TISKOVINA - POŠTNINA PLAČANA PRI POŠTI 4101 KRANJ

ŠT. 6/2020, LETNIK XXIV

# EKONOMSKA DEMOKRACIJA

STROKOVNO INFORMATIVNA REVIJA ZA DELAVSKE PREDSTAVNIKE IN MENEDŽERJE V SODOBNEM PODJETJU

SOUPRAVLJANJE • UDELEŽBA PRI DOBIČKU • NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH



## Trend širitve lastništva zaposlenih – naj se pridruži tudi Slovenija?

Stran 5

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

# Nemška in avstrijska produktivnost zaposlenih v Sloveniji le »mokre sanje«?

*Priznam, da me je izjemno razveselilo, ko sem prvič po več kot 25 letih poklicnega ukvarjanja s teorijo in prakso razvoja sodobnih oblik organizacijske participacije zaposlenih v eni od »novih« slovenskih strategij gospodarskega razvoja, ki so jo pripravili ugledni akademski ekonomisti in je med drugim doživela tudi nedeljeno podporo tako Ministrstva za gospodarski razvoj RS kot tudi stanovske organizacije slovenskih menedžerjev (Združenja Manager), med nujnimi razvojnimi ukrepi končno zasledil – kot vsaj mimogrede omenjeno – tudi to. Konkretno, nujnost »vključevanja vseh deležnikov v upravljanje podjetij« in v tem okviru med drugim tudi »spodbujanje soupravljanja zaposlenih«. Prva lastovka nove, sodobnejše filozofije upravljanja s človeškim kapitalom podjetij je torej vendarle tu. Morda pa stremljenja k nemški in avstrijski produktivnosti (tudi) naših zaposlenih odslej kljub vsemu ne bodo več le »mokre sanje«.*

*Zadnje čase se v javnih medijih veliko piše o dokumentu z naslovom **Akcijski načrt za višjo rast produktivnosti,** ki bil nedavno sprejet na menedžerskem kongresu in katerega je gospodarski minister Zdravko Počivalšek med drugim razglasil kar za **»biblijo našega gospodarskega in družbenega preporoda«**. Njegov temeljni cilj pa naj bi bil bistveno zmanjšanje zaostajanja (skupne faktorske) produktivnosti za Avstrijo in Nemčijo. Super, takšno zdravo ambicioznost kajpak lahko nedvomno samo pozdravimo in podpremo z vsemi štirimi.*

## Zavzetost zaposlenih in produktivnost dela

*A roko na srce, dokument ne bi bil nič posebnega in bistveno novega, če ne bi – prav z vključitvijo tudi ukrepov za spodbujanje soupravljanja zaposlenih kot nujnega elementa sodobnega »deležniškega« modela upravljanja podjetij (v okviru poglavja o vlaganju v »mehke« dejavnike produktivnosti) – jasno naznanjal tudi zametkov nujne **radikalno nove filozofije upravljanja s človeškim kapitalom**, brez katere bi bila omenjena ambicija kajpak le čista iluzija. Njeno bistvo pa je, da večje produktivnosti zaposlenih v sodobnih pogojih gospodarjenja nikakor ne gradi več le na finančnih vlaganjih v znanje zaposlenih kot »objektivno/trdo« komponento, temveč predvsem tudi na izgrajevanju njihove večje **zavzetosti** (ang. employee engagement), se pravi njihove večje delovne motivacije in organizacijske pripadnosti kot »subjektivne/mehke« komponente tega kapitala. Izključno od tega, ali so **»zavzeti«**, **»nezavzeti«** ali pa morda celo **»aktivno nezavzeti«** (po Gallupu), je namreč odvisno, kolikšen del svojih realnih produkcijskih potencialov (tj. znanja in zmožnosti) bodo pripravljeni tudi dejansko angažirati v produkcijskih procesih. Razlike v produktivnosti med različno zavzetimi delavci, čeprav sicer razpolagajo z enakimi znanji in delajo z enako tehnologijo, so namreč po ugotovitvah znanstvenih raziskav ogromne, lahko tudi enormne.*

## Brez participacije ni zavzetosti

*S tem pa seveda tudi ekonomske razlike med državami, ki znajo ali pa ne znajo z ustreznimi sistemskimi ukrepi spodbujati zavzetost nosilcev človeškega kapitala, pri čemer na tem mestu ne kaže ponavljati, da je v tem smislu daleč najpomembnejši predvsem **visoko razvit sistem sodobne organizacijske participacije (soudeležbe, vključenosti) zaposlenih**, se pravi*

- *participacije pri upravljanju podjetij (soupravljanje) in*
- *finančne participacije (udeležba pri dobičku na podlagi dela in širše notranje lastništvo zaposlenih),*

*ki predstavljata **nenadomestljiv mehanizem** za učinkovito zadovoljevanje tudi številnih pomembnih **osebnostnih in societalnih, ne zgolj materialnih potreb zaposlenih v sferi dela**, od katerih je neposredno odvisna stopnja kakovosti njihovega delovnega življenja, s tem pa njihovega delovnega zadovoljstva in zavzetosti. Signifikantno pozitiven vpliv vseh oblik delavske participacije je zato dokazan s številnimi študijami s področja poslovnih ved.*

## Kje smo dejansko v zaostanku

*Prav in samo to, torej stopnja razvitosti vseh oblik sodobne delavske participacije v praksi pa je v resnici tisti od ključnih **»mehkih« dejavnikov produktivnosti**, pri katerem (za razliko od same »objektivne kakovosti« človeškega kapitala, kjer smo popolnoma primerljivi in konkurenčni) v tem trenutku res še precej zaostajamo za Nemci in Avstrijci. In sicer tako glede razvitosti soupravljanja kot tudi različnih shem udeležbe delavcev pri dobičku in širšega notranjega lastništva (delav-*

*skega delničarstva in zadružništva). Pa ne toliko zaradi razlik v sami normativni ureditvi, ampak predvsem zaradi **bistveno drugačne organizacijske kulture**, ki pa jo v praksi seveda kreira predvsem menedžment. Njihova menedžerska teorija in praksa namreč že dolgo temeljita na dejanskem razumevanju zaposlenih kot **»sopodjetnikov«,** pretežna slovenska pa žal še vedno na razumevanju zaposlenih zgolj kot **klasične mezdne »delovne sile«.** In te razlike, ki jih seveda v tem kratkem prispevku ne moremo podrobneje utemeljevati, so v vsakodnevni konkretni poslovni praksi vidne na vsakem koraku. Odpraviti pa jih seveda ne bo mogoče čez noč, kajti za to bodo potrebni radikalnejši **premiki »v glavah«** prevladujoče slovenske stroke, menedžmenta in politike.*

## *Potrebujemo strategijo razvoja delavske participacije*

*Za kak resnejši preboj v smeri ustvarjanja pogojev za doseganje nemške in avstrijske produktivnosti dela zato kajpak na obravnavanem področju ne bo dovolj le neka obrobna – čeprav sicer, kot že rečeno, nadvse hvalevredna – omemba potrebe po spodbujanju soupravljanja zaposlenih (in še to le na segmentu srednjih in malih podjetij!?) v eni alineji ene izmed razvojnih strategij. To pomembno področje družbeno-ekonomskega sistema bi v Sloveniji glede na sedanji razvojni zaostanek vsekakor potrebovalo tudi neko dobro razdelano **samostojno razvojno strategijo in akcijski načrt**. A za kaj takega bo seveda potrebno bistveno več kot le ena lastovka nove filozofije upravljanja s človeškim kapitalom.*

AKTUALNA TEMA



*Piše:*
*dr. Valentina Franca*

### Benchmarking Working Europe 2020

# Delavski predstavniki nepogrešljivi pri premagovanju posledic epidemije

*Osrednja tema letošnjega izida Benchmarking 2020,[1] raziskovalnega poročila o dogajanju na trgu dela in v širši družbi, ki ga vsakoletno pripravljajo raziskovalci sindikalnega raziskovalnega inštituta ETUI iz Bruslja, je pričakovano vpliv epidemije zaradi COVID-19 na industrijska razmerja v Evropski uniji. Raziskovalci so preučevali ter predstavili različne vidike odziva EU, držav članic, organizacij ter delavskih predstavnikov in na tej podlagi oblikovali svoje predloge oblikovanja strategij. Eno izmed temeljnih in ključnih sporočil je nedvomno, da so delavski predstavniki ključen in pomemben dejavnik pri premagovanju posledic epidemije in nikakor ne nemi opazovalec, ki ga je treba tu pa tam obvestiti o aktualnem dogajanju. Ravno nasprotno: pričakuje se aktivnost na obeh straneh, delavski in delodajalski, skupno sodelovanje in večja vključenost delavskih predstavnikov v procese odločanja na različnih organizacijskih ravneh.*

## Ponovitev ukrepov iz 2008?

Nobenega dvoma namreč ni, da trenutna epidemija ima in bo imela velik vpliv na praktično vse vidike življenja ter poslovanja, pri čemer je izražena zaskrbljenost zaradi morebitnih varčevalnih ukrepov, ki bi se lahko poznali pri blagostanju delavcev kakor tudi pri bodočem razvoju socialnega dialoga tako na evropski kakor na nacionalni ravni. Ocenjuje se namreč, da je v obdobju od januarja do junija 2020 **postalo brezposelnih 1,15 milijona delavcev** v EU; pri čemer bi ta številka lahko bila še večja, če ne bi uveljavljali 43 milijonov vlog za subvencijo za krajši delovni čas oziroma podobnih ukrepov v državah članicah EU. Raziskovalci ob tem predvidevajo, da so

[1] Poročilo je dostopno na spletni strani: https://www.etui.org/publications/benchmarking-working-europe-2020.

realne številke nedvomno večje, saj uradna statistika ne zajame vseh, ki ostanejo brez dela in zaslužka. V splošnem ocenjujejo, da se je bruto proizvod EU v letu 2020 zmanjšal za 11,47 %; ocene za leto 2020 nakazujejo največji padec Španiji, Italiji, Franciji in Malti; najmanjši pa Irski in Litvi. Slovenija je s predvidenim 7,4 % padcem blizu evropskega povprečja.

Vseeno raziskovalci pričakujejo, da t. i. Covid kriza, ne bo povzročila tako močnih varčevalnih ukrepov, kot jih je ekonomsko-gospodarska kriza iz leta 2008. Evropska komisija se je odzvala relativno hitro na epidemijo ter omogočila tako pomoč kakor tudi posojila državam članicam za ukrepe, ki so povezani z ohranjanjem delovnih mest; pri čemer – za razliko od predhodne krize – zaenkrat pogoji vračila posojila **niso vezani na spremembe zakonodaje**, ki bi negativno vplivale na položaj delavcev. Ravno tako raziskovalci poudarjajo, da so bili sindikati na ravni EU vključeni v načrtovanje ter izvedbo teh oblik pomoči, kar ocenjujejo kot pozitivno in dobrodošlo. Kljub temu ostajajo previdni pri vprašanju razvoja evropskega odgovora na trenutno krizo ter izpostavljajo tri vidike, ki jih sami imenujejo kot alternativna možnost razvoja. Prvič, države se ne bodo mogle izogniti dejstvu, da bo v prihodnje treba nameniti del proračuna za odpravo posledic tako epidemiološke krize ter podnebnih sprememb. Drugič, zagotavljanje dostojnih delovnih pogojev ter poštenega plačila za vse delavce v EU in tretjič, ohranjanje ter poudarjanje evropske demokratičnosti, pri čemer bi bilo treba prepoznati ekonomsko demokracijo kot podporni steber pri odgovoru na posledice krize, v kateri se nahajamo.

## Je predlog evropske minimalne plača korak v pravo smer?

Raziskovalci posebno pozornost namenjajo vprašanju, ali bo aktualen predlog Direktive o ustreznih minimalnih plačah v EU rešil vprašanje plačila delavcev v EU, zlasti v panogah, kjer se pojavlja največ socialnega dumpinga. V splošnem ocenjujejo predlog evropske minimalne plače kot korak v pravo smer pri zagotavljanju dostojnih delovnih pogojev za vse delavce v EU, vendar se tudi tu pojavljajo dvomi, ali bo direktiva imela samo formalni učinek, ali pa bo resnično zagotovila boljše blagostanje delavcev. Problemi se namreč skrivajo v nacionalnih ureditvah ter izračunih minimalne plače, saj države upoštevajo različne kazalnike pri tem, na primer povprečno plačo v državi in/ali panogi, stopnjo revščine, inflacijo in podobno. Dodaten razmislek terja dejstvo, da so v nekaterih državah minimalne plače urejene s kolektivno pogodbo, drugod z zakoni (kot to velja v Sloveniji), **ponekod pa minimalne plače sploh niso urejene** in v odsotnosti kolektivnih pogajanj je določitev minimalne plače prepuščeno delodajalcem. Denimo, znano je stališče sindikatov iz skandinavskih držav, ki so javno večkrat izrazili svoje nestrinjanje s predlogom evropske direktive kakor tudi s stališčem evropske sindikalne konfederacije ETUC. Nesprejemljivo se jim zdi, da bi zakonodajalec določil minimalno plačo, saj je za skandinavske države značilno dogovarjanje plač s kolektivnimi pogodbami in ne z zakoni ali drugimi oblastnimi predpisi. Takšno ravnanje bi razumeli kot nedovoljen poseg v njihovo avtonomijo kolektivnih pogajanj. Zaradi vseh navedenih dejavnikov se raziskovalci zavzemajo, poleg uzakonitve evropske minimalne plače, tudi za krepitev kolektivnih pogajanj. Pri slednjem je namreč pomemben kazalnik delež zaposlenih, za katere veljajo določila kolektivne pogodbe (t. i. collective bargaining coverage). Zaskrbljujoče je namreč, da je ta odstotek v EU v obdobju med leti 2000 in 2018 padel iz 73 % na 61 %. Podatki za Slovenijo pa so primerjalno gledano še vedno spodbudni, saj naj bi panožne kolektivne pogodbe veljale za več kot 70 % delavcev.

## Epidemija kot spodbuda za večje sindikalno članstvo

Podatki o sindikalnem članstvu, ki jih zbira ETUI, **še vedno nakazujejo padajoči trend članstva**. Ocenjuje se, da je v bilo v povprečju v EU v obdobju med leti 2000 in 2018 včlanjenih v sindikat 31 % delavcev, pri čemer je zaznati okrog tri odstotni letni padec. Podatki za Slovenijo kažejo, da je bilo v tem obdobju v povprečju včlanjenih v sindikat okrog 27 % delavcev, kar nas uvršča v sredino. Največji delež članstva, nekoliko manj kot 70 %, beležijo v skandinavskih državah (Švedska, Danska in Finska), na repu pa sta baltski državi Litva in Estonija z manj kot desetino sindikalnega članstva. Le malo nad njimi je Francija. Kljub vsem negativnim učinkom sedanje krize raziskovalci na podlagi različnih nacionalnih poročanj in dogodkov opažajo večje včlanjevanje v sindikalne vrste ter upajo, da se bo le-to nadaljevalo. Predpogoj pa je, kot navajajo, **ohranjanje ter večanje sindikalnih aktivnosti**, usmerjenih v izboljšanje tako trenutnega kakor tudi bodočega delovno-socialnega položaja delavcev.

## Demokracija na delovnem mestu v času epidemije več kot nujna

Raziskovalci so trdno prepričani, da je v aktualnih razmerah demokracija na delovnem mestu ključna pri oblikovanju vključujoče ter trajnostno naravnane razvojne strategije. Delavska participacija v vseh oblikah po njihovem prepričanju bi morala biti prepoznana kot ključen dejavnik oblikovanja in prilagajanja delovnih mest tako v trenutnih kriznih razmerah kakor tudi v prihodnje. Žal realnost kaže drugačno podobno, saj t. i. **participativni indeks, s katerim se meri vključenost delavcev v odločanje na različnih organizacijskih ravneh, pada**. Vendar so raziskovalci prepričani, da je mogoče epidemijo in njene posledice učinkoviteje obvladovati tudi z demokratičnim pristopom na delovnem mestu. Na podlagi izvedenih raziskav namreč trdijo, da je za varnost in zdravje na delovnem mestu bolje poskrbljeno, kjer je prisotno delavsko predstavništvo, ki je zadolženo za to področje. Hkrati priznavajo, da se je ta vloga delavskih predstavništev znatno okrepila ob nastopu trenutnih razmer, kajti od pojava virusa v EU je postalo ključno, kako delodajalci zagotavljajo zdrave in varne delovne razmere predvsem z namenom preprečevanja širjenja okužbe. Delavci in njihovi predstavniki so pri **sprejemanju teh odločitev ključni**, saj imajo ravno oni v organizaciji največ znanja o poteku dela ter morebitnih žarišč okužb. Zato se je treba zavzemati, da se z njimi pravočasno opravijo posvetovanja, da imajo možnost oblikovanja svojih predlogov, pravico vprašati delodajalca, kakšni ukrepi bodo sprejeti s ciljem zmanjševanja tveganj na delovnem mestu ter jim tudi omogočiti sodelovanje v inšpekcijskih postopkih. Ravno tako morajo imeti možnost dostopa do vseh informacij, ki jih potrebujejo za svoje delo, vključno z oceno tveganja, preventivnimi ukrepi in poročili inšpekcij ter drugimi organizacijami, ki so pomembne na tem področju, kot je, denimo, medicina dela. Njihova naloga in odgovornost je, da poznajo načine in ukrepe, ki jih je treba sprejeti za zmanjševanje ali izničenje teh tveganj, da imajo možnost preveriti uveljavljene varnostne postopke, zlasti gre za spremembe na posameznem delovnem mestu.

## »Nova realnost« za delavske predstavnike

Verjetno na tem mestu ni dovolj prostora za naštevanje vseh izzivov, s katerimi se soočajo delavski predstavniki kot posledico epidemije. Raziskovalci so prepričani, da se bo »nova realnost« delavskih predstavništev pokazala zlasti v postopkih prestrukturiranja številnih organizacij tako na mednarodni kakor na nacionalni ravni. Po do sedaj zbranih informacijah in opravljenih raziskavah predstavljajo prestrukturiranja zelo velik izziv za vsa delavska predstavništva, vključno z evropskimi sveti delavcev, ki jim evropska zakonodaja priznava številne pravice pri tem. Veliko oviro za delavske predstavnike namreč še vedno predstavlja pogosto zaznana nepripravljenost menedžmenta za obveščanje in posvetovanje z delavskimi predstavniki, oziroma se ti postopki odvijajo, ko so odločitve vrhnjega menedžmenta že sprejete ter posledično delavski predstavniki **nimajo praktično več nobenega vpliva**. Dodatno oviro pri tem predstavljajo zaupne informacije, do katerih bi lahko v določenih primerih delavski predstavniki imeli pravico, vendar se zaradi oznake zaupnost zadržijo ter razkrijejo šele tedaj, ko je neka odločitev že sprejeta. Sklep raziskovalcev velja razumeti kot opozorilo delavskim predstavnikom, da so pozorni na vsako podrobnost dogajanja v organizaciji, ki bi nakazovala na prestrukturiranje. Predvidevajo namreč, da lahko menedžment pod pritiskom hitrega in odločnega odziva, podkrepljenega z negotovostjo posledic epidemije, postavi delavske predstavnike na stranski tir.

## Za več ženskih predstavnic v organih upravljanja

Glede delavskih predstavnikov v organih upravljanja poudarjajo in se zavzemajo za večjo enakost spolov tako pri predstavnikih kapitala kot dela. Podatki namreč kažejo na veliko podzastopanost žensk. Denimo v družbah v EU, ki kotirajo na borzi, je delež žensk v organih upravljanja v povprečju 25 %. Najslabša situacija za ženske je na Malti, najboljša v Franciji; Slovenija je na sredini. Sindikalna konfederacija ETUC se zavzema, da bi se ta delež dvignil na vsaj 40 %. Poudarjajo, da bi se morali tudi na tej ravni zavzemati za enake možnosti žensk, upoštevajoč dejstvo, da je epidemija prizadela bolj ženske kot moške, saj je več žensk v poklicih, ki jih je epidemija bolj prizadela, na primer zdravstvo, šolstvo, sociala ipd., ravno tako nosijo večje breme gospodinjskih in družinskih obveznosti. Skladno s tem bi morale biti aktivnosti vključno z zakonskimi spremembami tako EU kot držav članic **usmerjene v zagotavljanje enakih možnosti**, kar vključuje ne samo enako plačilo za enako delo, temveč tudi ustrezno zastopanost žensk v organih upravljanja, kar vključuje tudi delavske predstavnike. Strinjati se je mogoče z raziskovalci, da je aktualna kriza kot posledica epidemije te razlike še dodatno poglobila.

Ključno sporočilo tega vsebinskega sklopa poročila Benchmarking 2020 je, da delavski predstavniki v vseh različnih oblikah, kakor jih poznajo države EU, niso in ne predstavljajo ovire za uspešno spopadanje s posledicami epidemije. Nasprotno: delavski predstavniki predstavljajo pomemben vir znanja, moči in idej za »novo realnost«. Njihova aktivnost pa **nikakor ne sme ostati omejena na krizne čase**, ampak vztrajati je treba na konstantni prisotnosti in aktivnosti. Ob tem velja še dodatno poudariti ključno vlogo socialnega dialoga, kakor so jo pripoznali tudi evropski voditelji. Delavski predstavniki pa pri tem **naj ne bodo nemi opazovalci dogajanja**, ki jih organizacije delno vključujejo v postopke odločanja. Zavzemati se je treba za njihovo polno vključenost, kar terja spremembe tako na zakonski kakor operativni ravni, vključno z oblikovanjem ustreznih politik, ki bi takšno delovanja spodbujale.

NOTRANJE LASTNIŠTVO ZAPOSLENIH

# Trend širitve lastništva zaposlenih – naj se pridruži tudi Slovenija?

*Države z razvitimi shemami udeležbe zaposlenih v lastništvu z davčnimi spodbudami spodbujajo vključevanje zaposlenih v lastniške sheme in zagotavljajo ustrezen pravni okvir za prenos lastništva na zaposlene. Zavedajo se pozitivnih učinkov, ki jih ima lastništvo zaposlenih na gospodarstvo, podjetništvo in ekonomski položaj zaposlenih z enakomernejšo porazdelitvijo dohodkov. Z vidika podjetij so glavni razlogi za uveljavitev lastništva zaposlenih najpogosteje povezani z namenom izboljšanja motivacije in produktivnosti, saj so podjetja, ki svojim zaposlenim ponujajo različne lastniške sheme med najuspešnejšimi v svoji panogi.*

## Uvod

Povečanje udeležbe zaposlenih v lastništvu je danes eden najbolj vztrajnih in pomembnih, vendar pogosto prezrtih trendov v sodobnih tržnih gospodarstvih (Carberry 2011). Spremembe lastniških oblik marsikje spremlja večje vključevanje zaposlenih v delovanje podjetij na vseh ravneh, kar je predpogoj **za ugodne učinke lastništva zaposlenih** tako za podjetja kot za zaposlene (glej Nuttall 2012). Udeležba zaposlenih v lastništvu je obravnavana ne le kot pomemben instrument poenotenja ciljev zaposlenih s cilji podjetja in povečevanja lojalnosti zaposlenih na dolgi rok, ampak tudi kot pomemben element v procesu moderniziranja organizacije dela, ki v ospredje postavlja zavzetost, sodelovanje in inovativnost na delovnem mestu. Načrti lastništva zaposlenih predstavljajo s strani delodajalcev bolj **fleksibilen način nagra-**



*Piše:*
*mag. Leja Drofenik Štibelj*

**jevanja zaposlenih** kot ostale bolj tradicionalne metode (glej Pendleton in Robinson 2011).

V anglo-ameriškem gospodarskem sistemu je udeležba zaposlenih v lastništvu že dlje časa prisotna in uveljavljena lastniška oblika. Temelj široke uporabe različnih oblik udeležbe zaposlenih v lastništvu in načinov preoblikovanja lastniške strukture podjetij v korist zaposlenih je sistemska urejenost tega področja in stimulativno davčno okolje, ki spodbuja tako zaposlene k nakupu kapitalskih deležev podjetja, v katerem so zaposleni, kot podjetja sama k nagrajevanju zaposlenih z delnicami. Razlog večje razširjenosti so tudi dobro razviti delniški trgi in večja razpršenost, preglednost in likvidnost lastništva, kar so osnovne značilnosti t. i. liberalnih gospodarstev. V Evropi je Velika Britanija primer države, ki ima zaradi močne in dolgoročne vladne podpore razvoju tega področja zelo razvejan in urejen sistem udeležbe zaposlenih v lastništvu (Blanchflower 1987; Conyon in Freeman 2004; O'Connell 2011; Poutsma in drugi 2013, 190–194; Pendleton in Robinson 2015).

Stanje v Sloveniji je na tem področju popolnoma drugačno. V javnih razpravah, v širši in poslovni javnosti, **ni namenjeno veliko pozornosti kapitalski udeležbi zaposlenih** v lastniški strukturi podjetja. Področje udeležbe zaposlenih v lastništvu pri nas ni sistemsko urejeno niti ustrezno davčno spodbujeno (Canjko Javornik 2007; prim. Lednik 2014; Mikuš 2014).

## Učinkovit način zmanjševanja premoženjskih razlik

Ugotovitve raziskave, ki jo je objavil Inštitut za proučevanje lastništva zaposlenih in delitve dobička (glej Rutgers 2019), kažejo, da ima udeležba zaposlenih v lastništvu pomembno vlogo pri zmanjševanju premoženjskih razlik med zaposlenimi.

Vrednost ESOP računa zaposlenim znatno izboljšuje premoženjski status, s čimer so si zaposleni v ESOP podjetjih sposobni ustvariti finančno varnost za čas upokojitve, ki precej presega tisto, ki je običajno na voljo zaposlenim z nizkim ali zmernim dohodkom brez lastniškega deleža. ESOP računi zaposlenih z nizkimi dohodki bistveno izboljšujejo gospodarsko **stabilnost družine zaposlenega in njihovo finančno varnost**. Zaposleni v ESOP podjetjih imajo v povprečnem znesku za upokojitev prihranjena sredstva v višini 170.326 dolarjev, kar je več kot dvakrat več od nacionalnega ameriškega povprečja, ki znaša 80.339 dolarjev.

Ob čedalje slabših napovedih glede višine pokojnin, bi bili prihranki na ESOP računih dobro finančno zagotovilo vsem zaposlenim za čas upokojitve, tudi pri nas ob predhodni normativni ureditvi področja.

## Večje zadovoljstvo zaposlenih

Od leta 1970 dalje je bilo objavljenih precej študij, ki so se osredotočale na to, kako lastništvo zaposlenih vpliva na obnašanje zaposlenih in njihov odnos do podjetja. Tukaj se bomo omejili le na nekatere, ki so bile opravljene v zadnjem desetletju. V letu 2010 je bila objavljena študija, ki je proučevala ekonomske koristi lastništva zaposlenih, tako da je primerjala podjetja, ki so v (delni) lasti zaposlenih (v nadaljevanju PLZ) in podjetja, ki niso v lasti zaposlenih (v nadaljevanju ne-PLZ) v času pred svetovno gospodarsko krizo in v času recesije (Lampel in drugi 2010). Rezultati analize so pokazali, da so PLZ v različnih gospodarskih obdobjih bolj prožna kot ne-PLZ.

V letu 2014 je bila objavljena nadaljevalna študija (Lampel in drugi 2014) z namenom ugotovitve razlik med PLZ in ne-PLZ tudi v času po recesiji. Glavna ugotovitev razširjene raziskave je, da **PLZ prenašajo gospodarska nihanja bolje kot ne-PLZ** in ohranjajo rast prodaje ter stopnjo zaposlenosti tudi če se recesija poglobi.

Z vidika zdravja in dobrega počutja (manjša odsotnost zaposlenih, večje zadovoljstvo pri delu) je bilo ugotovljeno (McQuaid in drugi 2012), da ima način organizacije in vodenja dela v PLZ pozitiven vpliv na dobro počutje zaposlenih. To vodi k večji zavzetosti in motiviranosti zaposlenih, kar se kaže v večji produktivnosti. Pozitivno plat lastništva zaposlenih kažejo tudi številne študije, ki sodelovanje zaposlenih povezujejo z **boljšim počutjem in vključenostjo pri sprejemanju odločitev**, kar vodi do večje produktivnosti podjetja (Brione in Nicolson 2012).

Nadalje je bilo ugotovljeno (Lampel in drugi 2012), da imajo PLZ večinoma dolgoročno usmeritev, velik pomen pripisujejo »pionirskim inovacijam« in so bolj naklonjena inovativnim idejam svojih zaposlenih kot ne-PLZ. Za model lastništva zaposlenih velja, da je neke vrste »aktivator« večje angažiranosti zaposlenih (Lampel in drugi 2010). Poleg tega se PLZ zavedajo svoje sposobnosti privabljanja in ohranjanja nadarjenih zaposlenih in koriščenja njihovih inovacij. Prav **privabljanje nadarjenih zaposlenih** je ena največjih prednosti modela lastništva zaposlenih.

PLZ se od ne-PLZ razlikujejo predvsem po tem (glej Lampel in drugi 2012), da v času gospodarskega vzpona niso nagnjena k prevzemanju prevelikih tveganj, medtem ko pa imajo v času slabih gospodarskih razmer bolj pozitiven odnos do širitve svoje dejavnosti kot običajna podjetja. Nadalje pa jih od običajnih podjetij loči tudi to, da se bolj **osredotočajo na notranjo rast podjetja** (širjenje lastne baze poslovanja) kot na zunanjo (razvijanje novih proizvodov ali proizvodnih linij drugih podjetij). Ta prednost je posledica dejstva, da imajo podjetja v lasti zaposlenih običajno večje težave pri pridobivanju zunanjih virov kapitala. V času recesije pa to pomeni prednost pred ostalimi podjetji, ker so podjetja v lasti zaposlenih bolj spretna pri uporabi notranjih virov za doseganje rasti in manj odvisna od zunanjih virov kapitala. Nadalje podjetja, kjer so zaposleni hkrati lastniki, več investirajo v širitev poslovanja in imajo hitrejšo rast števila zaposlenih kot njihovi konkurenti.

## Izkušnje podjetja, ki je v 100-odstotni lasti zaposlenih v času pandemije

**Chris McDermott**, **direktor podjetja The 1:1 Diet**, ki je v 100-odstotni lasti zaposlenih, pravi, da »postaja lastništvo zaposlenih vse bolj priljubljeno po vsej Veliki Britaniji, saj je glede na trenutno negotovost, ki smo ji zaradi pandemije priča letos, jasno zakaj mnogi direktorji podjetij razmišljajo o prenosu lastništva na zaposlene«.

»Letošnje leto je zahtevno za vsa podjetja. Meseca maj in april sta bila še posebej težka za naše podjetje, vendar nam je robustnost našega poslovnega modela (neposredna prodaja) pomagala, da smo hitro

**Evropska federacija za lastništvo zaposlenih**, (v nadaljevanju: EFES[1]), je navedla **naslednje koristi, ki jih prinaša lastništvo zaposlenih** (EFES 2006):

- motivacijo zaposlenih za izboljšanje poslovne učinkovitosti: participacija zaposlenih, ki upošteva človeški dejavnik, izboljša poslovno uspešnost v pogledu produktivnosti/konkurenčnosti in kakovosti; programi participacije pomagajo razvijati dinamična in učinkovita podjetja;
- pravičnejšo razdelitev bogastva podjetja;
- ohranjanje in ustvarjanje delovnih mest, kjer je v povezavi s privatizacijo ali preurejanjem podjetij lastništvo zaposlenih dejavnik ohranjanja in podpore zaposlovanju kot zunanji delničarji;
- pospeševanje podjetništva, kjer je bilo dokazano, da programi participacije v ZDA usposabljajo zaposlene, da si ustvarijo začetni kapital za ustanovitev lastnega podjetja z razvijanjem močnega podjetniškega duha in da pomagajo pri reševanju problema nasledstva v primerih, ko je direktor lastnik delnic;
- trajnostni razvoj, saj imajo zaposleni lastniki dolgoročnejši pogled na podjetja. Ker tudi delajo v podjetju, se bolj zavedajo vpliva razvojnih strategij na okolje. Posebno v Vzhodni Evropi so zaposleni lastniki ohranili lokalno okolje pred uničujočimi posledicami kratkoročnih komercialnih koristi zunanjih delničarjev;
- dodaten zaslužek za zaposlene, saj sheme lastništva zaposlenih zagotavljajo delavcem dodatne prihodke, ki so zlasti dobrodošli ne le ob upokojitvi, ampak tudi ob izrednih dogodkih;
- stabilnejšo družbo, ker daje širša porazdelitev bogastva podjetja med zaposlene večjo stabilnost na finančnih trgih. Lastništvo zaposlenih je pomemben motivacijski dejavnik v podjetju, če zaposleni vidijo povezanost svojih prizadevanj z rezultati podjetja in s prejetimi nagradami. Optimalne rezultate dosežemo, ko se v poslu razvije kultura participacije. Koristi imajo tudi drugi delničarji zaradi večjih zmogljivosti, ki jih zagotavlja participacija.

obnovili prodajni položaj, zaklepanje pa je predstavljalo le še zadnji preizkus za našo različico lastništva zaposlenih«, pravi direktor Chris McDermott (v Cotton 2019). Njihov dolgoročni cilj je biti najboljše podjetje v lasti zaposlenih, **obogatiti življenje vseh svojih deležnikov** (tudi zaposlenih), biti glavni akter v dietetičnem sektorju (tako v Veliki Britaniji kot po vsem svetu) in to doseči brez žrtvovanja temeljnih vrednot podjetja. Direktor je prepričan, da bodo to dosegli le, če bodo trdo delali za svoje skupno dobro – če bodo razumeli, da so v tem resnično vsi skupaj.

Leta 2009 so prejšnji lastniki tega podjetja začeli razmišljati o svojih možnostih nasledstva, ker so se želeli upokojiti in umakniti iz vsakodnevnega vodenja podjetja. Pri izbiri nasledstva so iskali način, kako ohraniti edinstveno kulturo in identiteto podjetja. Lastništvo zaposlenih jim je predstavljalo **način ohranitve najboljših elementov poslovanja**, obenem pa tudi ohranitev materialne vrednosti podjetja. Že nekaj let kasneje, leta 2019 je bilo podjetje na nacionalni ravni prepoznavno po zavzetosti za opolnomočenje svojih zaposlenih ter je prejelo zelo prestižno nagrado podjetja leta v lasti zaposlenih.

Podjetje The 1:1 Diet nima zunanjih lastnikov, pomembnih bančnih posojil ali dolgov. Odločitve, ki jih sprejemajo v imenu podjetja in v svojem imenu, so pretehtane, ker so vsi lastniki podjetja in vsi »kapitani svoje usode«. Ker je v igri veliko, bi to lahko privedlo do velike neodločnosti in oklevanja v podjetju, a v glavnem do tega ne pride. Trdno so prepričani, da dobrim podjetjem v lasti zaposlenih za uspešno poslovanje ni treba opustiti dobrih poslovnih praks. Chris McDermott ugotavlja:

"V mnogih klasičnih podjetjih, ki niso v lasti zaposlenih, lastniki in višje vodstvo govorijo svojim zaposlenim, da so v tem »vsi skupaj«, a kasnejša dejanja kažejo drugače. Toda v podjetju, ki je v lasti zaposlenih, smo **v resnici vsi v vsem skupaj**. Biti podjetje, ki je v lasti zaposlenih, lahko osvobaja, če stojimo in padamo zgolj zaradi odločitev, ki jih sprejemamo. Ni nam treba ustvarjati letnih dividend, da bi bili delničarji zadovoljni, kar pomeni, da imamo **večjo svobodo** kot večina drugih podjetij.

Vendar lastništvo zaposlenih prinaša tudi izzive. Pri nas smo se odločili, da bomo podjetje vodili kot vsako »običajno« podjetje z vsemi zapletenimi dejavnostmi. Resnično verjamem, da je za vodenje uspešnega komercialno usmerjenega podjetja, ki je v lasti zaposlenih, potrebno imeti utripajoče kapitalistično srce, kar pomeni, da nismo in ne moremo delovati kot kolektivno mnenje delavca. Z vzpostavljeno običajno upravljalsko strukturo v podjetju se pooblastila za odločanje prenesejo na tiste, ki jih potrebujejo, pri čemer so za oblikovanje in uresničevanje strateške vizije odgovorni direktorji. To omogoča podjetju, da se **hitro odzove na priložnosti in grožnje, kar se je še posebej v času pandemije izkazalo za dobro**. Tako za komercialne odločitve, ki jih sprejemamo, ni treba iskati odobritve lastnika ali zaposlenih.

Podjetja v lasti zaposlenih imajo koristi tudi zaradi boljše komunikacije in večje angažiranosti zaposlenih. Kot lastniki imajo naši zaposleni/deležniki pravico vedeti, kaj se dogaja v podjetju in kakšni so načrti za prihodnost. Vedeti morajo, kako poslujemo in kakšno je naše finančno stanje, kar je bilo še posebej pomembno v zadnjih devetih mesecih tega leta. Za namen boljšega pretoka informacij imamo v našem skladu (ang. *trust*) **dva predstavnika zaposlenih in redna skupna srečanja**, kjer vse zaposlene spodbujamo, da višjemu vodstvu postavijo vprašanja in sporočijo svoje pomisleke glede poslovanja in kakršne koli pomisleke glede podjetja samega.

Učinkovita komunikacija je ključnega pomena za blaginjo in višjo produktivnosti zaposlenih, lastništvo zaposlenih pa je odličen način, da se **zaposlenim omogoči bolj slišen glas**, česar pa vsem podjetjem ne uspe doseči. Možnost slišanosti vseh zaposlenih pri svojem delu v podjetju je izjemno privlačna lastnost za bodoče zaposlene.

[1] Evropska krovna organizacija za delničarstvo zaposlenih lastnikov – podjetij, sindikatov, strokovnjakov, raziskovalcev, institucij in na splošno vseh, ki si prizadevajo za spodbujanje lastništva zaposlenih in delavske participacije v Evropi (ang. *European Federation of Employed Shareholders for Employee Ownership and Participation*).

Za nas je zelo pomembno, da postane lastništvo zaposlenih »resnično« za vse, kar želimo zaposlenim pokazati na zelo oprijemljiv način. Vsako leto želimo vsem zaposlenim izplačati delež dobička (v letu 2019 je to znašalo 20 % osnovne plače), pa tudi tisto, čemur mi pravimo dividende za deležnike (10 % dobička pred njegovo obdavčitvijo) enakomerno **razdeliti med vse zaposlene v podjetju**. Dejstvo, da lahko takšne nagrade delimo z vsemi, nosi močno sporočilo, kar v »običajnih« podjetjih ni vedno mogoče doseči.

Neoprijemljivi elementi v našem podjetju temeljijo na skupni opredelitvi naših temeljnih vrednot ter nenapisanih pravil glede odgovornosti, komunikacije, ustvarjalnosti, odličnosti, napredka in spoštovanja. Zlasti ta kultura je bila temelj naše odpornosti med pandemijo. Tako kot naši tekmeci moramo tudi mi za preživetje ostati **spretni, inovativni in stroškovno učinkoviti**. Biti podjetje, ki je v lasti zaposlenih, samo po sebi še ne zagotavlja uspeha.

Prenos lastništva podjetja na zaposlene je primeren način za številna podjetja, ki jih upravljajo lastniki, zlasti za podjetja, ki so globoko zakoreninjena v svojih skupnostih in za podjetja vseh velikosti (čeprav je morda prehod lažji tam, kjer imajo podjetja manjšo bazo delničarjev). Nadalje je primeren način za podjetja, ki **želijo obdržati nadzor nad svojo neodvisnostjo, duhom in vrednotami** in ki jih privlači koncept, ki omogoča vsem, ki prispevajo k uspehu podjetja, da sodelujejo pri njegovih nagradah. Lastništvo zaposlenih spodbuja zvestobo in predanost, pomaga pri ohranjanju talentov ter je močan motivator za zagotavljanje odličnih storitev za stranke, kar pomeni, da je etos blagovne znamke zastopan na vseh ravneh poslovanja.

Prodaja podjetja zaposlenim je podobna vsakemu drugemu finančnemu dogodku v podjetju, saj je za dejanski odkup podjetja od prejšnjih lastnikov treba opraviti marsikaj in ob tem zagotoviti, da je struktura novega podjetja z lastništvom zaposlenih dobro začrtana. Pogosto imam občutek, da si lastniki-zaposleni želijo, da bi bilo v prehodu na lastništvo zaposlenih več dorečenega, da bi nekatere zadeve bolje začrtali, na primer, kako bo zaposlenim razdeljen prihodnji delež dobička, ali da bi bilo natančneje dorečeno, katere zadeve naj obravnava svet zaposlenih. Marsikaj je vnaprej težko predvideti, a ko podjetje preide v last zaposlenih, je za njegovo dobro delovanje potrebna **osredotočenost, načrtovanje in časovna zavezanost vodstva in lastnikov-zaposlenih**. Tudi ta proces je lahko del tranzicije, saj so zaposleni, morda prvič vključeni v strukturne poslovne odločitve. Nobenega dvoma namreč ni, da tudi prenos lastništva na zaposlene potrebuje svoj čas za polni zagon."

## Zaključek

Spodbujanje zaposlenih za sodelovanje v različnih shemah, s katerimi podjetje uvaja lastništvo zaposlenih, prinaša ob upoštevanju nekaterih temeljnih usmeritev številne pozitivne učinke:

- večjo motiviranosti zaposlenih, saj so ob uspešnem poslovanju podjetja, dodatno nagrajeni;
- večjo pripadnost podjetju zaradi poenotenja ciljev zaposlenih s cilji podjetja;
- manjšo stopnjo fluktuacije in absentizma zaradi dolgoročnih učinkov vključenosti v lastniške sheme in običajno višje stopnje (finančnega) zadovoljstva;
- povečuje se vlaganje v človeški kapital, ki ga podjetje potrebuje;
- zmanjšanje števila konfliktov v okviru podjetja in
- manjšo potrebo po nadzoru, ker zaposlene motivirajo cilji in jih k delu zavezuje vpetost v manjše skupine.

Tudi v Sloveniji imamo podjetja, ki prepoznavajo pozitivne učinke udeležbe zaposlenih v lastništvu. Pri uresničevanju svojih idej in želja, jim **manjka ustrezen pravni okvir in spodbudna davčna zakonodaja**, ki bi tovrsten vidik vključevanja zaposlenih v lastništvo omogočila. Spodbudno okolje za razvoj lastniških shem in prenos lastništva na zaposlene bi omogočilo prodajo (deleža) podjetja zaposlenim, ob določenih pogojih in brez dvojnih davčnih bremen.

**Viri:**


*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).*

*Briône, Patrick in Chris Nicholson. 2012. Employee ownership: unlocking growth in the UK economy. Centre forum research. Dostopno na: http://www.centreforum.org/assets/pubs/employee-ownership.pdf (10. december 2013).*

*Bryson, Alex in Richard Freeman. 2010. How does shared capitalism affect economic performance in the UK? V Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options, ur. Douglas Kruse, Joseph Blasi in Richard Freeman, 201–224. Chicago: University of Chicago Press. Dostopno na: http://www.nber.org/chapters/c8091.pdf (10. marec 2014).*

*Canjko Javornik, Vita. 2007. Nasprotna smer: lastništvo zaposlenim. Finance. Dostopno na: http://ftp.datalab.si/Marketing/Kliping/05_1_.12.07_Nasprotna_smer_lastnistvo_zaposlenim.pdf (12. september 2009).*

*Carberry, Edward J. 2011. Employee Ownership and Shared Capitalism: Assessing the Experience, Research, and Policy Implications. V Employee Ownership and Shared Capitalism: New Directions in Research, ur. Edward J. Carberry, 1–26. Champaign: Labor and Employment Relations Association. Dostopno na: http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1072&context=books (10. avgust 2015).*

*Conyon, Martin in Richard Freeman. 2004. Shared Modes of Compensation and Firm Performance. V Seeking a Premier Economy: The Economic Effects of British Economic Reforms, 1980–2000, ur. David Card, Richard Blundell in Richard Freeman, 109–146. Chicago: University of Chicago Press. Dostopno na: http://www.nber.org/chapters/c6746.pdf (10. marec 2014).*

*Cotton, Barney. 2020. What are the benefits of being employee-owned? V: Busisess Laeder, 18. november 2020. Dostopno na: https://www.businessleader.co.uk/what-are-the-benefits-of-being-employee-owned/103067/ (10. 12. 2020).*

*EFES. 2006. Interno gradivo.*

*Erdall, David. 2011. Beyond the Corporation: Humanity Working. London: The Bodley Head.*

*Kruse, Douglas, Joseph Blasi in Richard Freeman (ur.). 2010. Shared Capitalism at Work: Employee Ownership, Profit and Gain Sharing, and Broad-based Stock Options. Chichago: University of Chicago Press. Dostopno na: http://www.nber.org/chapters/c8085.pdf (10. marec 2014).*

*Lampel, Joseph, Bhalla, Ajay in Jha, Pushkar. 2010. Model Growth: Do employee-owned businesses deliver sustainable performance? Project Report. Employee Ownership Association. Dostopno na: http://www.johnlewispartnership.co.uk/content/dam/cws/pdfs/media/Model_Growth_Employee_Ownership_Report.pdf (20. julij 2015).*

*Lampel, Joseph, Bhalla, Ajay in Jha, Pushkar. 2012. The Employee Ownership Advantage: Benefits and Consequences, Cass Business School/Department for BusinessInformation and Skills[Online]. Dostopno na: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31668/12-929-employeeownership-advantage-benefits-and-consequences.pdf (2. junij 2013).*

*Lampel, Joseph, Bhalla, Ajay, Chordia, Mridula in Jha, Pushkar. 2014. Does employee ownership confer long-term resilience? Nadaljevanje študije Model Growth: Do Employee Owned Businesses Provide Sustainable Advantage? Dostopno na: http://www.cass.city.ac.uk/__data/assets/pdf_file/0018/208107/UPDATE-Employee-Ownership-Report-January-14-2014.pdf (20. julij 2015).*

*Lednik, Božo. 2014. Manifest EFES 2014. Ekonomska demokracija 18 (5): 15–16.*

*McQuaid, Ronald W, Emma Hollywood, Sue Bond, Jesus Canduela, Alec Richard in Gemma Blackledge. 2012. Fit for work? Health and wellbeing of employees in employee owned businesses. Project Report. Edinburgh: Edinburgh Napier University. Dostopno na: http://www.napier.ac.uk/employmentresearchinstitute*

/projects/Documents/NapierHealthWellbeing-A5%20FINAL%20281112.pdf (15. maj 2013).

Mikuš, Špela. 2014. Kako najbogatejši plačujejo in nagrajujejo. Startaj.si. Dostopno na: http://www.startaj.si/8812700/Kako-najbogatej%C5%A1i-pla%C4%8Dujejo-in-nagrajujejo (12. avgust 2015).

Nuttall, Graeme. 2012. Sharing Success: The Nuttall review of Employee Ownership. Dostopno na: http://www.bis.gov.uk/assets/BISCore/business-law/docs/S/12-933-sharing-success-nuttall-review-employee-ownership.pdf (7. januar 2013).

O'Connell, Ann. 2011. Employee Share Ownership Plans – A Comparative Report. Employee Share Ownership Project, The University of Melbourne. Dostopno na: http://law.unimelb.edu.au/files/dmfile/Comparative_ESOP_Report_-_final_32.pdf (20. december 2014).

Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson. 2011. Employee share ownership and human capital development: Complementarity in theory and practice. Economic & Industrial Democracy 32 (3): 439–457.

Pendleton, Andrew in Andrew M. Robinson. 2015. Employee ownership today: Interim findings from the 2014–15 Employee ownership survey. Dostopno na: http://www.scottish.parliament.uk/S4_EconomyEnergyandTourismCommittee/Inquiries/Andrew_Pendleton.pdf (15. februar 2016).

Poutsma, Erik, Paul Lighthart, Andrew Pendleton in Chris Brewster. 2013. The Development of Employee Financial participation in Europe. V Global Trends in Human Resource Management, ur. Emma Parry, Eleni Stavrou in Mila Lazarova, 179–213. New York: Palgarve MacMillan.

Rutgers University's Institute for the Study of Employee Ownership and Profit Sharing, funded by the WK Kellogg Foundation, titled Building the Assets of Low and Moderate Income Workers and their Families: The Role of Employee Ownership. Dostopno na: https://smlr.rutgers.edu/sites/default/files/rutgerskelloggreport_april2019.pdf (20. september 2012).



*Piše:*
*Gregor Berkopec*

# Aktualni problemi vključevanja zaposlenih v lastniško strukturo

*V slovenskem prostoru je vedno več podjetnikov, ki se zavedajo prednosti, ki jih predstavlja vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo – poleg stabilnosti poslovanja, pripadnosti družbi, nižje fluktuacije zaposlenih, ohranjanja lastništva družbe v lokalni skupnosti, ima lastništvo zaposlenih velik potencial, da trajnostno reši problem nasledstva in težave, povezane z medgeneracijskimi prehodi lastnikov ter morebitno škodljivo prodajo družbe »tujemu« lastniku, katerega motivi so v veliko primerih v neskladju s pričakovanju delavcev in lokalne skupnosti, v kateri družba deluje.*

Kljub vsem pozitivnim eksternalijam, ki jih prinaša lastništvo zaposlenih, pa še vedno obstaja veliko preprek in izzivov, ki veliko podjetnikov odvrne od implementacije takšnega ali drugačnega sistema lastništva zaposlenih.

V tem prispevku se bomo osredotočili na nekaj ključnih vidikov, ki so jih podjetja, ki so že vzpostavila lastništvo zaposlenih, izpostavila kot problematične in morda ponudili nekaj rešitev.

## Pravno-organizacijska oblika – d.o.o., d.d. ali kaj tretjega?

Prvi korak na poti do vzpostavitve lastništva zaposlenih je seveda določitev najbolj primerne pravno-organizacijske oblike družbe, v kateri so zaposleni in v lastništvo katere se bodo vključevali delavci.

Intuitivno nas največ pomisli na delniško družbo, saj pri delniški družbi ni omejitve glede števila delničarjev in bi bila tako ta pravno-organizacijska oblika primerna za vse družbe, ki želijo vzpostaviti lastništvo zaposlenih. Vendar pa **delniška družba skriva določene pasti**, ki niso povsem združljive z idejo kontinuiranega in trajnostnega lastništva zaposlenih. Ključna ovira je prosta prenosljivost delnic, kar v praksi pomeni, da ima delavec pravico svoje delnice prodati komurkoli, kar omogoča, da v lastniško strukturo družbe vstopajo osebe in subjekti, **katerih interesi so lahko v nasprotju z interesi družbe same in njenih delavcev**, pomanjkljivost pa je tudi v tem, da ni resnih varovalk pred tem, da bi se lastništvo koncentriralo v rokah manjšine, npr. vodstva družbe.

Iz tega vidika je družba z omejeno odgovornostjo bolj primerna pravnoorganizacijska oblika, saj je primarno družba družbenikov, ki imajo nadzor nad tem, kdo postane družbenik in kdo ne. Ima pa tudi družba z omejeno odgovornostjo določene omejitve. V praksi sta najbolj izpostavljani dve omejitvi, ki se pojavljata pri vzpostavljanju lastništva zaposlenih v družbi z omejeno odgovornostjo. Prva omejitev je povezana z **najvišjim dovoljenim številom družbenikov**. Zakon o gospodarskih družbah[1] določa, da sme imeti družba z omejeno odgovornostjo največ 50 družbenikov in da ima lahko več družbenikov le z dovoljenjem ministra, pristojnega za gospodarstvo. Minister ima diskrecijsko pravico pri izdajanju dovoljenj in lahko dovoljenja ne izda, ne da bi moral svojo odločitev obrazložiti. Druga ovira, ki jo ima družba z omejeno odgovornostjo, je minimalna vrednost osnovnega

[1] Uradni list RS, št. 65/09 – uradno prečiščeno besedilo s spremembami.

vložka, ki skladno z Zakonom o gospodarskih družbah znaša 50 evrov. To povzroča težave pri družbah, ki imajo razmeroma nizek osnovni kapital, ocenjena vrednost družbe pa je visoka – torej, ko obstaja velik **razkorak med nominalno vrednostjo poslovnega deleža in dejansko vrednostjo poslovnega deleža**. V takem primeru nekdo, ki vplača 50 evrov pridobi vrednost, ki daleč presega ta znesek, kar pa seveda ni zaželeno.

Redkokdo pa pomisli na neke tretje pravno-organizacijske oblike, ki bi morda bolj primerne za vzpostavitev in vzdrževanje lastništva zaposlenih, saj so poleg pravno-organizacijske oblike samostojnega podjetnika (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 98.620) v Sloveniji najbolj razširjene prav delniške družbe (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 515) in družbe z omejeno odgovornostjo (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 71.863).[2] Mogoče bolj primerna pravno-organizacijska oblika od družbe z omejeno odgovornostjo in delniške družbe je **zadruga z omejeno odgovornostjo** (na dan 30. 9. 2020 jih je bilo registriranih 355), ki nima omejitve glede števila članov, nima omejitve glede višine osnovnega deleža. Zakon, ki ureja zadruge, pa omogoča, da so deleži v zadrugi z omejeno odgovornostjo neprenosljivi, s čimer se prepreči prenos deležev tretjim osebam. Zadruge so, vsaj trenutno, v določeni meri stigmatizirane, saj za veliko posameznikov **predstavljajo neko povezavo s socialistično preteklostjo**, v veliki večini primerov pa ljudje ob omembi zadruge pomislijo zgolj na kmetijsko zadrugo, ki je v Sloveniji najbolj razširjena, kljub temu, da se drugod po Evropi zadruge, kot pravno-organizacijska oblika, pojavljajo v zelo raznolikih panogah.

## Financiranje vključevanja zaposlenih v lastniško strukturo

Načinov financiranja vključevanja zaposlenih v lastniško strukturo je veliko, ampak se bomo za namene tega članka osredotočili zgolj na tri: financiranje nakupa deležev ali delnic iz lastnih prihrankov, financiranje nakupa deležev ali delnic s posojilom, financiranje nakupa deležev ali delnic z izplačanimi nagradami družbe.

Da delavci financirajo nakup deležev ali delnic iz lastnih sredstev, mora biti primarno izpolnjen en pogoj. To je, da imajo delavci na voljo dovolj t. i. *tveganega kapitala*, ki so ga pripravljeni investirati v družbo. Pod izrazom tvegani kapital razumemo kapital, ki ga je delavec pripravljen zgubiti. Delavcev, ki bi imeli razpoložljiv tvegani kapital, je **običajno zelo malo** – če že, gre predvsem za starejše delavce, ki so že poskrbeli za svoje osnovne življenjske potrebe (njihova bivanjska situacija je stabilna itd.) in pa za delavce na višjih položajih, ki imajo višje prihodke. V redko kateri družbi imajo mlajši delavci in delavci na nižjih položajih tvegani kapital, ki bi ga lahko namenili za investicijo v družbo. Če pa delavci vlagajo svoje prihranke (ki seveda niso tvegani kapital), je njihovo obnašanje v vlogi lastnika drugačno, saj na njih vplivajo **finančni pritiski, povezani z donosnostjo investicije** – torej so vsaj v teoriji bolj nagnjeni k izplačevanju dividend (pokrivanje primanjkljaja lastnih likvidnih finančnih sredstev), kot pa k investiranju dobičkov v razvoj družbe (kar sicer dolgoročno povečuje vrednost njihove naložbe).

Financiranje nakupa deležev oziroma delnic s posojilom je problematično predvsem iz enega ključnega vidika. Kljub temu, da je delavec pravni lastnik deleža oziroma delnice, je ekonomski lastnik (v širšem pomenu besede) posojilodajalec, kar pomeni, da delavec ni povsem prost pri odločanju v vlogi lastnika, saj na njegove odločitve posredno vpliva posojilodajalec prek pogojev odobrenega posojila. Tak lastnik ne bo nujno sprejemal odločitev, ki so v interesu družbe in vseh delavcev, ampak bo bolj verjetno zasledoval lastne interese oziroma posredno interese posojilodajalca – pravočasno poplačilo danega posojila.

Uporaba nagrad, ki jih družba izplača delavcem za nakup deležev ali delnic družbe, je v svojem bistvu uporaba sredstev družbe, s katerimi se financira lastništvo zaposlenih. Nagrade se načeloma izplačujejo iz ustvarjenega presežka ustvarjene vrednosti, za katerega so zaslužni vsi delavci kolektivno. Nagrade, ki so izplačane delavcem pa so, razen v zakonsko določenih primerih, **obremenjene tako z dohodnino kot tudi s prispevki**, kar seveda zmanjšuje finančno sposobnost zaposlenih za nakup deležev ali delnic. Je pa ta način financiranja najbolj neproblematičen z vidika »svobode« delavca. Če ima delavec možnost za nakup uporabiti zgolj neto vrednost izplačane nagrade, načeloma ni obremenjen z vračanjem posojila ali s pokrivanjem primanjkljaja lastnih likvidnih finančnih sredstev, ki jih je uporabil za nakup. Neto vrednost nagrade predstavlja mogoče najbolj »čisto« obliko tveganega kapitala, do katerega ima dostop vsak delavec (seveda je tukaj osnovna predpostavka, da družba izplačuje nagrade vsem delavcem po vnaprej določenih in objektivnih merilih).

Na tem mestu velja omeniti še mehanizem, ki ga pod imenom *delniška shema* ureja Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku[3], ki daje pod določenimi pogoji delavcem pravico do izplačila pripadajočega zneska dobička v obliki delnic. Ta zakon seveda postavlja določene omejitve, pri čemer je največja morda ta, da se določbe, ki se nanašajo na delniško shemo, uporabljajo samo za družbe, katerih delnice so uvrščene na organiziran trg vrednostnih papirjev. Takih družb pa je v Sloveniji glede na podatke z dne 10. 12. 2020 zgolj 34[4]. Iz tega sledi, da so za uporabljivost delniške sheme in ugodnosti (davčna razbremenitev), ki jih predvideva Zakon o udeležbi delavcev pri dobičku postavljeni **zelo omejujoči pogoji** – sheme se lahko v Sloveniji posluži zgolj 34 družb, ki ustvarjajo dobiček, pa še to je pri delitvi tega med delavce določen maksimum, kar pomeni, da delavci težko pridobijo nek večji odstotek lastništva v družbi, v kateri so zaposleni.

Za zaključek glede financiranja lahko izpostavimo še to, da je najbolj primeren od opisanih načinov financiranja (financiranje iz izplačanih nagrad) najverjetneje najdražji, saj je **najbolj obremenjen z davki in prispevki** ter da je verjetno najbolj neprimeren način (financiranje s posojilom) najverjetneje najcenejši, saj je zelo verjetno, da obrestna mera, s prištetim zneskom davka na dohodek pravne osebe, ki odpade na ta delež in davkom na dohodek iz kapitala, ki izhaja iz izplačane dividende, **ne dosega stopnje efektivne obdavčitve** (in obremenitve s prispevki) dohodka iz dela.

## Ohranjanje lastništva med zaposlenimi

Morda največji izziv, s katerim so soočene družbe, ni vstop delavcev v lastniško strukturo, ampak je izstop oziroma ohranjanje lastništva med vsakokratnimi zaposlenimi. Vprašanje je torej, kako zagotoviti, da bo lastništvo ostalo med vsakokratnimi zaposlenimi. Deloma na to vprašanje odgo-

[2] AJPES, Poslovni subjekti v Poslovnem registru Slovenije po pravnoorganizacijskih oblikah, po četrtletjih (https://www.ajpes.si/Registri/Poslovni_register/Porocila).

[3] Uradni list RS, št. 25/08.

[4] https://www.a-tvp.si/drugi-seznami/seznam-javnih-druzb.

vori že razmišljanje o primerni pravno-organizacijski obliki, kjer je ugotovljeno, da je delniška družba najmanj primerna, saj je trgovanje navzven prej pravilo kot izjema (delavec lahko svoje delnice proda komurkoli, tudi zunanjemu kupcu).

Družba z omejeno odgovornostjo ima že zaradi svoje narave zakonsko vgrajeno omejitev pri prodaji deležev. Obstoječi družbeniki imajo zakonsko predkupno pravico pred drugimi osebami, če seveda z družbeno pogodbo ne določijo drugače (v praksi to pomeni, da če želi družbenik prodati svoj delež zunanjemu kupcu, mora prodajalec pod enakimi pogoji ta delež najprej ponuditi ostalim družbenikom). S tem imajo obstoječi družbeniki **moč odločati, kdo postane družbenik in kdo ne**. Če vzamemo kot predpostavko, da so zaposleni že vključeni v lastniško strukturo, se je potrebno vprašati, kaj se zgodi, ko družbenik ni več zaposlen v družbi. Zakon o gospodarskih družbah sam ne daje odgovora na to vprašanje – kljub temu, da omogoča, da se z družbeno pogodbo določijo razlogi za izključitev družbenika, je izključitev predvidena v primerih, ko družbenik družbi povzroča škodo, če ravna v nasprotju s sklepi skupščine, če ne sodeluje pri upravljanju in s tem ovira redno delovanje družbe ali uresničevanje pravic drugih družbenikov ter če sicer grobo krši družbeno pogodbo. Težko je predvideti, kako bi presodilo sodišče v primeru spora glede določbe, da je družbenik izključen, če ni več zaposlen pri družbi, saj je glede na trenutne določbe Zakona o gospodarskih družbah izključitev mišljena kot neka oblika »kazni«. Družbe z omejeno odgovornostjo se zato vprašanja izstopa iz lastniške strukture v primeru prenehanja zaposlitve lotevajo na drugačne in morda bolj kompleksne načine – že ob prenosu deleža na zaposlenega, običajno sama družba sklene z zaposlenim ali **opcijsko pogodbo o prenosu deleža na družbo** ali pa že kar **kupoprodajno pogodbo, sklenjeno pod odložnim pogojem** (odložni pogoj je prenehanje delovnega razmerja) ob uresničitvi katerega se prenese poslovni delež na družbo. Tak način je morda uporabljiv pri majhnem številu zaposlenih, v primeru velikega števila zaposlenih pa to postane zelo kompleksen sistem pravnih poslov, ki ni samo kompleksen, temveč je tudi drag.

Odgovor se morda skriva v tretji možnosti pravno-organizacijske oblike – zadrugi. Zadruga je po svoji naravi članska organizacija vnaprej nedoločenega števila članov, sama zadružna pravila pa morajo po Zakonu o zadrugah (Uradni list RS, št. 97/09 – uradno prečiščeno besedilo) vsebovati morebitne posebne pogoje za sprejem v članstvo (pogoj je, da je oseba zaposlena v zadrugi oziroma v družbi, katere lastnik je zadruga) in razloge, zaradi katerih je mogoče izključiti člana iz zadruge (razlog je neizpolnjevanje pogoja za sprejem v članstvo – prenehanje zaposlitve v zadrugi oziroma v družbi, katere lastnik je zadruga). S tem se vzpostavi **avtomatiziran mehanizem ohranjanja lastništva med vsakokratnimi zaposlenimi**. Kot že nakazano v tem odstavku, ni potrebno, da so osebe zaposlene v zadrugi. Zadruga se lahko uporabi kot »vozilo«, prek katerega so delavci vključeni v lastniško strukturo družbe, v kateri so zaposleni, zadruga pa je neposredni družbenik ali delničar.

## Za konec

Kljub temu, da morda obstaja mehanizem, ki bi zagotavljal trajnostno lastništvo zaposlenih, je vzpostavitev in vzdrževanje takega mehanizma za večino družb predrago. Država bi **morala prepoznati prednosti, ki jih prinaša dolgotrajno lastništvo zaposlenih** in družbam ponuditi (davčne) spodbude, ki bi lastništvo zaposlenih pospeševale, seveda ob določitvi objektivnih kriterijev, ki bi bili namenjeni preprečevanju zlorab mehanizma v korist posameznikov.

---

### Predlog zakona o slovenskem ESOP modelu

# Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu

*V letu 2020 smo na IED – Inštitutu za ekonomske demokracijo pripravili predlog zakona za udeležbo zaposlenih v lastništvu (avtorji: David Ellerman, Gregor Berkopec in Tej Gonza). Zakon vzpostavi poseben model za lastništvo zaposlenih, ki zagotavlja mehanizem financiranja odkupa ter inkluzivno in trajno lastniško shemo.*

Predlog zakona je pripravljen za namen vzpostavitve splošnega modela za delni ali celotni odkup delnic ali deleža v družbi s strani lastniške zadruge zaposlenih (v nadaljevanju »lastniška zadruga zaposlenih«), s katerim bi:

(i) zagotovili model za **prenos delnega ali celotnega lastništva** predvsem v malih in srednje velikih podjetij (MSP) in tudi v večjih podjetjih, ter s tem prispevali k trajnostnemu oziroma dolgoročnejšemu razvoju teh podjetij;

(ii) vzpostavili **motivacijsko shemo za zaposlene**, ki temelji na demokratični in inkluzivni lastniški shemi;

(iii) zagotovili **odgovoren lastniški model** za slovenska podjetja, ki je okoljsko trajnostno naravnan, odgovoren do lokalnih skupnosti in zasidra lastništvo slovenskih podjetij med slovenskim prebivalstvom.

## Problem nasledstva in lastništvo zaposlenih: evropska zelena luč

Evropske in domače institucije že nekaj časa opozarjajo na problem nasledstva v MSP v primeru umika ali upokojitve lastnika ter hkrati poudarjajo vlogo bolj pravičnih in vključujočih ter s tem motivacijskih modelov ekonomske organizacije. Evropska komisija je v zadnjih 30 letih izdala številne študije, poročila in priporočila, ki so usmerjena v participacijo zaposlenih pri so-lastništvu, dobičku ali delniških opcijah za zaposlene. Del tega opusa so **poročila PEPPER ('Participation of Employed Persons in Profit and Enterprise Results') iz 1991, 1997, 2006 in 2009.**

Decembra 2012 je Evropska komisija izdala akcijski plan za evropski gospodarski zakon in korporativno upravljanje, kjer je pozvala k vzpostavitvi zakonodajnega okvira za **bolj odgovorne in trajnostne lastniške modele**. Kot eno izmed možnosti je omenila tudi **lastništvo zaposlenih**, ki ima v



*Piše:*
*mag. Tej Gonza*

Evropi dolgo tradicijo in je bilo pogosto zelo uspešno. Komisija je zaključila, da je na nivoju pravnega sistema držav članic ključno urediti področje z vidika davčne obravnave, socialne varnosti in delovnega prava.[1] V resoluciji 15. septembra leta 2016 (2015/2320(INI)) je tudi Evropski parlament pozval Evropsko komisijo, da spodbuja države članice ter lokalne in regionalne institucije za **širjenje uspešne prakse v sektorju MSP**, kar vključuje tudi različne modele participacije zaposlenih v lastništvu podjetij.

Evropska komisija opozarja, da je v EU vsako leto potreben prenos okrog 450.000 podjetij, ki zagotavljajo več kot dva milijona delovnih mest. EK **problem nasledstva uvršča na sam vrh seznama izzivov za sektor MSP**. Že leta 2006 je EK pozvala države članice, da »zagotovijo davčno okolje in primerna finančna orodja, da informirajo in izobražujejo ter spodbujajo vzpostavljanje transparentnih trgov za nasledstvo«. Do danes večina držav članic področja ni uredila – zaradi nezadostne priprave, ozaveščanja, neprimerne davčne zakonodaje in pomanjkanja modelov prenosa je vsako leto ogroženih 600.000 delovnih mest na ravni EU.

Prenosi lastništva so lahko »motor gospodarske rasti«, vendar pa trg za lastništvo MSP v Sloveniji ni zadostno razvit.[2] V zadnjih 15 letih, torej od poziva Evropske komisije iz leta 2006, **Slovenija ni uredila vprašanja nasledstva za slovenska MSP**. Potreba po ureditvi zakonske osnove na tem področju je danes prepoznana s strani evropskih institucij (EK, EP, EFES, BF itd.), številnih slovenskih institucij (SPIRIT Slovenija, SID banka, OZS, GZS, Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, IPMMP, VZMD, Slovenski podjetniški sklad itd.), ekonomistov, pravnikov, podjetnikov in gospodarskih družb.

V Sloveniji sektor MSP zaposluje približno 70 % delovno aktivnega prebivalstva. Večina podjetij, kjer je lastništvo med nekaj ustanovitelji in zunanjimi lastniki, se bo prej ali slej soočilo z vprašanjem, kdo bo naslednji lastnik in upravitelj podjetja. Prva generacija slovenskih podjetnikov iz 90-ih let bo v naslednjih 5 do 10 letih pred upokojitvijo.[3]

Po izkušnjah številnih gospodarskih institucij v Sloveniji podjetniki prenosa lastništva ne načrtujejo pravočasno: »V Sloveniji je mogoče zaznati veliko primerov **neustrezne in nepravočasne priprave na prenos** [lastništva] podjetja v primerjavi z drugimi evropskimi državami. Raziskava je pokazala, da lastniki malih in srednje velikih podjetij v procesu prenosa podjetja potrebujejo pomoč na različnih področjih«.[4]

V preteklosti je bil najpogostejši prenos na družinske naslednike, vendar so se v zadnjih desetletjih majhna družinska podjetja močno spremenila, hkrati pa je zanimanje družinskih naslednikov vedno manjše. Trg za prenos lastništva v MSP v Sloveniji ni razvit, domačih investitorjev, ki bi zagotavljali sistematični trg za MSP, ni veliko, tuji investitorji pa pogosto niso zainteresirani. Če pride do interesa s strani tujega investitorja ali konkurenta, je to lahko **problematično za regionalno umeščeno podjetje**, lokalno skupnost in zaposlene. Običajno ima zunanji lastnik drugačne motive kot ustanovitelj podjetja, ki je od začetka prisoten v kolektivu in lokalni skupnosti. Če je investitor izključno špekulativni, je edini motiv finančni, torej donos na investicijo, **prenos dodane vrednosti čez slovenske meje**. Če gre za prevzem konkurenta, je namen pogosto konsolidacija trga, ne pa razvojna strategija za domačega proizvajalca. Motiv je lahko tudi geopolitični, kar je vedno bolj pogost razlog za odkup podjetij s strani tujih velikih igralcev. V nobenem od teh primerov ni zagotovila, da bo lastnik podjetje vodil odgovorno do zaposlenih in lokalnega okolja. Podjetja, ki v Sloveniji vzdržujejo zaposlenost in socialne programe v določenih lokalnih regijah, bi bila s prevzemom s strani tujega investitorja lahko ogrožena; vprašanje je, **kakšna usoda bi doletela največje slovensko podjetje v lasti zaposlenih**, če se delavci ne bi organizirali in z lastnim odkupom podjetje zaščitili pred sovražnim prevzemom.

Glede na ocene slovenskih institucij je mogoče narediti enostaven izračun ogroženosti delovnih mest v Sloveniji. MSP zaposlujejo približno 400.000 ljudi v Sloveniji, četrtina pa jih je v lasti družbenikov, ki so starejši od 55 let, s čimer je v naslednjih desetih letih zaradi morebitnih zapletov pri prenosu lastništva ogroženih do 100.000 delovnih mest, kar pomeni nekaj več kot 10 % delovno aktivnega prebivalstva. Problem nasledstva pa ne ogroža samo delovnih mest, temveč **lahko povzroči veliko negativnih eksternalij za lokalne skupnosti**, vodi v depopulacijo ruralnih regij, vodi v povišanje socialnih izdatkov države ter ogrozi gospodarsko aktivnost. Ni torej pomembno, da Slovenija uveljavi nov model prenosa lastništva, temveč mora zagotoviti tudi lastnika, ki bodo podjetje vodili z obzirom do delavcev, lokalnega okolja in slovenskih nacionalnih interesov.

Zaposleni so logični nasledniki lastništva. Evropska federacija za lastništvo zaposlenih (v nadaljevanju 'EFES') v svojem poročilu *Employee Share Ownership: The European Policy* (2019) ugotavlja, da na ravni EU akcijski plan Evropske komisije na področju nasledstva ni bil realiziran, zaradi česar je sektor malih in srednje velikih podjetij (v nadaljevanju »MSP«) še vedno ogrožen.[5] V poročilu poudarjajo, da naj se model za vključevanje zaposlenih v lastniško strukturo podjetij, predvsem pri MSP, kjer trg za prenos lastništva ni zadostno urejen, uredi na ravni držav članic. Poročilo zaklju-

---

[1] European Commission (2012): Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Action Plan: European company law and corporate governance – a modern legal framework for more engaged shareholders and sustainable companies, Strasbourg, 12. 12. 2012, COM (2012) 740 final.

[2] Močnik et al. (2019).

[3] Koreen M., Schlepphorst S., in Pissareva L. 2019. "Business transfer as an Engine for SME growth: Policy note. OECD, SME Policy faced with Development of Financial Technology."

[4] Močnik, Dijana, Mojca Duh, Katja Crnogaj, Miroslav Rebernik, and Karin Sirec. 2019. Slovenska podjetniška demografija in prenos podjetij. Slovenski Podjetniški Observatorij 2018.

[5] Employee Share Ownership: The European Policy (2019), EFES, Bruselj. Poročilo je dostopno na spletni strani:
http://www.efesonline.org/LIBRARY/2018/Employee-%20Share-%20Ownership-%20---%20The-%20European-%20Policy.pdf

či, da je za države članice pomembno, da sprejmejo razmišljajo o zakonodaji, ki bi spodbujala odkup deležev v podjetjih s strani zaposlenih.

EFES ugotavlja, da je Slovenija ena izmed članic EU, ki **zakonodajno na področju solastništva zaposlenih močno zaostaja** za »prvo« Evropo. Priporočila EFES so povzeli tudi v organizaciji Better Finance. Better Finance so v poročilu *New vision for Europe's Capital Markets'* (2020, str. 20) zapisali: »V EU je potrebno vzpostaviti lastništvo zaposlenih kot način za participacijo državljanov na kapitalskih trgih in za razvoj kulture lastništva. […] Komisija in države članice so povabljene, da spodbujajo lastništvo zaposlenih v EU.« Predlog Better Finance je z delitvijo poročila na socialnih medijih podprlo tudi Vseslovensko združenje malih delničarjev.

V tujini obstajajo trije primeri dobre prakse, kjer lastniški skladi zaposlenih zagotavljajo orodje nasledstva predvsem za MSP, ne pa izključno za njih. ''Employee Stock Ownership Plan'' (v nadaljevanju 'ESOP') iz ZDA (zakonsko uveden leta 1974; do danes vzpostavljen v približno 7.000 podjetjih z ESOP skladom, ki zaposlujejo 14,4 milijona delavcev oziroma 10 % delavcev zasebnega sektorja v ZDA). V Kanadi od leta 1985 obstaja posebna pravna oblika zadruge – ''Coopératives de Travailleurs Actionnaire'' – v kateri se lahko združijo zaposleni določenega podjetja z namenom, da **odkupijo del ali celotno lastništvo operativnega podjetja**. Edina funkcija zadruge je lastništvo matičnega podjetja v imenu vseh zaposlenih, uporablja pa se večinsko z namenom reševanja nasledstva. Tretji je ''Employee Ownership Trust'' iz Velike Britanje. Zakonsko je bil model urejen leta 2014, do danes približno 300 podjetij z EOT skladom, ki zaposlujejo 250.000 delavcev v Veliki Britaniji). Vse tri prakse izkazujejo odlične rezultate, tako v smislu reševanja problema nasledstva, kot v smislu sekundarnih posledic, torej posledic za zaposlene, lokalno okolje in poslovne rezultate podjetij, ki se odločijo za lastništvo zaposlenih.

Gonza in Berkopec v *Slovenski ESOP: Model za odkup podjetij s strani zaposlenih* (2019) ugotavljata, da je v svetovnem merilu 'Employee Stock Ownership Plan' (v nadaljevanju 'ESOP') v ZDA eden izmed bolj učinkovitih orodij nasledstva, ki hkrati sistematično zagotovi odgovornega lastnika.[6] ESOP omogoča odkup delnic ali deležev od ustanoviteljev, ki odhajajo, se upokojujejo ali želijo nagraditi ter motivirati zaposlene, s strani namenskega lastniškega sklada. Sredstva za odkup ESOP pridobiva finančna sredstva od podjetja samega, torej se odkup financira iz naslova odloženih prihodkov matičnega podjetja. Prispevki podjetja, ki se prenesejo na ESOP sklad, **znižujejo davčno osnovo podjetju in niso obremenjeni s prispevki**. Izplačilo lastnikov in odkup s strani sklada v ZDA pospremijo številne davčne olajšave na različnih nivojih (za lastnike, za posojilodajalce, za zaposlene, za podjetje). ESOP v ZDA prav tako vzpostavi notranji trg za delnice oziroma deleže podjetja, s čimer poskrbi za trajnostno rešitev nasledstva. Mehanizem ESOP omogoča fleksibilnost odkupa; lastniki lahko postopoma odprodajajo delnice oziroma deleže (v želenem obdobju) in zagotovijo mehki prehod ter prenos lastništva in vodenja podjetja. Mehki prehod je ključnega pomena za uspešen prenos lastništva v MSP (Frisch, 2001; Močnik et al., 2019).

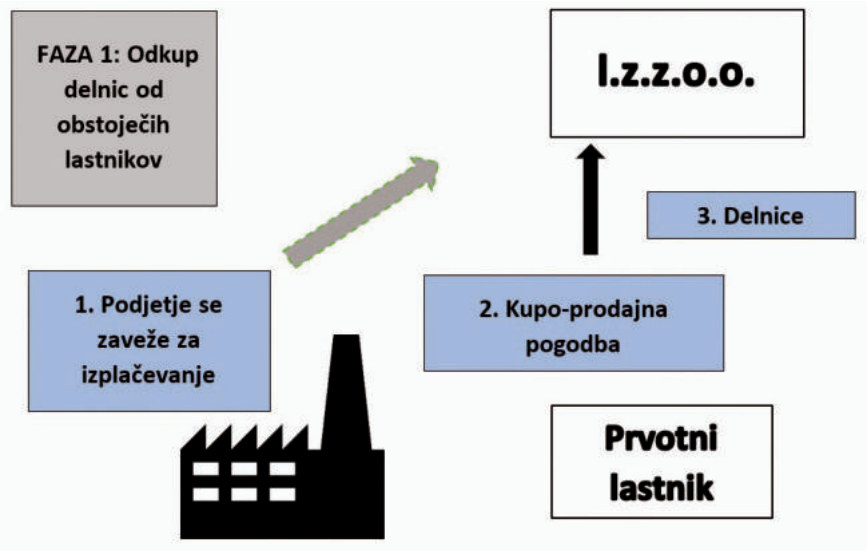
## Opis modela

Leta 2020 je EFES objavil strokovni prispevek *A Generic ESOP: Employee Share Plan for Europe* (2020), v katerem avtorji definirajo evropski ESOP model za odkup podjetij s strani zaposlenih. Evropski ESOP združuje glavne elemente ameriške ESOP prakse, **verjetno najbolj uspešnega sodobnega primera lastništva zaposlenih na svetu**, ter gradi na več stoletni evropski zadružni tradiciji.

Model, ki ga na evropskem nivoju predlaga EFES in ga povzemamo v okviru zakonskega predloga, nadgradi ameriški ESOP model na več točkah:

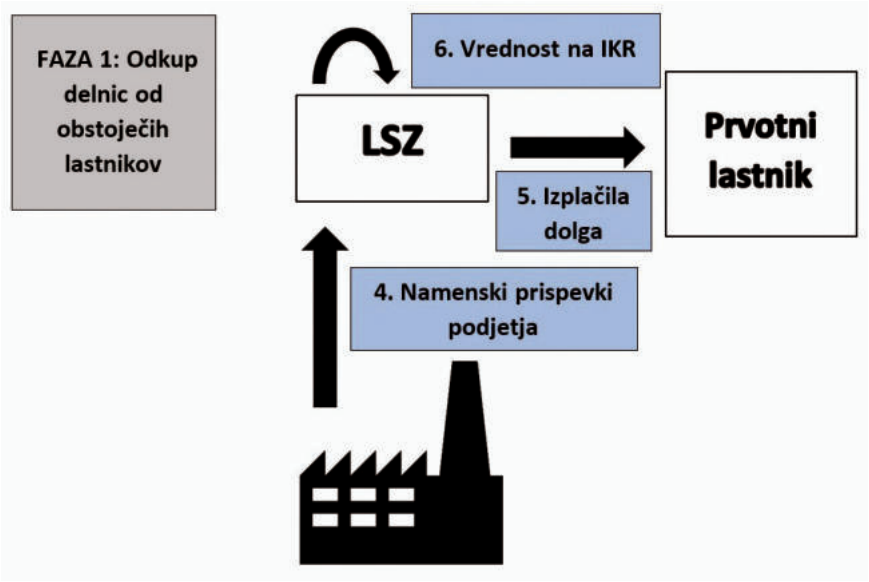
- Ameriški ESOP je bil vzpostavljen kot poseben pokojninski program, zaradi česar ESOP članov oziroma zaposlenih ne izplača vse do upokojitve ali odhoda iz podjetja. V okviru evropskega modela je potrebno zagotoviti, da se individualizirana sredstva zaposlenim postopno izplačujejo že v času zaposlitve.
- Ameriški ESOP zaposlene v skladu razume kot prejemnike pokojninskega programa in ne aktivne udeležence. Evropski model gradi na ideji, da morajo biti **zaposleni aktivno vključeni v vlogo lastnika**, zaradi česar je mogoče v podjetju vzpostaviti kulturo lastništva, ki po raziskavah vodi v odlične poslovne rezultate.
- Notranja pravila razporejanja sredstev na interne kapitalske račune, ki jih predvideva evropski model, rešuje številne probleme, s katerimi se zaradi nelikvidnosti sooča ameriški ESOP (nepričakovane finančne obveznosti ob številčnejšem odhodu zaposlenih, ni avtomatskega vključevanja novih zaposlenih v lastniško shemo ipd.).

***Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu*** gradi na evropskem modelu, ki ga je predstavil EFES in v luči uspešne prakse v tujini ureja možnost delnega ali celotnega, enkratnega ali postopnega odkupa deležev podjetij s strani zaposlenih. Lastniški sklad za zaposlene vzpostavi v novi obliki zadruge, ki je registrirana kot lastniška zadruga




***Slika 1:*** *Prenos poslovnih deležev oziroma delnic na l.z.z.o.o. v Fazi 1.*

[6] Frisch, Robert A. 2001. ESOP: The Ultimate Instrument in Succession Planning. 2nd ed. New York: John Wiley & Sons.




***Slika 2:*** *Plačilo kupnine prvotnim lastnikom v Fazi 1.*

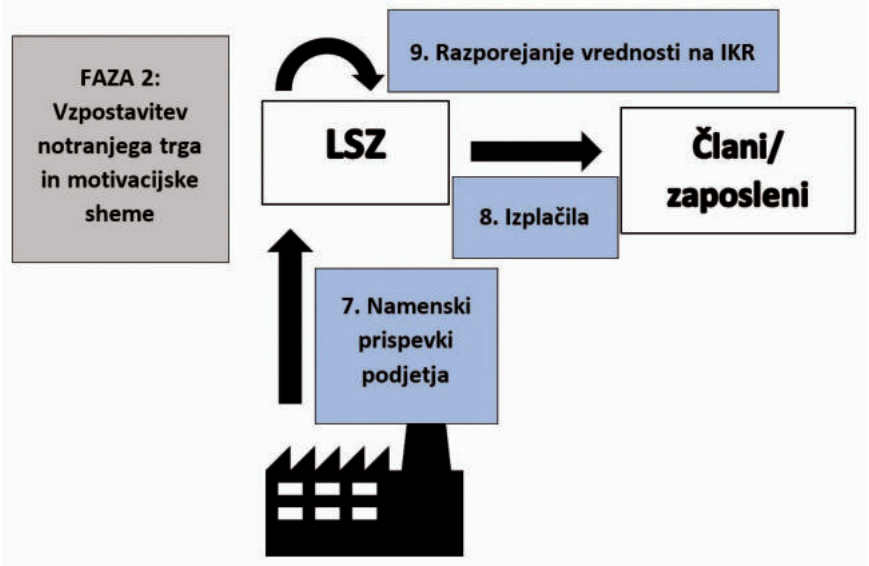
zaposlenih z omejeno odgovornostjo (l.z.z.o.o.). Vsak zaposleni matične družbe, ki program uvaja in s katero so zaposleni v delovnem razmerju, je hkrati tudi član l.z.z.o.o. in posredno so-lastnik poslovnega deleža oziroma delnic, ki so v neposredni lasti l.z.z.o.o.

Predlog zakona vsebuje mehanizem za vzpostavitev so-lastništva zaposlenih, l.z.z.o.o. pa je pravna oblika, ki omogoča, da vsi zaposleni posredno pridobijo do 100-odstotni poslovni delež oziroma delnice matične družbe, v katerem delajo. Zaposleni imajo kot člani l.z.z.o.o. z odstotkom lastništva v matični družbi pravico do:

- nastavljanja organov v zadrugi, ki imenujejo organe vodenja in nadzora matične družbe;
- dobičkov matične družbe;
- vrednosti na individualnih kapitalskih računih, ki odraža individualizirano vrednost deleža ali delnic vsakega zaposlenega.

Po zgledu ameriške ESOP prakse, odkupna sredstva l.z.z.o.o. zagotovi matična družba, ki na mesečni ali letni ravni na lastniško zadrugo prenese neobdavčena sredstva. Namenska sredstva, ki jih matična družba prenese na l.z.z.o.o., so v prvi fazi **uporabljena za odkup poslovnih deležev oziroma delnic od obstoječih lastnikov** (oziroma odstotka delnic, ki so jih prenesli na sklad), v drugi fazi, ko je dolg do »zunanjih« upnikov poravnan, pa za izplačila vrednosti sredstev akumuliranih na internih kapitalskih računih članom.

Dober način za razlago in prvi korak k razumevanju ameriškega ESOP in slovenskega l.z.z.o.o., je razumevanje transakcij v procesu odkupa. Prva faza določa prenos poslovnih deležev oziroma delnic od prvotnih lastnikov na l.z.z.o.o.




***Slika 3:*** *Vzpostavitev notranjega trga in motivacijske sheme oziroma Faza 2.*

**Korak 1:** L.z.z.o.o. sklene z matičnim podjetjem pogodbo o financiranju (obročno prenašanje sredstev, omejeno s plačno maso podjetja), s katero zagotovi sredstva za odkup poslovnih deležev oziroma delnic matične družbe od obstoječega lastnika (lastnik matične družbe, ki se upokojuje, ali želi vzpostaviti so-lastništvo zaposlenih kot motivacijsko shemo). S tem je **zagotovljena finančna konstrukcija za odkup poslovnih deležev** oziroma delnic matičnega podjetja od obstoječega lastnika. Alternativno se odkup lahko financira tudi z vzvodom (posojilo banke).

**Korak 2:** L.z.z.o.o. in obstoječi lastnik skleneta pogodbo o prenosu poslovnega deleža oziroma delnic, s čimer je med njima vzpostavljeno upniško-dolžniško razmerje.

**Korak 3:** Poslovni deleži oziroma delnice se prenesejo na l.z.z.o.o. Dokler kupnina (oziroma v primeru dolžniškega financiranja, posojilo) ni v celoti plačana, člani l.z.z.o.o. niso upravičeni do prejemanja sredstev, ki se začnejo akumulirati in izplačevati šele po plačilu kupnine.

**Korak 4:** Matična družba redno (na mesečni ali letni osnovi) zagotavlja namenske prispevke l.z.z.o.o.

**Korak 5:** l.z.z.o.o. sredstva uporabi za plačilo kupnine za poslovne deleže ozirom delnice prvotnemu lastniku.

**Korak 6:** Po plačilu celotne kupnine (oziroma poplačilu posojila), se vplačila, ki jih matična družba prenese na l.z.z.o.o. začnejo razporejati med interne kapitalske račune članov v skladu z notranjimi pravili l.z.z.o.o., običajno glede na obstoječa plačna razmerja v matični družbi, lahko pa je tudi bolj egalitaren.

Druga faza določa delovanje notranjega trga l.z.z.o.o., ki zagotavlja vključevanje novih zaposlenih kot so-lastnikov, izplačevanje odhajajočih delavcev in redna izplačila zaposlenim za zagotavljanje motivacijske sheme. Predlog zakona določa omejitve delovanja l.z.z.o.o., pri čemer specifike prepušča urejanju z notranjimi pravili l.z.z.o.o. Spodnja shema je ne-zavezujoča vendar priporočena, s katero se zagotovi trajnost lastniške strukture in motivacijski element.

**Korak 7:** Namenska vplačila matične družbe l.z.z.o.o. se ne ustavijo (po potrebi se prilagodijo dolgoročnim finančnim zmožnostim podjetja, ali se zamrznejo v času likvidnostnih krčev).

**Korak 8:** Ko je dolg do zunanjih upnikov poplačan, l.z.z.o.o. sredstva namenja za izplačila vrednosti, ki so jo člani akumulirali na lastnih internih kapitalskih računih.

## Namesto zaključka pogosto zastavljena vprašanja

Pri delu in v komunikaciji predloga zakona smo od različnih deležnikov, institucij in posameznikov dobili določena vprašanja, ki se vsebinsko ponavljajo, ali pa so osnovana na določenih destruktivnih predsodkih. Namesto zaključka zato namenjamo nekaj prostora pojasnitvi teh vprašanj.

### *1. Zakaj zakon določa omejitev glede distribucije na individualne kapitalske račune?*

Zakon predvideva zgornjo omejitev razmerja pri distribuciji lastniških deležev na individualne kapitalske račune članov lastniške zadruge zaposlenih. Zgornja meja je določena z razmerjem plač med zaposlenimi. Spodnje meje zakon ne predvideva, kar pomeni, da je distribucija lastniških deležev med zaposlene lahko po dogovoru med lastniki in zaposlenimi tudi povsem egalitarna, vezana na število delovnih ur in podobno. Omejitev distribucije v slovenskem predlogu je zasnovana na ameriškem ERISA zakonu, ki v ZDA ureja ESOP, ki zgornjo mejo prav tako omeji glede na plačna razmerja v podjetju, medtem ko spodnjo mejo pušča odprto. Omejitve so postavljene z namenom, da **davčne spodbude modela ne izkoriščajo za plačevanje disproporcionalnih nagrad izbranim zaposlenim in menedžerjem**, temveč uporabijo za vzpostavitev pravične in trajnostne lastniške sheme za zaposlene.

### *2. Ali se bodo podjetja izogibala davkom z izplačili prek lastniške zadruge zaposlenih?*

Z davčnega vidika obstaja razlika v izplačevanju nagrad in plač ter izplačilom kapitalskega dohodka prek lastniške zadruge zaposlenih, ki so obtežena z nižjimi davčnimi stopnjami. Pomislek tukaj je, da se bodo delodajalci odločili za izplačevanje večjega dela prek kapitalskih računov namesto prek plač ali nagrad v namen nižanju davčnih obveznosti matične družbe. Zakon predvideva dve varovalki, ki preprečujeta, da bi **podjetja vzpostavljala lastniško shemo za zaposlene z namenom izogibanja davkov** ali zmanjševanja davčnih obveznosti. Prvič, zakon zahteva, da se pred vzpostavitvijo lastniške sheme za zaposlene plačna masa v matičnem podjetju ne zniža. Drugič, zakon določa omejitev, da sme prenos sredstev na lastniško zadrugo zaposlenih znašati največ 30 % stroška plač v podjetju. S tem je zagotovljeno, da ni mogoče neomejeno izogibanje plačevanja davkov. Torej četudi matična družba vplača v zadrugo maksimalna določena sredstva, ki ji znižajo davčno osnovo, bo to znižanje predstavljalo največ 30 % stroška plač družbe. Na koncu pa bo ob izplačilu posamezniku v vsakem primeru plačana dohodnina, kot da izplačilo predstavlja dividendo.

### *3. Ali to pomeni, da bo moja družba postala zadruga?*

Kratek odgovor je ne. Predlog zakona definira novo obliko zadruge, ki služi funkcijo lastniškega sklada za zaposlene, s tem pa omogoča fleksibilnost pri prenosu lastništva (npr. časovno fleksibilnost ali fleksibilnost pri odločitvi višine prenesenega deleža), kar je ključno za uspešnost nasledstvenega modela. Prvotni lastnik ali družbenik se tako lahko odloči, da najprej vzpostavi majhen (pilotni) delež skozi lastniško zadrugo zaposlenih, ta delež pa s časom in po potrebi povečuje. Zakonski predlog pušča odprto možnost, da se zadruga in družba po prenosu 100-odstotnega deleža oziroma delnic na lastniško zadrugo **zaposlenih združita v eno pravno osebo**, to je v zadrugo, ki bi postala operativno podjetje, organizirana z notranjimi kapitalskimi računi, torej po vzoru notranje strukture Mondragon zadrug.

### *4. Kaj pa podporno okolje in državne subvencije?*

Demokratične oblike podjetij imajo skozi zgodovino problem spontanega razvoja in rasti na trgih. Razlogov za težave je veliko, predvsem pa gre za otežen dostop do kapitala ter informacij. Glede na nerazvitost lastništva zaposlenih v Sloveniji je velikega pomena, da država zagotovi pomoč v obliki strokovnega podpornega okolja in drugih programov javnega financiranja. Potrebno pa je omeniti, da neposredna državna pomoč ni predmet urejanja tega zakona. Neposredne subvencije oz. državna pomoč za ESOP model niso primerne; *Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu* cilja na **odkup lastništva ali dela lastništva pri poslovno uspešnih in dobičkonosnih podjetjih**, ki so zmožna sama financirati odkup v imenu zaposlenih. Pri tem so predvidene davčne olajšave kot spodbuda za lastnike, ne pa tudi državne subvencije, ki so ključne pri reševanju podjetij v stečajnem postopku z lastništvom zaposlenih (primer Marcora Las v Italiji in Pago Unico v Španiji). Smiselno pa je, da se za spodbujanje modela razmisli o poroštvenih shemah razvojne banke SID, ki bi zapolnila tržno vrzel v dolžniškem financiranju odkupov po predlaganem zakonu, kjer lastnik ne bi bil pripravljen na postopno izplačevanje, temveč bi se odločil za odkup prek zunanjega vzvoda. Ponovno, *Zakon o udeležbi zaposlenih v lastništvu* ne ureja tega področja, temveč v svojem bistvu ureja status pravne osebe in določena pravila delovanja lastniške zadruge zaposlenih.

### *5. Zakaj je predviden tako visok delež včlanjenosti (85-odstotni) v lastniško zadrugo zaposlenih?*

Zakonski predlog predvideva, da je v lastniško zadrugo zaposlenih vključena vsaka oseba, ki ima z družbo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, torej **vsak delavec s pogodbo za nedoločen čas**. Zakon predvideva izjemo, v kateri se zaposleni lahko izrecno odpove članstvu v zadrugi s pisno izjavo. Omejitev pri izjemi je, da se članstvu lahko odpove največ 15 % zaposlenih. To pomeni, da mora za pridobitev davčnih ugodnosti zadruga v članstvo vključiti vsaj 85 % vseh zaposlenih za nedoločen čas. Razlogov za to je več. Prvič, inkluzivnost so-lastništva je eden izmed ključnih elementov ameriškega modela, zaradi katerega se je ESOP izkazal kot dobra poslovna praksa. Porast produktivnosti, pripadnost podjetju in rast podjetja, ki sledijo iz lastništva zaposlenih, so bolj otipljivi prav tam, kjer se na delovnem mestu vzpostavi kolektivna zavest lastništva. Kultura lastništva je veliko močnejša v družbah, kjer ni delitve na zaposlene, ki so lastniki, in zaposlene, ki niso del lastniške strukture. Drugič, odkup prek lastniške zadruge zaposlenih je financiran s strani odloženih prihodkov oziroma dobička podjetja, za katerega so odgovorni vsi zaposleni in ne samo določeni delavci. Če bi dopustili, da je vključena manjšina zaposlenih, bi to pomenilo, da je odkup v imenu manjšine financiran s strani dela večine. Tretjič, visok odstotek vključenosti je **varovalka pred menedžerskimi prevzemi**. Davčne olajšave, ki jih predvideva predlog zakona, so upravičene v luči družbene odgovornosti modela – inkluzivnost je vsekakor ena izmed pomembnih elementov odgovornosti. Idealno bi bilo, da bi bil odstotek 100 %, vendar se zavedamo, da bi v tem primeru lahko zaradi samovolje nekaj posameznikov med zaposlenimi padel celoten projekt so-lastništva zaposlenih.

### *6. Ali nismo v Sloveniji poznali podobne odkupe podjetij s strani menedžerjev in tajkunov?*

Pozornemu bralcu zakonskega predloga bo hitro postalo jasno, da je mehanizem financiranja odkupa prek vzvoda v veliki meri podoben financiranju odkupa podjetij s strani menedžerjev v tranzicijskem in post-tranzicijskem obdobju v Sloveniji in drugih državah. V številnih primerih menedžerskih odkupov je šlo za t. i. tajkunske odkupe, ki so bili **pogosto zaznamovani z zlorabo moči**. Avtorji zakona in zakon sam se strogo distancira od menedžerskih odkupov, ki so financirani s strani prihodkov podjetja. Kot rečeno zakon zagotavlja inkluzivno shemo, kjer lastništvo vključi vse zaposlene (ali veliko večino), zaradi česar postane dolgoročna vizija za celotno organizacijo. Namesto visokih donosov je v primeru inkluzivnega lastniškega modela glavna motivacija novih lastnikov dolgoročni uspeh podjetja ter izboljševanje standardov dela. Ker deleži oziroma delnice niso last fizičnih oseb (zaposlenih), nobena skupina na položaju moči nima možnosti, da zaposlene prepriča v individualno razprodajo, kot se je dogajalo pri prodaji lastniških vavčerjev. Prav tako je vredno opozoriti, da so bila številna podjetja v času menedžerskih odkupov previsoko ovrednotena.

Zakon zato predvideva, da cena, po kateri sme lastniška zadruga zaposlenih odkupiti poslovne deleže ali delnice matične družbe, ni stvar notranjih dogovorov med prvotnim lastnikom in zaposlenimi, temveč mora biti potrjena kot poštena s strani pooblaščenega ocenjevalca vrednosti podjetij. Najbolj primerna metoda cenitve ugotavljanje vrednosti po neto vrednosti sredstev, vendar pa ta ni uporabljiva v vseh primerih. Če to zaradi narave podjetja ni smiselno (podjetja, kjer glavno dodano vrednost predstavljajo zaposleni, blagovna znamka in 'know-how'), potem je pri vrednotenju potrebno upoštevati in primerno obtežiti pričakovane prihodke podjetja in dobičkonosnost. Ponovno opozarjamo, da predlog zakona ne sme odpirati teženj po hitri obogatitvi, temveč **mora zagotavljati družbeno odgovorne in dolgoročne interese ustanoviteljev, podjetja ter zaposlenih.** Za konec je potrebno poudariti še dejstvo, da ESOP v ZDA, ki dovoljuje isti mehanizem odkupa prek dolžniškega vzvoda, kaže izredno pozitivne rezultate. Raziskava, ki je primerjala nezmožnost posojilnih odplačil med krizo 2009-2013 je ugotovila, da so stopnje neplačil za ESOP podjetja znatno nižje od stopenj neplačil za primerljiva podjetja.[7]

### *7. Je to povratek v socialistično samo-upravljanje?*

Zdi se, da je to eno izmed najbolj pogostih stereotipov, ki se držijo našega predloga zakona, hkrati pa tudi najbolj jasno kaže na vsebinsko nerazumevanje tako predlaganega kot tudi samega jugoslovanskega samoupravljanja. Ključni razliki sta dve. Prvič, govorimo **o privatnem lastništvu zaposlenih**, medtem ko je bila v Jugoslaviji lastnica sredstev v podjetjih država. Ker delavci v Jugoslaviji niso imeli individualizirane pravice do neto vrednosti podjetja, hkrati pa so imeli pravico izplačil presežka, so se samoupravna podjetja pogosto soočala s kapitalsko podhranjenostjo.[8] Prav tako je potrebno poudariti, da predvideni model lastništva zaposlenih ne ukinja specializacije dela in profesionalnega menedžmenta, prav tako ne uvaja političnega menedžmenta, ki je bil značilen za samoupravna podjetja v Jugoslaviji. Strukture avtoritete se v podjetjih v lasti zaposlenih običajno ohranijo, **spremeni pa se odgovornost menedžmenta, ki po spremembi odgovarja novim, notranjim lastnikom in njihovim interesom**. Za uspeh lastništva zaposlenih je ključen tudi mehki del. Medtem ko so v jugoslovanskih podjetjih delavci dobili predvsem formalne pravice participacije, sodobne oblike demokratizacij podjetja predvidevajo ključno vlogo za finančno opismenjevanje in druge izobraževalne programe za zaposlene.

[7] NCEO (2014), Default Rates on Leveraged ESOPs, 2009–2013.

[8] To so ugotavljali domači in tuji ekonomisti, na primer Branko Horvat, Svetozar Pejovich, Erik G. Furubotn, David P. Ellerman in drugi.

ZA UČINKOVITO SOUPRAVLJANJE

# Nujna prenova Zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU)

*Novi ZSDU je po skoraj treh desetletjih od njegovega sprejema več kot nujen in lahko veliko prispeva tudi k danes aktualnim razpravam o novi razvojni paradigmi na spremenjenih razmerjih med delom in kapitalom.*

## Zakon je potreben prenove[1]

ZSDU je pomembno prispeval k uveljavitvi in umeščanju **sodobnih prijemov participativnega upravljanja** v slovensko korporativno upravljanje. Čeprav se že dlje časa pojavljajo težave pri razlagi številnih njegovih določb, pa do zdaj ni bila sprejeta celostna posodobitev tega predpisa, na primer takšna, kot smo ji bili priča v primeru ZGD-1 leta 2011 in 2016, čeprav predlog zanjo že nekaj let obstaja[2]. V zakonu pa je vrsta pomanjkljivosti, kar omogoča različne razlage njegovih zapovedi kot izgovor za neuresničevanje njegovih določb v praksi. Poizkusi izigravanja delavske participacije

[1] Članek je povzet po delu: Bohinc R. DRUŽBENA ODGOVORNOST, monografija, Založba FDV, 2018

[2] Predlog zakona o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU-1); predlagatelj mag. Franc Žnidaršič, takratni poslanec DZ. Še nekoliko dodatno izpopolnjeno verzijo ZSDU-1 pa je leta 2016 v zakonodajni postopek vložila poslanska skupina poslank in poslancev s prvopodpisanim Luko Mesecem, vendar je bil predlog v DZ zavrnjen.



*Piše:*

*dr. Rado Bohinc*

**škodljivo vplivajo na kakovost korporativnega upravljanja v RS**.

Prav gotovo je napočil čas za **temeljito novelacijo nekaterih določb ZSDU**, ki preprečujejo učinkovitejšo uresničevanje ustavne pravice delavcev, da sodelujejo pri upravljanju gospodarskih družb. Izkušnje v delovanju svetov delavcev in predstavnikov delavcev v organih družb ter stroka, ki budno spremlja ta vprašanja, so že večkrat nanizali, kako je treba ZSDU izboljšati[3].

V nadaljevanju navajam nekaj vprašanj, ki so v zakonu pomanjkljivo in nepopolno urejena in terjajo novelacijo ZSDU.

## Obveznost participacijskega dogovora

V praksi se zastavlja vprašanje, **ali je participacijski dogovor obvezen akt,** oziroma ali je od delodajalčeve dobre volje odvisno, ali bo dogovor sklenil ali ne. Zakon izrecno ne določa, da je sklenitev dogovora obvezna, niti **ne določa sankcij** ali drugih pravnih posledic za primer, da do sklenitve ne pride. ZSDU določa, da se s pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem lahko (zakon ne uporablja besede »mora«) **podrobneje uredi** uresničevanje pravic ter druga vprašanja, za katera je z ZDSU tako določeno, lahko pa se dogovori tudi **več soupravljalskih pravic delavcev**, kot jih določa ZSDU[4].

Za nobeno izmed navedenih vprašanj zakon ne določa, da morajo biti urejena z dogovorom. Poleg načinov, določenih z 2. členom zakona, se lahko s participacijskim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju (5. člen) – torej **lahko, ni pa obvezno.**

Vendar pa so po 5. členu ZSDU predmet (participacijskega) dogovora tudi podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že zakon (npr. individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU, ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU). Prav bi bilo, da bi **z novelacijo ZSDU to tudi izrecno zapisali.**

Tudi na ravni obvladujoče družbe zakon ne predpisuje obvezne sklenitve participacijskega dogovora, čeprav bi bilo to več kot potrebno. Vsa **razmerja med upravo obvladujoče družbe in krovnim svetom delavcev** so v bistvu enaka kot na ravni odvisne družbe ali kapitalsko nepovezane družbe. Zakon mora urediti, kaj se zgodi, če do dogovora med sveti delavcev kapitalsko povezanih odvisnih družb ne pride, oz. če ne pride do participacijskega dogovora na krovni ravni. Dopolnjeni ZSDU bi moral določneje urediti tudi vprašanje, kdo izvoli predstavnike delavcev v nadzorni svet obvladujoče družbe – SD obvladujoče družbe ali skupni SD kapitalsko povezanih družb. Pristojnost **centralnega sveta delavcev** bi morala biti po dopolnjenem zakonu tudi v tem, da **omogoči vpliv zaposlenih iz odvisnih družb na odločitve organov obvladujoče družbe.**

## Sankcije za (ne)izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet

Delničarji nimajo nobenih pristojnosti v povezavi z izvolitvijo delavskih predstavnikov v organe družbe. Po ZSDU predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, **izvoli in odpokliče svet delavcev** in s tem le seznani skupščino družbe. Delničarji se torej le seznanijo in nimajo možnosti razveljaviti ali kakor koli drugače spremeniti te odločitve sveta delavcev. Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev[5].

V praksi se je dogajalo, da **statut družbe**, ki ga sprejmejo delničarji na skupščini, **ni določil predstavništva delavcev v nadzornem svetu**. Zastavilo se je vprašanje, katere možnosti imajo zaposleni v takšnem primeru izigravanja zakona. Izhajati je treba iz tega, da je uprava gospodarske družbe po zakonu odgovorna za zakonitost, torej tudi za skladnost statuta gospodarske družbe z zakonom (ZSDU). Zato v takšnih primerih lahko svet delavcev naslovi pisno zahtevo na upravo družbe, da pripravi predlog za ustrezno dopolnitev statuta in skliče skupščino družbe, ki je pristojna sprejemati spremembe in dopolnitve statuta. Če uprava ne odpravi protipravnega stanja, mora svet delavcev **zahtevati ukrepanje inšpektorja za delo** na podlagi določbe 1. in 22. člena Zakona o inšpekciji dela. 6/1d člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih določa, da nemožnost sodelovanja delavcev pri upravljanju predstavlja podlago za mogočo sprožitev kolektivnega spora. Seveda pa ni nobenih sankcij zoper delničarje, ki glasujejo proti spremembi statuta, ki omogoča sestavo organov vodenja in nadzora skladno z zakonom, in ki s tem ne izglasujejo potrebnih določb statuta. V tej zvezi bo treba ZSDU nadgraditi.

## Navskrižje interesov

ZSDU ne vsebuje izrecnih določil glede **omejitve pasivne volilne pravice za predstavnike delavcev v nadzornem svetu** (z izjemo izključitvenih razlogov), lahko pa jih določa statut družbe.

Sodna praksa pravi, da ne more biti član nadzornega sveta nekdo, ki mu je v družbi poverjeno delo (npr. izdelava perio-

[3] Združenje svetov delavcev, vprašanja in odgovori s področja delavskega soupravljanja (odgovori na vprašanja iz soupravljalske prakse, objavljeni v reviji Industrijska demokracija od leta 1997 naprej), (http://www.delavska-participacija.com/html/vprasanja.asp (v nadaljevanju: Mnenje ZSDS).

[4] Predmet (participacijskega) dogovora so tudi podrobnejša ureditev uresničevanja pravic, ki jih določa že zakon (npr. individualnih participacijskih pravic iz 88. člena ZSDU), ter druga vprašanja, za katera je z zakonom tako določeno (npr. obseg finančnih sredstev po 65. členu ZSDU), zato bi zakon moral z novelacijo ZSDU obveznost participacijskega dogovora tudi izrecno določiti.

[5] V praksi se pojavljajo ugovori uprav, ki trdijo, da ni mogoče zamenjati (odpoklicati enega in imenovati drugega) predstavnika delavcev v nadzornem svetu do prve naslednje skupščine. Ti ugovori nimajo zakonske podlage. Nasprotno: po določbi 79/2. čl. ZSDU predstavnike delavcev v nadzorni svet družbe imenuje in razrešuje svet delavcev in o tem obvesti skupščino družbe; odločitev o razrešitvi enega in imenovanju drugega predstavnika delavcev v nadzorni svet je v celoti pristojnost sveta delavcev. Obstaja le dolžnost obvestitve skupščine o takšni odločitvi (dopis, naslovljen na skupščino družbe, se vroči upravi družbe). S tem je novoizvoljeni član nadzornega sveta uradno imenovan in s tem dnem mu tudi začne teči mandat, uprava pa je dolžna opraviti vpis v sodni register; skupščina o tem nič več ne odloča. To pravilo je izpeljano tudi v registrskem postopku. Po 26. čl. Uredbe o vpisu v sodni register je predlogu za vpis spremembe članov nadzornega sveta, ki so predstavniki delavcev, treba priložiti le sklep sveta delavcev o njihovem imenovanju, ne pa tudi ugotovitvenega sklepa skupščine o seznanitvi z njihovo izvolitvijo.

dičnih obračunov, letnih poročil, planskih aktov, sooblikovanje poslovne politike…), zaradi katerega je tesno povezan z upravo in zaradi katerega je pod neposrednim nadzorom nadzornega sveta. Vendar je to omejitev, ki načelno velja na splošno za vse »notranje« člane nadzornega sveta (npr. predstavnike notranjih delničarjev), ne samo za predstavnike zaposlenih.

Tudi po mnenju stroke, osebe, ki po določilih ZSDU nimajo pasivne volilne pravice za svet delavcev (vodilno osebje in njihovi družinski člani), načelno ne morejo biti izvoljene za predstavnike delavcev v nadzornem svetu.

ZSDU mora zato **uzakoniti prepoved hkratnega opravljanja funkcij**, katerih interesi in dolžnosti so si v nasprotju in te funkcije tudi določiti (nasprotja interesov v razmerju med participacijskimi in sindikalnimi funkcijami pa tudi med funkcijami v svetu delavcev ter organih vodenja in nadzora pa tudi preostalega izvršilnega, direktorskega) osebja.

Pridružujemo se stališču, da **osebe, ki po določilih ZSDU nimajo pasivne volilne pravice za svet delavcev** (vodilno osebje in njihovi družinski člani), načelno tudi **ne morejo biti izvoljeni za predstavnike delavcev v nadzornem svetu**.[6] To sicer ni zakonska norma, čeprav bi jo bilo koristno oblikovati v postopku novelacije ZSDU; vendar tudi po zdajšnjem ZSDU, **se s statutom družbe ali pa s poslovnikom o delu SD** kandidati za predstavnike delavcev v nadzornem svetu, ki so v tovrstnih nasprotjih interesov, lahko izključijo od možnosti postati člani nadzornega sveta. Vendar bi bilo treba, nasprotja interesov v povezavi s kandidaturo za člane organov vodenja in nadzora **posebej in celovito urediti v noveli ZSDU,** in sicer tako, da osebe, ki po določilih ZSDU nimajo pasivne volilne pravice za svet delavcev (vodilno osebje in njihovi družinski člani), načelno tudi ne morejo biti izvoljeni za predstavnike delavcev v nadzornem svetu[7].

## Materialni in drugi pogoji ter delovnopravna imuniteta

Zakon **ne zagotavlja ustreznih materialnih in drugih pogojev za delo delavskih predstavnikov v nadzornem svetu**, podobno kot jih zagotavlja članom SD (npr. čas za priprave na seje, možnost in ustrezno število prostih delovnih dni za izobraževanje, možnosti koriščenja zunanje strokovne pomoči itn.). To so pomanjkljivosti ZSDU; zakon je v tem delu nedosleden v primerjavi s tistim delom, ki podrobneje ureja način in pogoje za delo sveta delavcev; treba ga je dopolniti na smiselno enak način.

Poleg tega ZSDU predstavnikom delavcev v nadzornem svetu **ne zagotavlja delovnopravne imunitete**, kot jo zagotavlja članom sveta delavcev, kar ni sprejemljivo, in je zakon treba dopolniti. ZSDU tudi **ne ureja odgovornosti** članov organov vodenja in nadzora, ki so delavski predstavniki, in morajo pri svojih odločitvah varovati interese zaposlenih, ne le interesov gospodarske družbe.

**Varstvo pred odpovedjo pogodbe o zaposlitvi** sicer določa ZDR v 113. členu tudi za predstavnike delavcev v nadzornih svetih gospodarskih družb, vendar to ni dovolj. Bistveno širše to ureja 67. člen ZSDU, vendar le za člane sveta delavcev.

ZSDU mora določiti zagotavljanje ustreznih **materialnih in drugih pogojev** za delo delavskih predstavnikov v nadzornem svetu, podobno kot jih zagotavlja članom SD (npr. čas za priprave na seje, možnosti in ustrezno število prostih delovnih dni za izobraževanje, možnosti koriščenja zunanje strokovne pomoči itn.), ter na smiselno enak način urediti delovnopravno imuniteto.

Zakon mora urediti **vprašanje t. i. delovnopravne imunitete** članov sveta delavcev; opredeliti se mora tudi do vprašanja, ali je disciplinski postopek dopusten samo, če je bila kršitev zakona, kolektivne pogodbe ali pogodbe o zaposlitvi predhodno že nesporno dokazana v kakem drugem (npr. kazenskem) postopku.[8]

## Delavski direktor

V praksi se zastavlja vprašanje, **ali je delavski direktor ob izpolnjenem pogoju števila zaposlenih obvezna funkcija** in ali se lahko ta opravlja tudi neprofesionalno. O tem so zaradi nejasnega zakonskega pravila razlage različne. Prevladuje mnenje, da je po ZSDU delavski direktor oz. izvršni delavski direktor, če gre za družbo z enotirnim upravljanjem v večjih gospodarskih družbah, obvezna funkcija.[9]

Ustavno sodišče RS je odločilo, da ZSDU ureja obvezno imenovanje delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru **v družbah, v katerih je zaposlenih več kot 500 delavcev**, oziroma fakultativno v družbah, v katerih je zaposlenih manjše število delavcev (če se tako dogovorita svet delavcev in delodajalec).[10]

Vendar **praksa stališču o obveznem delavskem direktorju ne sledi**; vse je odvisno od sveta delavcev, ki je edini, ki lahko predlaga nadzornemu svetu oz. upravnemu odboru kandidata za delavskega direktorja. Če torej sveta delavcev v podjetju ni, ali če ta delavskega direktorja ne predlaga, delavski direktor ne more biti imenovan. V Sloveniji je tako kljub bistveno večjemu številu podjetij z več kot 500 zaposlenimi danes samo okoli 25–30 delavskih direktorjev. Dopolnjeni ZSDU mora **pogoje za obveznost imenovanja delavskega direktorja opredeliti določneje.**

Sicer pa v ZSDU tudi **ni predpisano, da bi se funkcija delavskega direktorja lahko opravljala le profesionalno.** V praksi delavski direktor to funkcijo opravlja le »dodatno«, ob svojem rednem delu (predvsem z udeležbo na sejah in v drugih kolektivnih oblikah dela uprave oz. upravnega odbora), za kar prejema tudi posebno nagrado.

Veljavni ZSDU **kot pogoj za imenovanje delavskega direktorja ne postavlja kolektivne uprave**, ampak je bistveno pri tem število zaposlenih v družbi. 81/1. člen ZSDU namreč pravi, da ima delavskega direktorja družba, ki zaposluje več kot 500 delavcev. To pa pomeni, da družbe z več kot 500 zaposlenimi preprosto ne bodo mogle imeti individualne uprave, ampak bo uprava vedno najmanj dvo-osebna (»poslovni« direktor in delavski direktor). Vendar tega ZSDU ne ureja dovolj določno.

---

[6] Mnenje ZSDS.

[7] Niti ZGD niti ZSDU ne vsebujeta izrecnih določil o tem vprašanju (z izjemo izključitvenih razlogov), lahko pa jih določa statut družbe, kar bi bilo vsekakor priporočljivo. Statutarna omejitev bi morala veljati na splošno za vse »notranje« člane nadzornega sveta (npr. predstavnike notranjih delničarjev), ne samo za predstavnike zaposlenih.

[8] Vprašanje t. i. delovnopravne imunitete članov sveta delavcev je uredila določba 67. člena ZSDU, ki je bila sprejeta v okviru novele ZSDU-B in ki se glasi: »Članu sveta delavcev ni mogoče znižati plače, ali proti njemu začeti disciplinskega ali odškodninskega postopka, ali ga kako drugače postavljati v manj ugoden ali podrejen položaj, če ravna skladno z zakonom, s kolektivno pogodbo in pogodbo o zaposlitvi.« 9 Mnenje ZSDS.

[9] Mnenje ZSDS.

[10] Odločba US, št. U-I-268/06.

ZSDU mora torej eksplicitno določiti, da je delavski direktor obvezen, če so izpolnjeni zakonski pogoji glede števila zaposlenih, ne pa da je imenovanje delavskega (izvršnega) direktorja odvisno od tega, ali svet delavcev takšen predlog poda ali ne. ZSDU mora eksplicitno določiti, da je delavski direktor obvezen tudi pri enočlanski upravi, kar zdaj ni izrecno določeno in povzroča različne razlage.

## Nezdružljivost funkcij

Prepoved hkratnega opravljanje funkcij, katerih interesi in dolžnosti so si v nasprotju, **bi moral določiti ZSDU**. To velja tako za nasprotja interesov v razmerju med **participacijskimi in sindikalnimi funkcijami** pa tudi med **funkcijami v svetu delavcev in organih vodenja ter nadzora** in preostalega izvršilnega (direktorskega) osebja. ZSDU vprašanja nezdružljivosti in nasprotja interesov ureja pomanjkljivo, saj veže nezdružljivost samo na sklenitev individualne pogodbe. Stališča do nezdružljivosti je izoblikovala praksa[11].

Za predstavnika delavcev v upravi (delavski direktor) in med izvršnimi direktorji v enotirnem sistemu upravljanja velja nezdružljivost s članstvom v svetu delavcev po 12/2. ZSDU, vendar le, če ima delavski (izvršni) direktor individualno pogodbo, kar pa je v praksi redko.

## Prenehanja oziroma prekinitve mandata

ZSDU v 47. členu določa, kdo postane član sveta delavcev, ko izvoljenemu članu sveta delavcev preneha članstvo; v tem primeru postane član sveta delavcev za preostanek mandatne dobe tisti kandidat za člana sveta delavcev, ki je med neizvoljenimi kandidati za člane sveta delavcev dobil največ glasov, vendar ne manj kot 5 % glasov tistih, ki so glasovali. **Zakon pa ne ureja primera začasnega prenehanja oz. prekinitve mandata** (npr. zaradi službenega odhoda v tujino, ali pa zaradi odhoda na porodniški dopust) in tudi ne vprašanja morebitnega **začasnega nadomeščanja** članov sveta delavcev. Tudi instituta **namestnikov članov sveta delavcev** zakon ne pozna. Bilo pa bi prav, da bi tudi takšne primere začasnega nadomeščanja zakon uredil na smiselno enak način.

Novelirani zakon mora določiti, **kaj je dolžnost starega sveta delavcev**, ki mu je prenehal mandat, tj. da nadaljuje opravljanja tekočih nalog prejšnjega SD do izvolitve novega – ne kot podaljšanje mandata, ampak kot vodenje sprotnih poslov do izvolitve novega.

## Odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev

Novela ZSDU mora urediti odškodninsko **odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev** zaradi nepravilnosti v postopku volitev za nov svet delavcev. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti ni izrecne zakonske podlage in jo je treba z zakonom vzpostaviti.

53/1. člen ZSDU določa, da lahko predlagatelji in kandidati za člane sveta delavcev ob bistvenih kršitvah postopka volitev, ki so ali bi lahko vplivale na zakonitost in pravilnost volitev, v osmih dneh na pristojnem sodišču zahtevajo razveljavitev volitev. V nasprotnem primeru se volitve kljub morebitnim nepravilnostim v volilnem postopku štejejo kot veljavne.

**Odgovornost članov prejšnjega sveta delavcev** zaradi nepravilnosti v postopku volitev **za nov svet delavcev z ZSDU ni urejena**, kar je slabost zakona. Za uveljavljanje morebitne odškodninske odgovornosti zato ni izrecne zakonske podlage in je treba iskati oporo v splošnih predpisih o odškodninski odgovornosti, kar pa nedvomno ni dovolj.

## (Neposredno) sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe

V praksi je odprto vprašanje, kako razumeti zakonsko opredeljene »utemeljene razloge«, zaradi katerih lahko **svet delavcev odkloni svoje soglasje k predlogu reševanja presežnih delavcev**. Ob zdajšnji ubeseditvi se ni se mogoče strinjati z razlago, po kateri je svet delavcev pristojen dajati soglasje k programu razreševanja presežnih delavcev. Po določbi 1. odstavka 96. člena (ZSDU) mora delodajalec pridobiti predhodno soglasje sveta delavcev k odločitvam iz pete do osme alineje prvega odstavka 89. člena ZSDU (zmanjšanje gospodarske dejavnosti, spremembe v organizaciji proizvodnje, spremembe tehnologije), če imajo te za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev in če gre pri tem za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih**. Soglasje sveta delavcev** je po veljavnem ZSDU torej določeno **za poslovne odločitve, ki imajo za posledico presežke delavcev**, ne pa sam program razreševanja presežnih delavcev. Za drugačno razlago bi bilo torej treba ZSDU dopolniti oziroma v tem delu spremeniti.

Veljavni ZSDU namreč določa, da svet delavcev lahko zavrne soglasje, samo če **predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev** po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni. Kdaj so razlogi za zmanjšanje števila delavcev utemeljeni in kdaj ne, pa je precej **odprto vprašanje,** ki bi ga bilo prav razmisliti ob dopolnjevanju ZSDU.

## Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU

Ob kršitvah pravic sveta delavcev, ki jih zagreši delodajalec, ima svet delavcev na splošno na voljo **različne pravne možnosti**, zlasti pa sprožitev arbitražnega spora po določilih od 99. do 106. člena ZSDU, sprožitev kolektivnega spora pred delovnim sodiščem glede »soupravljalskih vprašanj«, določenih z zakonom o delovnih in socialnih sodiščih, zahteva za intervencijo inšpekcije za delo po določilih Zakona o inšpekciji dela, prijava inšpekciji za delo zaradi prekrška po določilih 107. člena ZSDU, ovadba za kaznivo dejanje po določbi 200. člena Kazenskega zakonika RS.

**Načini prisilne (sodne) implementacije** delavskih pravic, določenih z ZSDU, v zakonu **niso sistematično urejeni**. Razbrati jih moramo v drugih delih zakonodaje, npr. inšpekcijski in kazenski predpisi ter predpisi o delovnih in socialnih sporih. To otežuje uveljavljanje participacijskih pravic v konkretnih postopkih. Pravna sredstva za uveljavitev določb ZSDU za primer kršitve pravic sveta delavcev, ki jih naredi delodajalec, **bi bilo treba pregledno urediti v posodobljenem ZSDU**. To velja za vsa relevantna področja sodnega in upravnega varstva pa tudi za arbitražni postopek.

[11] Tako npr. po mnenju ZSDS ni združljivo, da delavski direktor opravlja tudi funkcijo predsednika sindikata ali namestnika predsednika sindikata ali sindikalnega zaupnika oz. predsednika ali člana sveta delavcev v podjetju. Zakon tega vprašanja sicer izrecno ne ureja, vendar funkcija delavskega direktorja v dvotirnem sistemu upravljanja načelno ni združljiva s funkcijo predsednika oz. namestnika predsednika sindikata ali sveta delavcev v družbi. Delavski direktor je namreč po ZSDU polnopravni član uprave, uprava pa je »sogovornik« v imenu delodajalca sindikatu in svetu delavcev.



*Piše:*
*dr. Mato Gostiša*

**Problematika razreševanja presežkov delavcev**

# Vloga delavskih predstavništev v postopkih individualnega in kolektivnega odpuščanja delavcev

*Glede na trenutne gospodarske razmere, ko se začenja spopad tudi z občutnimi ekonomskimi posledicami pandemije covid-19, v mnogih podjetjih žal postaja vse bolj aktualna tudi problematika presežkov delavcev in zmanjševanja njihovega števila oziroma problematika odpuščanj (tj. odpovedi pogodb o zaposlitvi) v večjem ali manjšem obsegu. Zato v nadaljevanju predstavljam nekaj osnovnih pojasnil, priporočil in napotkov za svete delavcev glede njihove vloge in funkcij v teh postopkih, ki jih je sicer sprejelo (kot pripomoček za delo svojih članov pri reševanju te problematike v svojih podjetjih) tudi Združenje svetov delavcev Slovenije in so med drugim objavljeni tudi na spletni strani združenja na naslovu: https://www.delavska-participacija.com/wp-content/uploads/2020/05/Priporo%C4%8Dila-ZSDS-Prese%C5%BEki_Temeljni-pojmi-in-postopki-30.jun2020.pdf.*

## 1. Kaj so »presežki delavcev«

Presežki delavcev so posledica prenehanja potreb po delu določenega števila delavcev pod pogoji iz veljavne pogodbe o zaposlitvi **zaradi poslovnih (tj. ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih ali podobnih) razlogov**, ki jih Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1) opredeljuje v prvi alineji prvega odstavka 89. člena in ki so lahko podlaga za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi. Poleg poslovnih razlogov, kot vemo, ZDR-1 sicer pozna kot možne razloge za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi še razlog nesposobnosti in krivdni razlog, dodatno pa tudi delovno nezmožnost zaradi invalidnosti ter neuspešno opravljeno poskusno delo.

## 2. Razlikovanje med »individualnimi« in »kolektivnimi« presežki

Zakon predpisuje dva različna postopka odločanja o odpovedi pogodb o zaposlitvi iz poslovnih razlogov, in sicer v odvisnosti od **števila presežnih delavcev**. Ena vrsta pravil (konkretno določbe od 80. do 97. člena ZDR-1 ter 94. člen v zvezi 91. členom ZSDU[1]) se uporablja za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi posameznim delavcem ali manjšim skupinam delavcev oziroma za – pogojno tako imenovane – **individualne presežke,** druga vrsta pravil (konkretno določbe od 98. do 103. člena ZDR-1 ter 96. člen ZSDU) pa za primere odpovedi pogodbe o zaposlitvi »večjemu številu« delavcev po predpisih o delovnih razmerjih oziroma za **t. i. kolektivne presežke**.

**Ločnico** med t. i. individualnimi in t. i. kolektivnimi presežki v zgoraj navedenem smislu postavlja določba 98. člena ZDR-1, ki pravi, da gre za **»večje število (presežnih) delavcev«**, kadar v obdobju 30 dni postane pri delodajalcu iz poslovnih razlogov nepotrebno delo:

- najmanj 10 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje več kot 20 in manj kot 100 delavcev,
- najmanj 10 % delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje najmanj 100, vendar manj kot 300 delavcev,
- najmanj 30 delavcev pri delodajalcu, ki zaposluje 300 ali več delavcev.

V navedenih primerih torej govorimo o t. i. kolektivnih presežkih. Kadar gre za manjše število oziroma obseg presežnih delavcev od navedenega, pa govorimo o t. i. individualnih presežkih.

V uvodoma omenjenem postopkovnem smislu sta ključnega pomena zlasti **dve bistveni razliki** med postopkoma razreševanja individualnih in kolektivnih presežkov, in sicer:

1.

V primeru ugotovitve kolektivnih presežkov je delodajalec dolžan po določilih ZDR-1 v sodelovanju s sindikati pripraviti **poseben program razreševanja presežkov** (podrobneje o tem programu v nadaljevanju) ter obvestiti **zavod za zaposlovanje** in pri pripravi programa upoštevati morebitne njegove predloge, kar pri individualnih presežkih ni potrebno.

2.

Delavska predstavništva imajo po zakonu v postopkih razreševanja kolektivnih presežkov **bistveno močnejšo vlogo** kot v postopkih razreševanja individualnih presežkov, kar še zlasti velja za svete delavcev kot voljena »splošna« delavska predstavništva v podjetjih. Skladno z Zakonom o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je namreč delodajalec:

[1] Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju.

1. v primeru individualnih presežkov dolžan s svetom delavcev izpeljati samo ***predhodno skupno posvetovanje***,

2. v primeru kolektivnih presežkov pa mora k poslovni odločitvi, ki naj bi imela za posledico večje število presežnih delavcev, predhodno dodatno pridobiti celo ***soglasje sveta delavcev***,

kar je seveda precejšnja razlika, ki jo je je vsekakor treba v postopkih odpuščanja delavcev iz poslovnih razlogov vseskozi imeti pred očmi.

***Opomba:*** *Napačno je razmišljanje, da sta obe zgoraj omenjeni obliki vključevanja sveta delavcev v postopkih odpuščanja določeni kot alternativni po načelu »ali (samo ena) – ali (samo druga)«, torej bodisi samo skupno posvetovanje bodisi samo soodločanje s soglasjem. Menimo, da je soodločanje s soglasjem v primeru kolektivnih presežkov v bistvu le »dodatna« nadgradnja, ki seveda ne izključuje predhodnega skupnega posvetovanja. Logično je namreč, da mora biti soodločanje s soglasjem predhodno še toliko bolj argumentacijsko podprto in dobro prediskutirano ter premišljeno. Takšen obojestranski »temeljitejši razmislek« pa je možno opraviti prav skozi proces skupnega posvetovanja. Preden svet delavcev v omenjenih primerih odloči o tem, ali bo podal svoje soglasje ali ne (časa pa ima po zakonu samo 8 dni od dneva, ko mu delodajalec predlog odločitve o zmanjšanju števila delavcev tudi »uradno« predloži v soglasje), bi bilo torej treba opraviti skupno posvetovanje po določilih 91. do 94. člena ZSDU, odločitev sveta delavcev o /ne/soglasju pa naj bi bila v tem pogledu potem le nekakšna »pika na i« v procesu proučevanja utemeljenosti predlaganega zmanjšanja števila delavcev, ki mora biti v primerih, ko gre za kolektivne presežke, kajpak še posebej skrbno pretehtana. Le na ta način dobi soodločanje s soglasjem pravi smisel in namen, kajti v nasprotnem bi glede na omenjeni 8-dnevni rok za sprejem odločitve sveta delavcev ta oblika odločanja namesto bolj lahko v resnici pomenila manj pretehtano odločanje.*

Oba zgoraj navedena elementa predstavljata tudi glavni razlog, da se **številni delodajalc**i **v praksi izogibajo** – zanje vsekakor precej zahtevnejšim – postopkom hkratnega razreševanja »večjega števila presežnih delavcev« oziroma kolektivnih presežkov v smislu zgoraj citirane določbe 98. člena ZDR-1. In sicer tako, da »ugotavljanje« prenehanja potreb po delavcih preprosto razdelijo na več obdobij po 30 dni, tako da znotraj posameznega od teh obdobij nikoli ni dosežena kvota, ki jo določa ta člen. Gre za razmeroma zelo preprost, a hkrati zelo učinkovit **manever za izigravanje zakona**, katerega pa brez spremembe sporne zakonske določbe v praksi žal ne bo možno preprečiti.

## 3. Dva temeljna načina postopanja v primeru ugotovljenih presežkov

V primeru ugotovitve obstoja presežkov delavcev lahko delodajalec pod pogoji, določenimi z zakonom, v osnovi postopa na dva načina, in sicer:

- s ponudbo nove pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem ali
- z odpustom, se pravi z redno odpovedjo pogodbe o zaposlitvi presežnim delavcem.

Hkrati z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi lahko delodajalec ponudi presežnemu delavcu **sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi**, če se ugotovi, da je delavca mogoče zaposliti pod spremenjenimi pogoji ali na drugih delih, oziroma ga je mogoče dokvalificirati za delo, ki ga opravlja, ali prekvalificirati za drugo delo (opomba: po ZDR iz leta 2002 je bila ponudba nove pogodbe o zaposlitvi v omenjenih primerih tudi zakonska obveznost delodajalca, ki pa je bila z ZDR-1 iz leta 2013 kot taka ukinjena). Če to ni mogoče pa pride v poštev **odpust presežnih delavcev,** tj. redna odpoved pogodbe o zaposlitvi (brez ponudbe nove) in s tem prenehanje njihovega delovnega razmerja pri delodajalcu.

## 4. Dve osnovni fazi procesa razreševanja presežkov delavcev

Za razumevanje različnih vlog obeh vrst delavskih predstavništev, tj. svetov delavcev in sindikatov, v postopkih razreševanja problematike presežkov delavcev je treba – ne glede na to, ali gre za individualne ali za kolektivne presežke – **jasno ločiti dve osnovni fazi poteka teh postopkov,** pri čemer je načeloma:

- I. faza prvenstveno v domeni svetov delavcev,
- II. faza pa prvenstveno v domeni sindikatov.

Gre seveda za namerno shematsko poenostavitev za potrebe lažjega razumevanja obravnavane problematike, ki v zakonodaji ni tako zelo jasno in povsem dosledno razdelana, a vsaj v grobem vendarle drži in je tudi dokaj logična. Če namreč izhajamo iz zakonske opredelitve nalog in pristojnosti obeh vrst delavskih predstavništev, je funkcija **svetov delavcev** kot voljenih delavskih predstavništev na splošno predvsem vključevanje v organizacijske in poslovne odločitve pri delodajalcu v imenu delavcev, funkcija sindikatov pa skrb za uveljavljanje in varstvo pravic delavcev iz delovnega razmerja.

### I. faza:

#### *4.1 Temeljna poslovna odločitev o zmanjšanju števila delavcev*

Prvo fazo teh postopkov predstavlja **sprejem »temeljne poslovno-organizacijske odločitve o zmanjšanju števila delavcev«** (tj. odločitve, ki bo neposredna podlaga za odpuščanja, oziroma bo »povzročila« odpuščanja), s katero delodajalec »ugotovi«:

- dejstvo obstoja presežkov,
- razloge za njihov nastanek (predvsem v tem smislu, ali je razlog dejansko zmanjšanje dosedanjega obsega dela, ali je razlog le želena »optimizacija« poslovnih procesov z namenom doseganja večje produktivnosti prek zmanjšanja števila delavcev ob nezmanjšanem obsegu dela, ki bo pomenilo dodatno delovno obremenitev za preostale delavce),
- ali bodo – v primeru, če gre za »optimizacijo« poslovnih procesov v zgoraj omenjenem smislu – psihofizične obremenitve preostalih delavcev ob upoštevanju priporočil medicinske stroke še sprejemljive z vidika varnosti in zdravja pri delu,
- konkretne delovne procese, v katerih je prenehala potreba po delu nekaterih (ali vseh) delavcev,
- konkretna delovna mesta, ki jih bo treba ukiniti kot celoto,
- konkretna delovna mesta, na katerih bo treba zgolj zmanjšati dosedanje število delavcev,
- skupno število in kategorije presežnih delavcev (po vrsti in stopnji strokovne izobrazbe ter zahtevanih drugih delovnih zmožnosti), katerih delo je pod pogoji iz veljavnih pogodb o zaposlitvi postalo nepotrebno,
- število in kategorije presežnih delavcev, ki bi jih bilo mogoče interno »prezaposliti«, tj. z njimi skleniti novo pogodbo o

zaposlitvi pod spremenjenimi pogoji ali s poprejšnjo prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo (glejte tč. 3!),

- število in kategorije presežnih delavcev, s katerimi pod nobenimi pogoji ne bo več mogoče nadaljevati delovnega razmerja, oziroma, ki jih bo treba odpustiti.

### *4.2 Potrebne informacije za delavska predstavništva*

Vse zgoraj navedeno seveda že po logiki stvari sodi tudi med **t. i. potrebne informacije**, ki jih mora delodajalec po določbi 91. člena ZSDU (v okviru »obveščanja« za potrebe pravočasne priprave stališč za skupno posvetovanje) posredovati svetu delavcev 30 dni pred sprejemom odločitve o zmanjšanju števila delavcev, o kateri je – če gre za individualne presežke – predpisano obvezno predhodno skupno posvetovanje delodajalca in sveta delavcev. To določbo je namreč treba razlagati v neposredni povezavi z **Direktivo 2002/14/ES o obveščanju in posvetovanju z delavci**, ki

a) v členu 4/4c določa, da se skupno posvetovanje opravi *na podlagi informacij, ki jih delodajalec priskrbi v skladu s členom 2(f), in mnenja, ki ga imajo predstavniki delavcev pravico oblikovati;*

b) v členu 2/f pa, da *"obveščanje" pomeni prenos podatkov predstavnikom delavcev s strani delodajalca, da se jim omogoči seznaniti se z neko zadevo in jo preučiti.*

Brez naštetih informacij kajpak ni mogoče šteti, da je svet delavcev dobil vse potrebne podatke, ki mu omogočajo »seznaniti se« s problematiko presežkov delavcev in »jo proučiti« tako, da bi lahko glede nje oblikoval kvalificirano »mnenje« oziroma stališča, katera naj bi bila potem skladno z določbo 92. člena ZSDU predmet usklajevanja v okviru **skupnega posvetovanja z delodajalcem**.

Še toliko bolj pa morajo biti seveda te informacije po logiki stvari nujna sestavina pisnega elaborata, na podlagi katerega delodajalec skladno z določbo 96. člena ZSDU od sveta delavcev zahteva **soglasje k odločitvi o kolektivnih presežkih**. Brez tega namreč svet delavcev v nobenem primeru ne more dejansko kvalificirano »soodločati s soglasjem«.

Če svet delavcev od delodajalca predhodno ne dobi **ustrezno »popolnih« potrebnih informacij** v zgoraj navedenem smislu, je torej delavsko soupravljanje v postopkih razreševanja presežkov delavcev v obliki skupnega posvetovanja in soodločanja s soglasjem bolj ali manj le samo sebi namen in nesmiselno, zgolj mrtva črka na papirju. Pod temi pogoji gre v najboljšem primeru zgolj za »informiranje« sveta delavcev, kar pa je daleč od smisla in namena konkretnih zakonskih določb. A po izkušnjah iz dosedanje prakse je prav vprašanje /ne/kakovosti tovrstnih predhodnih informacij, ki jih delodajalci posredujejo svetom delavcev, daleč najšibkejša točka teh postopkov. **Sveti delavcev bi morali zato v takšnih primerih:**

1. dosledno zavračati tako sodelovanje v takšnih »kvazi posvetovanjih« o predlaganih odločitvah delodajalcev po 94. členu ZSDU kot tudi podajanje zahtevanih soglasij po 96. členu ZSDU,

2. če pa bi delodajalci nameravano odločitev o zmanjšanju števila delavcev kljub temu sprejeli, pa ukrepati z uporabo pravnih sredstev, ki jim jih za te primere daje na razpolago ZSDU, to so predvsem:

- pravica zadržanja odločitve delodajalca in istočasna sprožitev arbitražnega spora (98. člen ZSDU);
- prijava delodajalca Inšpektoratu RS za delo zaradi prekrška po 16., 17., ali 18. točki 107. člena ZSDU;
- vložitev zahteve pri arbitraži ali sodišču za ugotovitev ničnosti odločitve delodajalca, sprejete v nasprotju z 97. členom ZSDU, in za odpravo njenih morebitnih že nastalih posledic;
- ovadba za kaznivo dejanje kršitve pravic delavcev do sodelovanja pri upravljanju po 200. členu KZ RS itd.

### *4.3 Kdaj so razlogi za zmanjšanje števila delavcev »neutemeljeni«*

Z vidika prizadevanj delavskih predstavništev za učinkovito obrambo interesov zaposlenih v procesih zmanjševanja števila delavcev je seveda v zvezi zgoraj navedeno »temeljno poslovno odločitvijo delodajalca« daleč v ospredju predvsem vprašanje, **kako s svojim angažiranjem v postopku njenega sprejemanja preprečiti morebitno »pretirano« odpuščanje, ki bi vodilo v »preobremenjenost« preostalih delavcev**, kar bi posledično lahko

- ogrozilo njihovo zdravje in psihofizično počutje ali
- bistveno poseglo v dosedanjo raven kakovosti njihovega delovnega življenja, znižalo njihovo delovno zadovoljstvo in v končni posledici tudi njihovo »zavzetost« (delovno motivacijo in organizacijsko pripadnost), ki je sicer hkrati bistvenega pomena tudi za večjo poslovno uspešnost podjetja.

V tem primeru se svet delavcev lahko vsekakor povsem argumentirano postavi na stališče, da so **razlogi delodajalca za nameravano odpuščanje delavcev »neutemeljeni« (nedopustni)** ter temu v postopkih skupnega posvetovanja po 94. členu ZSDU upravičeno nasprotuje oziroma celo izrecno zavrne zahtevano soglasje k tovrstnim odločitvam delodajalca po 96. členu ZSDU. Še posebej pomembna je **morebitna ogroženost zdravja delavcev**, ki je sicer v aktualni praksi zelo pogosta direktna posledica morebitnih pretiranih »kadrovskih racionalizacij« (tj. odpuščanj prevelikega števila zaposlenih glede na dejanski obseg dela, ki ga je treba opraviti z dano tehnologijo in ob dani organizaciji delovnih procesov pri delodajalcu). Gre namreč za vrednoto, ogrožanja katere ni mogoče opravičiti z nikakršnimi ekonomskimi razlogi na strani delodajalca.

Je pa morebitna tovrstna ogroženost v praksi – s pomočjo izvedencev medicinske stroke – tudi **konkretno ugotovljiva in dokazljiva**, s tem pa tudi pravno gledano povsem »oprijemljiva«. Ponuja namreč realno **možnost učinkovitega posrednega ukrepanja** sveta delavcev, torej ukrepanja z morebitnim angažiranjem strokovnjakov medicine dela ter Inšpektorata RS za delo **po predpisih o varnosti in zdravju pri delu** (konkretno po določilih ZVZD-1[2]) in ne po predpisih ZDR-1 in ZSDU o postopku razreševanja presežnih delavcev. Pri tem posebej opozarjamo na nekatere – pogosto žal popolnoma spregledane – povsem jasne in nedvoumne določbe ZVZD-1, ki se nanašajo prav na ta vidik zagotavljanja varnosti in zdravja pri delu (tj. na delodajalčevo obveznost preprečevanje delovnega preobremenjevanja delavcev) in na podlagi katerih se je mogoče na opisani način **učinkovito upreti** morebitnemu pretiranemu zmanjševanju števila delavcev v delovnih procesih.

Zelo decidirana je v tem pogledu zlasti določba **drugega odstavka 7. člena** tega zakona, ki se glasi: *(2) Delodajalec mora pri načrtovanju dela upoštevati duševne in telesne zmožnosti delavcev ter zmanjševati tveganja zaradi delovnih obremenitev, ki lahko vplivajo na varnost in zdravje delavcev pri delu.«* Pa določba **četrte alineje 9. člena**, ki delodajalcu nalaga oblikovanje varnega delovnega okolja z raznimi *ukrepi za »humanizacijo dela«*, med katere vse-

[2] Zakon o varnosti in zdravju pri delu.

kakor sodi tudi preprečevanje delovnih preobremenitev. Nadalje **določba 24. člena**, ki od delodajalca izrecno zahteva *preprečevanje raznih »psihosocialnih tveganj«*, med katere pa brez dvoma sodi tudi stres zaradi delovnih preobremenitev. In še bi se našla kakšna. Te določbe torej zelo jasno napotujejo na potrebo po temeljiti presoji utemeljenosti vsakega delodajalčevega ukrepa zmanjševanja števila delavcev **ne samo strogo z »ekonomskega«, pač pa v povsem enaki meri tudi z »delovno-organizacijskega« vidika**. A o tem podrobneje še v nadaljevanju.

Na ta način je torej možno »oprijemljivo« ukrepanje sveta delavcev tudi v primerih individualnih presežkov, ko mu zakon sicer priznava le »konzultativne« pristojnosti in ko torej njegova stališča za delodajalca niso pravno zavezujoča, in ne samo v primeru kolektivnih presežkov, ko mu zakon (96. člen ZSDU) daje pristojnost »soodločanja s soglasjem,« in ko delodajalec torej odločitve o zmanjšanju večjega števila delavcev v primeru zavrnitve soglasja sveta delavcev sploh ne more sprejeti.

Z vidika uresničevanja omenjenega 96. člena ZSDU pa lahko sklicevanje na ta argument (tj. ogroženost zdravja preostalih delavcev v primeru nameravanih odpustov večjega obsega), posebej še, če je podprt z ustreznimi mnenji ali celo predhodno naročenimi specialnimi ekspertizami medicinske stroke, kot rečeno, predstavlja **strokovno zelo prepričljivo utemeljitev** za morebitno zavrnitev soglasja sveta delavcev zaradi »neutemeljenosti razlogov za odločitev o zmanjšanju števila delavcev«.

* * *

V vseh ostalih primerih odpuščanj pa je »neutemeljenost razlogov« za zmanjšanje števila zaposlenih, kakršnega načrtuje delodajalec, v teoriji in v praksi vsekakor precej težko dovolj trdno utemeljiti in na tej podlagi s strani sveta delavcev učinkovito ukrepati za **ohranitev delovnih mest** v interesu zaposlenih.

Razumljivo je, da svet delavcev v svojih stališčih **kakršnikoli že odpuščanj nikoli ne more »podpirati«**, zlasti ne izrecno, kajti splošni interes delavcev, katerih zastopnik je, je ohranjati obstoječa delovna mesta in zaposlitve v čim večjem obsegu. Zoper ta interes s svojimi stališči svet delavcev kajpak ne more direktno nastopati niti v primeru, ko se določena odpuščanja zdijo morda utemeljena ali celo nujna za to, da bi se na ta način ohranilo vsaj nekaj tistih delovnih mest, ki bi v primeru stečaja podjetja sicer prav tako propadla. Morebitno »podpiranje« ali celo »spodbujanje« odpuščanj torej v nobenem primeru ni naloga ali dolžnost sveta delavcev in tega od njega tudi nihče ne more zahtevati. Vendar pa se, če hoče ostati kredibilen sogovornik delodajalcu, po drugi strani kakršnimkoli odpuščanjem – kadar za to nima resnih strokovnih argumentov v zgoraj navedenem smislu – tudi ne more **kar a priori in v nedogled upirati**. Kajti s tem lahko delavcem ne nazadnje povzroči več škode kot koristi. (Opomba: V praksi sveti delavcev v teh primerih običajno postopajo tako, da svet delavcev sicer ne poda izrecnega soglasja k predlagani odločitvi delodajalca, vendar pa ga tudi izrecno ne zavrne v osmih dneh, kar pomeni, da v teh primerih stopi v veljavo tretji odstavek 96. člena ZSDU[3].)

Dejstvo je namreč, da pravo podpira in varuje uresničevanje pravic in interesov vsakogar samo do trenutka, ko se s tem ne posega v enako močne pravice in interese drugih. V kontekstu obravnavane problematike to pomeni, da je – vsaj v okviru sedaj veljavnega družbenoekonomskega sistema – **delodajalcem pač treba priznati legitimen interes po »optimizaciji« poslovnih procesov in poslovnih rezultatov**. Če torej delodajalec, na primer, investira v nabavo nove tehnologije, ki zvišuje produktivnost in zmanjšuje potrebo po delu delavcev, ali če se zaradi objektivnih okoliščin na trgu zmanjša obseg naročil in s tem obseg proizvodnje, ter v podobnih primerih, mu je seveda pravno težko odrekati pravico, da prekine delovno razmerje z ustreznim številom presežnih delavcev. Svet delavcev v teh primerih torej težko argumentirano zagovarja svoje morebitno trmasto vztrajanje na stališču, da so kakršnikoli odpusti neutemeljeni. Lahko sicer predlaga delodajalcu, da poišče morebitne rešitve za »interno prezaposlitev« presežnih delavcev, ne more pa, če delodajalec temu ne sledi, iz tega razloga, denimo, a priori zavrniti soglasja po 96. členu ZSDU, češ da razlogi za zmanjšanje števila zaposlenih niso utemeljeni.

Povsem nekaj drugega oziroma **v bistvu ravno obratno** pa je, kadar delodajalec, denimo, poskuša doseči t. i. pričakovane dobičke oziroma pričakovano stopnjo donosnosti kapitala zgolj ali pretežno le z nesorazmernim zmanjševanjem števila delavcev in s tem »stroškov delovne sile« (ob sicer enaki – morda tudi že bistveno zastareli – tehnologiji in organizaciji dela, ki ob takšnem zmanjšanju objektivno ne omogočata več »normalnega« delovnega ritma), kar pomeni pretirano intenzifikacijo dela, ki zaradi **nenormalnih psihofizičnih obremenitev** vodijo v nevzdržne delovne razmere za delavce. Žal pa je to danes vsesplošen pojav. Za dviganje produktivnosti prek še nadaljnje tovrstne intenzifikacije dela, ki se v Sloveniji ni začela včeraj, ampak traja že več kot dve desetletji, objektivno gledano v bistvu **ni več popolnoma nobenih neizkoriščenih rezerv**. Še vedno pa smo ji praktično vsakodnevno priča na vsakem koraku. To ekonomistično brezumje na račun zdravja in kakovosti življenja ljudi je treba nujno ustaviti.[4]

To vsekakor pomeni **prekomeren poseg v pravice in interese delavcev do varnega in zdravega ter zadovoljnega in produktivnega dela** v uvodoma navedenem smislu, ki je ključni element kakovosti delovnega življenja in življenja na splošno. Pravno gledano pa to pomeni kršitev pravice delavcev do varnosti in zdravja pri delu po ZVZD-1 ter na drugi strani dolžnosti delodajalca po istem zakonu, da jim zagotavlja varno in zdravo delovno okolje.

Takega načina uresničevanja ekonomskih interesov delodajalca na račun enako močnih oziroma celo še bistveno močnejših interesov delavcev pravo torej načeloma ne ščiti več, tako da tovrstnih odpustov ni več mogoče šteti kot **suverene »pravice« delodajalcev«** do organizacije delovnih procesov po lastni presoji in v lastnem ekonomskem interesu. In takšnemu pristopu k »ugotavljanju« obstoja presežnih delavcev se lahko in mora svet delavcev vsekakor upreti z vsemi razpoložljivimi

[3] Če se svet delavcev ne opredeli do predlogov v roku iz prejšnjega odstavka, se šteje, da z njimi soglaša.

[4] Sila zanimivo bi bilo, denimo, na ta način preveriti, kako je poslovodstvo Hisense Gorenja prišlo do aktualne odločitve o nekaj več kot 828 presežnih delavcih v slovenskem delu te družbe. Predvsem pa, ali sploh ima predstavo o tem, kako in za kakšno »ceno« bodo preostali delavci ob nespremenjeni tehnološki opremljenosti dela lahko dvignili produktivnost na želeni, bistveno višji nivo, ki ga je sicer poslovodstvo s pomočjo matematičnih formul o mejni produktivnosti produkcijskih faktorjev že pred časom postavilo kot cilj zgolj na papirju. Že od prihoda novega lastnika so namreč znane njegove »ocene«, da je produktivnost dela v Gorenju bistveno prenizka. Ob tem pa delavci zagotavljajo, da se delo že zdaj opravlja na robu normalnih psihofizičnih zmožnosti ljudi in da v tem pogledu ni več praktično prav nobenih »rezerv«.

pravnimi sredstvi, pravo pa je treba razlagati na način, da v tem primeru na strani delodajalca **ne obstajajo utemeljeni poslovni razlogi za odpoved pogodbe o zaposlitvi.**

* * *

Skratka, na vprašanje, kdaj so in kdaj niso podani utemeljeni poslovni razlogi za odločitev delodajalca o obstoju presežkov delavcev in za redno odpoved pogodbe o zaposlitvi z njimi, **ni enoznačnega, samoumevnega ter vnaprej znanega odgovora.** Naloga sveta delavcev pa je, da se v vsakem konkretnem primeru začetega postopka za ugotavljanje in razreševanje – bodisi individualnih bodisi kolektivnih – presežkov delavcev loti proučitve konkretnih okoliščin v zgoraj navedeni smeri in se skladno s tem odloča tudi o konkretnih stališčih, ki jih bo v tem postopku zastopal in zagovarjal. Kakega **univerzalnega recepta** v tem pogledu ni. Predvsem je treba, kot rečeno, v zvezi s tem kot prvo od delodajalca vedno zahtevati **analizo predvidene organizacije bodočih delovnih procesov**, iz katere bo mogoče ugotoviti, kakšne bodo konkretne posledice za psihofizično obremenitev preostalih delavcev po odpustu predvidenih presežkov.

Neko **najbolj splošno napotilo** za presojo utemeljenosti razlogov za opuščanje delavcev je morda v tem smislu lahko le naslednje: *načeloma je vsaka stroškovna racionalizacija, ki jo delodajalcu prinese zmanjšanje števila delavcev, njegova legitimna pravica, vendar pa izključno samo pod pogojem, če ta nima za posledico nesprejemljivega preobremenjevanja preostalih delavcev, ki bi utegnilo po mnenju izvedencev medicinske stroke imeti za posledico nastanek nesprejemljivih bodisi fizičnih bodisi psihosocialnih tveganj zanje, kajti varnost in zdravje delavcev je močnejša pravica kot pravica delodajalcev do svobodne gospodarske pobude in ustvarjanja čim večjega donosa na kapital.* Kar pomeni, če ponovimo, da je potrebno utemeljenosti nameravanega delodajalčevega ukrepa zmanjševanja števila delavcev vedno zelo temeljito presoditi

- ne samo strogo z **»ekonomskega«,**
- pač pa v povsem enaki meri tudi z **»delovno-organizacijskega« vidika**.

Eno je namreč tisto, kar glede morebitne potrebe po stroškovni racionalizaciji poslovanja oziroma zniževanju t. i. stroškov delovne sile v obliki zmanjševanja števila zaposlenih pri delodajalcu kažejo **ekonomski kazalniki oziroma gola ekonomska računica**, nekaj popolnoma drugega pa, ali je takšno zmanjševanje ob dani tehnologiji organizacijsko **objektivno sploh izvedljivo**, da bi proizvodnja lahko tekla ob še »sprejemljivi« stopnji tveganja za zdravje in življenja zaposlenih delavcev, ki je seveda njihov »eksistenčni« (v elementarnem pomenu te besede) interes. Tega ekonomske številke seveda ne povedo, jasno je le, da v nedogled seveda števila delavcev ni mogoče zniževati in na ta način ni dopustno v nedogled zasledovati le ekonomskih interesov delodajalcev. Kajti ko pride do točke, ko se neposredno soočita oba omenjena legitimna interesa, ni več prav nobene dileme, kateri od njiju ima, oziroma bi moral imeti absolutno prioriteto.

Žal aktualna sodna praksa zaenkrat obrača izrazito v smer apriornega priznavanja »suverene pravice« delodajalcev, da zgolj z vidika svojih ekonomskih interesov enostransko presojajo in odločajo o obstoju presežkov delavcev, kar pa nikakor ni sprejemljivo. Gre za **izrazito zgrešeno interpretacijo in uporabo veljavne zakonodaje,** kajti če bi bil to res namen zakonodajalca, potem ZSDU seveda svetu delavcev zagotovo ne bi dajal pravice, da zavrne soglasje, če meni, da »razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni« (drugi odstavek 96. člena), delodajalcu pa prepovedoval, da »sprejme odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje« (97. člen).

* * *

V zvezi s preverjanjem utemeljenosti razlogov za predvideno zmanjšanje števila delavcev sta poleg že navedenih vsekakor **pomembni še dve vprašanji**, ki ju bo treba v prihodnje še dodatno strokovno elaborirati in oceniti, v kolikšni meri lahko eventualno služita kot podlaga za argumentiranje morebitne zavrnitve soglasja sveta delavcev, in sicer:

1. Ali je delodajalec dokazal, da bo gospodarski in finančni položaj družbe po kolektivnem odpustu dejansko boljši?

2. Ali je dejansko potreben predlagani obseg prenehanja potreb po delu delavcev, ali je želene poslovne cilje mogoče enakovredno doseči tudi z morebitnimi drugimi poslovnimi ukrepi?

Oboje je z vidika sveta delavcev vsekakor priporočljivo proučiti v vsakem primeru, ali in v kolikšni meri je mogoče s tem ustrezno argumentirati tudi morebitno zavrnitev soglasja, pa bo, kot rečeno, treba še dodatno proučiti.

## II. faza:

Drugo fazo postopkov razreševanja presežkov delavcev pa predstavljajo **»izvedbene odločitve«** za konkretno realizacijo zgoraj omenjene temeljne poslovne odločitve o zmanjšanju števila delavcev, in sicer so to:

1. v primerih, ko gre za **individualne presežke**, odločitev o tem, kateri konkretni delavci, ki delajo na »ukinjenih« delovnih mestih (če je teh delavcev na istem delovnem mestu več), bodo odpuščeni in pod kakšnimi pogoji;

2. v primerih, ko gre za **kolektivne presežke**, pa je to priprava in izvedba »programa razreševanja presežnih delavcev«.

## 5. Ločene pristojnosti svetov delavcev in sindikatov

O vlogi, nalogah in pristojnostih obeh vrst delavskih predstavništev v postopkih ugotavljanja in razreševanja presežkov delavcev se na tem mestu osredotočamo predvsem na pristojnosti svetov delavcev, naloge in pristojnosti sindikatov pa bomo opisali zgolj z glavnimi poudarki. Zakonske pristojnosti svetov delavcev in sindikatov se razlikujejo tako pri ugotavljanju in reševanju individualnih kot tudi kolektivnih presežkov.

Podrobneje o tem v nadaljevanju, na tem mestu pa morda zgolj opozorilo, da so tudi na tem področju **naloge in pristojnosti obeh vrst delavskih predstavništev »komplementarne«**, se pravi, da se načeloma ne prekrivajo, ampak se medsebojno dopolnjujejo in nadgrajujejo, zato je še toliko bolj pomembno **tesno sodelovanje ter usklajeno delovanje svetov delavcev v postopkih razreševanja presežkov delavcev »z roko v roki«.**

## A. Individualni presežki

### A1. Vloga in pristojnosti svetov delavcev

Če gre za odpust oziroma odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnih razlogov posameznemu delavcu ali manjšemu številu delavcev, je dolžan delodajalec o tem zahtevati **skupno posvetovanje s svetom delavcev**, in sicer na podlagi določbe šeste alineje 94. člena ZSDU, ki kot eno izmed t. i. kadrovskih vprašanj izrecno navaja tudi ***»zmanjšanje števila delavcev«***. Tudi glede način izvedbe skupnega posvetovanja o tej problematiki na splošno veljata določbi 91. in 92. člena ZSDU, ki se glasita:

***91. člen***

*Delodajalec mora pred sprejemom obveščati svet delavcev in zahtevati skupno posvetovanje glede statusnih in kadrovskih vprašanj družbe ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu.*

Potrebne informacije mora delodajalec posredovati svetu delavcev najmanj 30 dni pred sprejemom odločitve, rok za predlagano skupno posvetovanje pa mora biti najmanj 15 dni pred sprejemom odločitev.

***92. člen***

*Skupno posvetovanje med svetom delavcev in delodajalcem predstavlja dolžnost delodajalca, da seznani svet delavcev o predvidenih odločitvah glede statusnih in kadrovskih vprašanj ter glede vprašanj varnosti in zdravja delavcev pri delu, se z njim posvetuje in si prizadeva za uskladitev stališč.*

***Opomba:*** *Ob tem velja še enkrat opozoriti na zelo pomemben pojem iz drugega odstavka 91. člena* ***»potrebne informacije«****, katerega vsebino smo posebej opredelili v točki 4.1. Kar zadeva* ***participacijsko bistvo skupnega posvetovanja****, ki ga opredeljuje 92. člen, pa velja opozoriti predvsem na dvoje: (1) skupno posvetovanje pride v poštev šele, ko svet delavcev predhodno oblikuje jasna stališča do obravnavane problematike, torej mora imeti pred tem še eno samostojno sejo v ta namen; (2) pri skupnem posvetovanju si mora delodajalec sicer prizadevati za uskladitev stališč, vendar pa ga stališča sveta delavcev ne zavezujejo, ampak jih upošteva le, če in kolikor se mu zdijo strokovno dovolj argumentirana. Pravnoformalna »participacijska moč« sveta delavcev je torej v primeru skupnega posvetovanja o individualnih presežkih manjša kot v primeru kolektivnih presežkov, ko ima svet delavcev po 96. členu ZSDU pristojnost »soodločanja s soglasjem« glede odločitve delodajalca o zmanjšanju števila delavcev.*

* * *

Svet delavcev mora (skladno s povedanim pod točko 4.3 zgoraj) v procesu **skupnega posvetovanja glede poslovne odločitve delodajalca o »zmanjšanju števila delavcev«** (I. faza postopka razreševanja individualnih presežkov delavcev), ko načeloma še ni govora o konkretnih ter poimensko določenih delavcih, ki naj bi postali presežek, poskušati zagotoviti predvsem:

- da bodo razlogi za prenehanje potreb po delu temeljito preverjeni in zares utemeljeni,
- da bodo predhodno proučene in izkoriščene vse možnosti morebitnih ukrepov za preprečitev odpusta in ohranitev delovnega razmerja konkretnih presežnih delavcev,
- da bodo, če se odpustom ni mogoče izogniti, v čim večji meri uporabljeni ustrezni ukrepi za omilitev njihovih škodljivih posledic za konkretne presežne delavce (pomoč za morebiten začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe, denarna pomoč ipd.), prilagojeni konkretnim presežnim delavcem.

Če posamezni presežni delavci niso člani sindikata, pa mora svet delavcev izjemoma sodelovati **tudi v naslednji fazi postopka razreševanja konkretnih presežnih delavcev**, to je v samem postopku odpovedi njihovih pogodb o zaposlitvi, in sicer z oblikovanjem ter posredovanjem mnenja delodajalcu po 86. členu ZDR-1 na zahtevo delavca.

Žal je pri skupnem posvetovanju svet delavcev omejen le na dajanje (za delodajalca neobvezujočih) pobud in predlogov, učinkovitih orodij za njihovo uveljavitev – razen seveda »moči argumentov« – pa nasproti delodajalcu nima na razpolago. A to seveda **pomena njegove aktivne vloge** v teh postopkih nikakor ne zmanjšuje.

V zvezi s tem velja morda **posebej opozoriti** še na naslednje:

1.

Napačno je (sicer v praksi zelo pogosto) stališče, da dolžnost izvedbe skupnega posvetovanja s svetom delavcev delodajalca zavezuje le v primeru, če naj bi bilo kot presežek odpuščenih **več oziroma skupina delavcev**, ne pa tudi, če gre za **enega samega delavca kot posameznika**. Za takšno stališče ni podlage ne v gramatikalni in ne v vsebinski razlagi zgoraj omenjene šeste alineje 94. člena ZSDU. Zakon namreč v tej določbi uporablja pojem »zmanjšanje števila delavcev«, ki ga navzdol ne omejuje (npr. z najmanj dvema delavcema), vsebinski razlogi, zaradi katerih je v teh postopkih predpisana konzultativna vloga svetov delavcev, pa so popolnoma enaki tako v primerih, ko naj bi bil odpuščen en sam delavec kot v primeru, ko gre za skupino delavcev (ki pa še ne predstavlja »večjega števila« v smislu 98. člena ZDR-1). V obeh primerih so lahko neutemeljeni, prav preverjanje utemeljenosti teh razlogov pa je ključna funkcija in naloga sveta delavcev.

2.

**Bistveno vprašanje**, ki si ga mora zastaviti svet delavcev pri preverjanju utemeljenosti razlogov za tovrstne »individualne« odpuste presežnih delavcev, je – če še enkrat povzamemo tisto, kar je bilo obširneje utemeljeno v točki 4.3. zgoraj – naslednje:

- ali je domnevni presežek delavcev dejansko posledica zmanjšanja obsega dela,
- ali delodajalec z zmanjšanjem števila delavcev ob enakem obsegu dela v resnici želi le »optimizirati« delovni proces na račun dodatnega obremenjevanja preostalih delavcev, kar ima seveda svoje objektivne meje, prek katerih svet delavcev na to ne more in ne sme več pristajati, ker bi to pomenilo zdravju škodljivo »preobremenjevanje« delavcev.

Če svet delavcev meni, da gre za poskus prekomerne in zato nedopustne »intenzifikacije dela«, **zahtevati predhodne ergonomske in druge analize delovnega procesa** z vidika obremenjenosti (preostalih) delavcev, ki naj bi prevzeli delovne naloge odpuščenih. Po potrebi pa lahko v skladu s svojimi pristojnostmi po Zakonu o varnosti in zdravju pri delu (ZVZD-1) angažira tudi **strokovnjake medicine dela** in **inšpekcijski nadzor** Inšpektorata Republike Slovenije za delo (IRSD), ki naj ugotovi, ali so po priporočilih medicinske stroke (medicine dela) delovne obremenitve zaposlenih v tem primeru še sprejemljive in dopustne ali ne. In na tej podlagi po potrebi tudi ustrezno ukrepa.

Skratka, ker ima po ZSDU svet delavcev v primeru individualnih presežkov zgolj »konzultativne« pristojnosti in ker njegova stališča za delodajalca niso zavezujoča, mora v primeru potrebe možnosti za učinkovito zavarovanje interesov delavcev v tem primeru **iskati predvsem tudi v predpisih s področja varnosti in zdravja pri delu**. Kolikor seveda meni, da bi nameravani nesprejemljivi odpusti delavcev ustvarili v podjetju »ne-varno delovno okolje«.

Če te nevarnosti ni, in če torej svet delavcev nima argumentov za nasprotovanje odpusta predvidenega števila presežnih delavcev zaradi »neutemeljenosti razlogov za odpust«, **pa se v postopku skupnega posvetovanja pač usmeri predvsem v druga dva od zgoraj navedenih elementov**, torej

- v poskus zagotovitve »interne prezaposlitve« presežnim delavcem in s tem preprečitev odpovedi pogodb o zaposlitvi, ali, če to pač ni mogoče,

- v zagotovitev takšnih ali drugačnih oblik pomoči presežnim delavcev za omilitev posledic izgube zaposlitve.

3.

Ravno zaradi že omenjene velike razširjenosti pojava nedopustne prekomerne »intenzifikacije dela«, ki v gonji za dobičkom danes spet dobiva ponekod dobesedno grozljive razsežnosti, **vloge in funkcij svetov delavcev v postopkih individualnih odpustov delavcev nikakor ne gre podcenjevati** – češ saj imajo glede tega pravnoformalno gledano tako ali tako le »konzultativne« pristojnosti. Prej nasprotno. Treba ji bo začeti namenjati precej večjo pozornost kot doslej, zlasti – kot že rečeno – v povezavi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu, ki vendarle ponuja nekaj več možnosti za konkretno ukrepanje. In posebej še zaradi že uvodoma omenjenega dejstva, da delodajalci nameravane »kolektivne« odpuste prav zaradi na videz manj zahtevnih postopkov načrtno spreminjajo v individualne presežke, končni efekt z vidika števila ohranjenih delovnih mest pa je v bistvu isti.

Da **razsežnosti pojava izgubljanja delovnih mest skozi postopke individualnih odpustov** ne gre podcenjevati, ampak se mu je treba še kako resno posvetiti, je namreč med drugim zelo nazorno razvidno tudi iz aktualnih podatkov o gibanju brezposelnosti v času epidemije Covid-19. V tem razmeroma kratkem obdobju se je **brezposelnost v Sloveniji močno povečala**. Čeprav večjih enkratnih odpuščanj, torej takšnih, ki ustrezajo definiciji »kolektivnih« odpustov, v tem času ni bilo zaslediti. Večji del gre torej predvsem na račun individualnih odpustov, ki jim žal nihče ne posveča posebne pozornosti.

4.

Če delodajalec krši dolžnost predhodnega skupnega posvetovanja s svetom delavcev o kadrovskih vprašanjih, med katera sodi tudi nameravano »zmanjšanje števila delavcev« po šesti alineji 94. člena ZSDU, ima svet delavcev – kot nekakšen mehanizem »samopomoči« – na razpolago pravico do **začasnega zadržanja odločitve delodajalca in hkratne sprožitve arbitražnega spora**. Če pa delodajalec kljub temu izvrši odločitev pred dokončnostjo odločitve arbitraže, stori **prekršek po 19. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU**, za katerega je zagrožena globa 4.000 do 20.000 evrov za delodajalca kot pravno osebo in 1.000 do 2.000 evrov za odgovorno osebo pravne osebe.

Prav tako ima svet delavcev v primeru, če delodajalec opusti dolžnost izvedbe skupnega posvetovanja s svetom delavcev možnost podati prijavo Inšpektoratu RS za delo kot prekrškovnemu organu predlog za uvedbo postopka o **prekršku zoper delodajalca po 16. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU** (»16. če ne zahteva skupnega posvetovanja glede statusnih in kadrovskih vprašanj v roku 15 dni pred sprejemom odločitve (91. člen)«), za katerega je zagrožena enaka globa.

## A2. Vloga in pristojnosti sindikatov

Problematika individualnih presežkov delavcev je predvsem tudi **dolgoročno »organizacijsko-poslovno« vprašanje posameznih podjetij**, ne zgolj vprašanje varstva delovnopravnih pravic konkretno odpuščenih delavcev. Zato ni nič nenavadnega, da zakon v postopkih odločanja o zmanjšanju števila zaposlenih namenja ključno vlogo svetom delavcev kot neposredno izvoljenim »splošnim« delavskim predstavništvom (tj. skozi dolžnost delodajalca zahtevati predhodno skupno posvetovanje), sindikate pa vključuje predvsem le z vidika obrambe delovnopravnih pravic njihovih konkretnih članov, ki so se znašli v vlogi potencialnih presežnih delavcev.

Delodajalec je namreč dolžan o nameravani redni odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu iz poslovnega razloga obvestiti tudi sindikat, katerega član je delavec, le če delavec to posebej zahteva. Sindikat(i) je (so) torej v obravnavanem smislu pristojn(en)i ukrepati **samo za svoje člane,** in sicer **lahko poda(jo) svoje mnenje v roku šestih dni** (86. člen ZDR-1). Sindikat lahko poda negativno mnenje, če meni, da za odpoved ni utemeljenih razlogov ali da postopek ni bil izveden skladno s tem zakonom, delodajalec pa na to mnenje ni vezan. Drugih funkcij in pristojnosti v postopkih individualnih odpustov presežnih delavcev sindikat po zakonu nima.

V zvezi s tem velja opozoriti, da obstaja **precejšnja vsebinska razlika glede možnega odločevalskega vpliva** med pravico do »skupnega posvetovanja« po določilih 91. in 92. člena ZSDU in pravico do podaje morebitnega »negativnega mnenja« po 85. členu ZDR-1, katere pa verjetno ni treba posebej pojasnjevati.

# B. Kolektivni presežki

## B1. Vloga in pristojnosti svetov delavcev

### 1. Splošno

V primeru kolektivne odpovedi ZSDU zavezuje delodajalca, da poleg organizacije skupnega posvetovanja s sindikati pri njem, **obvezno pridobi tudi predhodno soglasje sveta delavcev,** kot to določa 96. člen ZSDU, ki se glasi:

> ***96. člen***
>
> *Delodajalec mora v osmih dneh pridobiti soglasje sveta delavcev tudi v primeru, če imajo odločitve iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena tega zakona ter prve in druge alinee 93. člena tega zakona za posledico povečanje ali zmanjšanje števila delavcev, če gre za večje število delavcev, po predpisih o delovnih razmerjih.*

Svet delavcev lahko zavrne soglasje iz prejšnjega odstavka samo v primeru, če predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, ali če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.

Če svet delavcev zavrne soglasje v nasprotju s prejšnjim odstavkom, ta zavrnitev nima učinka na pravilnost in zakonitost odločitve delodajalca.

Kot izhaja iz citirane določbe vsaka »skupinska odpoved« še ni »kolektivna odpoved«, ampak morata biti za to izpolnjena **dva pogoja**, in sicer:

a)
da gre za **zmanjšanje večjega števila delavcev po predpisih o delovnih razmerjih** *(opomba: ZDR-1, kot rečeno, natančno določa, kdaj gre za večje število delavcev, problem, ki se pojavlja v praksi, pa je izigravanje zakona s programiranim odpuščanjem v več fazah, vsakič tik pod mejo večjega števila zaposlenih);*

b)
da je zmanjšanje števila delavcev **posledica odločitev iz pete do osme alinee prvega odstavka 89. člena ter prve in druge alinee 93. člena ZSDU**.

Zmanjšanje ali povečanje števila delavcev v smislu 96. členu ZSDU je torej konkretno lahko posledica **naslednjih odločitev**:

- spremembe dejavnosti
- zmanjšanja gospodarske dejavnosti
- sprememb v organizaciji proizvodnje
- spremembe tehnologije
- statusnih sprememb
- prodaje družbe ali njenega bistvenega dela

Pojavlja se dilema, zakaj morajo delodajalci pridobiti soglasje za kolektivni odpust, če je npr. posledica zmanjšanja gospodarske dejavnosti, ne pa če je posledica slabega gospodarskega položaja družbe. Vendar pa **smiselna razlaga zakona** privede do logičnega zaključka, da zlasti zgoraj navedeni razlogi iz 89. člena ZSDU v bistvu **pokrivajo vse t. i. poslovne razloge**, ki jih ZDR-1 v prvi alinei prvega odstavka 89. člena opredeljuje kot »ekonomske, organizacijske, tehnološke, strukturne in podobne razloge na strani delodajalca«. Vsak izmed teh razlogov ima namreč logično za posledico bodisi zmanjšanje gospodarske dejavnosti, bodisi spremembe v organizaciji poslovnega procesa, spremembo tehnologije itd. To pa pomeni, da praktično pravzaprav sploh ni mogoče najti nobenega možnega »poslovnega razloga«, pri katerem bi bilo mogoče na podlagi veljavnega ZSDU utemeljeno trditi, da ne sodi med primere, ko za odločitev o zmanjšanju števila delavcev ni potrebno soglasje sveta delavcev. Ne glede na precej ponesrečeno nomotehnično zasnovo 96. člena ZSDU torej le-ta v bistvu zajema vse možne »poslovne razloge« po ZDR-1.

### 2. Kdaj lahko SD zavrne soglasje?

V drugem odstavku 96. člena ZSDU omogoča svetu delavcev, da zavrne soglasje o kolektivnem odpustu v dveh primerih:

a. če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni, ali

b. če predlog odločitev o zmanjšanju števila delavcev ne vsebuje predloga programa o razreševanju presežnih delavcev po predpisih o delovnih razmerjih.

#### *Presoja utemeljenosti razlogov za zmanjšanje števila delavcev*

Ključna funkcija sveta delavcev v postopku razreševanja (tudi) kolektivnih presežkov je presoja utemeljenosti razlogov za zmanjšanje števila delavcev. O tem, kaj in kako je svet delavcev dolžan v zvezi s tem preveriti, smo obširneje spregovorili že pod točko 4.3, tako da na tem mestu vsega tega ne bomo ponavljali. Kdaj oziroma pod kakšnimi pogoji lahko svet delavcev strokovno argumentirano zavrne soglasje k predlagani odločitvi delodajalca zaradi »neutemeljenosti razlogov«, je torej bolj ali manj jasno.

#### *Preverjanje programa razreševanja presežnih delavcev*

Ključno je razumeti, da svet delavcev **ni »sokreator« programa razreševanja presežnih** delavcev, kajti »konzultativno« sodelovanje pri pripravi tega programa v imenu delavcev je po določbi 99. člena ZDR-1 **funkcija sindikata, ne sveta delavcev.** Ključna vloga svetov delavcev v postopkih razreševanja presežkov je, kot že rečeno, presoja utemeljenosti razlogov za presežke, v zvezi s programom razreševanja presežnih delavcev pa mu, kot izhaja iz citirane določbe drugega odstavka 96. člena ZSDU, **zakon nalaga izključno samo »preveritev«**:

- ali elaborat s predlogom odločitve delodajalca o zmanjšanju števila delavcev[5] vsebuje tudi predlog programa o razreševanju presežnih delavcev (bodisi kot »integralno« sestavino, bodisi kot »prilogo«), in
- ali je ta program pripravljen skladno s predpisi o delovnih razmerjih, torej, ali vsebuje vse predpisane sestavine, ki jih zahteva zakon in ki jih podrobneje predstavljamo v nadaljevanju.

S samo s **»kakovostjo« programa in v njem vsebovanih ukrepov** se svet delavcev torej – v nasprotju s precej razširjenim napačnim prepričanjem – **ne ukvarja**, ampak je njegova naloga le zagotoviti, da je program pravočasno pripravljen in da vsebuje vse tiste sestavine, ki jih določa zakon. Za potrebe tega »preverjanja« v nadaljevanju na kratko predstavljamo zakonsko zapovedano vsebino tega programa.

Bistveno je opozoriti, da **predmet soodločanja oziroma soglasja sveta delavcev ni program razreševanja presežnih delavcev**, ampak poslovna odločitev, ki je oz. naj bi te presežke povzročila (!!). In v tem je, mimogrede, tudi glavna razlika med vlogo in funkcijami obeh delavskih predstavništev – sindikatov in svetov delavcev – v teh postopkih.

* * *

Vsebina programa razreševanja presežnih delavcev je določena v 101. členu ZDR-1. Po tej določbi **mora program vsebovati**:

a) razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,

b) ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja delavcev, pri čemer mora delodajalec preveriti možnosti nadaljevanja zaposlitve pod spremenjenimi pogoji,

c) seznam presežnih delavcev,

d) ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja, kot so: ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe.

Program razreševanja presežnih delavcev mora biti tudi **finančno ovrednoten**. Določitev **kriterijev za določanje presežnih delavcev** ni obvezen predmet programa, ampak so ti kriteriji določeni s kolektivno pogodbo (na podlagi v zakonu le primeroma navedenih). Lahko pa delodajalec v soglasju s sindikatom namesto kriterijev iz kolektivne pogodbe oblikuje lastne kriterije za določitev presežnih delavcev. Določitev kriterijev torej zakon prepušča dogovoru med delodajalcem in sindikati, zato kriteriji niso obvezen sestavni del programa presežnih delavcev.

Ključne ukrepe za razreševanje presežnih delavcev v programu bi torej lahko razdelili v **dve temeljni skupini,** in sicer:

1. ukrepi za omejevanje potrebe po odpustih oziroma za ohranitev delovnega razmerja pod spremenjenimi pogoji kar največjega števila presežnih delavcev in

2. ukrepi za omilitev škodljivih posledic odpustov.

1.

Če je nekdo uvrščen med presežne delavce, še ne pomeni nujno, da bo tudi odpuščen, oziroma da mu bo prenehalo delovno razmerje pri dosedanjem delodajalcu. Z **ukrepi za omejitev potrebe po odpustih** je treba poskusiti kar največjemu številu ugotovljenih presežnih delavcev ohraniti delovno razmerje pri dosedanjem delodajalcu tako, da se jim, kot je že bilo omenjeno, hkrati z odpovedjo dosedanje po možnosti ponudi sklenitev nove pogodbe o zaposlitvi

- bodisi za isto delo pod spremenjenimi pogoji ali z dokvalifikacijo,
- bodisi za drugo delo s prekvalifikacijo ali brez.

2.

Presežni delavci, ki jim na zgoraj navedene načine ni mogoče ohraniti delov-

[5] Predlog te odločitve mora biti svetu delavcev, kot smo podrobneje pojasnili v točki 4.2, predložena v obliki elaborata, na podlagi katerega se potem svet delavcev lahko kvalificirano odloča, ali bo podal soglasje ali ne.

nega razmerja pri delodajalcu, so **odpuščeni,** se pravi, podana jim je redna odpoved pogodbe o zaposlitvi brez ponudbe nove. Pri tem pa mora delodajalec v programu razreševanja presežkov posebej opredeliti **ukrepe za čim večjo omilitev škodljivih posledic odpustov**, katerih ni bilo mogoče preprečiti. ZDR-1 v okviru te kategorije našteva zlasti naslednje možne ukrepe:

- ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu,
- zagotovitev denarne pomoči,
- zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti (le-ta je v praksi pogosto kombinirana tudi s sklenitvijo pogodbe o poslovnem sodelovanju z dotedanjim delodajalcem),
- dokup zavarovalne dobe itd.

Seveda pa tudi navedeni nabor ukrepov ni vseobsežen, ampak jih praksa lahko bogati tudi z drugimi izvirnimi rešitvami, sprejetimi na sporazumni osnovi.

Omeniti velja še to, da se v zvezi z zakonsko obvezno odpravnino (ta ima sicer značaj nekakšne denarne odmene delavcu za njegovo dosedanje delo pri konkretnem delodajalcu) v praksi pojavlja dilema, ali jo je smiselno postavljati kot **absolutno pravico delavca oziroma obveznost delodajalca,** ki jo mora le-ta po 108. členu ZDR-1 izpolniti tudi v primeru, če delavcu zagotovi dokup zavarovalne dobe, pomoč za začetek samostojne dejavnosti, denarno pomoč ipd. Dejstvo je namreč, da delodajalci v tem primeru niso posebej stimulirani za iskanje omenjenih drugih možnosti za omilitev škodljivih posledic odpovedi pogodbe o zaposlitvi in da je zato mnogo programov razreševanja presežkov v tem smislu skrajno »neinovativnih«. Večina delodajalcev se iz teh razlogov pač zadovolji s tem, da delavcem, ki jih ne more interno »prezaposliti«, izplača odpravnino, s čimer je njihova zakonska dolžnost do teh delavcev izpolnjena, za kako bolj poglobljeno razreševanje njihove problematike pa (razen moralne zaveze) nimajo več kakega posebnega interesa.

Delodajalec je ne glede na razlog kolektivne odpovedi dolžan izdelati program razreševanja presežnih delavcev. Svet delavcev mora **preveriti, če so izvedeni postopki in zajeta vsebina, ki jo predvideva zakon o delovnih razmerjih.** Za lažje delo sveta delavcev v tem smislu se lahko uporabi tudi opomnik, ki je priloga k temu gradivu.

Svet delavcev, ki ugotovi nepravilnosti oziroma neustreznosti v programu razreševanja presežnih delavcev, naj

- oceni težo odstopanj, in
- zahteva odpravo napak ali dopolnitve manjkajočega.

Če delodajalec zahtev ne bo izpolnil, naj svet delavcev **zavrne soglasje k predlagani odločitvi za zmanjšanje števila delavcev** (torej ne k programu, ampak k temeljni poslovni odločitvi!).

Pri tem mora paziti, da ne bo zaradi napak delodajalca prišel v zamudo. ZSDU predvideva aktivno vlogo sveta delavcev, ki mora v osmih dneh zavrniti soglasje, če želi, da delodajalec zadrži svojo odločitev.

### 3. Posledice zavrnitve soglasja sveta delavcev k odločitvi delodajalca

Načeloma je stvar zelo enostavna. Določba 97. člena je namreč **popolnoma jasna in nedvoumna**, glasi pa se: »*Delodajalec ne sme sprejeti odločitev, če je v osmih dneh svet delavcev zavrnil soglasje.*« Če delodajalec to odločitev kljub temu sprejme, stori prekršek po 18. točki prvega odstavka 107. člena ZSDU. Enako pa velja tudi, če odločitve sploh ne predloži svetu delavcev v soglasje, kar je prekršek po 17. točki istega člena ZSDU.

S trenutkom, ko svet delavcev zavrne svoje soglasje k predlagani odločitvi o zmanjšanju števila zaposlenih, je **v bistvu končan in se ne more nadaljevati**. Delodajalec te odločitve »ne sme« sprejeti, kar pomeni, da je, če jo vendarle sprejme, pravno gledano **enostavno »nična« (tj. absolutno neveljavna)**.

Problem, ki se pojavlja v praksi, pa je v tem, da delodajalci pogosto **enostavno ignorirajo** tako dolžnost iz 96. člena glede predložitve predloga odločitve o presežkih svetu delavcev v soodločanje s soglasjem kot tudi morebitno podano zavrnitev soglasja s strani sveta delavcev in zamišljene postopke enostavno peljejo naprej, zakon pa (razen omenjenih prekrškovnih določb in zagroženih glob v tej zvezi) svetom delavcev **ne ponuja učinkovitega mehanizma za »samopomoč«** (tako kot to velja, denimo, v primeru kršitve njihove pravice do skupnega posvetovanja). Gre za problem, na katerega na tem mestu zaenkrat samo opozarjamo, in ki ga bo nujno morala rešiti bodisi bodoča zakonodaja ali sodna praksa.

## B2. Vloga in pristojnosti sindikatov

Ravno obratno kot glede pristojnosti svetov delavcev pa velja glede pristojnosti sindikatov v obravnavanih postopkih razreševanja kolektivnih presežkov delavcev. Sindikati namreč kot zastopniki interesov zaposlenih nimajo nobene formalne pristojnosti v fazi sprejemanja same poslovne odločitve delodajalca o zmanjšanju števila delavcev, imajo pa **ključno vlogo v naslednji fazi postopka,** to je pri pripravi **konkretnega programa razreševanja presežnih delavcev**. Določa jo 99. člen ZDR-1, ki se glasi:

> ***99. člen***
> ***(obveznost obveščanja in posvetovanja s sindikatom)***
>
> *(1) Delodajalec mora o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev, številu in kategorijah vseh zaposlenih delavcev, o predvidenih kategorijah presežnih delavcev, o predvidenem roku, v katerem bo prenehala potreba po delu delavcev, ter o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev pisno čim prej obvestiti sindikate pri delodajalcu.*
>
> *(2) Delodajalec se predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetuje s sindikati pri delodajalcu o predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev, pri pripravi programa razreševanja presežnih delavcev pa o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi* ter *o možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic.*
>
> *(3) Kopijo pisnega obvestila iz prvega odstavka tega člena mora delodajalec poslati zavodu za zaposlovanje*.

S strani delodajalca morajo biti torej o

- o razlogih za prenehanje potreb po delu delavcev,
- številu in kategorijah presežnih delavcev,
- predvidenem roku prenehanja potreb po delavcih ter o
- kriterijih za določitev presežnih delavcev,

**zgolj obveščeni**, medtem ko se mora pa delodajalec o

- predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev,
- o možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi ter
- o možnih ukrepih za omilitev njihovih škodljivih posledic,

v zvezi s pripravo programa z njimi **predhodno posvetovati** z namenom, da doseže sporazum.

* * *

# OPOMNIK
# sveta delavcev v zvezi s soglasjem h kolektivnemu odpustu delavcev po 96. členu ZSDU

*Po določbi 96. člena ZSDU je k predlogu odločitve delodajalca o zmanjšanju števila delavcev, če gre za večje število delavcev po predpisih o delovnih razmerjih, potrebno predhodno soglasje sveta delavcev. Svet delavcev lahko po zakonu svoje soglasje utemeljeno zavrne v dveh primerih, in sicer:*

***1. če predlog odločitve ne vsebuje tudi predloga programa razreševanja presežnih delavcev (z vsebino, določeno v 101. členu ZDR-1);***

***2. če razlogi za odločitev o zmanjšanju števila delavcev niso utemeljeni.***

*V nadaljevanju so navedeni nekateri najpomembnejši elementi, ki jih mora svet delavcev temeljito preveriti, preden se odloči podati oziroma zavrniti soglasje. V samem postopku razreševanja presežkov je svet delavcev pristojen predvsem za nadzor nad izvajanjem sprejetega programa in zakonskih določil o načinu prenehanja delovnega razmerja presežnim delavcem.*

**I.**

Svet delavcev naj **v zvezi s predlogom programa razreševanja presežnih delavcev** preveri naslednje:

1. Ali je predlog programa sploh izdelan in priložen predlogu za soglasje k odločitvi?

2. Ali je postopek izdelave programa potekal po določilih ZDR-1?

3. Ali so bili sindikati pri delodajalcu pravočasno obveščeni o:

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

4. Ali je delodajalec kopijo obvestila posredoval Zavodu RS za zaposlovanje in ga obvestil o poteku postopka prenehanja potreb po delu večjega števila delavcev in o opravljenem posvetovanju s sindikati?

5. Ali je delodajalec kopijo dopisa Zavodu RS za zaposlovanje posredoval sindikatom v družbi?

6. Ali se je delodajalec predhodno, z namenom, da doseže sporazum, posvetoval s sindikati o:

- predlaganih kriterijih za določitev presežnih delavcev,
- možnih načinih za preprečitev in omejitev števila odpovedi,
- možnih ukrepih za preprečitev in omilitev škodljivih posledic?

7. Ali predlog program razreševanja presežnih delavcev vsebuje:

- razloge za prenehanje potreb po delu delavcev,
- ukrepe za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja potreb delovnega razmerja delavcev,
- dokazila o preveritvi možnosti nadaljevanja zaposlitev pod spremenjenimi pogoji,
- seznam presežnih delavcev,
- ukrepe in kriterije za izbiro ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja (ponudba zaposlitve pri drugem delodajalcu, zagotovitev denarne pomoči, zagotovitev pomoči za začetek samostojne dejavnosti, dokup zavarovalne dobe ipd.)?

8. Ali je program finančno ovrednoten?

9. Ali je delodajalec upošteval dogovorjene kriterije za določitev presežnih delavcev?

10. Ali je delodajalec pri enakem doseganju kriterijev dal prednost delavcem s slabšim socialnim položajem?

11. Ali ni med kriteriji delodajalec upošteval začasno odsotnost delavcev zaradi bolezni, nege družinskega stanja ali težje prizadetega invalida, starševskega dopusta ter nosečnosti?

12. Ali ni pri odpovedi delodajalec postavil delavce v neenakopraven položaj zaradi spola, rase, barve kože, starosti, zdravstvenega stanja oziroma invalidnosti, verskega, političnega ali drugega prepričanja, članstva v sindikatu, nacionalnega in socialnega porekla, družinskega statusa, premoženjskega stanja, spolne usmerjenosti ali zaradi drugih osebnih okoliščin?

13. Ali je delodajalec upošteval posebno varstvo pred odpovedjo, ki ga po predpisih o delovnih razmerjih uživajo:

- predstavniki delavcev (člani sveta delavcev, delavski zaupniki, člani nadzornega sveta, ki predstavljajo delavce, predstavniki delavcev v svetu zavoda, imenovani ali voljeni sindikalni zaupniki)
- starejši delavci,
- starši,
- invalidi in odsotni zaradi bolezni?

**II.**

V zvezi s preverjanjem utemeljenosti razlogov za odločitev o zmanjšanju števila delavcev naj svet delavcev presodi naslednje:

14. Ali je delodajalec predložil elaborat o utemeljenosti odločitve o odpovedi večjemu številu delavcev, v katerem je posebej analiziral tudi posledice predvidenega odpuščanja na morebitno prekomerno psihofizično preobremenjevanje preostalih delavcev?

15. Ali je ukinitev posameznih delovnih mest dejansko potrebna, ali gre le za manipulacijo in navidezne odpovedne razloge?

16. Ali je delodajalec dokazal, da bo gospodarski in finančni položaj družbe dejansko boljši po kolektivnem odpustu?

17. Ali je dejansko potreben predlagani obseg prenehanja potreb po delu delavcev, ali je želene poslovne cilje mogoče enakovredno doseči tudi z morebitnimi drugimi poslovnimi ukrepi?

18. Ali predvideno zmanjšanje števila delavcev ne bo morda povzročilo prehude in nevzdržne preobremenitve delavcev, ki osta-

jajo v delovnem razmerju, kar bo lahko tudi resneje ogrozilo njihovo varnost in zdravje pri delu?

19. Ali navedeni odpovedni razlogi izpolnjujejo vse pogoje, ki veljajo za poslovne razloge v 89. členu ZDR-1:

- da gre za prenehanje potreb po opravljanju določenega dela pod pogoji sklenjenih pogodb o zaposlitvi zaradi ekonomskih, organizacijskih, tehnoloških, strukturnih in podobnih razlogov na strani delodajalca;
- da so navedeni razlogi resni, utemeljeni ter da onemogočajo nadaljevanje delovnega razmerja med delodajalci in zaposlenimi;

20. Ali odpovedni razlogi izhajajo le iz sfere delodajalca in niso povezani z ravnanjem ali sposobnostjo delavcev?

**III.**

Svet delavcev naj na podlagi 87. člena ZSDU po podaji soglasja k odločitvi delodajalca še **nadalje spremlja njegovo ravnanje in nadzira zakonitost zaključne faze postopka odpovedi večjemu številu delavcev ter tudi njegove kasnejše aktivnosti**, zlasti pa:

21. Ali je delodajalec pri odpovedi pogodb o zaposlitvi upošteval zakonski rok od izpolnitve obveznosti od posredovanja obvestila Zavodu RS za zaposlovanje?

22. Ali je delodajalec obravnaval in upošteval predloge Zavoda RS za zaposlovanje o možnih ukrepih za preprečitev ali kar največjo omejitev prenehanja delovnega razmerja in ukrepih za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja?

23. Ali je delodajalec odpovedal pogodbe o zaposlitvi pred sprejemom programa?

24. Ali odpovedi pogodb o zaposlitvah vsebujejo vse obvezne elemente:

- odpovedni razlogi,
- obrazložitev odpovednih razlogov,
- opozorilo delavca na pravno varstvo,
- opozorilo delavca na njegove pravice iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti?

25. Ali so odpovedi pogodb o zaposlitvah v pisni obliki?

26. Ali so spoštovani odpovedni roki, ki veljajo za odpoved pogodbe o zaposlitvi zaradi poslovnih razlogov?

27. Ali so spoštovana določila v zvezi z izplačilom odpravnine?

28. Ali so spoštovana določila glede vročanja?

29. Ali delodajalec spoštuje pravico do prednostne zaposlitve odpuščenih delavcev?

## INFORMACIJE IN TEME IZ SOUPRAVLJALSKE PRAKSE



*Piše:*
*Mitja Gostiša*

# »Omejitve« glede sestajanja svetov delavcev v času antikorona ukrepov

*V zadnjem času se pojavlja kar precej vprašanj in dilem s strani svetov delavcev podjetij v zvezi z možnostmi izvajanja sej, sestankov, posvetovanj, … in na splošno komuniciranja (tako internega med člani kot eksternega z delodajalcem) v času trajanja najrazličnejših aktualnih »omejitev zbiranja« zaradi antikorona ukrepov. Za »normalno« uresničevanje zakonskih pristojnosti svetov delavcev je namreč ključnega pomena prav učinkovita tovrstna komunikacija. Kajti svet delavcev lahko kakršnekoli odločitve sprejema le na svojih sejah, medtem ko t. i. skupna posvetovanja z delodajalcem lahko izvaja celo samo na »skupnih« sejah s poslovodstvom ali drugimi pooblaščenimi predstavniki delodajalca.*

Brez možnosti tako ali drugače (bodisi v živo bodisi vsaj prek videopovezav) organiziranih – samostojnih ali skupnih – sej oziroma drugih »sestankov« je torej **svet delavcev v bistvu »mrtev« organ**. Zato je nujno preprečiti kakršnekoli možne zlorabe aktualne situacije za posredno in prikrito **»suspendiranje«** delovanja tega delavskega predstavništva, s tem pa tudi celotnega že utečenega sistema delavskega soupravljanja v podjetjih. Kajti vzdrževati učinkovito soupravljanje zaposlenih **tudi v izrednih razmerah** pandemije covid-19 je za podjetja najmanj enako pomembno, če ne celo še bolj kot v **»normalnih«**. Zato se nikakor ne bi smelo zgoditi, da bi aktualne krizne razmere lahko kdorkoli izrabljalza opravi-

čevanje nesklicevanja sestankov sveta delavcev, kar velja

- tako za posamezne že pred tem premalo aktivne svete delavcev, ki bi radi na ta način prikrili lastno neaktivnost in jo nekako opravičili pred svojimi volivci,
- kot tudi za nekatere delodajalce, ki jim aktivno delovanje sveta delavcev iz takšnih ali drugačnih razlogov pač ne ustreza, in bi radi te razmere izkoristili za preprosto »prepoved« njihovega sestajanja pod krinko boja proti širitvi covid-19 ter na ta način vsaj začasno onemogočili delovanje sistema delavskega soupravljanja v svojem podjetju.

Oboje je kajpak povsem nedopustno. Poglejmo si torej na kratko, katere **omejitve glede sestajanja svetov delavcev v podjetjih** so v danih razmerah dejansko utemeljene in katere pač ne.

## Generalna prepoved sestajanja ne obstaja!

Ključna dilema se pojavlja predvsem glede vprašanja, ali se **aktualne omejitve iz odlokov, ki prepovedujejo takšna in drugačna »zbiranja oziroma druženje ljudi«** (bodisi popolnoma bodisi omejeno na določeno največje število – npr. na 6 oseb) nanaša tudi na razne sestanke v podjetjih v funkciji učinkovitega izvajanja delovnih in poslovnih procesov, kamor med drugim sicer sodi tudi soodločanje svetov delavcev v procesih sprejemanja poslovnih oziroma upravljalskih odločitev po ZSDU.

Odgovor je **negativen**. Tovrstni »delovni« sestanki se zaenkrat po nobenem veljavnem predpisu **ne štejejo za prepovedano zbiranje oseb**, ker so pač integralni oz. neizogibni del celote produkcijskih procesov v podjetjih. Izvajanje teh pa, razen znanih izjem glede opravljanja nekaterih storitvenih dejavnosti, seveda ni prepovedano, ampak zanje veljajo le **splošna priporočila pristojnih državnih organov, zlasti NIJZ,** o ukrepih za preprečevanje možnih okužb na delovnih mestih (uporaba zaščitnih mask, vzdrževanje varnostne razdalje, prezračevanje prostorov itd.).

Bistveno je torej le, da se **sestanki in druga delovna srečanja v živo** organizirajo in izvajajo v skladu z omenjenimi splošnimi priporočili. Drugače pa NIJZ v zvezi s tem za zdaj posebej priporoča le še to, da:

- je potrebno čim bolj zmanjšati število teh sestankov, število udeležencev ter njihovo trajanje (po 1 uri sestanka je potrebno poskrbeti za temeljito prezračenje prostora),
- poleg tega pa je potrebno voditi tudi zapisnik o tem, kdo je bil na sestanku prisoten.

Torej, pri sestankih v živo se je nedvomno potrebno le držati teh priporočil, **nikakor pa to ne pomeni, da so z »državnimi predpisi« izrecno prepovedani ali ukinjeni**.

## Kaj pa v primeru interno sprejete »prepovedi« sestajanja

Nekaj povsem drugega pa je, če so tovrstni sestanki »v živo« znotraj posameznih podjetij **»prepovedani« z avtonomnimi internimi pravnimi akti**, sprejetimi na podlagi veljavno sprejete, tj. po izvedenem obveznem predhodnem skupnem posvetovanju s svetom delavcev, **ocene tveganja.** *(Opomba: o nedopustnosti morebitnih primerov, ko bi poslovodstvo tovrstno sestajanje kar po lastni presoji arbitrarno prepovedalo zgolj svetu delavcev, ne pa, denimo, tudi sebi in drugim organom oziroma skupinam oseb v podjetju, pa seveda niti nima smisla posebej razpravljati.)*

V teh primerih je po mojem mnenju **bistveno predvsem naslednje:**

- enaka pravila in omejitve kot veljajo za sestankovanje organov vodenja in nadzora, veljajo tudi za svet delavcev kot delavsko predstavniško telo,
- tako imenovane »korespondenčne seje« niso in ne morejo biti nadomestek za »neposredne« seje, tj. za bodisi živo bodisi videokonferenčno izmenjavo mnenj in usklajevanje stališč, kar je seveda bistvo kolektivnega odločanja.

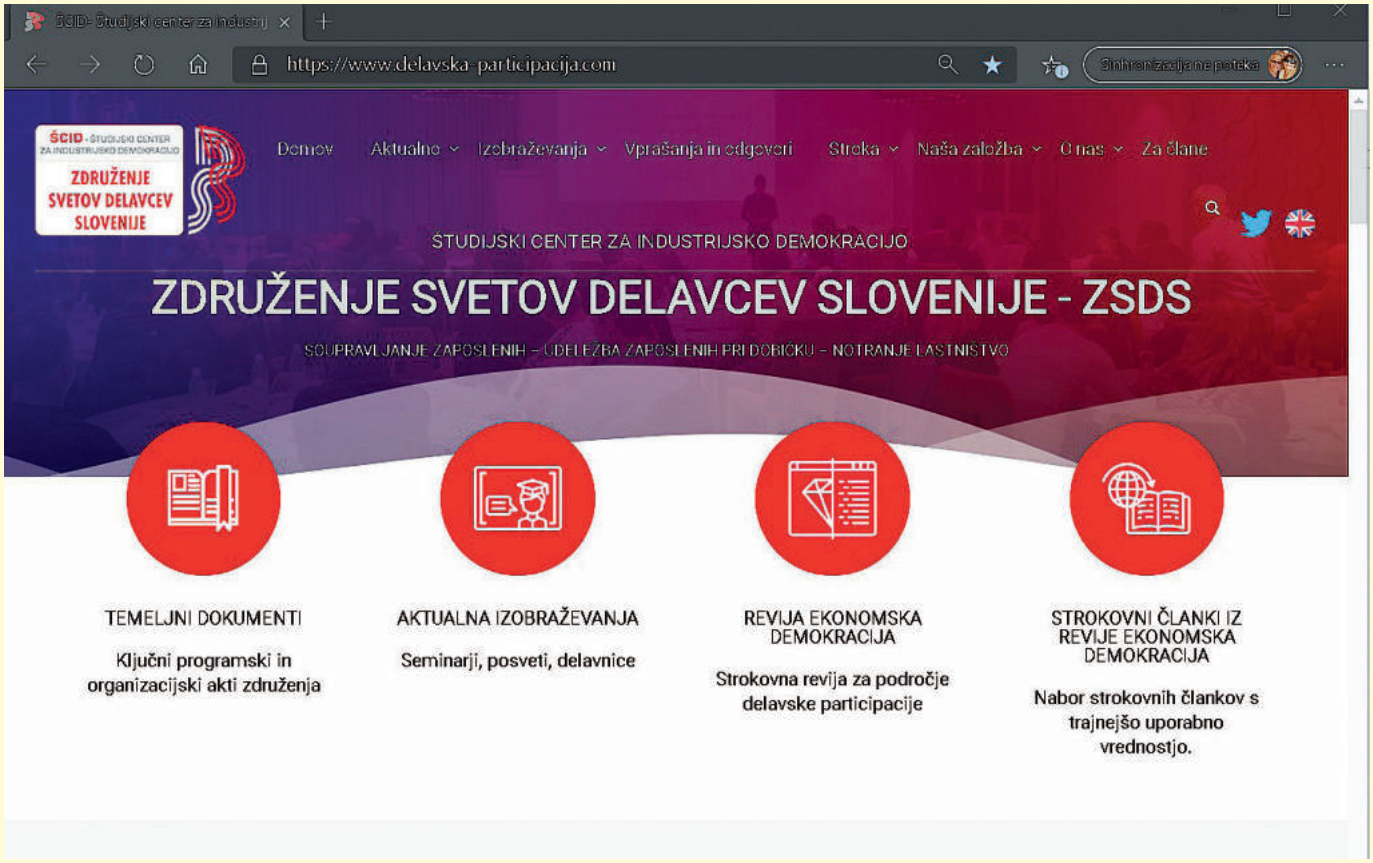
Zato je delodajalec, ki je eventualno z internimi akti prepovedal »seje v živo«, v vsakem primeru dolžan svetu delavcev nadomestno zagotoviti **vse pogoje za izvajanje vsaj neposredne videokomunikacije med člani,** potrebne za sprejemanje takšnih ali drugačnih kolektivnih odločitev sveta delavcev kot »organa«, ne zgolj kot skupine posameznikov, ki – tako kot to velja v primeru »korespondenčnih« sej – zgolj »glasujejo« o neki že vnaprej pripravljeni predlagani odločitvi. Kako konkretno potekajo tovrstne **»videokonferenčne« seje** svetov delavcev v praksi, pa si lahko preberete v članskem forumu na spletni strani Združenja svetov delavcev: (https://www.delavska-participacija.com/forumzaclane/topic/izvedba-sej-svetov-delavcev-v-casu-omejitev-druzenja/).

**AVTORJI PRISPEVKOV: Valentina Franca,** doktorica pravnih znanosti, izredna profesorica na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani; **Leja Drofenik Štibelj**, magistrica sociologije, vodja izobraževalnega oddelka pri Inštitutu za ekonomsko demokracijo; **Gregor Berkopec**, univ. dipl. pravnik, vodja pravnega oddelka pri Inštitutu za ekonomsko demokracijo; **Tej Gonza**, magister ekonomskih znanosti, direktor Inštituta za ekonomsko demokracijo; **Rado Bohinc**, redni profesor na Fakulteti za družbene vede Univerze v Ljubljani; **Mato Gostiša**, univ. dipl. pravnik in doktor sociologije industrijskih odnosov, ŠCID – Študijski center za industrijsko demokracijo; **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator s področja kadrovskega menedžmenta, ŠCID Izobraževanja.

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 z DDV je 39,42 EUR. ISSN 1855-8259

# VABIMO VAS, DA NAS OBIŠČETE TUDI NA SPLETU!

Spletna stran Združenja svetov delavcev Slovenije [www.delavska-participacija.com](http://www.delavska-participacija.com) vam nudi množico uporabnih strokovnih informacij s področja razvoja vseh oblik sodobne delavske participacije.




## Na spletni strani najdete:

- vse o Združenju svetov delavcev Slovenije;
- informacije o naši **izobraževalni ponudbi**;
- obvestila o **aktualnih dogajanjih na področju zakonodaje** in drugih ukrepov širšega pomena za razvoj področja industrijskih razmerij;
- številne **aktualne usmeritve in priporočila za delovanje delavskih predstavništev** v podjetjih;
- več kot **1.300 izbranih strokovnih člankov trajnejše vrednosti** s področja soupravljanja, udeležbe zaposlenih pri dobičku in notranjega lastništva zaposlenih;
- **znanstvene raziskave** o delavski participaciji;
- **vprašanja in odgovore iz prakse**;
- **aktualna gradiva, referate in sklepe s strokovnih posvetov** Združenja svetov delavcev Slovenije;
- **pomembnejše predpise** o delavski participaciji;
- **knjige in priročnike** iz naše založbe v pdf obliki;
- … in še mnogo več …