med zaposlenimi lotevajo na različne načine. V praksi je potrebno pogosto prilagoditi, preseči in nadgraditi v teoriji ponujene definicije in poiskati konkretnemu primeru prilagojene rešitve. Primer dobre prakse je Radiotelevizija Slovenija, ki ima v skrbi za zaposlene, za varovanje zdravega delovnega okolja, že **skoraj deset let pravno urejeno tudi preprečevanje mobinga.**

Na najpogostejša vprašanja, ki se porajajo v zapletenih, konfliktnih situacijah in jih »preprosto« imenujemo mobing, je odgovarjala **Vanda Šega, pooblaščenka za preprečevanje mobinga v javnem zavodu RTV Slovenija.**

***



Vanda Šega, na področju preprečevanja mobinga na RTV Slovenija aktivno delujete že osmo leto. Koliko se je v tem času spremenilo naše delovno okolje in naše zaznavanje mobinga?

Zavedanje, kaj je mobing, je vse večje, čeprav še vedno ni zadostno. Beseda je postala moden izraz za številna nezadovoljstva, nestrinjanja, za slabe odnose med posamezniki, za negativno delovno ali organizacijsko klimo v pisarni, službi, uredništvu. Pogosto sploh ne gre za konkretno situacijo ali neprimerno ravnanje, ki bi škodljivo vplivalo na posameznika in bi ga bilo možno opredeliti kot trpinčenje na delovnem mestu. Obstaja tudi lažni mobing, v katerega je mogoče skriti številne razloge nezadovoljstva, ki pa niso v povezavi z delom.

Ali je mobing nov družbeni pojav?

Zgodba o mobingu je zgodba o človeku. Odkar človek živi v skupnosti, si v njej išče svoje mesto, v odvisnosti in povezanosti z ostalimi. In v tem iskanju se pokažejo močnejši. Tudi v zvezi z delom je od nekdaj obstajalo nasilje, izkoriščanje in pritiski vseh mogočih oblik. S tem izrazom so ga strokovnjaki poimenovali konec 80-ih let. Prepoznali in poimenovali so ga »naključno«, ob raziskovanju vplivov delovnega okolja na učinkovitost dela. Šele skozi prizmo spoznanj, da stres in pojavi nasilja na delovnem mestu hromijo in zmanjšujejo človekovo storilnost in imajo lahko hude posledice tudi na delavčevem zdravju, so temu pojavu začeli posvečati večjo pozornost.

Imamo v svojem okolju veliko primerov mobinga?

Sodno dokazanega mobinga v zavodu še nismo imeli. Tudi z ustreznim notranjim postopkom dokazanih primerov mobinga ne. Je pa delodajalec, v skladu s poročilom Skupnega odbora za prepoznavanje in preprečevanje mobinga v RTV Slovenija, nekajkrat posegel po internih ukrepih, odpravil razloge oziroma spremenil pogoje dela tako, da je zavaroval domnevno žrtev in povrnil pozitivno klimo v delovno okolje, kjer je bilo neprimerno ravnanje zaznano. To še zdaleč ne pomeni, da ni ravnanj, ki bi lahko postala mobing, ali pa to že so, pa se žrtve za postopek prijave ne odločijo. Nemalo je tihih, prikritih primerov, ko sodelavci vsak dan opažajo neprimerna, žaljiva, podcenjujoča vedenja – nadrejenega ali sodelavca, pa z molkom varujejo zgolj sebe. V neformalnih pogovorih so pripravljeni podrobno opisati situacije, ki jih tudi sami obsojajo, a je strah močnejši od poguma, da bi o tem spregovorili. Na dolgi rok je to slabo za vse udeležence. V okolju, kjer vladajo nesproščenost, negativizem, prikrito obtoževanje, sprevračanje in laži, pada storilnost, zavzetost, ustvarjalnost. Takšnim situacijam je treba čim prej narediti konec, saj se negativne energije samo kopičijo, seštevajo in puščajo posledice na vseh udeležencih.

Kako prepoznati mobing, kako ga ločiti od »običajnega« konflikta?

Vsak mobing se praviloma razvije iz nekega konflikta. Gre za različne poglede na določeno **stvar, za nestrinjanje o nečem, za neprimerno vedenje. Vendar je konflikt možno rešiti.** Med udeležencema le-tega ali ob pomoči prič, sodelavcev ali nadrejenega. Kadar ni tako, kadar med udeležencema konflikta nastane molk, izmikanje dialogu, osamitev ali preraste v ponavljajoče se (žalitve, poniževanje, posmehovanje, psihično ali čustveno nasilje), takrat govorimo o mobingu. K sreči se le redki konflikti razvijejo v mobing.

Se je napadalcu možno pravočasno upreti?

Teoretično zagotovo. S pravočasnim in jasnim odzivom na ravnanje, ki ga ne sprejemamo, ki ga zaznamo kot neprimerno. V praksi je to bistveno težje. Do konflikta ali zaostritve odnosov pride tudi med sodelavci, ki so med seboj delovno, čustveno, sorodstveno povezani. Zaradi dobrega poznavanja drug drugega so žalitve, šikaniranja, izsiljevanja in končno trpinčenja še toliko hujša. Žrtev je pogosto vpeta v delovno okolje, od katerega je finančno, karierno, socialno in čustveno odvisna. Zelo pomembno vlogo v zavarovanju žrtve lahko odigrajo sodelavci. Tako v primerih, ko pride do žalitve pred skupino, torej sodelavci, kot v primerih, ko na težave opozori sodelavec. Nemalokrat zataji prav ta, najmočnejši element za preprečevanje trpinčenja. Sodelavci, v strahu za svoj položaj ali v misli, da se njim to ne more zgoditi, ostanejo tihi, nemi opazovalci dogajanja. Ker se to njih »ne tiče«. Tako je žrtev, poleg bolečine, ki jo povzroči napadalec, naenkrat izolirana, izdvojena, izrinjena iz okolja, kamor delovno in organizacijsko sodi. Sodelavci s svojim molkom pritrdijo ravnanju napadalca in dovolijo mobing.

Kako je mobing opredeljen v zakonodaji? Je to kaznivo dejanje?

Za delodajalce je predvsem pomemben 7. člen Zakona o delovnih razmerjih, ki določi prepoved spolnega in drugega nadlegovanja ter trpinčenja na delovnem mestu.

Dokazani mobing pa je lahko tudi kaznivo dejanje, v kolikor ustreza zakonskim znakom 197. člena Kazenskega zakonika, ki se glasi:

»(1) Kdor na delovnem mestu ali v zvezi z delom s spolnim nadlegovanjem, psihičnim nasiljem, trpinčenjem ali neenakopravnim obravnavanjem povzroči drugemu zaposlenemu ponižanje ali prestrašenost, se kaznuje z zaporom do dveh let.

(2) Če ima dejanje iz prejšnjega odstavka za posledico psihično, psihosomatsko ali fizično obolenje ali zmanjšanje delovne storilnosti zaposlenega, se storilec kaznuje z zaporom do treh let.«

Je mobing mogoče preprečiti?

Pojav konflikta je med ljudmi pričakovan in včasih potreben, njegova razrešitev je odgovornost udeležencev ali pa nadrejenih. Najpomembnejše pa je, da delodajalec na jasen, nedvoumen način sporoči zaposlenim, da ne bo dopuščal neprimernih ravnanj in bo za varovanje zdravega in varnega delovnega okolja uporabil zakonska in interna pravna sredstva, s katerimi bo razreševal ali sankcioniral morebitne kršitve.

Kakšna je vloga ali še bolje, moč pooblaščenca?

Vloga pooblaščenca je zelo zahtevna in odgovorna, pa tudi nehvaležna. Zahteva visoke etične, moralne in strokovne standarde. Danes vem, kako dragocena so, v zadnjih letih pridobljena znanja s področij odvisnosti (zasvojenosti), duševnega zdravja in prepoznavanja znakov nasilja. Nabor

problemov in domnevnih žrtev je tako specifičen in enkraten, kot smo ljudje nasploh. Ljudje prvo pomoč običajno poiščejo v afektu. Ko jim je najtežje. Kadar se zlomijo in ne morejo več. Takrat izrazijo jezo, grožnje, kletve, obtožbe, pokažejo jok, obup, strah. Tudi sama sem že bila deležna groženj in žalitev in nisem vedela, kaj storiti. Priznam, da sem se včasih vprašala, ali je to delo vredno tolikšnega pritiska, potrpljenja, odrekanja, a me je vsakokrat znova opogumila dobra rešitev, zadovoljstvo in zaupanje žrtve, ko so se stvari uredile. To ni le služba ali le ena od nalog iz delovnega opisa. To je preprosto odnos do ljudi, ki ga živiš. Je poslanstvo, da pomagaš, z vsem svojim znanjem in védenjem. Pogosto brez urnika, saj nam sodobna sredstva dopuščajo neprestano komunikacijo. Človek v stiski potrebuje in si želi takojšen odziv. Pomembno je, da si takrat njegov sogovornik in ne le poslušalec, še manj kritik. Rešitve je potrebno poiskati skupaj, na čim bolj prijazen in nemoteč način za vse vpletene.

Naj na tem mestu poudarim, da gre pogosto za konflikte, za neukrepanje vodje, ki bi takšne bolečine lahko preprečil s pravočasno odločitvijo, s pravočasnim in jasnim delovnim navodilom, z obrazložitvijo za preobremenjenost, s spodbudno besedo, z uporabo organizacijskih in pravnih sredstev, ki jih ima na voljo, ali preprosto s pogovorom z domnevno žrtvijo.

Pooblaščenec mora v zahtevnih primerih takoj ukrepati. Vesela sem primerov neformalnih rešitev, kjer se je vodja hitro in ustrezno odzval na opozorilo (pogovor) in skupaj s pooblaščencem (ali s sodelavcem) poiskal rešitev, brez zahtevnih postopkov in s čim manj škode za vse udeležence.

Kako obremenjujoči so postopki v zvezi s prijavami mobinga za žrtve?

Težja kot je zadeva, težji je postopek za žrtev. Del postopka je namreč tudi pričanje, v katerem žrtev obnavlja dogajanje. Obnavljanje bolečih dogodkov je lahko zelo težko, tudi če ne gre za mobing, saj gre za subjektivno doživljanje in podoživljanje sporne situacije. Včasih je izvedba postopka edini način za rešitev zapleta, na kar mora biti prijavitelj pripravljen. Njegova beseda je vedno odločilna za uvedbo postopka, saj je za žrtev to najtežji korak – odločitev za postopek, v katerem je treba vse navedbe tudi dokazati.

Ali je mogoče mobing prijaviti tudi anonimno?

Anonimna so lahko opozorila o neprimernem ravnanju, ta so lahko dober signal za delodajalca. Vendar so anonimna opozorila lahko tudi lažna, subjektivna, zlonamerna in ne verodostojna. Poleg tega pa na podlagi anonimne prijave ne moremo pomagati žrtvi, saj ne vemo, komu pomagati.

Kako bi lahko preprečili, rešili ali vsaj ublažili nedopustne pojave ravnanj na delovnem mestu?

Glavno orožje proti nasilju je obveščenost ter hitro in odločno ukrepanje, kadar je utemeljen sum, da gre za elemente trpinčenja. Pomembno je preprečevati, ne zdraviti. Zato moramo o pojavih neprimernega vedenja **govoriti naglas!**

V veliko pomoč zaposlenim je Interna spletna stran, na kateri lahko najdejo:

- podatke o kontaktih s pooblaščenko in člani Skupnega odbora za prepoznavanje in preprečevanje mobinga,
- vso razpoložljivo pravno zakonodajo, z izpostavljenimi določili o varovanju pravic delavcev na delovnem mestu – Ustava RS, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o javnih uslužbencih, Kazenski zakonik, Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije, Zakon o varnosti in zdravju pri delu, Direktiva Sveta 89/391/EGS o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja pri delu, Dogovor o preprečevanju in odpravljanju mobinga v JZ RTV Slovenija,
- letna poročila pooblaščenke ter
- članke, objavljene v internem glasilu Kričač ter na interni spletni strani.

Nobena sodno dodeljena odškodnina ne more odtehtati posledic, ki jih na posameznikovem zdravju in ugledu pusti trpinčenje. Nekaj grenkega ostane tudi okolju, ki neprimerna ravnanja dopušča, ostane tudi negativen pečat delodajalcu, kadar ni bil kos zavarovati svojih zaposlenih, kot največje vrednote, najdragocenejšega kapitala, s katerim razpolaga.

Moč ima torej delodajalec, da svojim sodelavcem nesporno sporoča, da ima do pojavov trpinčenja ničelno toleranco. In reče mobingu NE!!

In za konec. Nikar si ne zatiskajmo oči in ušes. Problemi s tem ne bodo izginili. Bodimo aktivni udeleženci delovnega okolja – vidimo in slišimo drug drugega. Strpen dialog vodi proč od vseh oblik neprimernega ravnanja med ljudmi. In to je tisto, kar je vredno naše pozornosti in našega truda – zadovoljstvo na delovnem mestu!

Splošno o vsebini pojma mobing

Beseda **mobbing** izhaja iz glagola ***to mob***, ki v slovenskem prevodu pomenu *planiti na, napasti, lotiti se koga*, pa tudi *sodrga, drhal.* Izraz je skoval etnolog Konrad Lorenz, ki je pri opazovanju živali prišel do zanimivih izsledkov, na kakšne načine skupina živali prežene ali izloči vsiljivca ali konkurenta in kako pri tem posamezne živali sodelujejo.

Švedski delovni psiholog nemškega rodu prof. dr. Heinz Leyman pa je več let opazoval enako obnašanje v delovnih okoljih in podal strokovno definicijo mobinga.

Ugotovil je, da **je mobing motena komunikacija na delovnem mestu, ki je izrazito obremenjena s konflikti med sodelavci ali med podrejenimi in nadrejenimi, pri tem pa je napadena oseba v podrejenem položaju in izpostavljena sistematičnemu in dlje časa trajajočim napadom ene ali več oseb z namenom, da se ga izrine iz delovnega okolja.**
Če gre za tako obnašanje med sodelavci, gre torej za mobing, če pa gre za načrtno šikaniranje vodilnih nasproti podrejenim pa to imenujemo **bossing**. Nadrejeni lahko pokažejo svojo oblast z zatiranjem podrejenega delavca, onemogočanjem in preganjanjem sodelavca ali sodelavcev, pri čemer ne izbirajo sredstev.

Stafing pa je posebna oblika mobinga, kjer se združi skupina podrejenih, da bi se znebili nadrejenega.

Povzeto po: *http://www.mobing.si/slo/mobbing.htm*



Piše:
Alojzij Boc

Nerešen problem delovnopravne imunitete delavskim predstavnikom resno jemlje pogum in zavzetost

Tako kot se stvari na področju varstva delavskih predstavnikov sučejo zdaj, ne vodi več nikamor. Po veljavni zakonodaji, tako kot se jo interpretira zdaj, lahko vsak delodajalec, ki mu to pride na misel, po mili volji delovnopravno zmaltretira vsakega zanj »motečega« člana sveta delavcev ali delavskega zaupnika do onemoglosti. In ljudem, vsaj tistim, ki mislijo pošteno, se kajpak pod temi pogoji počasi začenja – žal povsem upravičeno – zdeti trapasto, da bi svoje delo, kariero, preživetje, zasebno življenje in še kaj postavljali na kocko za to, da bi se šli take ali drugačne delavske predstavnike v podjetjih.

Če pristojni organi ne bodo nemudoma tako ali drugače ukrepali za zagotovitev doslednega uresničevanja Konvencije MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike, bo iz delavskega soupravljanja in podjetniškega sindikalizma nastala le še navadna farsa, Slovenija pa se bo lahko začela kar poslavljati od t. i. **evropskega modela socialnega partnerstva in industrijske demokracije**. Skrajni čas je torej za resno akcijo na tem področju**.**

Združenje svetov delavcev Slovenije že zelo dolgo opozarja na skrajno resnost te problematike. Že leta 2010 je v sodelovanju s Poslansko skupino SD pripravilo **predlog Državnemu zboru za avtentično razlago 112. člena takratnega ZDR**, ki je izrazito nepopolno urejal varstvo delavskih predstavnikov, vendar zaradi odklonilnega stališča Zakonodajnopravne službe DZ takrat potem ni prišlo. Tudi sindikati na to redno opozarjajo, a noben od pristojnih državnih organov se doslej še ni zganil. Prav tako problem ni bil v ničemer rešen z novim ZDR-1 iz leta 2013, katerega **112. člen** v tem smislu ostaja enako sporen, njegov **85. člen** pa je v veljavni sodni praksi glede tega dobesedno nesmiselno interpretiran. Stvari na tem področju pa postajajo čedalje bolj brezupne in – z vidika civiliziranih pravnih sistemov – tudi nedopustne.

Samo upamo torej lahko, da bo vsaj najnovejši poskus za ustrezno sistemsko ureditev te problematike prinesel želene rezultate. Tokrat je namreč na podlagi skupne pobude Združenja svetov delavcev in Zveze svobodnih sindikatov Poslanska skupina Levice vložila **zahtevo za sklic nujne seje Odbora DZ za delo, družino, socialne zadeve in invalide**, ki jo zaradi njene povedne vsebine in zelo nazorne predstavitve resnosti omenjene problematike v nadaljevanju objavljamo kar v celoti:

***

Datum: 10. april 2019

DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE

Odbor za delo, družino, socialne zadeve in invalide
g. Vojko Starović, predsednik

Zadeva: Zahteva za sklic nujne seje Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide

Na podlagi drugega odstavka 48. člena Poslovnika Državnega zbora poslanska skupina Levica zahteva sklic nujne seje Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide z obravnavo naslednje točke:

1. Neučinkovito varstvo predstavnikov delavcev zoper povračilne ukrepe delodajalcev

V zadnjih nekaj letih smo priča vse večjemu pritisku na sindikalno organiziranje in delavsko soupravljanje, prav tako pa oviranju uresničevanja teh delavskih pravic. To se izraža predvsem v izvajanju povračilnih ukrepov zoper najbolj aktivne sindikalne in volјene delavske predstavnike, ki opozarjajo na nepravilnosti oziroma

na kršenje delavskih pravic v posameznih podjetjih, ali pa so aktivno vključeni v prizadevanja za uresničevanje delavskih interesov prek sindikatov oziroma svetov delavcev v podjetjih. Pri tem nikakor ne gre za osamele primere, temveč za vse bolj razširjeno prakso vodstev podjetij. Priča smo vse bolj sistematičnim pritiskom na delavske predstavnike, katerih namen je jasen – odstranitev ali umiritev najbolj aktivnih med njimi. Vodstva podjetij oziroma delodajalci se namreč dobro zavedajo, da je predstavnike delavcev moč ustrahovati z grožnjo izgube zaposlitve. Ker se je takšno ustrahovanje izkazalo za učinkovito, se povračilnih ukrepov poslužuje vse več delodajalcev oziroma vodstev podjetij. Zato je nujno zagotoviti učinkovito varstvo predstavnikov delavcev ter zavarovati sindikalno delo in delavsko soupravljanje v podjetjih.

Republika Slovenija je podpisnica[1] Konvencije Mednarodne Organizacije dela (MOD) št.135 (Uradni list RS – Mednarodne pogodbe, št. 15/92, 1/97 in 17/15),[2] ki v svojem prvem členu jasno opredeljuje posebno varstvo predstavnikov delavcev v podjetju:

1. člen

»Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«

Kot bo prikazano v nadaljevanju, zgornja določba MOD ni ustrezno implementirana v pravni red Republike Slovenije in v praksi ne zagotavlja učinkovitega varstva delavskih predstavnikov. Države podpisnice konvencije so namreč dolžne z določitvijo konkretnih ukrepov določila konvencije ustrezno pravno implementirati. ZDR-1 pa tega ne zagotavlja, saj varstva ne zagotavlja skozi konkretne ukrepe, ampak jo v slovenski pravni red nepopolno implementira zgolj z neustreznim prepisovanjem posameznih delov njene dikcije.

Določila 112. v povezavi 113. členom Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) o varstvu delavskih predstavnikov (tj. sindikalnih zaupnikov, članov svetov delavcev in predstavnikov delavcev v nadzornih svetih oziroma v svetih zavodov) v okviru poglavja »Posebno pravno varstvo pred odpovedjo« same po sebi ne predstavljajo celovite in dosledne implementacije določbe 1. člena omenjene konvencije. Enako velja tudi za določbo prvega odstavka 85. člena ZDR-1 glede podajanja opozoril pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi, ki se zdaj v praksi hudo zlorablja za nedopustno zastraševanje oziroma discipliniranje delavskih predstavnikov. Pri omenjenih določbah ZDR-1 gre zato zgolj za navidezno zakonsko zaščito. Dokaz za to je vse bolj množična praksa podajanja izrednih odpovedi pogodb o zaposlitvi ter vse pogostejše zlorabe instituta opozorila pred redno odpovedjo za namen discipliniranja delavskih predstavnikov.

Samo v zadnjem letu dni so v Zvezi svobodnih sindikatov Slovenije in Združenju svetov delavcev Slovenije zaznali številne konkretne primere neustrezne zaščite delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalcev, ki pritrjujejo ugotovitvi o pomanjkljivi in neučinkoviti ureditvi varstva predstavnikov delavcev v podjetjih:

(1) Kovinoplastika Lož d.o.o.[3] – izredna odpoved predsedniku sveta delavcev in sindikata, ker si je aktivno prizadeval za ureditev razmer v podjetju in večje pravice ter plačilo delavcev;

(2) Infrastruktura Bled d.o.o. – izredna odpoved predsednici sveta delavcev, ki je opozarjala na nepravilnosti pri poslovanju;

(3) Bosch Rexroth d.o.o. – opozorilo predsedniku sveta delavcev pred redno odpovedjo, ki je pod pritiski rezultiralo v »sporazumno« odpoved pogodbe o zaposlitvi;

(4) Steklarna Rogaška d.o.o. – opozorilo pred redno odpovedjo predsedniku sveta delavcev, ki je bilo kasneje rešeno z mediacijo;

(5) Dravske elektrarne Maribor d.o.o. – uvedba disciplinskega postopka zoper predsednika sveta delavcev brez predhodnega soglasja sveta delavcev in izrek disciplinskega ukrepa zaradi javnega opozarjanja na sporne poslovne odločitve poslovodstva HSE;[4]

(6) Paloma d.d. – opozorilo pred redno odpovedjo članu sveta delavcev, ki je opozarjal na nevzdržne razmere v enoti – za njim so enako opozorilo dobili vsi delavci njegove enote, ki so ga podpirali; in ne nazadnje

(7) Arriva Dolenjska in Primorska d.o.o. – odpoved delovnega razmerja glavnemu sindikalistu tik pred začetkom stavke, ker je javno opozarjal na šikaniranje delavcev v podjetju, izkoriščanje delavcev in mahinacije s tehnično opremo – Višje delovno in socialno sodišče je odločilo, da je družba Arriva Dolenjska in Primorska vozniku avtobusa in sindikalistu nezakonito odpovedala delovno razmerje, sodba je pravnomočna, oseba pa se lahko vrne na delovno mesto.

Drugi odmevni primeri povračilnih ukrepov pa so:

(1) 2017, Zavarovalnica Triglav d.d. – izredna odpoved predsedniku sindikata, ki je opozarjal na nepravilnosti poslovanja;

(2) 2017, Pošta Slovenije d.o.o. – grožnja z odpovedjo predsedniku sindikata, ki je pozival k spoštovanju osem urnega delavnika;

(3) 2016, Adria Airways Tehnika d.o.o. – izredna odpoved članu sveta delavcev in predstavniku delavcev v upravnem odboru zaradi aktivnega prizadevanja za delavski odkup podjetja;

(4) 2014, Helios d.o.o. – izredna odpoved predsednici sveta delavcev in podpredsednici sindikata, ki je opozarjala na namere novega avstrijskega vodstva;

(5) 2012, TEŠ d.o.o. – izredna odpoved članu sveta delavcev in predsedniku sindikata, ki je Vlado in AUKN[5] opozarjal na slabo vodenje projekta;

(6) 2006, Lama (danes TitusPlus) Dekani d.o.o. – odpoved pogodbe o zaposlitvi sindikalnemu zaupniku in predsedniku sveta delavcev, ki se je po dveh letih in pol na sodišču izkazala za nezakonito, sindikalni zaupnik pa je prejel odškodnino in pravico do vrnitve na delovno mesto.

---

[1] Akt o notifikaciji nasledstva glede konvencij UNESCO, mednarodnih večstranskih pogodb o zračnem prometu, konvencij mednarodne organizacije dela, konvencij mednarodne pomorske organizacije, carinskih konvencij in nekaterih drugih mednarodnih večstranskih pogodb.

[2] Dostopno na: http://www.pisrs.si/Pis.web/mednarodnaPogodba?id=UN%20ILO-19710523/02M.

[3] V tem primeru je mogoče kot razlog za utemeljeno izredno odpoved pogodbe o zaposlitvi zaslediti celo uporabo razvpitega instituta t. i. porušenega zaupanja, ki sicer kot tak – kljub tovrstnim zahtevam delodajalcev – ni uzakonjen. V obrazložitvi konkretne odpovedi je namreč zapisano naslednje: »*Že na podlagi vsega navedenega je delodajalec lahko presodil, da delavcu ne more več zaupati in tako z njim nadaljevati delovnega razmerja, niti do oz. po izteku delovnega razmerja.*«

[4] Holding Slovenske elektrarne

[5] Agencija za upravljanje kapitalskih naložb.

Če se bo tovrstno obračunavanje z delavskimi predstavniki nadaljevalo, bo v sindikatih in svetih delavcev zmanjkalo volje in poguma za sindikalno delovanje in za zastopništvo interesov delavcev.[6] Varstvo pred povračilnimi ukrepi je namreč nujni, temeljni pogoj za delovanje delavskih predstavništev v podjetjih in za učinkovito sindikalno delo. Zato mora država z ustrezno implementacijo omenjene konvencije ter bolj jasnimi ukrepi na tem področju zagotoviti dejansko varstvo delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalcev. Gre za sistemsko pomanjkljivost, ki počasi, a vztrajno krha sindikalno delo in delavsko soupravljanje v podjetjih.

Temeljna pomanjkljivost prenosa omenjene določbe v slovensko zakonodajo se skriva v pomanjkljivi implementaciji, saj je bila določba preprosto prepisana v ZDR-1, brez da bi zakon ustrezno opredelil načelo objektivnosti pri ugotavljanju morebitne kršitve predpisov s strani delavskega predstavnika, preden je lahko utemeljeno odpuščen. To vodi v situacijo, kjer delodajalec nastopa kot tožnik in sodnik, združen v eni osebi. 112. člen ZDR-1 zato zagotavlja bistveno ožje varstvo, kot sicer izhaja iz konvencije. Pod pogojem, da je delavski predstavnik »obtožen« krivdnega kršenja delovnih obveznosti, lahko delodajalec povsem legalno izpelje postopek odpusta, tudi brez soglasja sindikata ali sveta delavcev. Tako omenjeni člen ZDR-1 delavske predstavnike varuje le pred neutemeljeno redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali iz razloga nesposobnosti, ne pa tudi pred krivdno redno in izredno odpovedjo, kjer omenjeno soglasje ni potrebno, obstoj kršitve pa ugotavlja in dokazuje kar delodajalec sam. To seveda ne zagotavlja »učinkovitega« varstva pred »vsemi« postopki odpusta oziroma pred »vsakim zanje škodljivim postopkom,« kot to zahteva konvencija MOD, ampak zgolj delno in s tem nepopolno varstvo.

To seveda pomeni, da se delodajalci, ki bi se radi znebili moteči dejavnikov delavskega organiziranja, poslužujejo prav te poti. V primerih, ko je namen odpuščanja delavskih predstavnikov onemogočanje njihovega dela ter ustrahovanje drugih delavcev, se delodajalci seveda poslužujejo ravno možnosti, kjer se kot razlog odpovedi navedejo domnevne kršitve delovnih obveznosti, nespoštovanje pravil o delovnem času, redu in disciplini v družbi in drugo.

V večini teh primerov pa gre v praksi za izmišljene obtožbe delodajalca oziroma poslovodstva zoper delavskega predstavnika. Takšnih primerov pa je, kot smo pokazali zgoraj, vse več. Tudi če se kasneje izkaže, da je bila odpustitev nezakonita, je namen takšne odpustitve dosežen – to pa je onemogočanje dela predstavnikov delavcev ter ustrahovanje delavcev ter zmanjšanje moči delavcev v podjetju. Zato je morebitna naknadna »sodna rehabilitacija« z vidika smisla in namena instituta posebnega varstva delavskih predstavnikov povsem brezpredmetna.

Poleg odpovedi delovnega razmerja delavskih predstavnikom pa se v praksi kot orodje zastraševanja, onemogočanja in disciplíniranja delavskih predstavnikov uporablja tudi pisno opozorilo pred redno odpovedjo, kot ga opredeljuje 85. člen ZDR-1. Ta način pritiska na predstavnike delavcev je še posebej učinkovit, saj tovrstna opozorila formalno nimajo pravnih posledic, zato po trenutni sodni praksi ne uživajo samostojnega pravnega varstva (na njih se ni možno pritožiti ali sprožiti kakršnega koli postopka).

Temeljni problem varstva delavskih predstavnikov je torej v tem, da se v praksi izvaja kurativno, torej po tem, ko je škoda že nastala in je bil namen delodajalca že dosežen. Točno to pa je v jasnem neskladju z določilom konvencije, ki jasno pravi, da morajo biti predstavniki delavcev v podjetju »učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti …« Bistvo te določbe je zato ravno v zahtevi po preventivnem varstvu, torej v varstvu »pred« postopkom in ne šele »po« njem, ki so ga tako ali tako deležni prav vsi zaposleni. Posebno varstvo je utemeljeno prav v tem, da ne gre zgolj za zaposlene, ampak za njihove predstavnike, ki so zaradi narave njihovega dela upravičeni do posebnega varstva oziroma t. i. delovnopravne imunitete. To je seveda smiselno, saj je takšno varstvo, torej razbremenitev delavskih predstavnikov vsakršne bojazni pred povračilnimi ukrepi, pogoj za zavzeto in pošteno opravljanje te funkcije.

Iz tega sledi, da je razveljavitev odpovedi »za nazaj« po (včasih) letih mučnega sodnega postopka z vidika varovanja delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalca popolnoma neučinkovito in irelevantno. Škoda na področju osebnega in kariernega življenja je v veliko primerih nepopravljiva, delavci pa se zaradi neutemeljenih odpovedi pogosto znajdejo tudi v materialni in socialni stiski, ki jo pogosto spremljajo tudi večletni sodni postopki. Tudi širše, na področju učinkovitega delavskega zastopništva, je bila s povračilnim ukrepom škoda že storjena in se jo z denarnimi odškodninami ne da več popraviti. Zato je skrb sindikatov, da se v takšnih okoliščinah nihče več ne bo hotel izpostavljati kot delavski predstavnik, več kot utemeljena.

Na sistemski ravni se zato kot posledica neučinkovitega varstva delavskih predstavnikov kaže predvsem ohromljeno delovanje delavskih predstavništev v podjetju (sindikat, svet delavcev), ki so z odpustom njihovih (večkrat vodilnih in najbolj aktivnih) predstavnikov za dalj časa obglavljena in onemogočena, preostali člani pa učinkovito zastrašeni in odvrnjeni od nadaljnjih aktivnosti. V tem smislu je kakršna koli odškodnina »za nazaj« za delodajalce, ki se omenjenih praks poslužujejo, z vidika njihovih učinkovitosti, popolnoma nesprejemljiva, še posebej iz vidika, da poslovodstva stroškov za odškodnine ne krijejo iz lastnih žepov.

Zato mora biti temeljni cilj posebnega in učinkovitega varstva delavskih predstavnikov v tem, da se vnaprej prepreči možnost izvršitve morebitne pravno neutemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi. To pomeni, da mora zakonodaja vzpostaviti učinkovito varstvo, ki bo preprečevalo možnost neutemeljenega odpusta delavskih predstavnikov, pogojenega z njihovo aktivnostjo, in sicer na način, da se izrečena odpoved ne more izvršiti pred njeno pravnomočnostjo. To ne pomeni, da bi morali biti delavski predstavniki na splošno in absolutno zavarovani pred kakršnimkoli, tudi morebitnim »krivdnim« odpustom, ampak da je izvršitev odpusta delavskega predstavnika možna le, če je nesporno (v obliki pravnomočne arbitražne ali sodne odločbe) ugotovljena njegova kršitev. Le tako se je namreč mogoče izogniti temu, da je delodajalec tisti, ki ugotovi obstoj domnevne kršitve in o njenem obstoju tudi presoja.

Redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, še bolj izrazito pa izredna odpoved, sta po svojem bistvu in pravni naravi tipična »sankcija« za krivdno ravnanje delavskega predstavnika, katerega ugotavljanje in dokazovanje ne bi smelo biti v pristojnosti ene od obeh strank delovnega razmerja. Še manj pa tiste strani, ki v tem razmerju zaseda močnejši položaj.

Da bi v praksi dejansko zagotovili učinkovito varstvo delavskih predstavnikov, kot ga predvideva Konvencija MOD št 135, je nujna sprememba zakonodaje oziroma njeno pravilno branje, ki bi upoštevalo namen določb, ki naj bi to varstvo zagotavljale. Varstvo se lahko zagotovi tako, da bo delavskim predstavnikom zagotovljena pravica, ali

[6] Po Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU).

(1) do samostojnega varstva pred sodiščem zoper ugotovitev delodajalca o njegovih krivdnih ravnanjih, in sicer preden mu lahko delodajalec poda dokončno odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki ne more biti vročena, dokler dejanska krivda delavskega predstavnika ni pravnomočno ugotovljena, ali;

(2) do pravnega sredstva s suspenzivnim učinkom do njene pravnomočnosti, in;

(3) pravica zahtevati začetek postopkov za mirno rešitev nastalega spora, preden odpoved postane izvršljiva.

Vzporedno s tem je treba nasloviti tudi nadvse problematičen problem groženj z odpovedjo, ki so se izkazale za zelo učinkovito orodje delodajalcev za zastraševanje in discipliniranje zanje motečih delavskih predstavnikov. Gre za zlorabo instituta opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi po prvem odstavku 85. člena ZDR-1. Takšne zlorabe omogoča predvsem sodna praksa,[7] ki je v preteklosti že vzpostavila, da pisno opozorilo nima samostojnega pravnega varstva in da se delavec posledično zopet opozorilo ne more nikomur in nikamor pritožiti. To enako velja za vse zaposlene in ne glede na utemeljenost ali resničnost očitanih kršitev. V kontekstu delavskega predstavništva ima zloraba omenjenega instituta, podobno kot prej opisano neučinkovito varstvo delavskih predstavnikov, negativne posledice na uresničevanje kolektivnih pravic delavcev, in sicer:

(1) pod grožnjo možne odpovedi in posledično vsakodnevnim strahom pred izgubo zaposlitve se delavskih predstavniki iz razumljivih razlogov niso več v tolikšni meri pripravljeni izpostavljati za interese delavcev. Tovrstno discipliniranje in ustrahovanje jih napravi neaktivne in poslušne interesom delodajalca, kar je za interese delavcev izrazito škodljivo.

(2) v primeru, da gre za opozorilo predsedniku sveta delavcev ali IO sindikata pa je učinkovito disciplinirano tudi kolektivno telo delavskega predstavništva.

[7] Citat iz Sklepa VDSS, št. 208/2014): »Pisno opozorilo pred odpovedjo nima samostojnega pravnega varstva, ker je le predpostavka v postopku redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, če do tega kasneje pride. Šele v primeru, ko delavec pred sodiščem prve stopnje izpodbija redno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga, sodišče na podlagi ugovorov delavca poleg redne odpovedi pogodbe o zaposlitvi presoja tudi zakonitost in obstoj utemeljenih razlogov za izdajo opozorila.«

Zaradi tega mora biti utemeljenost takšnega opozorila podvrženo možnosti neodvisne pravne presoje. Negativni učinki opozorila na delovanje delavskih predstavnikov in njihovo sposobnost zagovarjanja interesov delavcev namreč nastopijo takoj in ne šele z dejansko odpovedjo delovnega razmerja. Zato mora tudi opozorilo pred odpovedjo, vsaj če se ta navezuje na delavskega predstavnika, uživati samostojno pravno varstvo.

Zaradi navedenega predlagatelji nujne seje odbora predlagamo, da po opravljeni razpravi Odbor za delo, družino, socialne zadeve in invalide sprejme naslednje sklepe:

(1) Odbor za delo, družino, socialne zadeve in invalide nalaga Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti naj pripravi poročilo o stanju varstva delavskih predstavnikov pred povračilnimi ukrepi delodajalcev ter ga v 30 dneh posreduje Državnemu zboru.

(2) Odbor za delo, družino, socialne zadeve in invalide nalaga Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, da v sodelovanju s sindikalnimi organizacijami in združenjem svetov delavcev pripravi ustrezne rešitve, ki bodo predstavnike delavcev učinkovito zaščitile pred povračilnimi ukrepi delodajalcev, kot to zahteva 1. člen Konvencije Mednarodne Organizacije dela št. 135 in jih v roku 90 dni posreduje v obravnavo Državnemu zboru.

Na seji odbora bo v imenu predlagateljev sodeloval poslanec Miha Kordiš.

Predlog vabljenih:
- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve,
- Zveza Svobodnih Sindikatov Slovenije,
- Združenje svetov delavcev Slovenije,
- Delavska svetovalnica,
- Konfederacija sindikatov 90 Slovenije,
- Konfederacija sindikatov Slovenije PERGAM,
- Konfederacija sindikatov javnega sektorja,
- Sindikat voznikov avtobusov Slovenije.

Vodja poslanske skupine Levica
Matej Tašner Vatovec

***

Sklep Odbora za delo, družino, socialne zadeve in invalide

Odbor DZ za delo je na svoji seji dne 17. 4. 2019 potrdil prvega od predlaganih sklepov, s tem, da se rok za pripravo poHročila Ministrstvu za delo podaljša na 60 dni. Drugi predlagani sklep pa je bil zavrnjen, kajti **predstavniki Ministrstva za delo so vztrajali na tem**, da je sedanja pravna ureditev varstva delavskih predstavnikov dobra, le v praksi da se ne spoštuje, kar pa je treba reševati pač po predvidenih postopkih. Inšpektorat za delo RS naj bi imel po mnenju Ministrstva menda na razpolago zadosten ***»arzenal« ukrepov*** za učinkovito preprečevanje morebitnih kršitev določil o varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo(!?), le prijav da ni praktično nobenih(!).

Komentar

Ker nam večini ta domnevni **»arzenal učinkovitih ukrepov Inšpektorata RS za delo«** žal ne iz zakona ne iz dosedanje prakse ni poznan (kljub številnim primerom tovrstnih kršitev namreč doslej nismo zaznali še prav nobenega konkretnega primera njihove dejanske uporabe), nam pač zaenkrat preostane le verjeti Ministrstvu za delo na besedo in počakati na njegovo omenjene poročilo, v katerem bodo ti – bojda razpoložljivi – učinkoviti ukrepi **zagotovo podrobneje našteti in pojasnjeni.** Vsekakor bo to izjemno zanimivo in poučno branje, kajti za vse tiste, ki se v praksi že leta brezuspešno ukvarjajo z reševanjem tovrstnih kršitev, je omenjeni »arzenal« ukrepov zaenkrat očitno še popolna neznanka. To bo zanje vsekakor resnično **pravi »bum«.**

A šalo na stran. Od tega poročila Ministrstva za delo samega po sebi vsebinsko seveda ni moč veliko pričakovati, ker je vprašanje, kaj resnično novega in doslej nepoznanega objektivno sploh lahko prinese. A kakršnokoli že bo, tudi če bo »vsebinsko prazno«, pa je **lahko zelo pomembno,** ker bo v vsakem primeru lahko »nekakšna« podlaga za nadaljevanje nujnih razprav na to temo in za iskanje primernih rešitev.

Varstvo delavskih predstavnikov pred odpovedjo

Konkreten predlog rešitve za razmislek

Združenje svetov delavcev Slovenije (ZSDS) je glede reševanja problema učinkovitega varstva delavskih predstavnikov že pred časom oblikovalo obširno utemeljen predlog za sprejem avtentične razlage 85. in 112. člena Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1), ki naj bi jo sprejel Državni zbor, in katerega utemeljitev je bila med drugim že objavljena tudi v tej reviji (ED, št. 5/2018). Gostota teh primerov namreč v zadnjem času kaže že vse znake »organiziranega pogroma« delodajalcev nad delavskimi predstavniki v podjetjih. Naj v nadaljevanju povzamemo le ključne poudarke iz tega predloga in jim dodamo še nekaj dodatnih s tem povezanih misli.

Ukrepa lahko samo Državni zbor

Varstvo delavskih predstavnikov je **izjemno resen sistemski problem**, ki brez dvoma zahteva takojšnje učinkovito ukrepanje. Ukrepa pa seveda lahko v tem smislu – ker gre pač za vprašanje zagotavljanja ustreznega uresničevanja zakonodaje, ki jo je sam sprejel – **izključno le Državni zbor (DZ)**. Možnosti pa sta v bistvu samo dve, in sicer:

- sprememba veljavne zakonodaje, ali pa
- sprejem njene ustrezne avtentične razlage.

ZSDS ocenjuje, da bi bila drugonavedena rešitev brez dvoma v vseh pogledih bistveno **lažja in hitrejša, obenem pa praktično povsem enako učinkovita** kot morebitno tovrstno »separatno« poseganje v veljavno zakonodajo (bodisi v ZDR-1, bodisi v ZSDU ali pa v katerikoli drug veljavni zakon), kar bi bilo zaradi številnih objektivnih razlogov v danem trenutku verjetno lahko prej škodljivo kot pa koristno. Avtentična razlaga je **zavezujoča, enako kot zakon sam.**

ZSDS namreč – kljub dosedanjemu drugačnemu stališču Zakonodajno-pravne službe DZ – meni, da je takšna razlaga vsekakor možna, in sicer, ne da bi to pomenilo kakršnokoli **interpretacijsko nasilje nad zakonom**. Vsebina in kratka utemeljitev tega predloga pa je podana v nadaljevanju.

Razmerje med mednarodnimi konvencijami in domačim pravom

Nesporno dejstvo, ki ga v teh razpravah preprosto ni mogoče prezreti, je, da so ratificirane mednarodne konvencije avtomatično **sestavni del slovenskega notranjega pravnega reda**, kar pomeni, da:

- se lahko njihova določila uporabljajo ***neposredno***, enako kot določila domačih zakonov, in sicer – kar je pri celi stvari še posebej pomembno – ne da bi bile ***pretočene v domačo zakonodajo***,
- in da imajo pri tem ***celo prednost*** pred domačo zakonodajo.

Načelno pravno mnenje Vrhovnega sodišča RS (VSO34457), sprejeto na občni seji VSS dne 15. 12. 1998, je glede tega popolnoma jasno in nedvoumno: *»Res je zapisano v drugem stavku 8. člena Ustave RS, da se ratificirane in objavljene mednarodne pogodbe uporabljajo neposredno, kar pomeni, da se lahko sodišča ob uporabi njihovih določb neposredno sklicujejo nanje kot na določila domačih zakonov, in kar je še pomembnejše, uporabijo jih, ne da bi bile pretočene v domačo zakonodajo. To pomeni, da so del notranjega prava, pri čemer imajo celo prednost pred zakoni. Ne pomeni pa tega, da sodnik ne sme uporabiti načel mednarodnega prava. Ko Ustava terja skladnost zakonov s splošno veljavnimi načeli mednarodnega prava (drugi odstavek 153. člena URS) in daje s tem tudi prednost načelom pred zakoni, je očitno, da se ob sojenju uporabljajo ta načela. Pravkar opisano je dobilo svoj odsev v zakonski določbi, da je sodnik v skladu z ustavo vezan tudi na splošna načela mednarodnega prava. Ustava torej ne le, da ne prepoveduje uporabe načel mednarodnega prava, marveč, prav terja njihovo uporabo. Tako so načela mednarodnega prava del našega notranjega prava (razen, če niso v nasprotju z našim pravnim redom, se pravi ustavo).«*

Če je tako, kot pravi Vrhovno sodišče RS, in brez dvoma je, pomeni, da imamo v danem trenutku v zvezi z obravnavanim vprašanjem v bistvu opravka s pravno situacijo, ko sta **med seboj neusklajeni dve določbi domače zakonodaje,** ne določbi domače in mednarodne.

Pravno (edino) logična interpretacija 112. člena ZDR-1

Pravno (edino) logična avtentična razlaga veljavnih predpisov o varstvu delavskih predstavnikov pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi se tako v bistvu nakazuje sama od sebe. In sicer:

Neskladje med dvema veljavnima določbama

Če je tako, kot pravi Vrhovno sodišče RS, in brez dvoma je, pomeni, da imamo v danem trenutku v zvezi z obravnavanim vprašanjem v bistvu opravka s pravno situacijo, ko sta **med seboj neusklajeni dve določbi domače zakonodaje,** ne določbi domače in mednarodne. In sicer:

1.

Obstaja zelo jasna in v tem smislu tudi povsem nedvoumna **določba 1. člena omenjene Konvencije MOD**, ki se glasi: *»»Predstavniki delavcev v podjetju morajo biti učinkovito zavarovani pred vsakim postopkom, ki bi bil zanje škodljiv, kamor spada tudi odpuščanje zaradi njihovega statusa ali aktivnosti kot predstavnikov delavcev ali zaradi članstva v sindikatu ali zaradi udeležbe v sindikalnih aktivnostih, če ravnajo v skladu z veljavnimi zakoni, kolektivnimi pogodbami ali drugimi skupno dogovorjenimi sporazumi.«*

Ta določba, ki naj bi jo vsaka država podpisnica ustrezno implementirala v svoj nacionalni pravni red (če je ne, pa se uporablja neposredno), torej zelo jasno in nedvoumno zahteva učinkovito varstvo delav-

skih predstavnikov **»pred« in ne šele »po« podani dokončni odpovedi**, kar je tudi povsem logično, kajti varstvo zoper dokončno odpoved imajo po zakonu že na splošno zagotovljeno vsi delavci. Kar pomeni, da je – če to določbo konvencije, tako kot je to storil ZDR-1 v svojem 112. členu – zgolj »prepišemo« v nacionalni zakon, pravzaprav popoln logični nesmisel sploh govoriti o tem, da imajo delavski predstavniki kakršnokoli **»posebno« varstvo** v primerjavi z ostalimi delavci.

Konvencija pri tej svoji zahtevi po ***»preventivni«***, ne po ***»kurativni«*** zaščiti delavskih predstavnikov izhaja iz logičnega dejstva, da glede opravljanja delavskozastopniških funkcij delodajalec nad delavskim predstavnikom – ker gre v tem primeru seveda za povsem drugačno medsebojno razmerje, ki nima nobene zveze z »rednim« delom delavskega predstavnika v produkcijskem procesu delodajalca – ne more imeti, enako kot to velja za ostale delavce, **absolutne delovnopravne (tj. direktivne in disciplinske) oblasti**, in da zato (ravno zaradi objektivno možnih zlorab te svoje delovnopravne oblasti) zoper njega tudi ne more po prosti presoji **delovnopravno ukrepati** enako kot zoper vse ostale delavce.

In to določbo je treba, kot rečeno, v tem smislu uporabljati neposredno, čeprav v ZDR-1 ni ustrezno implementirana. Določbe 112. člena ZDR torej preprosto ni mogoče v praksi interpretirati in uporabljati **ločeno in neodvisno od določbe 1. člena Konvencije MOD št. 135.**

2.

Na drugi strani pa imamo v omenjenem implementacijskem smislu **izjemo pomanjkljivo določbo prvega odstavka 112. člena slovenskega ZDR-1**, ki – kot ustrezen varstveni instrument – zahteva predhodno soglasje sveta delavcev ali sindikata le v primerih, ko gre za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku iz **»poslovnih«** razlogov, ne pa tudi glede redne ali izredne odpovedi iz **»krivdnih«** razlogov. Čeprav so seveda v praksi ravno ti »razlogi« najpogostejši predmet zlorab s strani »nepoštenih« delodajalcev. Noben delodajalec namreč ni tako nespameten, da bi v obrazložitvi odpovedi zapisal, da delavskega predstavnika odpušča zaradi njegove funkcije, ampak se vedno najdejo nekakšni »krivdni« razlogi.

Glede tega omenjena določba pravi, da je soglasje sveta delavcev ali sindikata potrebno le, če delavski predstavnik **»ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi«**. *Argumentum a contrario*: če ne ravna tako, oziroma, če (domnevno) krši to zapoved, ne uživa nobenega varstva v obliki obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev ali sindikata. Kar seveda ob strogo gramatikalni razlagi te določbe, kakršna se v praksi v Sloveniji na splošno uporablja zdaj, pomeni, da je, če delodajalec delavskega predstavnika enostransko (makar povsem po krivem) obtoži in v skladu z načelom »kadija toži – kadija sodi« tudi »obsodi« na ukrep odpovedi pogodbe o zaposlitvi, **bojda vse v najlepšem redu in v skladu z zakonom**. Delodajalec, ki (seveda po lastni prosti presoji) »ugotovi« kršitev, jo torej lahko tudi v primeru delavskih predstavnikov (prav tako po svoji lastni presoji in brez kakršnekoli predhodne »kontrole« kogarkoli) tudi sankcionira. Enako kot pri kateremkoli drugem delavcu. V čem naj bi bilo torej domnevno »posebno« varstvo? Določba je v tem pogledu povsem brezpredmetna.

Gre seveda za – vsaj v smislu temeljnega namena določbe 1. člena konvencije MOD št. 135 – popoln pravni nesmisel in absolutno nedopustno prakso, ki pa bi jo bilo z ustrezno avtentično razlago spornega člena ZDR-1, mogoče z lahkoto in tudi pravno edino smiselno **zelo elegantno rešiti** tako, da se jo pač samoumevno tolmači v neposredni povezavi z »duhom« citiranega člena te konvencije. Kakršnokoli drugačno interpretacijo je, kot rečeno, v bistvu tudi sploh nemogoče pravno logično zagovarjati.

Odprt pravni prostor za avtentično razlago

In kje se odpira **»formalni« pravni prostor** za takšno logično in namensko razlago?

V dejstvu, da določba 112. člena sama po sebi molči o tem, **kdo in po kakšnem postopku** je pristojen za ugotavljanje dejanskega obstoja ali neobstoja očitanih kršitev kot procesne predpostavke za odpoved pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku. In točno v ta prazen pravni prostor je mogoče, smiselno (in nujno) umestiti omenjeno avtentično razlago tega člena ZDR-1, če naj bi ta dejansko sledil duhu 1. člena omenjene konvencije**.**

To pa je seveda razlaga, da mora biti očitana domnevna kršitev delavskega predstavnika najprej **objektivno, se pravi pravnomočno ugotovljena** (tj. ne zgolj s strani delodajalca po »kadijinem načelu«), šele na tej podlagi pa lahko potem delodajalec delavskemu predstavniku dejansko utemeljeno poda odpoved pogodbe o zaposlitvi. Brez tega pa je seveda govoričenje o »posebnem« pravnem varstvu delavskih predstavnikov, kot rečeno, le **navadno »pravno pleteničenje« in pesek v oči**, ki ustvarja povsem lažen vtis nekakšne posebne zaščite teh predstavnikov v primerjavi z ostalimi delavci, ki pa je v resnici ni.

Iz navedenih razlogov v zgoraj predlagani razlagi konkretne sporne določbe ZDR-1 ni videti prav **nobenega morebitnega interpretacijskega nasilja** nad zakonom, ampak ravno nasprotno. Samo na ta način je pravzaprav mogoče zakon v tem pogledu sploh narediti **pravno logičnega** in dejansko skladnega z omenjeno mednarodno konvencijo v tem smislu, da dobi pojem **»posebno varstvo«** delavskih predstavnikov tudi neko smiselno vsebino.

Problem, o katerem razpravljamo, pa bi bil z morebitnim sprejetjem predlagane avtentične razlage brez dvoma **zelo učinkovito rešen,** ne da bi to zahtevalo kakršnekoli posege v veljavno zakonodajo.

Pravno (edino) logična interpretacija 85. člena ZDR-1

Še bistveno manj pa bi bila seveda pravno vprašljiva ustrezna avtentična razlaga spornega **prvega odstavka 85. člena ZDR-1**, s katero bi se izrecno dovolila uporaba ustreznih pravnih sredstev tudi zoper samo opozorilo pred redno odpovedjo. Odrekanje tega varstva je namreč tako ali tako pravno skonstruirala šele sodna praksa, ki pa jo je mogoče kadarkoli spremeniti. A ker **zakon sam tega ne določa,** vsaj za delavske predstavnike ta sodna praksa brez dvoma ne more oziroma v nobenem primeru ne bi smela biti merodajna.

Govorimo seveda o spornem načelnem stališču aktualne sodne prakse, da tovrstno opozorilo za delavca še nima nobenih pravnih posledic, in da torej sploh še niti ne moremo govoriti o kaki možni »kršitvi« s strani delodajalca, zaradi česar naj se delavcu zoper takšno opozorilo sploh ne bi bilo mogoče nikomur in nikamor pritožiti. Gre kajpak za naravnost **neverjeten pravni nesmisel**. Če je to opozorilo neutemeljeno, namreč že samo po sebi pomeni (najmanj) hudo žalitev za delavca. In ljudje, ki jim delodajalec poda takšno (neutemeljeno) »opozorilo«, so lahko z njim tudi zelo hudo osebno prizadeti. A le na kakšni podlagi naj

bi pravo dopuščalo tovrstne samovoljne, obenem pa povsem nesankcionirane posege delodajalcev v osebno dostojanstvo delavcev? Dvomim, da bi znal kateri od sodnikov, ki so si izmislili ta pravni nesmisel, to tudi zares prepričljivo utemeljiti.

Predvsem pa je v zvezi s tem bistveno dejstvo, da je s trenutkom vročitve takšnega – čeprav lahko tudi povsem neutemeljenega – opozorila izpolnjena **formalna procesna predpostavka za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi** ob kakršnikoli – makar ponovno povsem neutemeljeno očitani – kršitvi. In delavski predstavnik je v takšnem primeru spet vezan le na *»kurativno«* sodno varstvo. Ob tem pa je seveda jasno, da v primeru delavskih predstavnikov tovrstna opozorila lahko pomenijo njihovo nadvse učinkovito **zastraševanje in »disciplíniranje«** v zvezi z opravljanjem teh funkcij, ne pri njihovem rednem delu.

In v tem je problem, ki ga je treba – vsaj v zvezi z delavskimi predstavniki – nujno rešiti. To pa je – razen z morebitno spremembo zakona – možno tudi z ustrezno avtentično razlago zakona, ki bo izrecno dovoljevala uporabo ustreznih pravnih sredstev že zoper samo opozorilo, ne šele zoper morebitno odpoved na tej podlagi. Nobenemu členu veljavnega ZDR-1 pa s takšno razlago ne bi bila storjena »sila«.

A sama po sebi, se pravi brez takšne avtentične razlage zakona s strani DZ, se omenjena sporna (in to ne samo glede delavskih predstavnikov, ampak tudi na splošno) sodna praksa, ki brez dvoma ne bi nikoli prestala neke temeljite kritične pravne presoje, ker v samem besedilu zakona preprosto sploh nima prav nobene podlage, **zagotovo ne bo spremenila.**

Intervenirati mora torej nujno Državni zbor, kajti tega problema ne more rešiti nihče drug. Izgovarjanje na Inšpektorat za delo, ki v tem pogledu nima prav nikakršnih resnih pooblastil za učinkovito ukrepanje, pa je seveda **čisto sprenevedanje**.

Konkretni predlog besedila avtentične razlage ZDR-1

Naj torej zaključimo z mislijo, da je Konvencija MOD št. 135 o varstvu in olajšavah za delavske predstavnike v tem trenutku (tako prek določil 112. člena kot tudi 85. člena ZDR-1) brez slehernega dvoma **izrazito pomanjkljivo in nepopolno implementirana v slovensko zakonodajo**, a je ta problem – ob že omenjeni predpostavki, da je ta konvencija, vključno z njenim 1. členom integralni del slovenskega nacionalnega pravnega reda – vsekakor lahko zelo učinkovito **rešljiv tudi zgolj z ustrezno avtentično razlago brez njenega nepotrebnega spreminjanja**.

Na osnovi povedanega Združenje svetov delavcev Slovenije predlaga v razmislek Državnemu zboru naslednje besedilo avtentične razlage določb prvega odstavka 112. člena ZDR in prvega odstavka 85. člena ZDR-1:

I.

Določbo prvega odstavka 112. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) je treba v delu, ki se glasi »če ravna v skladu z zakonom, kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi«, razlagati tako, da je lahko redna odpoved pogodbe o zaposlitvi iz krivdnega razloga (tretja alineja prvega odstavka 89. člena ZDR-1) ali izredna odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi kršenja pogodbenih in drugih obveznosti iz delovnega razmerja naklepoma ali iz hude malomarnosti (druga alineja 110. člena ZDR-1), delavskemu predstavniku podana le ***na podlagi pravnomočno ugotovljene kršitve.***

II.

Opozorilo pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi delavskemu predstavniku iz krivdnega razloga po prvem odstavku 85. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/2013) ***uživa samostojno pravno varstvo in ne more predstavljati procesne predpostavke za redno odpoved, dokler ni pravnomočno.***

Varianta: iz zgoraj predlaganega besedila pod tč. II se črtajo besede *»delavskemu predstavniku«*, tako da se ta avtentična razlaga razširi na vse primere podanih tovrstnih opozoril.

dr. Mato Gostiša

Saj ni res, pa je …

Nova »cvetka« s področja (ne)varstva delavskih predstavnikov

Tik pred zaključkom redakcije smo prejeli obvestilo o še enem novem in povsem »svežem« primeru opozorila pred redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi članici in v prejšnjem mandatu tudi predsednici sveta delavcev v enem izmed večjih slovenskih podjetij. Opozorilo pred odpovedjo je dobila zato, ker je izpolnjevala svojo delavskopredstavniško dolžnost in se je tudi med bolniškim staležem – ker ji glede na naravo zdravstvenih težav kot terapija, razen prepovedi fizičnega dela, pač ni bilo predpisano strogo ležanje doma – udeležila seje sveta delavcev, ker je bila na dnevnem redu pomembna točka o transformaciji ene izmed enot (!!), delodajalec pa je to ocenil kot zlorabo bolniške odsotnosti. Pa, saj to ne more biti več res.

Si lahko predstavljate, da je šel v danem primeru delodajalec za to, da bi pač našel neko **»podlago« za odpoved**, pri tem celo tako daleč, da je podobno, kot v nedavnem primeru delavskega predstavnika Aleša Hogeja v Kovinoplastiki, **najel detektivsko agencijo**, ki je v svojem poročilu »razkrila« zdravnikova navodila (!?) o ravnanju delavca v času začasne zadržanosti od dela zaradi bolezni, ki naj bi jih delavka domnevno kršila s svojim prihodom na sejo sveta delavcev.

Tudi če pustimo ob strani vprašanje, kako je detektivska agencija v tem primeru sploh lahko prišla do domnevnih »dokazov«, njene konkretne ugotovitve v resnici niso dokazale prav nobene kršitve katerega koli predpisa. A po našem famoznem

112. členu ZDR-1, ki dokazno presojo in »ugotavljanje« domnevne kršitve ter izbiro ukrepa, kot sem omenil že v predhodnem članku, v celoti prepušča kar prosti presoji delodajalcev samih, le-tem očitno **tudi »popoln dokazni nič« lahko povsem zadostuje,** da v praksi kadarkoli odpustijo delavskega predstavnika.

V Sloveniji je varstvo delavskih predstavnikov brez dvoma zdaj prav zares postalo samo še čisto navadna **prazna floskula**. Človek si ne more kaj, da ne bi bil nad temi dogajanji preprosto šokiran. Govorim seveda strogo kot pravnik, ki je iskreno zgrožen nad veljavnim pravom in stanjem na področju njegovega uresničevanja na tem konkretnem področju.

Razprave poslancev na 18. nujni seji Odbora DZ za delo, katerim sem bil priča, zaenkrat na žalost ne vlivajo prav veliko upanja za kako rešitev. A pustimo se presenetiti.

Odgovorni urednik

VPRAŠANJA – ODGOVORI

Ali lahko na listi organizacijske enote za svet delavcev kandidira delavec iz druge enote?

Vprašanje:

Volitve v svet delavcev se pri nas izvajajo po organizacijskih enotah (OE) skladno z 26. členom ZSDU. Volilna komisija se je znašla pred dilemo, ali lahko na listi konkretne enote, kandidira delavec, ki sicer dela v drugi OE?

Odgovor:

Zakon glede tega nima izrecnih določb, tako da se morda res pojavljajo tudi kaka različna pravna mnenja, vendar med »utemeljena« po mojem mnenju nikakor ne morejo soditi tista, ki (po vzoru na volitve v DZ) dopuščajo možnost kandidiranja na listah posameznih OE tudi delavcem, ki sicer ne delajo v konkretni organizacijski enoti.

V tem pogledu ni mogoče mešati principov, ki veljajo za državnozborske volitve na eni in volitve v SD na drugi strani, kajti tudi položaj obeh vrst predstavnikov v odnosu do njihovih volivcev je popolnoma drugačen. Izrazito ločnico pa v tem pogledu predstavlja zlasti »institut odpoklica«. Poslanci, ko so enkrat izvoljeni na strankarski listi v katerikoli volilni enoti in znotraj tega volilnega okraja, ne morejo biti več odpoklicani s strani teh istih volivcev. To pomeni, da jim niso neposredno odgovorni za zastopanje njihovih interesov. Nasprotno pa velja v primeru volitev sveta delavcev, vključno s primeri, ko so volitve v duhu 28. člena ZSDU organizirane tako, da se kandidati »predlagajo in volijo« ločeno po posameznih OE. Izvoljeni člani SD so v tem primeru izpostavljeni možnosti odpoklica.

Prav tako velja razliko med »poslanci« DZ in »delegati« v SD iskati zlasti v predpostavki ZSDU, da so člani SD permanentno povezani s svojo (volilno) »bazo«. Tako, denimo, določba prvega odstavka 63. člena ZSDU daje vsakemu članu SD pravico do treh plačanih ur za »posvetovanje z delavci«. Zakon torej to povezavo predpostavlja. Težko si je seveda predstavljati, da bi takšna posvetovanja opravljal nekdo, ki je samo »formalno« kandidiral na listi posamezne organizacijske enote, obenem pa o tej organizacijski enoti, njenem delovnem procesu in notranjih problemih nima prav veliko pojma.

O tem bi se seveda dalo še precej teoretizirati, a že zgolj navedeno po mojem mnenju zadostuje za utemeljitev stališča, da lahko (v duhu ZSDU, ki ga je treba seveda upoštevati pred njegovo »črko«) na listi kandidatov iz posamezne OE kandidirajo le delavci, zaposleni v tej enoti. V nasprotnem (torej, če bi se lahko posamezni kandidati – podobno kot kandidati za poslance DZ – po svoj presoji uvrščali na kandidatne liste po posameznih volilnih enotah skladno s presojo o potencialnih možnosti za izvolitev) v večini primerov v realnosti sploh ne bi bilo mogoče vzpostaviti neposredne povezave med njimi in njihovo volilno bazo v smislu zgoraj navedene ključne intencije 63. člena ZSDU.

Če naj se torej ohrani zgoraj pojasnjeni smisel volitev v SD, mora volilna komisija po mojem mnenju ne glede na najrazličnejša možna pravna mnenja vztrajati pri principu, da vsak kandidat za člana SD lahko kandidira le na listi OE, iz katere izhaja. Smiselno pa bi bilo to posebej zapisati tudi v poslovnik SD.

AVTORJI PRISPEVKOV: **Živko Bergant**, doktor poslovno organizacijskih znanosti, docent na Visoki šoli za računovodstvo in finance v Ljubljani in predsednik sveta Inštituta za poslovodno računovodstvo; **Rado Bohinc**, doktor pravnih znanosti, profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Valentina Franca**, univ. dipl. pravnica in doktorica menedžmenta, profesorica na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani; **Leja Drofenik Štibelj**, magistra sociologije, zunanja sodelavka ŠCID – Študijskega centra za industrijsko demokracijo; **Vesna Sodnik**, magistra komunikacijskih ved, Beseda – Izobraževanje s.p.; **Vanda Šega**, pooblaščenka za preprečevanje mobinga v RTV Slovenija; **Alojzij Boc**, zunanji sodelavec ŠCID; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID.

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: 36 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

Center za participativni menedžment

ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Vabimo vas na strokovno izobraževanje

Temeljni tečaj za člane svetov delavcev

za pridobitev **Certifikata Združenja svetov delavcev Slovenije**

13. in 14. maja 2019

Konferenčna dvorana, Hotel ASTORIA Bled – Prešernova cesta 44

*Osnovni namen sistema certificiranja v ZSDS je **povečanje strokovnosti, učinkovitosti in etičnosti ravnanj pri opravljanju funkcije člana sveta delavcev** ter s tem tudi izboljšanje delovanja svetov delavcev pri upravljanju slovenskih podjetij. S certifikatom, izdanim na podlagi opravljenega temeljnega tečaja za člane svetov delavcev, posameznik dokazuje, da si je pridobil najnujnejša znanja za opravljanje te funkcije, ki se lahko potem tudi ustrezno nadgrajujejo.*

*Tokrat vas vabimo na prenovljen, aktualiziran in intenziven program osnovnega usposabljanja ter »certificiranja« znanj članov svetov delavcev, ki ga je doslej uspešno opravilo že več kot 1.100 udeležencev. To vsekakor potrjuje zelo razširjeno zavedanje, da delavsko soupravljanje – še posebej v današnjih pogojih gospodarjenja – zahteva predvsem strokovnost in odgovornost »**za prelivanje interesov zaposlenih v poslovno odločanje**«, kar je pravzaprav temeljna naloga svetov delavcev v podjetjih.*

P R O G R A M

PONEDELJEK, 13. maj 2019

08.30 – 08.45	**Uvod v izobraževanje**
08.45 – 11.45	**OSNOVE DELAVSKEGA SOUPRAVLJANJA IN VLOGA SVETA DELAVCEV** mag. Rajko Bakovnik
12.45 – 15.30	**UPRAVLJANJE DRUŽB IN VLOGA DELAVSKIH PREDSTAVNIŠTEV** mag. Jože Bajuk
15.45 – 18.30	**ZAGOTAVLJANJE PRAVNE VARNOSTI ZAPOSLENIH V PODJETJU** dr. Elizabeta Zirnstein

TOREK, 14. maj 2019

09.00 – 11.45	**SPREMLJANJE RAZVOJNIH IN FINANČNIH CILJEV DRUŽBE** dr. Živko Bergant
12.45 – 15.30	**VLOGA SVETA DELAVCEV NA PODROČJU ORGANIZACIJE IN KADROV** mag. Igor Pirc
15.45 – 18.30	**KOMUNICIRANJE SVETA DELAVCEV V PODJETJU** mag. Marjeta Tič Vesel
18.30 – 18.45	**ZAKLJUČEK IN PODELITEV CERTIFIKATOV ZSDS**

Prijave

Udeležbo lahko prijavite najkasneje **do PETKA, 10. maja 2019,** po pošti ali faxu na naslov: **CPM izobraževanje d.o.o., Visoko 50, 4212 Visoko, fax: (04) 253 60 22** ali po e-pošti: **cpm@siol.net** ter **www.delavska-participacija.com**. Natančnejše informacije o izobraževanju lahko dobite tudi po **GSM (041) 398 258**.