ŠCID - ŠTUDIJSKI CENTER ZA INDUSTRIJSKO DEMOKRACIJO

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Strokovni posvet članov Združenja svetov delavcev Slovenije

Bled, 11. in 12. oktober 2018

P RO G R A M

1. dan

9.00 – 9.15

Uvodni nagovor generalnega sekretarja združenja

9.15 – 9.25

Pozdrav predstavnika gostov posveta - delavskih direktorjev Republike Irske

9.25 – 13.00

Priporočila dobre prakse sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družb

9.25 – 10.00

Predstavitev rezultatov raziskave Združenja nadzornikov Slovenije (ZNS) kot podlage za oblikovanje priporočil dobre prakse na tem področju

Nosilka: ***Dr. Valentina Franca,*** *profesorica na Fakulteti za upravo Univerze v Ljubljani*

10.10 – 10.30

Predstavitev pripomb in predlogov Predsedstva ZSDS k osnutku priporočil ZNS glede delovanja delavskih predstavnikov v organih družb

- *splošna ocena prizadevanj za izboljšanje tega vidika korporacijskega upravljanja v Sloveniji,*
- *klasični »lastniški« in sodobni »deležniški koncept podjetja in korporacijskega upravljanja kot različni možni teoretični izhodišči za usmerjanje prakse na tem področju,*
- *različnost teoretičnih pogledov na vlogo in položaj delavskih predstavnikov v organih družbe ,*
- *konkretne pripombe na nekatera predlagana priporočila ZNS.*

Nosilka: ***Vesna Premović,*** *članica Predsedstva ZSDS*

10.30 – 11.00 *O d m o r z a k a v o i n p r i g r i z e k*

11.00 – 13.00

Razprava in oblikovanje stališč ZSDS glede obravnavane problematike

13.00 – 14.45 *O d m o r z a k o s i l o*

14.45 – 17.15

Vloga sveta delavcev v postopkih za mirno reševanje individualnih delovnih sporov

Splošno o mirnem reševanju sporov in predstavitev projekta IRSD »Odpravimo konflikte na delovnem mestu«

Posredovanje v sporu med delavcem in delodajalcem na Projektni enoti IRSD

- *pravne podlage in razmejitev med individualnim in kolektivnim delovnim sporom,*
- *osnovna načela mediacije,*
- *prednosti mediacije pred drugimi načini reševanja delovnih sporov,*
- *potek postopka posredovanja,*
- *možni primeri konfliktov – zadeve, ki so posebej primerne za mediacijo,*
- *kdaj zadeva ni primerna za mediacijo?*
- *kaj, če do sporazuma ne pride?*
- *dosedanje izkušnje z mediacijami na Projektni enoti,*
- *prednosti posredovanja na Projektni enoti IRSD – brezplačnost, strokovnost, nevtralnost, zaupnost.*

Sodelovanje predstavnikov svetov delavcev s Projektno enoto IRSD

- *prvi kontakt s konfliktom (kako in kam usmeriti delavca, ki ima konflikt z delodajalcem),*
- *kako pristopiti k drugi stranki konflikta,*
- *koga vključiti v mediacijo,*
- *možni odzivi strank.*

Praktični primeri - igra vlog

Nosilki:
***Mag. Polona Grobelnik Jurjovič**, univ. dipl. pravnica, mediatorka na Projektni enoti IRSD*
***Tanja Cmrečnjak Pelicon**, univ. dipl. pravnica, mediatorka na Projektni enoti IRSD*

17.15 *D r u ž a b n o s r e č a n j e s p o g o s t i t v i j o*

2. dan

Ureditev materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev v podjetjih

9.00 – 9.30

Predstavitev rezultatov raziskave ŠCID o aktualnem stanju na področju urejenosti materialnih pogojev za delo svetov delavcev

*Nosilec: **Mitja Gostiša**, univ. dipl. organizator, vodja projektov pri ŠCID - Študijskem centru za industrijsko demokracijo*

9.30 - 9.40

Določitev delovnih skupin in usmeritev za razpravo

9.40 - 10.00 Odmor za kavo in prigrizek

10.00 - 12.30

Razprava po delovnih skupinah

12.30 - 13.45

Poročila vodij delovnih skupin, plenarna razprava in oblikovanje zaključkov

13.45 - 14.00 Odmor

14.00 - 14.30

Aktualne informacije in dogovori v združenju

14.30 Zaključek posveta

I.

PRIPOROČILA DOBRE PRAKSE SODELOVANJA PREDSTAVNIKOV DELAVCEV V ORGANIH DRUŽB

ZDRUŽENJE NADZORNIKOV SLOVENIJE

za učinkovito korporativno upravljanje

Priporočila dobre prakse

SODELOVANJA DELAVCEV PRI UPRAVLJANJU DRUŽBE

Osnutek za javno razpravo z dne 23. 8. 2018

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

Priporočila dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe [Elektronski vir].

Izdajatelj: Združenje nadzornikov Slovenije, Ljubljana, ... 2018

Dokument so oblikovali člani delovne skupine ZNS:

- dr. Valentina Franca (izredna profesorica, Fakulteta za management, Univerza na Primorskem),
- Samo Fürst, MBA (GEN energija, d. o. o., predstavnik delavcev v NS in predsednik Sveta delavcev),
- mag. Urška Gašperlin (D.S.U., d. o. o., predstavnica delavcev v NS),
- Gorazd Podbevšek (pravnik, specializiran za korporacijsko pravo in korporativno upravljanje, in predsednik Strokovnega sveta ZNS),
- mag. Irena Prijović (izvršna direktorica ZNS),
- Petra Sever (pravnica, Zivko Mijatovic & partners, d. o. o., in
- dr. Anja Strojin Štampar (odvetnica v Odvetniški pisarni Jadek & Pensa v Ljubljani).

Pripombe so prispevali člani ZNS in drugi deležniki korporativnega upravljanja v javni razpravi.

30.8.2018

© Združenje nadzornikov Slovenije
Vse pravice pridržane.

Brez predhodnega pisnega dovoljenja Združenja nadzornikov Slovenije je prepovedano reproduciranje, distribuiranje, dajanje v najem, javna priobčitev, predelava ali druga uporaba tega avtorskega dela ali njegovih delov v kakršnemkoli obsegu ali postopku, vključno s fotokopiranjem, tiskanjem, javnim interaktivnim dostopom ali hranitvijo v elektronski obliki.

KAZALO

1. UVOD IN NAMEN PRIPOROČIL 4
2. PRAVNE PODLAGE 5
2.1 Vloga delavcev v organih družbe 5
2.2 Interes družbe 7
3. PRIPOROČILA DOBRE PRAKSE 7
3.1 Pomen izrazov, uporabljenih v Priporočilih 7
3.2 Kandidacijski postopek in postopek imenovanja (izborni postopek) predstavnikov delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru) 8
3.3 Pogoji za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora 10
3.4 Upravljanje nasprotja interesov in neodvisnost predstavnikov delavcev v organu nadzora 12
3.5 Odpoklic predstavnikov delavcev v organu nadzora 13
3.6 Komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev 14
3.6.1 Varovanje poslovne skrivnosti 14
3.6.2 Komunikacija med svetom delavcev in delavskimi predstavniki 15
3.7 Sodelovanje predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah 15
3.8 Plačilo predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah 16
3.9. Delavski direktorji in delavski izvršni direktorji 16
3.9.1 Kandidacijski postopek, imenovanje in odpoklic delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja 17
3.9.2 Pravice in dolžnosti – vloga delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja 19
3.9.3 Vsebina pogodbe delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja 19
3.10 Poročilo o soupravljanju za NS 20
4. VIRI IN PRIPOROČENA LITERATURA 21

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

1 UVOD IN NAMEN PRIPOROČIL

Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinašajo poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe.

Čeprav uradne statistike o prisotnosti delavskih predstavnikov v organih upravljanja v Sloveniji ni, je mogoče sklepati, da je sodelovanje delavcev pri upravljanju gospodarskih družb v Sloveniji uveljavljena praksa. Z namenom podrobnejšega poznavanja prakse sodelovanja delavskih predstavnikov v organih družbe je Združenje nadzornikov Slovenije leta 2017 opravilo raziskavo[1] med člani nadzornih svetov in upravnih odborov glede postopkov in kriterijev za imenovanje predstavnikov delavcev v nadzornih organih gospodarskih družb, glede ravnanja z zaupnimi podatki, sodelovanja med svetom delavcem in predstavniki delavcev v organih nadzora, neodvisnosti predstavnikov delavcev od sveta delavcev in poslovodstva družbe ter glede obravnavanja poročila o soupravljanju delavcev.[2] Izsledki raziskave so pokazali, da so v praksi najpomembnejši izzivi delavskega soupravljanja v organih družbe pri vzpostavljanju preglednih izbornih postopkov predstavnikov delavcev v organih nadzora ter pri zagotavljanju neodvisnosti predstavnikov delavcev tako od uprave kot od sveta delavcev. Pri slednjem se kot osrednje vprašanje izpostavlja način upravljanja poslovnih skrivnosti družbe.

Hkrati je potekala še kvalitativna raziskava v javnih delniških družbah, ki jo izvedla dr. Valentina Franca v sodelovanju z Združenjem nadzornikov Slovenije. V dvanajstih javnih delniških družbah je bilo izvedenih 36 intervjujev s predsedniki/člani uprav/upravnega odbora, predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru ter s člani sveta delavcev, ki niso delavski predstavniki v nadzornem svetu/upravnem odboru. Ravno tako so bili analizirani poslovniki svetov delavcev v delu, ki se nanaša na postopek imenovanja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu/upravnem odboru. Iz raziskave izhaja več ugotovitev, med katerimi velja izpostaviti problematiko ter različnost praks sporočanja zaupnih informacij med predstavniki delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru ter člani sveta delavcev. Zato je več kot smiselno okrepiti aktivnosti na tem področju, da bi se spoštovala tako zakonska določila o zaupnosti kakor tudi načela delavske participacije. Poleg tega velja izpostaviti tudi ugotovitev o problemu odvisnosti predstavnikov delavcev v nadzornem svetu/upravnem odboru od sindikatov.[3]

Namen tega dokumenta je oblikovati priporočila dobre prakse pri sodelovanju delavcev v organih družbe. Priporočila so namenjena uporabi v vseh gospodarskih družbah, v katerih delavci sodelujejo pri upravljanju družbe. Po vsebini niso zavezujoča in tudi ne predstavljajo univerzalne rešitve za vse družbe. Predstavljajo pa pomembne smernice za izvajanje določenih vidikov delavskega soupravljanja

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

[1] Anketa je potekala od 5. 10. 2017 do 16. 10. 2017 preko spletnega vprašalnika, na katerega je odgovorilo 129 aktivnih članov nadzornih svetov in upravnih odborov. Anketa je bila posredovana vsem članom ZNS s povabilom, da na vprašalnik odgovorijo zgolj tisti člani, ki imajo v družbi vzpostavljeno sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe. V anketi je sodelovalo 53 % predstavnikov delavcev in 47 % predstavnikov kapitala.

[2] Poročilo je objavljeno na spletni strani http://www.zdruzenje-ns.si/knjiznica/raziskave-in-studije.

[3] Poročilo je objavljeno na spletni strani http://www.zdruzenje-ns.si/knjiznica/raziskave-in-studije.

v praksi, ki jih lahko svet delavcev ter organi vodenja in nadzora upoštevajo pri svojem delovanju v obsegu, kot je primeren in smiseln za posamezno družbo.

Ta priporočila se dopolnjujejo z drugimi priporočili dobre prakse, zlasti s Slovenskim kodeksom upravljanja javnih delniških družb (v nadaljevanju: Kodeks javnih družb),[4] Kodeksom korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države (v nadaljevanju: Kodeks SDH)[5], Praktičnim vodnikom po nasprotjih interesov,[6] Praktičnimi napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora[7] ter z drugimi nacionalnimi avtonomnimi pravnimi viri s področja upravljanja družb in delavskega soupravljanja.

2 PRAVNE PODLAGE

V Sloveniji sodelovanje delavcev pri upravljanju v gospodarskih podjemih urejata tako ustava kot tudi zakonodaja.

2.1 Vloga delavcev v organih družbe

Sodelovanje delavcev pri upravljanju družbe temelji na 75. členu Ustave RS,[8] ki določa, da »delavci sodelujejo pri upravljanju v gospodarskih organizacijah in zavodih na način in pod pogoji, ki jih določa zakon«. Način in pogoji sodelovanja delavcev pri upravljanju so natančneje urejeni v *Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju* (v nadaljevanju ZSDU).[9] ZSDU v 1. členu določa, da v skladu z ZSDU pravico do sodelovanja pri upravljanju uresničujejo delavci, ki so zaposleni v gospodarskih družbah, pri samostojnih podjetnikih z najmanj 50 delavci, v zadrugah, v zavarovalnicah in v podjetjih, ki opravljajo gospodarsko javno službo.[10] Temeljno načelo delavskega soupravljanja je *načelo izbirnosti* oziroma *avtonomije delavcev*, ki je zapisano v 5. členu ZSDU. Sodelovanje pri upravljanju družbe je delavska pravica in ne dolžnost, zato jo delavci uresničujejo po svoji presoji in volji, pri čemer jih poslovodstvo ne sme ovirati. Delavci se lahko o načinu izvrševanja svojih pravic pri soupravljanju ter o večjem obsegu pravic, kot jih določa ZSDU, dogovorijo s poslovodstvom družbe z dogovorom o soupravljanju (t. i. participacijski dogovor).

Prvi in drugi odstavek 5. člena ZSDU določata:

[4] Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb, Ljubljanska borza, d. d., in Združenje nadzornikov Slovenije, 27. 10. 2016.

[5] Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države je sprejel Slovenski državni holding, d. d., Ljubljana (v nadaljevanju: SDH); zadnja različica je stopila v veljavo maja 2017.

[6] Združenje nadzornikov Slovenije, 2018.

[7] Združenje nadzornikov Slovenije, 2017.

[8] Ur. l. RS, št. 33/91-I, s spremembami in dopolnitvami.

[9] Ur. l. RS, št. 42/2007 – UPB1, s spremembami in dopolnitvami.

[10] Poseben zakon ureja sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske delniške družbe (SE) – ZSDUEDD (Ur. l. RS, št. 28/2006). Izjema velja tudi za evropske zadruge: Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju evropske zadruge (Ur. l. RS, št. 79/06). Sodelovanje delavcev pri upravljanju je izključeno v bankah (četrti odstavek 33. člena ZBan-2).

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

»(1) Poleg načinov sodelovanja delavcev pri upravljanju, določenih z 2. členom tega zakona, se lahko z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem določijo tudi drugi načini sodelovanja delavcev pri upravljanju.
(2) S pisnim dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem se podrobneje uredi uresničevanje pravic iz tega zakona ter druga vprašanja, za katera je s tem zakonom tako določeno, lahko pa se dogovori tudi več soupravljalskih pravic delavcev, kot jih določa ta zakon.«

Sodelovanje v organih družbe je le ena izmed oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju družbe. Pravice v zvezi s sodelovanjem delavcev pri upravljanju uresničujejo delavci kot posamezniki ali kolektivno prek (3. člen ZSDU):

- sveta delavcev ali delavskega zaupnika,
- zbora delavcev,
- predstavnikov delavcev v organih družbe.

ZSDU v 4. členu z generalno klavzulo določa pravico delavcev do sodelovanja pri vseh zadevah, ki vplivajo na vsebino in organizacijo dela ter na določitev in izvajanje aktivnosti, namenjenih izboljševanju delovnih razmer oziroma humanizaciji delovnega okolja, in doseganju uspešnega poslovanja družbe.

Sodelovanje delavcev v organih družbe je podrobneje urejeno v členih 78 do 84a ZSDU.[11] Natančno število predstavnikov v organih družbe se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe, v upravnem odboru pa ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopolnjenih članov upravnega odbora (prvi in drugi odstavek 79. člena ZSDU). Svet delavcev ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora (peti odstavek 79. člena ZSDU).

Glede sodelovanja delavcev v organih družbe 78. člen ZSDU določa:
(1) Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje preko predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:
- v dvotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi preko predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);
- v enotirnem sistemu upravljanja preko predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi preko predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruge.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

[11] ZSDU ni usklajen s spremembo 55. člena ZGD-1, ki je uvedla kategorijo mikro družb, vendar pravna teorija uporabo te izjeme razširja tudi na mikro družbe (npr. Ivanjko v Ivanjko, Kocbek in Prelič, 2009, str. 293). Navedena določila tako ne veljajo za majhne in mikro družbe po kriterijih iz 55. člena ZGD-1 (primerjaj 84.a člen ZSDU). Ustavno sodišče je v odločbi, opr. št. U-I 268/06, ugotovilo, da tovrstna izključitev delavske participacije v 84.a členu ZSDU ni v neskladju z Ustavo RS. Navedena določila se prav tako ne uporabljajo za sodelovanje delavcev v evropski delniški družbi, saj to ureja ZSDUEDD.

2.2 Interes družbe

Predstavnik delavcev mora kot član organa vodenja ali nadzora pri opravljanju svojih nalog ravnati v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika in varovati poslovno skrivnost družbe (prvi odstavek 263. člena ZGD-1).[12] ZGD-1 torej predstavnikom delavcev nalaga, da pri izvajanju svojih nalog upoštevajo interese družbe, ti pa so opredeljeni zlasti s statutom družbe (cilji), strateškim in poslovnim načrtom družbe ali s posebnim zakonom. Za skrbno ravnanje v interesu družbe predstavniki delavcev, tako kot drugi člani organov vodenja ali nadzora, družbi odgovarjajo s svojim celotnim premoženjem.

Splošni interes gospodarske družbe izhaja iz opredelitve gospodarske družbe v 3. členu ZGD-1: gospodarska družba je pravna oseba, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost, pri čemer za pridobitno dejavnost šteje vsaka dejavnost, ki se na trgu opravlja zaradi pridobivanja dobička.[13]

Poleg interesov družbe pa morajo predstavniki delavcev v nadzornem svetu in upravnem odboru ter v njihovih komisijah zastopati tudi interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe (ZGD-1), ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe (prvi odstavek 80. člena ZSDU). Podobno velja tudi za delavske direktorje in delavske predstavnike med izvršnimi direktorji (84. člen ZSDU). Delavski predstavniki imajo tako dvojno vlogo: varovati morajo interese družbe v skladu z ZGD-1 in zastopati interese delavcev v skladu z ZSDU; zato je izvrševanje funkcije nadzora ali vodenja za delavske predstavnike še posebej zahtevno.

3 PRIPOROČILA DOBRE PRAKSE

Priporočila dobre prakse se nanašajo na sodelovanje delavcev v organih vodenja in nadzora, torej na predstavnike delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru) ter na delavske direktorje in predstavnike delavcev med izvršnimi direktorji.

3.1 Pomen izrazov, uporabljenih v Priporočilih

a) Izrazi, ki so uporabljeni v teh Priporočilih, imajo vsebinsko enak pomen, kot jim ga določata zakonodaja in Kodeks javnih družb.

b) Kadar ta Priporočila v besedilu določb uporabljajo besedne zveze »mora«/»je dolžna« ipd., to pomeni, da Priporočila povzemajo veljavno zakonodajo. Takšne zakonske določbe morajo družbe in predstavniki delavcev obvezno spoštovati.

c) Kadar ta Priporočila v besedilu določb uporabljajo besedne zveze »naj«/»priporoča se« ipd., imajo takšne določbe naravo priporočila dobre prakse.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

[12] Zakon o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 65/2009 – UPB3, s spremembami in dopolnitvami).

[13] Za gospodarsko družbo šteje tudi vsaka osebna ali kapitalska družba po tretjem odstavku 3. člena ZGD-1, ki delno ali v celoti opravlja neprofitno dejavnost (četrti odstavek 3. člena ZGD-1).

3.2 Kandidacijski postopek in postopek imenovanja (izborni postopek) predstavnikov delavcev v organu nadzora (nadzornem svetu ali upravnem odboru)

7. odst. 79. člena ZSDU določa, da se način izvolitve in odpoklica predstavnikov delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru in predstavnikov v komisijah določi s poslovnikom sveta delavcev. Delničarji se z imenovanjem ali odpoklicem predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru seznanijo na zasedanju skupščine (šesti odstavek 79. člena ZSDU). Podatki o predstavnikih delavcev se priglašajo v sodni register v enakih rokih in na enak način, kot velja za predstavnike kapitala, in sicer v 15 dneh od izpolnitve pogojev za vpis v sodni register (tretji odstavek 47. člena ZGD-1).

3.2.1 Svet delavcev naj s poslovnikom (ali s posebnim aktom) natančno uredi kandidacijski postopek ter postopek izbire in imenovanja (izborni postopek) predstavnikov delavcev. Določitev teh postopkov je v avtonomiji sveta delavcev, upoštevati mora le določbe ZGD-1, ZSDU in posebne področne zakonodaje (npr. ZZavar-1).[14] Pri opredelitvi postopkov naj svet delavcev sledi naslednjim načelom: (i) transparentnost in odprtost kandidacijskega postopka, (ii) enake možnosti in enaka obravnava kandidatov, (iii) strokovnost in raznolikost sestave organa nadzora ter (iv) omejevanje tveganja obstoja nasprotja interesov.

3.2.2 **Kandidacijski postopek** vključuje vsa dejanja, ki so potrebna za pridobitev kandidatov za predstavnike delavcev v organih vodenja in nadzora ter vključuje zlasti: določitev pogojev, objavo poziva h kandidaturi, oblikovanje prijavnic, vlaganje kandidatur, evidentiranje kandidatur ipd. Kandidacijski postopek se zaključi z evidentiranjem prispelih kandidatur.

3.2.3 **Izborni postopek** vključuje vsa dejanja, ki so potrebna za končni izbor predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora, zlasti: preverjanje izpolnjevanja pogojev, predstavitve kandidatov, oblikovanje seznama kandidatov, način izbiranja, seznanitev z izbranim predstavnikom delavcev ipd. Izborni postopek se zaključi z izbiro predstavnika delavcev v organu nadzora oziroma z oblikovanjem predloga predstavnika delavcev v organu vodenja.

3.2.4 Z namenom imenovanja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru naj svet delavcev vedno izvede kandidacijski in izborni postopek. Ne priporoča se avtomatično imenovanje delavskih predstavnikov na podlagi članstva oziroma mesta predsednika ali podpredsednika sveta delavcev ali imenovanja na funkcijo sindikalne organizacije, kot je predsednik sindikata, sindikalni zaupnik in podobno.

[14] Zakon o zavarovalništvu (Ur. l. RS, št. 93/15).

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.2.5 Določila poslovnika ali posebnega akta sveta delavcev o **kandidacijskem postopku** naj vključujejo zlasti:

- določitev posebnih pogojev (poleg zakonskih), ki naj jih izpolnjujejo kandidati (glej točko 3.3 teh Priporočil);
- način objave poziva h kandidaturi;
- rok za objavo poziva in rok za vložitev kandidatur;
- določitev podatkov, izjav in dokazil, ki naj jih kandidati priložijo h kandidaturi. Priporoča se, da svet delavcev za kandidate pripravi poseben obrazec, v katerem navede vse zahtevane podatke, izjave in dokazila.

3.2.6 Priporoča se, da svet delavcev zaposlene h kandidaturi povabi z javnim pozivom, ki je naslovljen tako na delavce v družbi kakor tudi na delavce v skupini te družbe. H kandidaturi je mogoče povabiti tudi osebe, ki v družbi niso zaposlene. Povabilo lahko na zunanje strokovnjake naslovi svet delavcev ali delavci sami. Ob izbiri delavskega predstavnika naj se upoštevajo tudi posebni pogoji za člane komisij (npr. revizijske komisije – glej prvi odstavek 280. člena ZGD-1), tako da bo lahko izbrani predstavnik delavcev sodeloval tudi v komisijah nadzornega organa.

3.2.7 V primeru skupine družb se priporoča, da svet delavcev krovne družbe h kandidaturi povabi tudi delavce iz družb v skupini in da ob imenovanju upošteva tudi te kandidate, razen če je oblikovan skupni svet delavcev.

3.2.8 Določila poslovnika ali posebnega akta sveta delavcev **o izbornem postopku** naj uredijo zlasti:

- način obravnave prejetih kandidatur;
- predstavitev kandidatov in razgovor s kandidati;
- preverjanje izpolnjevanja pogojev prijavljenih kandidatov (glej točki 3.3 in 3.4 teh Priporočil),
- oblikovanje seznama kandidatov, o katerih bo odločal svet delavcev z glasovanjem;
- odločanje oziroma glasovanje o kandidatih;
- objavo oziroma seznanitev delavcev in poslovodstva z izbiro delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru in
- način seznanitve skupščine družbe z izbiro delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru.

3.2.9 Priporoča se, da svet delavcev preveri vse prejete kandidature z vidika izpolnjevanja zakonskih in drugih pogojev, ki jih je določil svet delavcev. Vsakemu kandidatu, ki izpolnjuje pogoje, naj se omogoči osebna predstavitev. Vsak kandidat naj ima tudi možnost preveriti, zakaj ni bil uvrščen na kandidatno listo oziroma v ožji izbor kandidatov, o katerih odloča svet delavcev z glasovanjem. Kandidatu naj se omogoči vpogled v zapisnik seje sveta delavcev ali v drugo dokumentacijo, iz katere je razviden razlog za zavrnitev kandidature.

3.2.10 Svet delavcev naj o izvedenem kandidacijskem in izbornem postopku pripravi poročilo in z njim seznani delavce na način, ki je v družbi običajen. Pri tem naj zavaruje osebno integriteto ter osebne podatke izbranih in neizbranih kandidatov.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.2.11 Svet delavcev naj podrobneje določi **postopek odločanja** o izbiri kandidatov:

- določi naj kvorum in način odločanja o kandidatih;
- za izvolitev člana nadzornega sveta ali upravnega odbora naj svet delavcev določi vsaj večino vseh članov sveta delavcev pri odločanju;
- glasuje naj se o vseh kandidatih, ki so uvrščeni na seznam po izbornem postopku skladno s točko 3.2.8 teh Priporočil. Če doseže zahtevano število oziroma delež glasov več kandidatov, kot je število članov organa nadzora, ki ga voli svet delavcev, naj se upoštevajo kandidati, ki so prejeli največ glasov, po vrstnem redu.

3.2.12 Delničarji se seznanijo z imenovanjem ali odpoklicem delavskega predstavnika na zasedanju skupščine. Pri seznanitvi skupščine delničarjev naj se delavski predstavniki predstavijo na enak način, kot ga določa ZGD-1 za predstavnike kapitala. O vsakem delavskem predstavniku naj se na skupščini razkrijejo najmanj naslednji podatki: ime in priimek, izobrazba, ustrezne izkušnje, trenutno delovno mesto ali zaposlitev, če gre za zunanjega predstavnika (prim. 2. točko drugega odstavka 297.a člena ZGD-1), ter neodvisnost skladno s kriteriji iz Kodeksa javnih družb. Priporoča se, da se o izvoljenih predstavnikih delavcev razkrijejo tudi drugi podatki, kot to velja za predstavnike kapitala v organu nadzora, skladno s točko 8.5 Kodeksa javnih družb. Te podatke naj kandidat razkrije že v svoji vlogi.

3.2.13 Zaradi lažjega vpisa v sodni register naj bo sklep sveta delavcev o imenovanju predstavnikov delavcev v organ nadzora oblikovan na enak način, kot je oblikovan sklep skupščine o imenovanju člana nadzornega sveta oziroma upravnega odbora – predstavnika kapitala. (npr. *Za člana nadzornega sveta, predstavnika delavcev, se za mandat …. let z dnem …… imenuje …. (ime in priimek)*). Tak sklep naj se sprejme za vsakega predstavnika delavcev posebej.

3.3 Pogoji za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora

ZSDU v 3. odstavku 79. člena določa, da predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ne more biti zaposlena oseba, ki nima pravice voliti ali biti voljena v svet delavcev. To določilo izključuje zaposlene osebe, ki so nepretrgoma zaposlene v družbi manj kot šest mesecev, in člane ožjega poslovodstva družbe (poslovodni organ, prokurist, delavci, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi po 72. členu ZDR/02) ter njihove ožje družinske člane (12. člen ZSDU). Za člana nadzornega sveta ali upravnega odbora tudi ne morejo biti imenovani tisti zaposleni, ki sicer imajo aktivno volilno pravico, vendar niso zaposleni v družbi nepretrgoma najmanj 12 mesecev (prim. 13. člen ZSDU). Navedeno določilo ZSDU pa ne izključuje oseb, ki v družbi niso zaposlene. Predstavniki delavcev v organih družbe morajo izpolnjevati splošne pogoje za člana organa vodenja in nadzora, ki so določeni v drugem odstavku 255. člena ZGD-1, predstavniki delavcev v nadzornem svetu pa tudi določbe 1. odstavka 273. člena.[15]

[15] To stališče je potrjeno tako v pravni teoriji (glej npr. Kocbek, Ivanjko, Bratina in Podgorelec, 2010, str. 374) kot v sodni praksi (glej npr. sodbi VDSS z opr. št. X Pdp 699/2011 in opr. št. V Pdp 1183/2010).

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.3.1 Priporoča se, da svet delavcev s posebnim sklepom ali s poslovnikom sveta delavcev vnaprej določi pogoje in merila za presojo izpolnjevanja pogojev za kandidate za predstavnike delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru.

3.3.2 Pri določitvi pogojev naj svet delavcev poleg zakonskih pogojev, določenih v 2. odstavku 255. člena ZGD-1 in 1. odstavku 273. člena, smiselno upošteva še posebne pogoje, določene v statutu družbe in s priporočili dobre prakse, kot npr. določa točka 10.1 Kodeksa javnih družb (2016).

Točka 10.1 Kodeksa javnih družb priporoča:
»Pri presoji ustreznosti kandidata za člana nadzornega sveta se poleg zakonskih čim bolj upošteva še izpolnjevanje naslednjih pogojev:

- ustrezna osebna integriteta in poslovna etičnost;
- najmanj univerzitetna izobrazba (stari program) oziroma magisterij iz stroke (2. bolonjska stopnja);
- ustrezne delovne izkušnje s področja nadzora, vodenja ali upravljanja podjetij ali s področja dejavnosti, s katerimi se ukvarja družba;
- celovito poslovno znanje in ustrezna strokovna znanja;
- sposobnost pri delovanju in odločanju upoštevati predvsem dolgoročni interes družbe in temu podrediti morebitne drugačne osebne ali posamične interese (tretjih oseb, zaposlenih, uprave, delničarjev, javnosti ali države);
- ne opravljajo funkcij vodenja, nadzora, zastopanja ali svetovalnih nalog za konkurenčne družbe in niso večji delničarji ali družbeniki konkurenčnih družb na področju temeljne dejavnosti družbe;
- so časovno razpoložljivi oziroma bodo časovno razpoložljivi v času opravljanja funkcije;
- so sposobni učinkovitega komuniciranja in timskega dela;
- so pripravljeni na nenehno izobraževanje in profesionalni razvoj in
- imajo listino, s katero se dokazuje specializirana strokovna usposobljenost za članstvo v nadzornem svetu, kot je na primer Certifikat Združenja nadzornikov Slovenije, ali drugo primerno listino.«

3.3.3 Svet delavcev naj določi tudi druge pogoje, ki odražajo zaposlitveno strukturo v družbi oziroma v njeni skupini ter zagotavljajo enako obravnavo vseh delavcev. Upošteva naj tudi politiko raznolikosti (raznolika zastopanost po spolu, starosti, izobrazbi ipd.), ki jo je sprejela družba v skladu s tretjim odstavkom 70. člena ZGD-1[16] oziroma skladno s priporočili dobre prakse (npr. Praktični napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora, Kodeks javnih družb, Kodeks SDH).

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

[16] Če družba sprejme politiko raznolikosti, mora njeno vsebino razkriti v poslovnem poročilu. Prav tako mora razkriti, če politike raznolikosti ni sprejela.

3.4 Upravljanje nasprotja interesov in neodvisnost predstavnikov delavcev v organu nadzora

3.4.1 V izbornem postopku naj se preveri tudi obstoj morebitnega nasprotja interesov (glej Praktični vodnik po nasprotjih interesov, 2018).

Nasprotje interesov je opredeljeno v tretjem odstavku 38.a člena ZGD-1:
»Nasprotje interesov člana organa vodenja ali nadzora obstaja, kadar je nepristransko in objektivno opravljanje nalog ali odločanje v okviru izvajanja funkcije ogroženo zaradi vključevanja osebnega ekonomskega interesa, interesa družinskih članov ali zaradi posebne naklonjenosti ali kakršnih koli drugih interesov, povezanih z drugo fizično ali pravno osebo.«

Kodeks javnih družb opredeljuje nasprotje interesov na naslednji način:
Priloga B2 »Vsak član uprave in nadzornega sveta se mora izogibati okoliščinam, ki bi lahko pripeljale do nasprotja interesov. Če do takih okoliščin pride, mora nasprotje nemudoma razkriti skladno z zakonodajo in tem Kodeksom ter sam predlagati ali sprejeti potrebne ukrepe, da se nasprotje interesov odpravi.«

Priloga B3: »Da pri članu nadzornega sveta ne bi prišlo do nasprotja interesov, je treba upoštevati naslednje zahteve:
b) Člani nadzornega sveta ne smejo biti zaposleni v družbi in niso bili na takšnem položaju v zadnjih treh letih, **razen če so bili izvoljeni v upravni odbor ali nadzorni svet v okviru sistema delavskega predstavništva, ki ga zahteva zakon, in niso vodilni delavci**.«
V točki 9.2 je oblikovano priporočilo za imenovanja neodvisnih članov, ki velja tako za delničarje kot za svete delavcev. Samo dejstvo, da je član nadzornega sveta, ki ga imenuje svet delavcev, v družbi zaposlen, skladno z načelom 23 in Prilogo B3 tega Kodeksa ne pomeni, da ni neodvisen.
KODEKS SDH vsebuje naslednjo opredelitev nasprotja interesov (Pomen izrazov):
»Za nasprotje interesov gre, ko so podane okoliščine, v katerih zasebni interes osebe vpliva ali ustvarja videz, da vpliva na nepristransko opravljanje njenih nalog v družbi. Pri tem je zasebni interes osebe premoženjska ali nepremoženjska korist zanjo, za njene družinske člane in za druge fizične osebe ali pravne osebe ali druge entitete, s katerimi ima ali je imela osebne, poslovne ali politične stike, oziroma interes, ki je posledica vključevanja čustev, politične ali nacionalne (ne)naklonjenosti.«

Definicija neodvisnosti članov organa nadzora iz Kodeksa za nejavne družbe:
Odsotnost vpliva na nepristransko, strokovno, objektivno, pošteno in celovito osebno presojo osebe pri izvajanju nalog ali pri odločanju v okviru funkcije, ki jo ta oseba opravlja. Šteje se, da so osebe odvisne, če izpolnjujejo kriterije, opredeljene v točki 23 tega kodeksa.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.4.2 Kandidati za predstavnika delavcev v organu nadzora naj ob vložitvi kandidature podpišejo, ali obstaja kateri izmed razlogov iz točk B3 in B4 Priloge B Kodeksa javnih družb, zaradi katerega se štejejo za odvisne.

3.4.3 Kodeks javnih družb v točki B3 b) Priloge B izrecno določa, da zaposlitev v družbi za delavske predstavnike ne predstavlja razloga odvisnosti, vendar pa to ne izključuje možnosti obstoja odvisnosti iz katerega drugega razloga, ki so navedeni v točkah B3 in B4 Priloge B Kodeksa javnih družb, ali druga razmerja odvisnosti (npr. sorodstvene povezave itd.), ki jih kodeks primeroma ne navaja, zato mora kandidat razkriti tudi ta.

3.4.4 Svet delavcev s kandidatom opravi razgovor o morebitnih nasprotjih interesov.
3.4.5 Če pri kandidatu obstaja trajno in relevantno nasprotje interesov, ki onemogoča opravljanje funkcije nadzora, naj se njegova kandidatura zavrne.

3.4.6 Ne priporoča se združevanje funkcij sindikalnih organizacij in članstvo v organu nadzora, saj so sindikalni predstavniki primarno zavezani k zastopanju interesov delavcev, funkcija v organu nadzora pa zahteva delovanje v interesu družbe, kar bi lahko vodilo do nasprotja interesov takega člana organa nadzora.

3.4.7 Prav tako se ne priporoča imenovanje delavskih predstavnikov v organu nadzora izmed vodilnih delavcev, kot jih opredeljuje 74. člen ZDR-1[17] (glej točko B3 b) Priloge B Kodeksa javnih družb).

3.4.8 Priporoča se tudi, da svet delavcev ne imenuje predstavnikov delavcev v organ nadzora le izmed članov sveta delavcev, ampak tudi izmed drugih delavcev ali zunanjih strokovnjakov.

3.4.9 Predstavnik delavcev v nadzornem organu naj ne opravlja te funkcije več kot v treh zaporednih mandatih ali več kot 12 let, kadar statut družbe določa za mandat manj kot štiri leta.

3.4.10 Član sveta delavcev, ki kandidira za člana nadzornega sveta ali upravnega odbora, naj se izloči iz kandidacijskega in izbornega postopka ter odločanja o imenovanju na svetu delavcev.

3.5 Odpoklic predstavnikov delavcev v organu nadzora

3.5.1 Svet delavcev naj s poslovnikom določi tudi pogoje in postopek odpoklica predstavnikov delavcev pred potekom mandata.

3.5.2 Priporoča se, da svet delavcev odločitev o predčasnem odpoklicu sprejme s tričetrtinsko ali višjo večino oddanih glasov, kot velja v primeru odpoklica predstavnika kapitala po skupščini (glej prvi odstavek 275. člena ZGD-1).

[17] Vodilni delavec je oseba, ki vodi poslovno področje ali organizacijsko enoto pri delodajalcu in ima pooblastila za sklepanje pravnih poslov ali za samostojne kadrovske in organizacijske odločitve (prvi odstavek 74. člena ZDR-1; Ur. l. RS, št. 21/13, s spremembami in dopolnitvami).

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.6 Komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev

Predstavniki delavcev morajo v komunikaciji s svetom delavcev spoštovati zakonska in interna pravila glede varovanja občutljivih informacij družbe (poslovne skrivnosti) in delavcev (osebni podatki).

3.6.1 Varovanje poslovne skrivnosti

39. člen ZGD-1 opredeljuje pojem poslovne skrivnosti:
»(1) Za poslovno skrivnost se štejejo podatki, za katere tako določi družba s pisnim sklepom. S tem sklepom morajo biti seznanjeni družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe, ki morajo varovati poslovno skrivnost.
(2) Ne glede na to ali so določeni s sklepi iz prejšnjega odstavka, se za poslovno skrivnost štejejo tudi podatki, za katere je očitno, da bi nastala občutna škoda, če bi zanje izvedela nepooblaščena oseba. Družbeniki, delavci, člani organov družbe in druge osebe so odgovorni za izdajo poslovne skrivnosti, če so vedeli ali bi morali vedeti za tako naravo podatkov.
(3) Za poslovno skrivnost se ne morejo določiti podatki, ki so po zakonu javni ali podatki o kršitvi zakona ali dobrih poslovnih običajev.«
Varstvo poslovne skrivnosti opredeljuje 40. člen ZGD-1:
»(1) S pisnim sklepom iz prvega odstavka prejšnjega člena družba določi način varovanja poslovne skrivnosti in odgovornost oseb, ki morajo varovati poslovno skrivnost.
(2) Podatke, ki so poslovna skrivnost družbe, morajo varovati tudi osebe zunaj družbe, če so vedele ali če bi glede na naravo podatka morale vedeti, da je podatek poslovna skrivnost.
(3) Prepovedano je ravnanje, s katerim bi osebe zunaj družbe poskušale v nasprotju z zakonom in voljo družbe pridobiti podatke, ki so poslovna skrivnost družbe.«

3.6.1.1 Predstavniki delavcev v organih nadzora gospodarske družbe so dolžni varovati poslovne skrivnosti družbe.

3.6.1.2 Vrste poslovnih skrivnosti in način varovanja poslovne skrivnosti mora urediti poslovodstvo družbe s posebnim sklepom ali notranjim aktom. Pri tem naj poslovodstvo upošteva različno stopnjo občutljivosti poslovnih informacij in namen njihove uporabe.

3.6.1.3 Predstavniki delavcev lahko tretjim osebam (tudi članom sveta delavcev) razkrivajo podatke in gradiva, ki so jih prejeli v zvezi z opravljanjem nalog člana nadzornega sveta ali upravnega odbora, le v skladu z zakonodajo in notranjimi akti družbe.

3.6.1.4 Priporoča se, da poslovodstvo družbe zagotovi svetu delavcev vse informacije, ki so potrebne za uresničevanje pravic do soupravljanja po ZSDU.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.6.1.5 Če so člani sveta delavcev seznanjeni z informacijami, ki predstavljajo notranje informacije po Zakonu o trgu finančnih instrumentov (ZTFI),[18] jih mora družba obravnavati v skladu z določbami ZTFI.

Varovanje notranjih informacij

Opredelitev notranje informacije je določena v 7. členu Uredbe o zlorabi trga 596/2014/EU. ZTFI določa prekrške v zvezi z varovanjem notranjih informacij v členih 558 in 559.

3.6.2 Komunikacija med svetom delavcev in delavskimi predstavniki

3.6.2.1 Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora morajo v komunikaciji s svetom delavcev spoštovati zakonska in interna pravila o varovanju poslovnih skrivnosti in osebnih podatkov. Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora niso delegati sveta delavcev in niso vezani na njegova navodila. Vsak član organa vodenja in nadzora izvršuje korporacijski mandat osebno, samostojno in na lastno odgovornost, pri čemer mora ravnati s poklicno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika, za kar odgovarja z vsem svojim premoženjem.

3.6.2.2 Če je po presoji predstavnika delavcev v organu nadzora treba svet delavcev obvestiti o zadevah, ki predstavljajo poslovno skrivnost družbe, naj pozove upravo oziroma poslovodstvo družbe, da o tem obvesti svet delavcev. Če poslovodstvo v razumnem roku ne spoštuje njegovega poziva, naj predstavnik delavcev o tem neukrepanju obvesti nadzorni organ in svet delavcev, ki lahko v zvezi s tem sprejmeta ustrezne ukrepe.

3.7 Sodelovanje predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah

3.7.1 Predsednik nadzornega sveta in upravnega odbora naj si prizadeva, da bodo predstavniki delavcev vključeni v razpravo in da bodo svoje mnenje lahko prosto izjavljali.

3.7.2 Če predsednik oceni, da bo razprava tako bolj odprta in kakovostnejša, naj nadzorni svet ali upravni odbor opravi razpravo brez prisotnosti poslovodstva.

3.7.3 Delavskemu predstavniku naj se zagotovi uvajanje v nadzorstveno funkcijo na enak način kot predstavnikom kapitala. Prav tako naj se mu omogoči izobraževanje z namenom boljšega in učinkovitejšega izvrševanja nadzorstvene funkcije, kot to npr. določa 13. točka Kodeksa za javne družbe.

3.7.4 Predstavniki delavcev naj aktivno izvršujejo svojo nadzorstveno funkcijo, npr. z uvrščanjem točk na dnevni red sej nadzornega organa, z zastavljanjem vprašanj poslovodstvu, s predlogi nadzornemu

[18] Ur. l. RS, št. 108/10 – UPB, s spremembami in dopolnitvami.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

svetu za dodatna poročila uprave, z neposrednimi zahtevami po dodatnih poročilih, če statut to dopušča, in z drugimi načini aktivnega preverjanja informacij o poslovanju družbe.

3.7.5 Predstavniki delavcev naj pri sprejemanju in opravljanju svoje funkcije smiselno sledijo tudi načelom Kodeksa profesionalne etike.

3.8 Plačilo predstavnikov delavcev v organu nadzora in njegovih komisijah

3.8.1 Predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru prejema enako plačilo za opravljanje svoje funkcije kot predstavniki kapitala.
3.8.2 Čas, ki ga predstavnik delavcev porabi za udeležbo na seji nadzornega sveta ali upravnega odbora, naj se všteva v njegov delovni čas, če seja poteka v delovnem času. Udeležba na sejah organa nadzora ali njegovih komisij naj ne predstavlja dela preko polnega delovnega časa (nadurno delo), saj ne gre za izvrševanje delovnih nalog na podlagi delovnega razmerja, ampak nalog na podlagi prevzema korporacijske funkcije člana organa nadzora.

3.9. Delavski direktorji in delavski izvršni direktorji

81. člen ZSDU določa **obveznost imenovanja delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja**, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- družba z dvotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, ima delavskega direktorja, ki ga predlaga v upravo družbe svet delavcev;
- v družbi z enotirnim sistemom upravljanja, kjer je zaposlenih več kot 500 delavcev, je na predlog sveta delavcev eden izmed predstavnikov delavcev v upravnem odboru imenovan za izvršnega direktorja;
- v družbi, kjer je zaposlenih manjše število delavcev, se lahko imenuje delavskega direktorja v upravo družbe ali predstavnika delavcev v upravnem odboru za izvršnega direktorja, če je tako določeno z dogovorom med svetom delavcev in delodajalcem.

Imenovanje in odpoklic delavskega direktorja ureja 82. člen ZSDU:
»(1) Na predlog sveta delavcev imenuje delavskega direktorja kot člana uprave družbe nadzorni svet, predstavnika delavcev za izvršnega direktorja upravnega odbora pa upravni odbor.
(2) Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.«
Pogodbo, ki jo sklene delavski direktor ali izvršni direktor z družbo, mora potrditi nadzorni svet ali upravni odbor družbe (262. člen ZGD-1).

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.9.1 Kandidacijski postopek, imenovanje in odpoklic delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja

3.9.1.1 Pogoje za imenovanje na funkcijo in postopek izbire kandidatov za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja naj opredeli svet delavcev s poslovnikom ali drugim aktom. V poslovniku naj določi zlasti:

- način objave vabila h kandidaturi;
- pogoje, ki naj jih izpolnjujejo kandidati;
- rok za vložitev poziva za vložitev kandidatur in rok za vložitev kandidatur;
- dokazila, ki naj jih kandidat priloži k prijavi;
- način obravnave prejetih kandidatur;
- preverjanje izpolnjevanja pogojev prijavljenih kandidatov;
- predstavitev kandidatov;
- odločanje oziroma glasovanje o kandidatih;
- seznanitev neizbranih kandidatov;
- objavo oziroma način seznanitve delavcev z izbranim kandidatom in
- oblikovanje predloga za nadzorni svet družbe oziroma upravni odbor družbe (predstavitev kandidata, vloga kandidata ipd.).

Pri opredelitvi postopka se lahko svet delavcev smiselno zgleduje po Priporočilih ZNS za kadrovanje in nagrajevanje članov uprav in izvršnih direktorjev.

3.9.1.2 Delavski direktor ali izvršni direktor mora izpolnjevati pogoje iz drugega odstavka 255. člena ZGD-1.

3.9.1.3 Svet delavcev naj pri določitvi drugih pogojev za opravljanje funkcije delavskega direktorja ali izvršnega direktorja upošteva tudi posebne pogoje, določene v statutu družbe ali s priporočili dobre prakse (npr. točka 20 Kodeksa javnih družb).

3.9.1.4 Kandidati naj v svoji vlogi razkrijejo tudi morebitna nasprotja interesov glede na merila, določena v 38.a členu ZGD-1 in v prilogi B Kodeksa javnih družb (glej smiselno točko 2.2.4 teh Priporočil).

3.9.1.5 Svet delavcev naj z vsakim kandidatom opravi razgovor, pri katerem naj ovrednoti zlasti njegovo celovito poslovno znanje in ustrezna strokovna znanja, osebno integriteto in poslovno etičnost, njegove sposobnosti učinkovitega komuniciranja in timskega dela ipd.

3.9.1.6 Svet delavcev naj o izbiri odloči z večino vseh članov sveta delavcev.

3.9.1.7 Član sveta delavcev, ki kandidira za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja, naj se izloči iz celotnega postopka.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.9.1.8 Predlog kandidata in njegovo predstavitev naj svet delavcev posreduje predsedniku nadzornega sveta oziroma upravnega odbora s predlogom za uvrstitev te točke na dnevi red seje.

3.9.1.9. Nadzorni svet ali upravni odbor naj opravi intervju s kandidatom in skrbno preveri predlog kandidata za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja ter o tem sestavi posebno poročilo, s katerim seznani svet delavcev. Če nadzorni svet ali upravni odbor zavrne imenovanje kandidata, ki ga je predlagal svet delavcev, naj svojo odločitev utemelji.

Postopek **v primeru neizbire predlaganega kandidata** za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja po 83. členu ZSDU:
»(1) Če delavski direktor v upravi ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora ni imenovan v skladu s prejšnjim členom, mora odbor nadzornega sveta ali upravnega odbora nadzornemu svetu ali upravnemu odboru v enem mesecu po njegovem glasovanju predlagati skupnega kandidata. Kandidat je imenovan za delavskega direktorja v upravi ali za predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora, če dobi večino glasov prisotnih članov nadzornega sveta ali upravnega odbora.
(2) Odbor nadzornega sveta oziroma upravnega odbora iz prejšnjega odstavka je sestavljen iz enakega števila predstavnikov lastnikov, imenovanih izmed članov nadzornega sveta oziroma upravnega odbora, in predstavnikov delavcev - članov sveta delavcev, predsednik odbora pa je predstavnik lastnikov.
(3) Če delavski direktor v upravi ali predstavnik delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora tudi v skladu s prvim odstavkom tega člena ni imenovan, lahko svet delavcev zahteva, da ga imenuje pristojno sodišče.«

3.9.1.10 Nadzorni svet ali upravni odbor naj postopek imenovanja odbora skladno s 83. členom ZSDU opravi že na isti seji, na kateri zavrne predlaganega kandidata za delavskega direktorja ali izvršnega direktorja, da bo imel odbor dovolj časa za pripravo predloga znotraj zakonskih rokov. Ob imenovanju odbora hkrati določi način njegovega delovanja in odločanja. V odbor naj nadzorni svet ali upravni odbor skladno s 83. členom ZSDU kot predstavnike kapitala imenuje predsednika nadzornega sveta ali upravnega odbora in predsednika kadrovske komisije, če ta obstaja. V odbor naj svet delavcev naknadno čim prej imenuje svoje predstavnike. Svet delavcev naj v odbor imenuje predsednika ali podpredsednika sveta delavcev (če nista že člana organa nadzora) in vsaj enega predstavnika delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru.

3.9.1.11 Odbor naj si skrbno prizadeva odpraviti pomisleke organa nadzora, ki jih je ta navedel v obrazložitvi zavrnitve predloga sveta delavcev. Če je jasno, da organ nadzora zavrnjenega kandidata ne bo imenoval, naj odbor poišče in predlaga drugega kandidata. Predlog kandidata in njegovo predstavitev naj odbor posreduje predsedniku nadzornega sveta ali upravnega odbora s predlogom za uvrstitev te točke na dnevi red seje.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.9.1.12 Nadzorni svet ali upravni odbor naj kandidata odbora preveri skladno s točko 3.9.1.9 teh Priporočil. O predlogu odbora naj nadzorni svet ali upravni odbor odloči v roku treh mesecev od prejema predloga.

3.9.1.13 Če svet delavcev predlaga odpoklic delavskega direktorja ali izvršnega direktorja organu nadzora, naj v predlogu ustrezno opredeli razloge za odpoklic, ki morajo izpolnjevati oziroma vsebovati zakonske razloge za odpoklic.

3.9.1.14 Nadzorni svet lahko odpokliče delavskega direktorja iz razlogov, ki jih določa ZGD-1 za odpoklic člana uprave ali direktorja. Upravni odbor lahko odpokliče delavskega izvršnega direktorja iz razlogov, ki so določeni v statutu ali drugih internih aktih družbe. Pred odpoklicem naj nadzorni svet ali upravni odbor obvesti svet delavcev o nameravanem odpoklicu z navedbo in obrazložitvijo razlogov za odpoklic.

3.9.2 Pravice in dolžnosti – vloga delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja

3.9.2.1 Delavski direktor je enakopraven član poslovodnega organa. Pristojnosti in pooblastila delavskega izvršnega direktorja se lahko razlikujejo od pristojnosti in pooblastil drugih izvršnih direktorjev. Delavski direktor oz. izvršni direktor mora svoje naloge opravljati s poklicno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika v dobro družbe.

3.9.2.2 Pristojnosti delavskega direktorja naj se določijo s statutom družbe in s poslovnikom o delu uprave, pristojnosti delavskega izvršnega direktorja v enotirnem sistemu upravljanja pa naj se določijo s statutom družbe ali poslovnikom upravnega odbora.

3.9.2.3 Delavski direktor v okviru splošnih pravic in obveznosti, ki pripadajo vsem članom uprave družbe ali izvršnim direktorjem družbe v skladu s posebnim zakonom in statutom družbe, zastopa in predstavlja interese delavcev glede kadrovskih in socialnih vprašanj (84. člen ZSDU).

3.9.3 Vsebina pogodbe delavskega direktorja oz. izvršnega direktorja

3.9.3.1 Pogodbo o opravljanju funkcije delavskega direktorja ali delavskega izvršnega direktorja mora potrditi nadzorni svet oziroma upravni odbor.

3.9.3.2 Osnutek pogodbe naj delavski direktor oziroma izvršni direktor prejme pred imenovanjem v funkcijo.

3.9.3.3 V pogodbi o opravljanju funkcije naj bodo jasno določene pristojnosti delavskega direktorja oziroma izvršnega direktorja.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

3.10 Poročilo o soupravljanju za organ nadzora

Obveznost obravnave posebnega poročila nalaga drugi odstavek 80. člena ZSDU in 12.4. člen Kodeksa za javne družbe**:**
»Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.«

3.10.1 Predsednik nadzornega sveta ali upravnega odbora naj enkrat letno uvrsti na dnevni red obravnavo poročila o sodelovanju delavcev pri upravljanju. To točko mora uvrstiti na dnevni red, če to predlagajo predstavniki delavcev v tem organu nadzora.
3.10.2 Obravnava poročila naj se uskladi s predstavniki delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru. Pri obravnavi te točke naj bosta vedno prisotna tudi predsednik sveta delavcev in delavski direktor.

3.10.3 Priporoča se, da je delavski direktor povabljen na sejo organa nadzora pri obravnavi poročila.

3.10.4 Poročilo o upravljanju naj vsebuje zlasti naslednje podatke:

- informacijo o vsebini participacijskega dogovora,
- kratko predstavitev vseh oblik sodelovanja delavcev pri upravljanju v družbi;
- oceno uspešnosti sodelovanja delavcev pri upravljanju, in sicer zlasti, v katerih pogledih se sodelovanje delavcev pri upravljanju učinkovito izvaja in glede česa bi bilo treba sodelovanje delavcev pri upravljanju nadgraditi;
- predloge za izboljšavo oziroma področja, na katerih bi lahko izboljšali sodelovanje delavcev pri upravljanju, in
- morebitne predloge za vključitev obravnave posamezne problematike v akcijski načrt dela nadzornega sveta.

3.10.5 V sklepu nadzornega sveta ali upravnega odbora o obravnavi poročila naj se organ nadzora opredeli do poročila in po potrebi v skladu s svojimi pristojnostmi sprejme ukrepe ali oblikuje priporočila za izboljšanje sodelovanja delavcev pri upravljanju.

3.10.6 V poročilu o sprejemu letnega poročila naj nadzorni svet ali upravni odbor pojasni, ali je obravnaval poročilo o sodelovanju delavcev pri upravljanju in svoje najpomembnejše ugotovitve. Obravnavo poročila naj tudi vključi v svoj letni načrt aktivnosti.

3.10.7 Priporoča se tudi, da se v letnem poročilu ali izjavi o upravljanju družbe razkrije sestava sveta delavcev, njihove dodatne funkcije, mandati in prejemki.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

4 VIRI IN PRIPOROČENA LITERATURA

- Kodeks korporativnega upravljanja družb s kapitalsko naložbo države, 2017, objavljeno na https://www.sdh.si/Data/Documents/upravljanje-nalozb/KODEKS%20SDH%20-%20maj%202017(1).pdf
- Kodeks profesionalne etike, ZNS, 2014, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/uploads/Kodeks_profesionalne_etike_ZNS_2014.pdf
- Kodeks upravljanja za nejavne družbe, ZNS, Ministrstvo RS za gospodarski razvoj in tehnologijo, Gospodarska zbornica Slovenije, 2016, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/newsletter/uploadfiles/Kodeks%20upravljanja%20za%20nejavne%20dru%C5%BEbe_za%20javno%20razpravo.pdf
- Navodila za izpolnjevanje izjave o neodvisnosti, ZNS, 2018, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/mediji/aktualne-novice/novo-navodilo-za-izpolnjevanje-izjav-o-neodvisnosti-clana-oziroma-kandidata-za-clana-nadzornega-sveta-in-komisij/
- Praktični napotki za oblikovanje politike raznolikosti organov vodenja in nadzora, ZNS, 2017, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/mediji/aktualne-novice/novo-prakticni-napotki-za-oblikovanje-politike-raznolikosti-organov-vodenja-in-nadzora
- Praktični vodnik po nasprotjih interesov, ZNS, 2018, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/stroka/profesionalna-etika/
- Priporočila za članstvo, delo in plačilo članov nadzornih svetov in upravnih odborov, ZNS, 2007, objavljeno na http://www.zdruzenje-ns.si/db/doc/upl/priporocila_za_clanstvo_delo_in_placilo_ns_in_uo__koncna.pdf
- Slovenski kodeks upravljanja javnih delniških družb, 2016, objavljeno na http://www.ljse.si/media/Attachments/Izdajatelji/2016/NovKodeksCG2016.pdf
- Zakon o gospodarskih družbah, Uradni list RS, št. 42/2006 in nasl.
- Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju – ZSDU, Ur. l. RS, št. 42/2007 – UPB1.
- Dr. Franca, Valentina:
  - Board-level employee representation in Slovenia: from the constituition to practice. V Waddington, Jeremy (ur.). *European board-level employee representation: national variations in influence and power.* Bulletin of Comparative labour relations, vol 102. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer, 2018, str. 155–177.
  - Vprašanje zaupnosti informacij med delavskimi predstavniki v nadzornem svetu ter svetom delavcev. V: Delavci in delodajalci. 2017, let. 17, št. 2–3, str. 309–325.
  - Pravni izzivi vloge delavskih predstavnikov v organih upravljanja gospodarskih družb. V: Delavci in delodajalci. 2016, let. 16, št. 2–3, str. 361–377.
- Kocbek, M., Ivanjko, Š., Bratina, B., & Podgorelec, P. (2010). *Nadzorni sveti in upravni odbori.* Ljubljana: GV založba.
- Dr. Strojin Štampar, Anja, Sodelovanje delavcev pri upravljanju v enotirnem sistemu upravljanja. V: Delavci in delodajalci. 2018, let. 18, št. 1, str. 107–128.

Osnutek za javno razpravo, 30.8.2018

Predlog Predsedstva ZSDS!

Pripombe in predlogi ZSDS

k osnutku Priporočil dobre prakse sodelovanja delavcev pri upravljanju družb Združenja nadzornikov Slovenije

I. Splošna ocena

V Združenju svetov delavcev Slovenije (ZSDS) načelno zelo pozdravljamo odločitev ZNS, da poskuša na strokovnih podlagah oblikovati posebna priporočila dobrih praks tudi za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb (upoštevaje pri tem nesporne specifike te skupine deležnikov in njihovega vključevanja v upravljanja družb), in sicer s **»pozitivno« predpostavko**, da je to vključevanje lahko pomemben prispevek k izboljšanju korporacijskega upravljanja v Sloveniji.

Že ta izhodiščna predpostavka sama po sebi pomeni, da omenjena priporočila brez dvoma prinašajo številne, za nadaljnji razvoj tega vidika korporacijskega upravljanja **zelo koristne napotke praksi**. Zato jih bomo v ZSDS vsekakor skušali ustrezno upoštevati tudi pri dograjevanju že sprejetih lastnih tovrstnih priporočil ter jih v čim večji meri implementirati tudi skozi razne »vzorce« splošnih in drugih aktov (zlasti poslovnikov SD in participacijskih dogovorov), ki jih sicer pripravljamo za potrebe učinkovitejšega delovanja delavskih predstavništev v podjetjih. V zvezi s tem v nadaljevanju podajamo tudi nekaj **pobud in predlogov za dodatno izpopolnitev** teh priporočil ZNS. Glede tistih konkretnih priporočil, pri katerih opažamo, da se pogledi obeh združenj nekoliko razhajajo, pa predlagamo, da jih - v izogib različnim usmeritvam glede istih vprašanj, ki bi jih obe združenji vsako po svoje in ločeno naslavljali na različne deležnike, kar lahko le-te samo zmede in v praksi še poglobi nasprotja med njimi, namesto nasprotno - poskušamo pred dokončnim sprejetjem **kolikor mogoče uskladiti**. Prav s tem namenom bomo skušali svoje v nadaljevanju svoje podane predloge in pripombe tudi nekoliko obširneje strokovno-teoretično utemeljiti.

II. Pripombe in predlogi

1. Naslov in uvod

a) Naslov priporočil je glede na njihovo dejansko vsebino nekoliko preširok. Ta priporočila namreč zadevajo samo en segment celovitega sistema sodelovanja delavcev pri upravljanju (delavskega soupravljanja), ki ga sicer ZSDU ureja v posebnem poglavju z naslovom *»V. Sodelovanje delavcev v organih družbe«.* Zato predlagamo, da se naslov preoblikuje tako, da se bo glasil **»Priporočila dobrih praks sodelovanja delavcev v organih družbe«,** kar bi vsekakor ustrezneje odražalo njihovo dejansko vsebino.

Drugače pa smo mnenja, da bi bilo zelo dobrodošlo in koristno, če bi delovanje sistema delavskega soupravljanja kot celota (ne samo v segmentu sodelovanja v »organih družb«), ki sicer postaja vse pomembnejša **integralna sestavina sodobnega korporacijskega**

upravljanja, v prihodnje tudi v resnici postalo predmet tudi kodeksov upravljanja in vseh drugih priporočil dobrih praks korporacijskega upravljanja. V ZSDS smo v tem smislu skupaj s še nekaterimi civilnodružbenimi organizacijami že pred nekaj leti pripravili poseben ***»Kodeks sodelovanja zaposlenih pri upravljanju družb«*** (http://www.delavska-participacija.com/priloge/2087-1.pdf in podali pobudo, da se morda ustrezno **vključi tudi v vse že veljavne slovenske kodekse** (Kodeks upravljanja javnih delniških družb, Kodeks upravljanja nejavnih družb, Kodeks upravljanja SDH itd.), in sicer bodisi v obliki posebnega poglavja bodisi v obliki priloge ali pa v obliki dopolnitve oziroma razširitve posameznih sedanjih določb teh kodeksov. Zato izkoriščamo to priložnost za ponoven predlog, da se v zvezi z obravnavo konkretnih priporočil ZNS morda hkrati opravi tudi **širši razmislek o tej pobudi**, čeprav presega neposredno vsebino tokratne javne razprave.

Celo več, menimo, da bi se veljalo poleg priporočil za razvoj sistema delavskega soupravljanja v okviru kodeksov upravljanja čim prej lotiti tudi priprave ustreznih priporočil dobrih praks za širši razvoj še **obeh ostalih dveh temeljnih oblik sodobne delavske participacije v Sloveniji**, glede katerih sicer močno zaostajamo za razvitejšim delom Evrope, to sta:

- *udeležba delavcev pri dobičku in*
- *notranje lastništvo zaposlenih oz. delavsko delničarstvo.*

Dejstvo je namreč, da po ugotovitvah številnih empiričnih študij s področja poslovnih ved vse tri omenjene oblike delavske participacije (posebej, če se razvijajo hkrati in v medsebojni povezavi) zaradi svojih nespornih motivacijskih učinkov na zaposlene kot nosilce t. i. človeškega kapitala (znanje in delovne zmožnosti, ustvarjalnost, delovna motivacija in organizacijska pripadnost oz. »zavzetost« zaposlenih) **signifikantno pozitivno vplivajo na poslovno uspešnost in konkurenčnost podjetij**. In če je temu res tako, se zdi kar nekoliko nenavadno, da jih slovenska (in žal tudi večinska tuja, po kateri pa se zaenkrat morda kar malce preveč slepo zgledujemo) korporacijsko-upravljalska teorija s svojimi priporočili še vedno **praktično povsem ignorira** kot nekaj, kar naj bi bilo z vidika učinkovitega korporacijskega upravljanja bolj ali manj nepomembno. In to kljub nespornemu izjemno hitremu naraščanju produkcijskega pomena **človeškega kapitala podjetij** vis a vis finančnemu v sodobnih pogojih gospodarjenja (najpomembnejši »kapital« podjetij postajajo visoko kvalificirani in »zavzeti«, tj. motivirani in pripadni, zaposleni, kar že dolgo ni več zgolj prazna teoretična floskula!).

A o tem, kot rečeno, zgolj mimogrede v morebiten dodaten razmislek vzporedno s tokratno javno razpravo o osnutku konkretno obravnavanega dokumenta ZNS.

b) **Opredelitev bistva oziroma »poslovnih koristi«** sodelovanja predstavnikov delavcev v organih družb v uvodu priporočil, je po našem mnenju **bistveno preozka** in vsebinsko pokriva **le enega od ključnih vidikov** vsestranske koristnosti tega sodelovanja za učinkovitost korporacijskega upravljanja. Pravi namreč takole: *»Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinaša poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe.«*

Temeljno bistvo celotnega sistema delavskega soupravljanja po ZSDU, vključno s sodelovanjem predstavnikov delavcev v organih družb, je namreč v tem, da le-to predstavlja **konkreten sistemski mehanizem**, ki naj bi zagotavljal učinkovito sprotno »prelivanje« avtentičnih interesov delavcev kot ene od ključnih skupin t. i. notranjih deležnikov družbe v

procese sprejemanja vseh pomembnejših poslovnih (upravljalskih) odločitev in možnost njihovega tekočega vključevanja v te odločitve, s tem pa tudi ustrezno **»interesno ravnotežno« upravljanje družbe**, ki brez dvoma predstavlja enega temeljnih pogojev za poslovno uspešnost družb v sodobnih pogojih gospodarjenja. Podrobneje o tem razpravljamo v prilogi pod naslovom »Lastniški koncept - interesi delavcev - točka b)«, na tej podlagi pa predlagamo ustrezno dopolnitev omenjene opredelitve v uvodu priporočil. Zgolj okvirni predlog dopolnjene opredelitve v navedenem smislu bi bil lahko nekako naslednji:

»Delavci opravljajo pomembno vlogo pri upravljanju gospodarskih družb. Aktivno sodelovanje delavcev v organih družb izboljšuje korporativno upravljanje družbe, saj predstavniki delavcev prinaša poglobljen vpogled v delovanje družbe in tudi specializirano znanje s področja dejavnosti družbe, ***predvsem pa zagotavljajo upoštevanje avtentičnih interesov zaposlenih kot ene od ključnih skupin deležnikov družbe pri sprejemanju vseh pomembnejših upravljalskih odločitev in s tem tudi ustrezno interesno uravnoteženo korporativno upravljanje***.«

2.2 Interes družbe

Kot temeljno izhodišče za oblikovanje takšnih ali drugačnih konkretnih priporočil na tem področju je brez dvoma ključnega pomena prav takšna ali drugačna teoretična opredelitev do vprašanja, **kaj je oziroma naj bi bil »interes družbe«**. Temu izhodišču je namreč podrejen tudi takšen ali drugačen pristop k uresničevanju sistema korporacijskega upravljanja in v okviru tega tudi delavskega soupravljanja. Zato ugotavljamo, da vsa razhajanja v pogledih med ZNS in ZSDS na posamezne vidike obravnavane problematike, kolikor jih pač vendarle je, v bistvu **izhajajo prav iz nekoliko različnega konceptualnega pogleda na to temeljno vprašanje**. Iz tega razloga smo podrobnejšemu teoretičnemu razmisleku o temu vprašanju namenili tudi največ pozornosti, kajti če bi morda uspeli zbližati naša - za zdaj nekoliko različna - stališča v tem pogledu, bi se verjetno razmeroma zlahka uskladili tudi o vseh posameznih konkretnih priporočilih.

Podrobnejšo teoretično analizo, v kateri pojasnjujemo naše videnje te problematike, smo zaradi njene obsežnosti izločili v **posebno prilogo**, ki pa je zaradi ustreznega razumevanja teh naših pripomb in predlogov njihov nujen sestavni del. Na tem mestu pa samo v kratkem povzemamo glavne poudarke iz te priloge.

* * *

Odgovor na zgoraj postavljeno vprašanje o vsebini pojma »interes družbe« je po našem mnenju, v celoti odvisen od **izhodiščnega teoretičnega koncepta podjetja/gospodarske družbe/korporacije**[1] **in korporacijskega upravljanja**, kateremu pač sledimo pri razmišljanju o obravnavani konkretni problematiki. Kot vemo, namreč obstajata dva diametralno nasprotna in medsebojno praktično povsem nezdružljiva tovrstna teoretična koncepta (oba pa sta danes tako v teoriji kot v praksi še v celoti aktualna), in sicer:

1. klasični **»lastniški« oziroma t. i. friedmanovski koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**, po katerem je podjetje izključno »ekonomski« subjekt, katerega edino družbeno poslanstvo je ***maksimiranje vrednosti za svoje »lastnike«*** (po

[1] Ker je gospodarska družba/korporacija po svojem bistvu le pravno-organizacijska oblika podjetja kot ekonomskega subjekta, ta dva pojma v nadaljevanju uporabljamo kot sinonima.

M. Friedmanu kot najvidnejšem predstavniku tega teoretičnega koncepta je namreč podjetje/družba *»izključno instrument delničarjev, ki so njeni lastniki«*, zato naj bi *»v tržnem gospodarstvu obstajala s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke«*);

2. sodobnejši **deležniški koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**, temelječa na t. i. teoriji o družbeni odgovornosti podjetij, po kateri je podjetje »družbenoekonomski« subjekt, katerega poslanstvo je uravnoteženo služiti ***interesom vseh njegovih - notranjih in zunanjih - deležnikov*** (ne samo lastnikov kapitala, ki so pri tem samo ena izmed enakovrednih deležniških skupin), katerim je tudi ***odgovorno***, kajti podjetje vse svoje poslovne vire v resnici črpa neposredno iz svojega družbenega in naravnega okolja, zato seveda ne more služiti samo interesom tistih, ki za njegovo delovanje prispevajo kapital, temveč mora ustrezno ***vračati temu okolju kot celoti***.

Kot rečeno, sta ta dva koncepta že v osnovi medsebojno nezdružljiva, zato morebitne »nenačelne« kombinacije med njima seveda v nobenem primeru ne morejo privesti do smiselnih in praktično učinkovitih rešitev (temveč lahko v praksi le še dodatno odpirajo številne nove dileme), ampak je mogoče do uporabnih priporočil za potrebe prakse priti le tako, da pri oblikovanju predlaganih rešitev **striktno sledimo bodisi enemu bodisi drugemu**. In vsaj na načelni ravni danes v Sloveniji nekako že obstaja bolj ali manj splošen konsenz, da naj bi razvoj korporacijskega upravljanja sledil temu drugemu, to je **sodobnemu deležniškemu konceptu**.

Temeljno vprašanje, ki se v zvezi s tem odpira, pa je vprašanje kaj konkretno torej pomeni **»dobro družbe«** oziroma **»osnovni cilj družbe«** (kot ga opredeljuje Slovenski kodeks upravljanja javnih delniški družb - v nadaljevanju: kodeks) oziroma **»splošni interes družbe«** (kot je opredeljen v predmetnih priporočilih - v nadaljevanju: interes družbe) kot tisti

- *»nadinteres«*, kateremu morajo člani organov družbe pri odločanju podrejati vse morebitne drugačne parcialne interese tistih deležnikov, katerih zastopniki so, in
- *generalni kriterij* po katerem se potem presoja ravnanje članov organov družb »v dobro družbe« po prvem odstavku 253. člena ZGD-1 ter njihova morebitna odškodninska odgovornost.

Poanta vsega pa je v naslednjem:

1. če sledimo klasičnemu »lastniškemu« konceptu upravljanja, potem je odgovor na to vprašanje res vnaprej jasen in popolnoma nedvoumen - interes družbe je pač ***maksimiranje (bilančnih in kapitalskih) dobičkov za delničarje***;

2. če sledimo sodobnemu »deležniškemu« konceptu, pa je odgovor seveda bistveno drugačen - interes družbe je lahko le ***»rezultanta« konkretnih in načeloma med seboj povsem enakovrednih parcialnih interesov vseh ključnih deležnikov,*** katere naj bi čim bolj uravnoteženo zadovoljevala družba (in torej že po logiki stvari ne more biti že kar vnaprej znan in generalno »zapovedan«, temveč se lahko konkretno izoblikuje šele skozi proces usklajevanja med zastopniki teh interesov - zlasti delničarjev in delavcev - v organih družbe v zvezi z vsako posamično konkretno upravljalsko odločitvijo, ki je predmet razprave in sklepanja).

<u>Opomba:</u>
Izhajajoč iz navedene »deležniške« koncepcije družbenega poslanstva podjetja/družbe, bi bilo torej mogoče generalno opredeliti

- kot njen **osnovni cilj** le ***»čim bolj učinkovito in uravnoteženo zadovoljevanje interesov vseh svojih deležnikov«***,
- kot morebiten njen **»lastni interes«**, po katerem se potem lahko presojajo posamezne odločitve organov po kriteriju ravnanja »v dobro družbe«, pa le **»*dolgoročno zagotavljanje lastnega obstoja in razvoja zaradi ohranjanja in povečevanja svoje sposobnosti učinkovitega zadovoljevanja interesov svojih deležnikov*«**, pri čemer je ta »interes družbe« iz razumljivih razlogov brez dvoma že po naravi stvari delavcem imanenten najmanj toliko, če ne celo bolj kot delničarjem družbe.

Kakršnakoli konkretnejša vnaprejšnja opredelitev ciljev in splošnega interesa družbe oziroma »dobra družbe« po tej koncepciji, kot rečeno, že v osnovi ni možna.

In izključno v tem se skriva tudi jedro vseh razhajanj med osnutkom predmetnih priporočil ZNS ter že pred časom sprejetih tovrstnih priporočil ZSDS.

1.

Zdi se namreč da se načelna opredelitev interesa družbe v teh priporočilih kljub vsemu precej bolj, če ne celo dokaj izrazito **nagiba h klasičnem lastniškemu konceptu**, kar je razvidno zlasti iz naslednje opredelitve v točki 2.2. (citat): *»Splošni interes gospodarske družbe izhaja iz opredelitve gospodarske družbe v 3. členu ZGD-1: gospodarska družba je pravna oseba, ki na trgu opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost, pri čemer za pridobitno dejavnost šteje vsaka dejavnost, ki se na trgu opravlja zaradi pridobivanja dobička.«*

Omenjeni splošni interes družbe naj bi bil torej samoumeven in že zakonsko predpisan, to je **»pridobivanje dobička** (za delničarje, kajti dobiček je po istem zakonu izključno njihov dohodek). Morda v zvezi s tem zgolj mimogrede: v zelo podobno smer gre tudi opredelitev **»osnovnega cilja družbe«** (kar je v bistvu bolj ali manj isto kot splošni interes družbe) po Slovenskem kodeksu upravljanja javnih delniških družb, ki v 1. točki določa (citat): *»Osnovni cilj delniške družbe, ki opravlja pridobitno dejavnost, je dolgoročno in vzdržno maksimiranje vrednosti družbe.«* Le da v tem primeru določba v bistvu govori predvsem o t. i. kapitalskih dobičkih, ne o dobičkih za delničarje na splošno (čeprav posredno pride stvar v končni fazi približno na isto, kajti običajno so pogoj za povečevanje vrednosti družbe investicije, ki se financirajo iz zadržanih dobičkov v okviru bilančnega dobička). Maksimiranje vrednosti družbe samo po sebi namreč nikakor ni nujno v pozitivni korelaciji tudi s hkratnim in sorazmernim izboljševanjem položaja in pravic delavcev kot njihovim interesom.

Ob takšni opredelitvi interesa družbe se seveda že samo po sebi vsiljuje logično načelno vprašanje, čemu naj bi dejansko sploh služila sedanja **»interesno dvopartitna« sestava** nadzornih svetov in upravnih odborov (predstavniki delničarjev in predstavniki delavcev), če naj bi tudi predstavniki delavcev v teh organih tam sedeli predvsem zato, da bodo »maksimirali vrednost družbe« oziroma (po M. Friedmanu) »dobičke za lastnike« (pri katerih pa delavci potem niso udeleženi) in pri odločanju temu cilju podrejali vse dejanske interese delavcev. V tem primeru bi bilo pač po logiki stvari res najbolje, da bi v NS/UO sedeli samo visoko kvalificirani strokovnjaki, ki bi seveda ta »interes družbe« lahko zastopali bistveno bolje kot predstavniki delavcev. Pojem »osnovni cilj« oziroma »interes družbe« bo torej treba **opredeliti bistveno drugače** (naš predlog glede tega je vsebovan v opombi zgoraj!), ali pa sodelovanje delavcev v organih družb preprosto izgubi sleherni smisel.

2.

Iz te opredelitve osnovnega cilja oziroma interesa družbe naj bi neposredno izhajala tudi domnevna - izključno zanje specifična - **»interesno dvojna« vloga delavskih predstavnikov**

v organih družb, ki je po našem mnenju teoretično in praktično močno sporna. V točki 2.2 priporočil je opredeljena takole (citat): *»Delavski predstavniki imajo tako dvojno vlogo: varovati morajo interese družbe v skladu z ZGD-1 in zastopati interese delavcev v skladu z ZSDU; zato je izvrševanje funkcije nadzora ali vodenja za delavske predstavnike še posebej zahtevno.*«

Predpostavka je torej, da naj interesi delavcev - za razliko od interesov delničarjev - načeloma ne bi bili samoumevna **integralna sestavina »interesa družbe« v smislu deležniškega koncepta**, ampak naj bi šlo za dvoje povsem različnih interesov, pri čemer naj bi predstavniki delavcev morali pri odločanju v organih družbe interese delavcev, katere naj bi sicer po izrecni določbi prvega odstavka 80. člena ZSDU »zastopali«, v praksi **že a priori »podrejati« (torej ne »usklajevati«,** kar bi bilo - če bi bilo v kodeksu oziroma predmetnih priporočilih zapisano na ta način - vsebinsko nekaj popolnoma drugega) interesom družbe[2], ki so, kot smo videli zgoraj, v bistvu identični z interesi delničarjev. S tem je seveda bolj ali manj pojasnjeno tudi logično vprašanje, zakaj se (na enak način kot vlogo delavskih predstavnikov) teoretično **ne problematizira načeloma sicer povsem enake »interesne dvojnosti« vloge predstavnikov delničarjev** v organih družb. Tudi zanje namreč ZGD-1 v prvem odstavku 274. člena (smiselno povsem enako kot prvi odstavek 80. člena ZSDU za delavske predstavnike) določa, da **»zastopajo interese delničarjev«**, pri čemer jih hkrati enako kot delavske predstavnike zavezuje določba zgoraj omenjenega prvega ostavka 263. člena ZGD-1. Torej naj bi bili v bistvu ravno tako in v enaki meri kot delavski predstavniki v »dvojni« vlogi glede odgovornosti za delovanje »v dobro družbe«.

Če naj bi torej ta »interesna dvojnost« v resnici obstajala, potem to zagotovo ni samo specifika vloge delavskih predstavnikov, ampak v povsem enaki meri velja tudi za predstavnike delničarjev. Se pravi, da iz tega ni mogoče izvajati nekih **posebnih »priporočil dobre prakse« (zgolj) za delavske predstavnike**. Kolikor izhajamo iz »pravega« deležniškega koncepta, pa ta dvojnost iz zgoraj pojasnjenih razlogov v resnici sploh niti ne obstaja. Zato so vsa konkretna s tem povezana priporočila (npr. glede domnevne »neodvisnosti« delavskih predstavnikov od sveta delavcev, v zvezi s katero se pravzaprav odpira tudi največ - po našem mnenju povsem nepotrebnih - dilem ipd.) **močno sporna**.

3.
Na podlagi povedanega torej predlagamo, da se ob pripravi končnega predloga priporočil dobrih praks za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb upoštevajo predvsem naslednja temeljna izhodišča v zvezi z opredeljevanjem njihove vloge ter pravic in dolžnosti:

1) Ker so delavci ena ključnih skupin deležnikov družbe, so njihovi interesi torej **samoumevna integralna sestavina interesa družbe (ne njegovo nasprotje!)**, tako da o kakršnikoli »interesno dvojni« vlogi delavskih predstavnikov, v kateri bi bili ti pri odločanju razpeti med interes družbe in interesi delavcev, niti teoretično ni mogoče govoriti.

2) Njihova osnovna vloga in poslanstvo je **enakopravno sodelovanje pri oblikovanju oziroma sooblikovanje interesa družbe** kot »skupnega interesa deležnikov« v zvezi z vsako posamezno poslovno oz. upravljalsko odločitvijo, ki je v pristojnosti organov družbe. Konkretno to pomeni, da so dolžni v organu družbe, katerega člani so,

[2] Točka 2.2. kodeksa, denimo, pravi: *»Član nadzornega sveta ali uprave pri svojem delovanju in odločanju upošteva cilje družbe in jim podredi morebitne drugačne osebne ali posamične interese tretjih oseb, uprave, delničarjev, javnosti ali države.«*

- predstaviti avtentične interese delavcev v zvezi z obravnavano problematiko in argumente zanje,
- zastopati te interese v fazi njihovega »usklajevanja« (ne pa »podrejanja«!) z morebitnimi drugačnimi interesi delničarjev in morebitnih drugih deležnikov, zastopanih v organih družbe),
- odločiti o tem, kakšen je v konkretnem primeru »skupni interes« deležnikov, in glasovati na podlagi soočenih argumentov, pri čemer nimajo imperativnega mandata s strani tistih, ki so jih izvolili.

3) Ker je svet delavcev sestavljen iz predstavnikov delavcev različnih organizacijskih enot in različnih interesnih skupin delavcev znotraj kolektiva zaposlenih, in ker je - za razliko od predstavnikov delavcev v organih družbe - tudi neposredno izvoljen s strani celotnega kolektiva zaposlenih, je načeloma edino delavsko predstavništvo, ki je **dejansko kvalificirano in pooblaščeno in artikulirati »avtentične« skupne interese (vseh, tj. celotnega kolektiva) zaposlenih** tudi v zvezi s katerokoli problematiko, ki je na dnevnem redu organov družbe.

Če je torej funkcija predstavnikov delavcev v organih družbe predstavljanje in zastopanje avtentičnih interesov, ti načeloma nikakor **ne morejo biti »neodvisni« od sveta delavcev**, zato tudi ni povsem jasno, iz česa naj bi tovrstna zahteva teoretično izhajala in kakšen naj bi bil njen praktični smisel in pomen. Iz navedenih razlogov je namreč lahko le ta organ tisti, ki oblikuje »usmeritve« (ne pa seveda navodila v smislu imeprativnega mandata!) za delovanje predstavnikov delavcev v organih družbe in - ker ima tudi pristojnost morebitnega odpoklica teh predstavnikov - izvaja nadzor nad njihovim delovanjem. Iz tega logično izhajata **t. i. usmerjevalna in nadzorna funkcija sveta delavcev** v odnosu do delavskih predstavnikov v organih družbe. Teh svojih funkcij in pristojnosti pa objektivno seveda sploh ne more izvajati, če ga predstavniki delavcev v NS/UO pred sejami ne seznanijo s problematiko, ki bo na dnevnem redu, po sejah pa poročajo o poteku odločanja in sprejetih odločitvah v teh organov. Razprave o **»neodvisnosti«** delavskih predstavnikov v organih družb od sveta delavcev so zato po našem mnenju **že v osnovi odveč in pomenijo precejšen odklon od samega bistva in namena sodelovanja delavcev v organih družb**.

Izjeme seveda potrjujejo pravilo, vendar pa **ne morejo postati pravilo** in so načeloma možne le, če so res smiselne (npr. če so na dnevnem redu NS/UO posebej občutljive poslovne skrivnosti in podobno). Pri tem velja poudariti, da mednje nikakor ne sodi že a priori kar vse, kar je označeno kot »poslovna skrivnost«, temveč le tiste informacije, ki morajo iz takšnih razlogov utemeljeno ostati izključno v krogu NS/UO (teh pa je v resnici bistveno manj kot se to ponekod prakticira. Te izjeme bi bilo treba - ravno zato, da ne bi postale pravilo - v teh priporočilih, če naj ta dosežejo svoj namen, **čim bolj decidirano in tudi čim bolj omejevalno opredeliti.**

4) Neodvisnost delavskih predstavnikov v NS od uprav, katere naj bi nadzirali, pa je v praksi verjetno mogoče doseči samo na en način, to je z **bistveno okrepitvijo t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov**, ki je zaenkrat po veljavni zakonodaji (ZDR-1) bolj ali manj le navidezna in povsem neučinkovita. Temu vprašanju bi zato veljalo v predmetnih priporočilih nameniti še posebno pozornost.

5) Ta izhodišča smiselno veljajo tudi glede načelnega opredeljevanja vloge ter konkretnih pravic in dolžnosti **delavskih direktorjev** kot predstavnikov delavcev v upravah oziroma med izvršnimi direktorji družb. Predvsem pa bi veljalo kot eno izmed priporočil dobrih praks

dodatno sprejeti tudi posebno priporočilo, da se na teh osnovah analogno uvedejo delavska predstavništva tudi v - po pristojnostih primerljivih - **organih tistih družb, ki niso organizirane kot delniške družbe** in nimajo uprav in nadzornih svetov oziroma upravnih odborov, pač pa kakršnekoli druge organe s primerljivimi pristojnostmi. Prav to je namreč zdaj ena od največjih in najbolj očitnih pravnih praznin v veljavnem ZSDU, ki v praksi povzroča izrazito **diskiminatoren soupravljalski položaj** delavcev omenjenih družb v primerjavi z delavci delniških družb. Te družbe pa po drugi strani s tem izgubljajo pomembne koristi in konkurenčne prednosti, ki jih lahko prinaša visoko razvit sistem delavske participacije kot integralni element korporacijskega upravljanja v zgoraj obravnavanem smislu.

Vse naše pripombe k posameznim konkretnim priporočilom v nadaljevanju temeljijo prav na teh izhodiščih.

3. Kandidacijski postopek in postopek imenovanja

Morda v zvezi z naslovom in nekaterimi konkretnimi priporočili le splošna opomba, da bi veljalo namesto pojma **»imenovanje«** - tako kot tudi ZSDU - striktno uporabljati (razen pri delavskem direktorju) pojem **»izvolitev«**, kajti v teoriji obstajajo med tema dvema pojmoma določene distinkcije.

Točka 3.2.4:

Institut **avtomatičnega članstva predsednika sveta delavcev v NS/UO po funkciji**, ki je sicer sestavni del naših (ZSDS) priporočil za delovanje delavskih predstavnikov v teh organih in je zdaj ponekod dejansko uveljavljen tudi v praksi, je bil z naše strani priporočen ravno zaradi samodejnega zagotavljanja zgoraj omenjene **nujne in tudi edino logične tesnejše povezave** med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO. In sicer v največji meri kot praktični odgovor na nesprejemljive ekstremne poskuse v številnih družbah po »nasilnem« prekinjanju te povezave, konkretno predvsem s striktnim označevanjem prav vseh gradiv (in celo vabil) za seje nadzornega sveta kot »zaupnih«. Ti poskusi pa izhajajo iz - prav tako nesprejemljive in ekstremno poenostavljene - teze, češ da predstavniki delavcev v teh organih ne smejo zastopati interesov delavcev, temveč le »interes družbe«, v nasprotnem pa so odškodninsko odgovorni. In če naj bi bilo tako, potem morajo biti popolnoma »neodvisni« od sveta delavcev, kar pa, kot že rečeno, že v osnovi negira temeljni smisel in namen te oblike delavskega soupravljanja. Ta teza je žal v slovenski teoriji in praksi močno prisotna še danes, obenem pa se ta institut po našem vedenju doslej nikjer, kjer je bil uveljavljen, ni pokazal kot kakorkoli resneje problematičen, temveč ravno nasprotno.

Zato predlagamo, se izrecno priporočilo o njegovi »nepriporočljivosti« **črta iz osnutka predmetnih priporočil ZNS** ali se **formulacija vsaj omili** na ta način, da se uporaba tega instituta pogoji z izpolnjevanjem pogojev predsednika SD za članstvo tudi v NS/UO. S tem bi bil ohranjen zgoraj omenjeni temeljni namen in konkretne prednosti tega instituta, obenem pa dosežen tudi namen omenjenega priporočila, tj. zagotoviti, da bodo vsi predstavniki delavcev izpolnjevali tudi priporočene pogoje za člane NS/UO. Naš predlog dopolnjene formulacije tega priporočila bi bil torej naslednji:

3.2.4 Z namenom imenovanja delavskih predstavnikov v nadzornem svetu ali upravnem odboru naj svet delavcev vedno izvede kandidacijski in izborni postopek. Ne priporoča se avtomatično imenovanje delavskih predstavnikov na podlagi članstva oziroma mesta predsednika ali podpredsednika sveta delavcev ali imenovanja na funkcijo sindikalne

organizacije, kot je predsednik sindikata, sindikalni zaupnik in podobno, ***če kandidat ne izpolnjuje posebnih pogojev v smislu točke 3.2.5 teh priporočil****..*

Točka 3.2.6:

Prvi stavek tega priporočila bi bilo nujno treba preoblikovati, kajti zdaj je stvar mogoče razumeti tako, da se lahko zaposleni **kandidati kar sami »prijavijo na razpis« za člane NS** (tako kot za »delovno mesto«), kar je seveda z vidika bistva te funkcije nesprejemljivo. Ne gre namreč za delovno mesto, ampak za delavsko-predstavniško funkcijo, za katero so kandidati lahko le predlagani s strani zaposlenih ali njihovih predstavništev (sindikat, svet delavcev). Predlagani pristop lahko torej povsem izkrivi bistvo in namen te funkcije.

Točka 3.2.7:

Posebej **pozdravljamo** priporočilo iz te točke, ki neposredno zadeva eno od zelo pomembnih vprašanj korporacijskega soupravljanja v koncernih in glede katerega je v ZSDU popolna pravna praznina, to je vprašanje, kateri svet delavcev **- SD krovne družbe ali skupni svet delavcev, če je oblikovan** - je pristojen za imenovanje predstavnikov delavcev v NS/UO krovne družbe. V praksi namreč obstajajo primeri velikih koncernov (npr. Holding slovenske elektrarne), kjer se kljub vsem opozorilom in pozivom zadnja dva mandata namenoma prakticira prva od navedenih možnosti, ki pa je seveda povsem izven pravne logike. Zato bi morda veljalo tovrstno pristojnost skupnega sveta delavcev koncerna za imenovanje celo še bolj poudariti in izpostaviti, npr. z dodatkom na koncu besedila, tako da bi se priporočilo v celoti glasilo:

3.2.7 V primeru skupine družb se priporoča, da svet delavcev krovne družbe h kandidaturi povabi tudi delavce iz družb v skupini in da ob imenovanju upošteva tudi te kandidate, razen če je oblikovan skupni svet delavcev, ***ki je v tem primeru primarno pristojen za imenovanje.***

Točka 3.2.9:

Priporočilo podpiramo, vendar za vsak primer predlagamo **ponoven temeljitejši razmislek** glede vprašanja, ki se je v zvezi s tem pogosto pojavlja v praksi, in sicer, ali svet delavcev lahko na ta način (torej z zavrnitvijo kandidature zaradi neizpolnjevanja pogojev, ki jih je sam določil) morda nedopustno posega v volilno pravico. Ne gre namreč za delovno mesto z razpisanimi pogoji, temveč za funkcijo, ki naj bi bila načeloma dostopna vsem zaposlenim.

Doslej se je ravno iz tega razloga v praksi tovrstne pogoje s strani svetov delavcev v poslovnikih določalo le v obliki **»priporočljivih«** kriterijev za samo izbiro, ne **»zavezujočih«** pogojev že za samo kandidaturo. A če bo ugotovljeno, da stvar pravno ni sporna, kot rečeno, priporočilo podpiramo.

Točka 3.12:

Dikcijo drugega stavka priporočila »naj se delavski predstavniki predstavijo« je razumeti tako, da so se delavski predstavniki dolžni po izvolitvi v okviru seznanitve skupščine delničarjev na zasedanju skupščine **tudi osebno predstaviti**, za kar ni najti razumnega razloga, kajti skupščina v zvezi s tem ne sprejema nobenih sklepov, ampak se z njihovo izvolitvijo samo seznani. Tega priporočila torej ne kaže sprejeti, vsaj ne brez izrecne določitve, da gre za pisno, ne za »osebno« seznanitev, kajti v nasprotnem bi bilo treba

uveljaviti recipročno dolžnost enake predstavitve tudi za predstavnike delničarjev v NS/UO na seji sveta delavcev. Zato predlagamo drugačno, v tem smislu preciznejšo formulacijo drugega stavka tega priporočil, ki naj bi se glasil: **»V pisni seznanitvi skupščine delničarjev naj bodo delavski predstavniki predstavljeni …«**

V istem stavku, kjer se omenja enakost načina predstavitve kot po ZGD-1 velja za predstavnike kapitala bi kazalo **navesti tudi konkretno določbo ZGD-1,** ki to ureja. Sami je ob hitrem brskanju po tem zakonu namreč nismo našli in podobno se utegne dogajati tudi drugim uporabnikom teh priporočil, kar seveda zmanjšuje njihovo uporabnost.

3.3 Pogoji za kandidate za predstavnike delavcev v organu nadzora

Točka 3.3.2:

Izključiti je treba možnost, da bi se posebni pogoji za delavske predstavnike **določali v statutu družbe**, kar bi pomenilo nesprejemljiv poseg v avtonomijo delavcev, da sami volijo svoje predstavnike, na vsebino statuta, ki ga sprejema skupščina delničarjev pa nimajo nikakršnega vpliva. Delničarji preprosto ne morejo določati pogojev za delavsko-predstavniške funkcije.

To lahko stori **samo zakon**, vendar so se tudi dosedanji tovrstni zakonodajni posegi (npr. v Zakonu o zavarovalništvu) izkazali za sila problematične in z vidika bistva sistema delavskega soupravljanja celo izrazito škodljivi. Omenjeni zakon je namreč določil takšne pogoje, kot je, na primer, *»ustrezne delovne izkušnje s področja nadzora, vodenja ali upravljanja podjetij ali s področja dejavnosti, s katerimi se ukvarja družba«*, in ki v bistvu pomeni, da so lahko delavski predstavniki v NS **praktično samo sedanji ali bivši menedžerji**, kar je seveda povsem nesprejemljivo. To seveda nima nobenega smisla in - namesto, da bi ga spodbujalo - zgolj omejuje učinkovitost sistema delavske participacije. Bistvo tega sistema je namreč, kot rečeno, v učinkovitem predstavljanju in zastopanju interesov delavcev ter njihovem usklajevanju znotraj organov družbe, kar je seveda nekaj povsem drugega kot »vodenje« družbe. S tega vidika sicer, kot rečeno, podpiramo priporočila o določitvi ustreznih izobrazbenih in drugih pogojev za učinkovitejše opravljanje te zahtevne funkcije tudi za delavske predstavnike, vendar s tem ne kaže pretiravati do nesmislov.

Enak pogoj (in dodatno, na primer, še *»celovito poslovno znanje«*) je namreč določen tudi v določbi tretje alineje točke 10.1. kodeksa, na katero se sklicuje konkretno priporočilo kot vodilo svetom delavcev pri določanju omenjenih pogojev v svojih poslovnikih. Zato je treba v izogib morebitnim zapletom v praksi, vsaj glede tega pogoja nujno izrecno zapisati, da to priporočilo kodeksa velja »razen glede tretje alineje točke 10.1. kodeksa«, torej:

3.3.2 Pri določitvi pogojev naj svet delavcev poleg zakonskih pogojev, določenih v 2. odstavku 255. člena ZGD-1 in 1. odstavku 273. člena, smiselno upošteva še posebne pogoje, določene v statutu družbe in s priporočili dobre prakse, kot npr. določa točka 10.1 Kodeksa javnih družb (2016), **razen glede njene tretje alineje.**

3.4 Upravljanje nasprotja interesov in neodvisnost predstavnikov delavcev

Točka 3.4.6:

Predlagamo **črtanje priporočila pod to točko**, ker v celoti izhaja iz uvodoma analizirane sporne opredelitve interesa družbe vis a vis interesov delavcev.

Zelo pa po drugi strani **podpiramo priporočilo iz naslednje točke 3.4.7**, kajti ZSDU v svojem 12. členu zdaj - s sklicevanjem izključno na bivši 72. člen ZDR (po novem 73. člen ZDR-1), ki ga tudi sodna praksa razlaga v najožjem smislu - »vodilno osebje« opredeljuje bistveno preozko. 73. člen ZDR-1 se namreč, če ga razlagamo gramatikalno, nanaša le na poslovodstvo v ožjem pomeni te besede in prokuriste, kar pomeni, da že naslednji nivo menedžmenta, ki je sicer neposredno odgovoren poslovodstvu, ne pade več pod to določbo.

Točka 3.4.9:

Menimo, da bi veljalo razmisliti o omejitvi opravljanja funkcije delavskega predstavnika v nadzornem organu **na samo dva mandata**, kajti opravljanje te funkcije več kot 8 let lahko privede do negativnih pojavov (zlasti v odnosih z upravo, če je ta ves ta čas ista), ki bi se jim kazalo v praksi izogibati.

3.6 Komunikacija predstavnikov delavcev v organih družbe s svetom delavcev

Kot je bilo omenjeno že uvodoma, se naša glavna konceptualna razhajanja v zvezi s temi priporočili, kolikor jih pač je, prvenstveno nanašajo predvsem na vprašanje domnevne »interesne dvojnosti« vloge delavskih predstavnikov v organih družb in njihove s tem povezane **»neodvisnosti« nasproti svetu delavcev**, ki lahko ob preveč vulgarnem razumevanju v praksi povzroči popolno izgubo temeljnega smisla in namena te oblike delavske participacije pri upravljanju.

Če stvar nekoliko poenostavimo, gre predvsem za to, da je po našem mnenju generalni pristop k urejanju te problematike v predmetnih priporočilih v osnovi ravno nasproten od tistega, ki naj bi - skladno z uvodoma obširneje pojasnjenimi argumenti - predstavljal **osnovno pravilo omenjene komunikacije**, in sicer (če ga še enkrat povzamemo v dveh stavkih): *Ker je svet delavcev - zaradi svoje sestave in načina izvolitve - edino delavsko predstavništvo v družbi, ki lahko kvalificirano in pooblaščeno artikulira dejanske »skupne« interese kolektiva kot celote do katerekoli problematike (tudi tiste, ki je predmet odločanja organov družbe), mora imeti, če naj se uresniči osnovni smisel delavskega soupravljanja, v odnosu do teh predstavnikov tudi t. i. usmerjevalno in nadzorno vlogo. To pa lahko opravlja le ob stalni in (z raznimi poslovnimi skrivnostmi, ki so lahko samo izjema, ne pa pravilo) kolikor mogoče čim bolj neomejeni in vsestranski komunikaciji z temi predstavniki, ki naj bi omenjene avtentične interese zastopali v organih družbe.*

Ključna smer teh priporočil bi morala biti torej po našem mnenju **izrecna uveljavitev tega osnovnega pravila** in odstranjevanje raznih nepotrebnih komunikacijskih ovir, ki se danes v tem smislu pogosto postavljajo v praksi. A ob prebiranju v tem poglavju predlaganih priporočil se zdi, da je njihova preokupacija predvsem vprašanje, česa vse delavski predstavniki v komunikaciji s svetom delavcev **ne smejo, ne kaj morajo početi**. Tako je, denimo, predlagana cela vrsta prepovedi in opozoril, ki se nanašajo na dolžnosti delavskih predstavnikov glede **varovanja poslovnih skrivnosti** (konkretno v točkah 3.6.1.1, 3.6.1.3, 3.6.2.1, 3.6.2.2, torej kar v štirih od skupno sedmih v tem poglavju), čeprav je ta sicer dovolj jasno in zavezujoče določena že z zakonodajo in jo je po našem mnenju povsem odveč tako obsežno podkrepljevati še v obliki »priporočil dobrih praks« (glede tega bi lahko povsem zadostovala ena sama določba, npr. tista v točki 3.6.1.1).

Ko se temu doda še - po našem mnenju pav tako bolj ali manj nepotrebno, predvsem pa tudi vsebinsko precej sporno - opozorilo iz **točke 6.3.2.1**, da delavski predstavniki pač *niso »delegati«* sveta delavcev in da niso vezani na njegova navodila, ampak svojo funkcijo izvajajo osebno, samostojno in na lastno odgovornost, se, kot rečeno, neizogibno poraja vtis, da je temeljni namen teh priporočil sicer samoumevno in nujno komunikacijo med delavskimi predstavniki v organih družbe in svetom delavcev v praksi čim bolj *omejiti ali celo preprečiti, ne pa spodbuditi*. Zlasti priporočilo iz **točke 3.6.2.2**, da lahko delavski predstavniki pozovejo poslovodstvo, naj o kaki izmed poslovnih skrivnosti obvesti svet delavcev, pa je sploh razumeti tako, da naj bi bilo praviloma vse, kar se dogaja in odloča na nadzornem svetu, a priori poslovna skrivnost, morebitna obvestitev sveta delavcev pa **zgolj izjema od tega pravila**. Torej ravno nasprotno od tega, kar bi moralo biti po našem mnenju osnovni princip urejanja razmerij med svetom delavcev in predstavniki delavcev v organih družbe. Upamo, da gre le za pomanjkljivost, ne za načelno usmeritev teh priporočil.

O tem, kakšne naj bi bile ob vseh teh prepovedih in omejitvah na drugi strani pa komunikacijske **»dolžnosti« delavskih predstavnikov do sveta delavcev** glede predhodnega posvetovanja in povratnega informiranja, kadar ne gre za strogo zaupne informacije, namreč v teh priporočilih ni zaslediti niti besedice. V tem pogledu so torej predlagana priporočila po našem mnenju **vsebinsko za zdaj še precej pomanjkljiva**. Predlagamo torej, da se to poglavje ustrezno dopolni tudi s priporočili v omenjenem smislu. Kakšna naj bi bila **konkretna opredelitev** komunikacijskih relacij med svetom delavcev in predstavniki delavcev v organih družbe, pa smo podrobneje pojasnili že v okviru razprave o interesu družbe pod točko 2.2. Gre predvsem za jasno opredelitev t. i. usmerjevalne in nadzorne funkcije sveta delavcev v odnosu do delavskih predstavnikov v organih družbe in konkretnih s tem povezanih medsebojnih pravic in dolžnosti.

Predvsem pa bi veljalo izrecno določiti, da poslovne skrivnosti na obravnavani komunikacijski relacije nikakor **ne morejo postati pravilo, ampak nasprotno - strogo omejena izjema**. V zvezi s tem predlagamo konkretno priporočilo, ki naj bi se glasilo približno takole:*"Predstavniki delavcev v organih družbe (nadzorni svet, uprava) smejo in so na zahtevo sveta delavcev tudi dolžni z dnevnimi redi, gradivi, vsebino razprav ter sklepi organa seznaniti člane sveta delavcev, ki jih zakon posebej zavezuje k varovanju poslovnih skrivnosti, razen s tistimi, ki so utemeljeno označeni kot strogo zaupni in morajo po svoji naravi ostati izključno v krogu članov uprave in nadzornega sveta. Predstavniki delavcev v organih družbe morajo člane sveta delavcev pred obravnavo posameznih vprašanj posebej opozoriti na podatke, ki so poslovna skrivnost."*

V teh priporočilih bi se bilo vsekakor smiselno v zvezi s tem nekoliko bolj posvetiti ravno poskusu natančnejše opredelitve tistih primerov oziroma izjem, ko naj bi bilo **skrivanje informacij s strani delavskih predstavnikov zares utemeljeno (**tj. kdaj in pod kakšnimi pogoji je neka tovrstna informacija dejansko »strogo zaupna«), z izrecnim priporočilom, da pa v vseh drugih primerih to skrivanje načeloma ni dopustno.

<u>Točka 3.6.2.1:</u>

a) Predlagamo črtanje opredelitve, **kaj delavski predstavniki niso**, torej tisti del drugega stavka tega priporočila, ki se glasi »niso delegati sveta delavcev in …«, tako da naj se ta stavek glasi: *»Predstavniki delavcev v organih vodenja in nadzora niso vezani na navodila sveta delavcev.«.*

Če bi se ta priporočila posebej spuščala v vprašanje, kaj delavski predstavniki v organih družbe niso, potem bi bilo seveda treba najprej začeti s tem, da predvsem **niso in ne morejo biti nekakšni »neodvisni in nikomur odgovornih poslanci« delavcev,** kot bi sicer sledilo iz nadaljevanja teksta pod to točko priporočil, in sicer prvič zato, ker jih delavci niso izvolil, drugič pa zato, ker so lahko - v primeru, da svet delavcev z njihovim delom ni zadovoljen - po ZSDU tudi odpoklicani, kar je tudi edino pravilno. Prav tako zagotovo tudi niso zgolj **»poštarji sveta delavcev«**, in sicer zato, ker pač nimajo imperativnega mandata. V resnici je torej - če ga seveda pravilno razumemo - prav pojem **»delegati«** še najbližji pravilni opredelitvi njihove vloge, o kakršni smo razpravljali v zvezi z interesom družbe pod točko 2.2.

b) Glede drugega stavka tega priporočila, ki se glasi *»Vsak član organa vodenja in nadzora izvršuje korporacijski mandat osebno, samostojno in na lastno odgovornost, pri čemer mora ravnati s poklicno skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika, za kar odgovarja z vsem svojim premoženjem.«*, pa **predlagamo njegovo črtanje v celoti**.

Gre namreč za opredelitev, ki je vsekakor močno sporna. Pojem »samostojno in na lastno odgovornost« je sicer povzet po specifični opredelitvi načina izvrševanja **funkcij uprave** v prvem odstavku 265. člena ZGD-1 in je ni mogoče enostavno raztegniti tudi na člane nadzornih svetov. Če to vendarle naredimo, pa pridemo do nesprejemljive opredelitve vloge delavskih predstavnikov kot **»neodvisnih poslancev«**, kakršno smo kritizirali uvodoma. Povsem odveč je med drugim na tem mestu tudi še enkrat brez potrebe poudarjati njihovo, v predhodnem delu teh priporočil že nekajkrat omenjeno odškodninsko odgovornost za ravnanje v »dobro družbe«, posebej če je ta pojem razumljen v tem smislu, kot smo razpravljali uvodoma.

<u>3.9. Delavski direktorji in delavski izvršni direktorji</u>

Predlagamo **izpopolnitev priporočil** o delavskem direktorju z naslednjimi opredelitvami:

- delavski direktorji naj se zaradi krepitve in poglabljanja sistema delavske participacije v večji meri vzpostavljajo tudi v družbah z manj kot 500 zaposlenimi;
- funkcija delavskega direktorja kot predstavnika delavcev v poslovodstvu družbe naj se ob analogni uporabi določil ZSDU uveljavi tudi v družbah, ki niso organizirane kot delniške družbe (npr. v družbah z omejeno odgovornostjo kot predstavnik delavcev med poslovodji družbe), in sicer - kadar ni drugih organov družbe, v katerih bi imeli delavci svoje predstavnike - »obvezno« tudi v tovrstnih družbah z manj kot 500 zaposlenimi;
- delavski direktor kot predstavnik delavcev že v osnovi ne more biti istočasno menedžer, torej direktor katerega od poslovnih področij v družbi (neizvršni član poslovodstva);
- funkcija delavskega direktorja se lahko uveljavi tudi kot neprofesionalna (udeležba le pri kolektivnem delu in odločanju uprave).

Splošna pripomba v zvezi s tem poglavjem pa je, da se priporočila **pretirano naslanjajo na določila ZGD-1 o članih uprave brez upoštevanja specifik te funkcije po ZSDU**, ki je sicer »lex specialis« za področje soupravljanja, zakona pa seveda nista v medsebojni hierarhiji. V nekaterih priporočilih zato kljub vsemu prihaja do malce prehudega poenostavljanja pri uporabi ZGD-1 tudi za delavskega direktorja.

<u>Točka 3.9.1.10;</u>

Vprašanje je, če je smiselno v skupni odbor po 83. členu ZSDU vključevati predstavnika delavcev, ki je že sodeloval pri prvem odločanju o /ne(imenovanju delavskega direktorja.

Točka 3.9.1.13:

Priporočilo **ni sprejemljivo**. Drugi odstavek 82. člena ZSDU kot lex specialis določa le naslednje: *»Za odpoklic delavskega direktorja v upravi družbe ali predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji upravnega odbora se smiselno uporabljajo določbe, ki veljajo za njegovo imenovanje.«* Torej zadostuje, da mu svet delavcev izreče nezaupnico, pri čemer nadzornemu svetu **ni dolžan pojasnjevati razlogov za predlagani odpoklic**. Ni namreč nujno, da so to tisti, ki jih določa ZGD-1 v 268. členu (tj. *če huje krši obveznosti; če ni sposoben voditi poslov; če mu skupščina izreče nezaupnico, razen če je nezaupnico izrekla iz očitno neutemeljenih razlogov, ali iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov (pomembnejše spremembe v strukturi delničarjev, reorganizacija in podobno))*. Kajti delavski direktor je **delavsko-predstvniška funkcija** (tj. zastopanje interesov delavcev) in za odpoklic zadostuje ocena sveta delavcev, da te svoje funkcije ne opravlja v skladu s pričakovanji. Po logični razlagi citirane določbe ZSDU je na podlagi izrečene nezaupnice NS (analogno kot velja za člane uprave, ki jim nezaupnico izreče skupščina družbe) na predlog sveta delavcev delavskega direktorja »dolžan«odpoklicati.

Točka 3.9.1.14:

Priporočilo **ni sprejemljivo**. Delavski direktor ni eden od poslovnih direktorjev, temveč delavski predstavnik med temi direktorji. Zato zanj nobeden izmed razlogov za odpoklic po drugem odstavku 268. člena ZGD-1, razen morda prvonavedenega, v resnici že po logiki stvari sploh niti ne pride v poštev.

Točka 3.9.2.1:

Glede na že omenjene specifike te delavsko-predstavniške funkcije v primerjavi s funkcijo »poslovnih« direktorjev - članov uprav se funkcije delavskega direktorja že po logiki stvari »**morajo«, ne »se lahko«** razlikujejo, kot je zapisano v tem priporočilu. Kot rečeno, je funkcija delavskega direktorja v upravi ali med izvršnimi direktorji v principu lahko načeloma le »neizvršna«. Zaupano mu je torej lahko le eventualno vodenje tistih dejavnosti v družbi, kjer ne more priti v konflikt interesov s svojo delavsko-predstavniško funkcijo (npr. področje standarda delavcev, razvoj sistema internega komuniciranja in delavske participacije ipd.).

Točka 3.9.2.2:

Priporočilo **ni sprejemljivo**. Pristojnosti delavskega direktorja so določene z zakonom, ki glede tega ne odkazuje na ureditev v statutu. Statut je namreč akt, ki ga sprejemajo izključno delničarji in zato z njim seveda že po logiki stvari ne morejo enostransko zapovedovati vsebine delavsko-predstavniških funkcij. Ta je lahko le predmet t. i. participacijskega dogovora med svetom delavcev in poslovodstvom družbe po 5. členu ZSDU. Posebej še, ker je zakonska opredelitev te funkcije v 84. členu ZSDU povsem »meglena« oziroma nedorečena.

Točka 3.9.2.3:

Priporočilo **ni sprejemljivo**, in sicer iz enakega razloga kot pod prejšnjo točko. Poleg tega v ta priporočila ne kaže prenašati opredelitve te funkcije iz določbe 84. člena ZSDU, ki je, kot rečeno, izjemno slaba in nedorečena, tako da je v praksi deležna popolnoma različnih, tudi diametralno nasprotnih in nekaterih povsem nesmiselnih razlag. Med njimi tudi tiste, češ da je delavski direktor v bistvu istočasno **kadrovski menedžer** (član uprave, zadolžen za vodenje kadrovskega in socialnega področja). Večjega interpretacijskega nasilja na nad smislom in namenom zakona, kot ga pomeni ta razlaga, si skorajda ni moč zamisliti, kajti »vodenje« nekega področja, je nekaj povsem drugega kot »predstavljanje in zastopanje interesov delavcev« na tem področju. Če torej v teh priporočilih ne moremo ponuditi kake bolj smiselne in natančnejše opredelitve pristojnosti in vsebine funkcije delavskega direktorja, je bolje ta poskus sploh opustiti in **predlog priporočila črtati v celoti.**

Točka 3.9.3.1:

Pogodbo o opravljanju funkcije delavskega direktorja, ki opredeljuje njegove pristojnosti, mora iz že navedenih razlogov **potrditi tudi svet delavcev**.

3.10 Poročilo o soupravljanju za organ nadzora

Vsa priporočila pod to točko po našem mnenju pomenijo i**zjemno dragocen prispevek k nadaljnjemu razvoju delavskega soupravljanja v Sloveniji** in jih zato še posebej pozdravljamo.

Dodatni predlogi

Predlagamo, da se v priporočilih dodatno uredita **še dve uvodoma sicer načelno že omenjeni vprašanji**, in sicer :

- možnost tudi delavcev gospodarskih družb, ki niso oblikovane kot delniške družbe, da se jim dopusti izvolitev svojih predstavnikov v primerljive organe vodenja in nadzora teh družb ter posebne »nadomestne« rešitve (npr. pravico sveta delavcev do vpogleda v knjigo sklepov ter do predhodnega obveščanja in posvetovanja o teh sklepih), če takih organov ni (med tovrstne priporočljive »nadomestne« rešitve za te primere sodi tudi zgoraj predlagana »obvezna« uvedba funkcije delavskega direktorja v teh družbah);
- način možne krepitve t.i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov kot bolj ali manj edinega razpoložljivega mehanizma za krepitev njihove »neodvisnosti od uprav.

V primeru, da ta bodo ti predlogi načelno sprejeti, smo pripravljeni oblikovati tudi konkretne predloge besedila ustreznih priporočil.

Datum priprave: 20. 9. 2018

Generalni sekretar ZSDS
dr. Mato Gostiša

ZDRUŽENJE SVETOV DELAVCEV SLOVENIJE

Priporočila ZSDS glede delovanja predstavnikov delavcev v NS/UO družb

V povezavi z zgoraj predstavljenima raziskavama o položaju delavskih predstavnikov v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih družb v nadaljevanju objavljamo tudi podrobneje razdelana in utemeljena Priporočila Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS) glede delovanja teh predstavnikov, ki so bila sicer oblikovana in sprejeta že oktobra 2012 na strokovnem posvetu združenja na Bledu. Med drugim vsebujejo tudi jasne opredelitve do vprašanj, ki so sicer tudi osrednji predmet obeh omenjenih raziskav. Zato bodo rezultati teh raziskav, ki jih imamo (zaradi izjemnega pomena te oblike delavskega soupravljanja) vsekakor namen podrobneje predstaviti tudi v eni (ali več) prihodnjih številk te revije, lahko služili tudi kot podlaga za njihovo ponovno preveritev in morebitne korekcije in dopolnitve.

Določbe ZSDU o predstavnikih delavcev v NS/UO družb

78. člen

Sodelovanje delavcev pri upravljanju v organih družbe se uresničuje prek predstavnikov delavcev v organih vodenja in nadzora družbe, in sicer:

1. v dvotirnem sistemu upravljanja prek predstavnikov delavcev v nadzornem svetu družbe ali nadzornem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: nadzorni svet), lahko pa tudi prek predstavnika delavcev v upravi družbe ali v upravnem odboru zadruge (v nadaljnjem besedilu: delavski direktor);

2. v enotirnem sistemu upravljanja prek predstavnikov delavcev v upravnem odboru in v komisijah upravnega odbora, lahko pa tudi prek predstavnika delavcev med izvršnimi direktorji družbe ali zadruge.

79. člen

Število predstavnikov delavcev v nadzornem svetu se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od ene tretjine članov in ne večje od polovice vseh članov nadzornega sveta družbe.

V upravnem odboru je najmanj eden izmed članov predstavnik delavcev. Število predstavnikov delavcev v upravnem odboru se določi s statutom družbe, vendar ne sme biti manjše od enega predstavnika delavcev izmed vsakokratnih treh dopolnjenih članov upravnega odbora.

Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.

Predstavnik delavcev v nadzornem svetu ali upravnem odboru ne more biti predsednik tega organa.

Svet delavcev ima pravico imenovati tudi predstavnika delavcev v komisije nadzornega sveta in upravnega odbora.

Predstavnike delavcev, ki so člani nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, izvoli in odpokliče svet delavcev in s tem seznani skupščino družbe.

Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev.

80. člen

Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe.

Nadzorni svet oziroma upravni odbor družbe je dolžan na zahtevo predstavnikov delavcev najmanj enkrat letno obravnavati poročilo sveta delavcev o stanju na področju uresničevanja tega zakona v družbi s predlogom ukrepov in se do njega opredeliti.

1. Splošno o položaju in vlogi delavskih predstavnikov v NS/UO

1.1. Čigave interese zastopajo?

Odgovor na to vprašanje je v celoti odvisen od teoretičnega koncepta, ki ga vzamemo kot podlago za njegovo presojo, pri čemer sta v osnovi možni predvsem dve diametralno nasprotujoči izhodišči, in sicer:

1. klasični **»lastniški« oziroma t. i. friedmanovski koncept podjetja in korporacijskega upravljanja**, po katerem je podjetje izključno ekonomski subjekt, katerega izključno družbeno poslanstvo je maksimiranje vrednosti za svoje lastnike (po M. Friedmanu je podjetje/korporacija *»izključno instrument delničarjev, ki so njeni lastniki«,* zato naj bi *»v tržnem gospodarstvu obstajala s strani podjetja ena sama samcata odgovornost – uporabljati svoje resurse na način, da maksimira svoje dobičke«*);

2. **sodobna deležniška koncepcija podjetja in korporacijskega upravljanja**,

temelječa na t. i. teoriji o družbeni odgovornosti podjetij, po kateri je podjetje družbenoekonomski subjekt, katerega poslanstvo je uravnoteženo služiti interesom vseh njegovih – notranjih in zunanjih – deležnikov (lastniki kapitala so pri tem samo ena izmed enakovrednih deležniških skupin), katerim je tudi odgovorno.

Vsa v nadaljevanju navedena stališča in priporočila ZSDS temeljijo na tej drugonavedeni, tj. sodobni deležniški koncepciji podjetja in korporacijskega upravljanja, ki predpostavlja, da morajo v procesih korporacijskega upravljanja priti do izraza **dejanski (avtentični) interesi ključnih deležnikov**, torej tudi zaposlenih, ali pa sodelovanje njihovih predstavnikov v organih družbe izgubi sleherni smisel in pomen.

a) Nesmiselna je teza, da niti predstavniki delavcev v nadzornih svetih oziroma upravnih odborih (NS/UO) ne zastopajo interesov delavcev, niti predstavniki delničarjev v teh organih ne zastopajo interesov delničarjev, ampak vsi skupaj zastopajo nek čisto tretji interes. To naj bi bil nek poseben t. i. **»interes družbe«,** ki pa je sicer povsem imaginaren pojem in ga žal doslej še nihče ni uspel smiselno definirati. V praksi pa se običajno ta domnevni interes enači kar z **»maksimiranjem vrednosti za delničarje«** (dobiček, rast cene delnic), kar je v resnici interes samo ene skupine deležnikov družbe. V tem primeru bi res držalo, da so interesi delavcev **a priori nasprotni »interesu družbe«**, dejansko pa je to seveda popoln teoretični in praktični absurd.

- ***Opomba:*** *Če bi bilo tako, bi bilo delavsko predstavništvo v NS/UO kajpak povsem nesmiselno, kajti če v omenjenih organih »ne smejo« zastopati delavskih interesov, potem je* ***vseeno, kdo tam edi namesto njih****. Za zastopanje interesa delničarjev po »maksimiranju vrednosti« ne potrebujemo predstavnikov delavcev v NS/UO in to zagotovo tudi ni bil smisel in namen zakonske uvedbe delavskih predstavništev v organih družb.*

b) »Interes družbe« je lahko samo čim bolj uravnoteženo uresničevanje (torej **neke vrste rezultanta) interesov vseh relevantnih deležnikov**. Zato so omenjeni organi tudi sestavljeni tako, da so pri njihovem odločanju ustrezno zastopani interesi vseh treh ključnih notranjih deležnikov, tj. lastnikov, zaposlenih in menedžmenta. Šele medsebojno soočenje in usklajevanje teh interesov znotraj NS/UO pa pokaže, kaj je glede posameznega vprašanja dejansko »interes družbe«. Interesi zaposlenih kot ene najpomembnejših skupin t. i. notranjih deležnikov družbe je torej v resnici **»integralni sestavni del interesa družbe«, ne pa njegovo nasprotje**.

- ***Opomba:*** *Zastopanje interesov delavcev v NS/UO torej ne pomeni nekakšnega »ravnanja v škodo (namesto v dobro) družbe« v nasprotju z 263. členom ZGD-1, temveč velja ravno obratno. Brez prisotnosti teh interesov ni izvedljivo ustrezno interesno ravnotežno upravljanje, ki je temeljni pogoj za poslovno uspešnost podjetij v sodobnih pogojih gospodarjenja. Zato »normalno« tovrstno delovanje delavskih predstavnikov v teh organih v nobenem primeru ne* ***more biti podlaga za neko odškodninsko odgovornost,*** *s čimer jih sicer pogosto zastrašujejo v praksi.*

c) Tudi Zakon o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU) je zato glede tega popolnoma nedvoumen in ne dopušča nobenih izkrivljenih razlag o tem, čigave interese zastopajo delavski predstavniki v NS/UO. V **82. členu** namreč pravi: »Člani nadzornega sveta in upravnega odbora ter njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, zastopajo interese vseh delavcev v okviru pooblastil tega organa v skladu z zakonom, ki ureja gospodarske družbe, ali zakonom, ki ureja zadruge, in statutom družbe.«

- ***Opomba:*** *Jasno je seveda, da pojem »zastopanje« delavskih interesov* ***ne vključuje t. i. imperativnega mandata****, kajti v nasprotnem bi bilo usklajevanje interesov različnih deležnikov znotraj NS/UO, ki je seveda bistvo odločanja v teh organih, onemogočeno.*

1.2. Komu so odgovorni?

V zvezi z vsebino njihovega mandata je namreč treba vedeti, da predstavniki delavcev v NS/UO niso neposredno voljeni med zaposlenimi, ampak jih po določbi 6. odstavka 79. člena ZSDU *»izvoli in odpokliče svet delavcev«* (in s tem zgolj seznani skupščino družbe). So torej »izvedena« oblika delavskih predstavništev. Prav institut odpoklica pa je seveda glavni znak, kako so urejene **relacije glede odgovornosti delavskih predstavnikov v NS/UO,** ki torej v danem primeru ne morejo delovati povsem »neodvisno« in brez povezave s svetom delavcev, kateremu so odgovorni in jih lahko tudi odpokliče. A o tem podrobneje še v nadaljevanju.

1.3. »Usmerjevalna« in »nadzorna« funkcija sveta delavcev

Iz zgoraj navedene določbe šestega odstavka 79. člena ZSDU jasno izhaja, da je svet delavcev (kot edino delavsko predstavništvo, ki je izvoljeno na neposrednih in tajnih volitvah s strani vseh zaposlenih in s tem tudi edino »pristojno« artikulirati njihove avtentične interese v procesih korporacijskega upravljanja) tisti, ki ima v odnosu do predstavnikov delavcev v organih družbe že po logiki stvari nujno tudi **t. i. usmerjevalno in nadzorno funkcijo**. To pomeni, da je svet delavcev tista »baza« delavskim predstavnikom v organih družbe (NS/UO), ki usmerja njihovo konkretno delovanje, in kateri so za svoje delovanje tudi odgovorni.

- ***Opomba:*** *Konkretno to pomeni, da je treba vzpostaviti* ***najtesnejše možne povezave in dvostransko medsebojno komunikacijo*** *med tema dvema vrstama delavskih predstavništev v podjetju v vseh pogledih. Predvsem pa je treba v tem smislu v okviru objektivnih možnosti in potreb zagotoviti:*

  - *sodelovanje predstavnikov delavcev v NS/UO na sejah sveta delavcev, in sicer ne nujno samo takrat, kadar se obravnavajo gradiva za naslednjo sejo NS(UO;*
  - *predhodno obveščanje sveta delavcev z njihove strani o dnevnem redu in gradivih za posamezne seje nadzornega sveta in zahtevanje njegovih stališč do posameznih pomembnejših vprašanj;*
  - *naknadno obveščanje sveta delavcev o pomembnejših sprejetih odločitvah nadzornega sveta;*
  - *redno obveščanje predstavnikov delavcev s strani sveta delavcev o vseh pomembnejših odločitvah sveta delavcev.*

  Predstavniki delavcev so dolžni v zvezi s posameznimi vprašanji na seji nadzornega sveta oziroma upravnega odbora ***izrecno prezentirati in argumentirati stališča sveta delavcev ter jih skušati uveljaviti****, če jih je ta zavzel, vendar pa pri glasovanju, kot rečeno, načeloma nimajo imperativnega mandata.*

1.4. Vprašanje neodvisnosti predstavnikov delavcev v NS/UO

V teoriji pogosto izpostavljeno vprašanje **neodvisnosti delavskih predstavnikov v NS/UO«,** ki je seveda nikakor ne gre preprosto enačiti z vprašanjem (ne)imperativnega mandata pri odločanju in glasovanju v NS/UO**,** je torej v bistvu povsem **umeten teoretični konstrukt**. Vsaj v odnosu do sveta delavcev kot svoje »baze« ti predstavniki namreč glede na zgoraj povedano zagotovo ne morejo biti »absolutno neodvisni«. Posebna delavska predstavništva v organih družb so že v osnovi smiselna samo pod pogojem, da tam tudi dejansko zastopajo avtentične interese zaposlenih. Te pa, kot rečeno, lahko v imenu kolektiva zaposlenih oblikuje le svet delavcev, iz česar izhaja tudi njihova zgoraj omenjena usmerjevalna in nadzorna funkcija, katere uresničevanje pa bi bilo v primeru preveč »vulgarnega« pojmovanja neodvisnosti delavskih predstavnikov v organih družbe seveda povsem onemogočeno. Skratka, predstavniki delavcev v NS/UO resda niso in ne morejo biti samo **»poštarji« sveta delavcev z imperativnim mandatom**, vendar pa nikakor tudi ne **povsem neodvisni in nikomur odgovorni »poslanci«**. Oba ta dva ekstrema v razumevanju neodvisnosti delavskih predstavnikov v organih družb sta torej teoretično in praktično nesprejemljiva. Precej bližje pravilnemu razumevanju dejanske vsebine njihovega mandata pri zastopanju interesov delavcev je zagotovo pojem **»delegatstvo«**, ki sicer že sam po sebi izključuje oba omenjena ekstrema.

Nekaj povsem drugega pa je seveda vprašanje neodvisnosti delavskih predstavnikov v organih družbe **nasproti upravam oziroma poslovodstvom**. Tudi glede tega kajpak ni mogoče iluzorno teoretizirati o nekakšni njihovi »predpostavljeni« popolni neodvisnosti, kajti če so v delovnem procesu pod direktivno in disciplinsko oblastjo poslovodstev kot zastopnikov delodajalca, je pač težko preprosto zanemariti njihovo tovrstno »objektivno« odvisnost. V tem pogledu je smiselna le razprava o tem, kako to njihovo objektivno odvisnost **čim bolj zmanjšati oziroma omejiti**, da bi lahko tudi dejansko učinkovito opravljali svojo nadzorno funkcijo v organih družbe. V ta namen pa v praksi prideta v poštev bolj ali manj **le dva zares učinkovita mehanizma**, in sicer:

- zagotavljanje popolne t. i. delovnopravne imunitete delavskih predstavnikov,
- vsaj delna uporaba tudi instituta »zunanjih« delavskih predstavnikov pod pogoji, o katerih bo podrobneje govora še v nadaljevanju.

Po sedanji zakonodaji je delovnopravna imuniteta delavskih predstavnikov, kakršno določa 112. člen Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) brez dvoma **bolj ali manj le navidezna**, v praksi pa popolnoma neučinkovita (delodajalec namreč lahko kadarkoli po prosti presoji in brez soglasja sveta delavcev »ugotovi« domnevno kršitev predpisov in kolektivnih pogodb in na tej podlagi odpove pogodbo o zaposlitvi), o čemer je bilo doslej prelitega že veliko črnila. Če torej zakonodaja tega vprašanja ne bo rešila zares učinkovito in v skladu s številnimi doslej (tudi s strani ZSDS podanimi) opozorili, je kakršnokoli nadaljnje filozofiranje o neodvisnosti delavskih predstavnikov od uprav oziroma poslovodstev seveda povsem brezpredmetno. To je zagotovo bolj ali manj edina zares obetavna smer morebitnega učinkovitega reševanja obravnavane problematike, vendar pa bo treba prej premagati dosedanja ostra nasprotovanja delodajalskih organizacij tovrstnim rešitvam.

1.5. Način uveljavljanja odgovornosti

Bistvenega pomena je, da se **svet delavcev najprej sam zave svoje odgovornosti** za uresničevanje zgoraj obravnavane »usmerjevalne« in »nadzorne« funkcije v odnosu do delavskih predstavnikov. Če svet delavcev sam ni dovolj aktiven, ali če ne kaže posebnega zanimanja za delo delavskih predstavnikov v NS/UO, je seveda težko karkoli zahtevati od slednjih.

Svet delavcev bi moral vsaj **enkrat letno obravnavati in oceniti delovanje predstavnikov delavcev v NS/UO** ter na tej podlagi

a) sprejeti potrebne ukrepe za izboljšanje delovanja te oblike delavske participacije v podjetju;

b) po potrebi opraviti kadrovske zamenjave na teh funkcijah.

1.6. Anomalije v praksi

»Naravna« funkcija delavskih predstavnikov v NS/UO je torej zastopanje interesov delavcev, pri čemer je, kot že rečeno ključnega pomena dosledno uresničevanje zgoraj omenjene usmerjevalne in nadzorne funkcije sveta delavcev. Ker pa del prakse še vedno sledi **uvodoma navedeni nesmiselni razlagi** zastopniške funkcije delavskih predstavnikov v NS/UO, prihaja do hudih anomalij, ki se kažejo zlasti v dveh smereh:

1.6.1. Zastraševanje z odškodninsko odgovornostjo

Delavski predstavniki so pogosto deležni zastraševanja, da bodo **odškodninsko odgovorni** z vsem svojim premoženjem, če se bodo v NS/UO zavzemali za interese delavcev, namesto za že omenjeni »interes družbe«. Mnogi temu zastraševanju tudi podležejo in postanejo v svoji funkciji zastopnika interesov delavcev **povsem nekoristni, če ne že izrazito škodljivi**. Želena »prisotnost« (tudi) interesov delavcev v procesu poslovnega odločanja namreč v tem primeru odpade in ostaja zgolj navidezna, kar je slabše, kot da je sploh ne bi bilo.

- ***Opomba:*** *Skladno z uvodoma povedanim o temeljni funkciji delavskih predstavnikov zavzemanje za interese zaposlenih v NS/UO nikoli in* ***pod nobenim pogojem ne more biti a priori opredeljeno kot »škodljivo ravnanje«****. Verjetno ni strokovnjaka, ki bi uspel pred sodiščem iz tega naslova uveljaviti morebiten odškodninski zahtevek družbe.*

1.6.2. Zloraba instituta poslovne skrivnosti

Prizadevanja tistih, ki bi radi izničili (sicer povsem logično) usmerjevalno in nadzorno vlogo svetov delavcev v razmerju do delavskih predstavnikov, so seveda usmerjena predvsem v **prekinitev vseh povezav na tej relaciji**. Če se namreč povezave med njimi prekinejo, sveti delavcev te svoje vloge v praksi ne morejo uresničiti.

V ta namen se v praksi največkrat (in to žal zelo učinkovito) **zlorablja predvsem institut poslovne skrivnosti** – naenkrat je vse, kar je na dnevnem redu NS oz. UO, določeno kot poslovna skrivnost. Tako predstavniki delavcev ne smejo svetu delavcev niti predstaviti gradiv za seje NS/UO, niti zahtevati stališč in usmeritev sveta delavcev o teh vprašanjih, še manj pa poročati svetu delavcev o tem, kaj in kako so si na seji »prizadevali« in kaj dosegli. Skratka, **svet delavcev niti ne ve, kaj delavski predstavniki v NS/UO sploh počnejo**, kaj šele, da bi v praksi uveljavljal njihovo odgovornost. Pod temi pogoji je uresničevanje njegove »naravne« usmerjevalne in nadzorne funkcije pač v celoti onemogočeno.

- ***Opomba:*** *Poslovna skrivnost, razen v redkih izjemnih primerih,* ***načeloma ne more biti utemeljen razlog za infor-***

macijsko blokado *na relaciji svet delavcev – predstavniki delavcev v NS/UO, kajti:*

- *po določbi 68. člena ZSDU so tudi člani sveta delavcev zavezani **varovati poslovne skrivnosti**, kar pomeni, da zakon že sam predpostavlja njihovo pravico, da zanje ob opravljanju svoje funkcije izvejo;*
- *po določilih 39. in 40. člena zakona o gospodarskih družbah (ZGD-1) morajo biti poslovne skrivnosti in način njihovega varovanja v družbi **urejeni s posebnim pisnim (posamičnim ali pa splošnim) sklepom (aktom)**, in če ni s tem posamičnim sklepom ali splošnim aktom izrecno prepovedano, imajo člani sveta delavcev na podlagi zgoraj navedene določbe ZSDU načeloma pravico dostopa do njih, tako da delavskim predstavnikom v NS/UO v tem primeru ni mogoče očitati »izdaje poslovne skrivnosti« in jo sankcionirati.*

upravljanja«, ki v glavnem izhajajo iz klasične lastniške koncepcije upravljanja, deležniško pa priznavajo le na načelni ravni.

- ***Opomba:*** *a) Zlasti za preprečevanje zgoraj omenjenega nedopustnega **zastraševanja delavskih predstavnikov z odškodninsko odgovornostjo** torej nekih učinkovitih konkretnih ukrepov ni na razpolago in jih bo zato treba reševati predvsem z argumentiranimi pogovori, pravnimi mnenji ipd. od primera do primera. b) Morda bi kazalo razmišljati tudi o pripravi posebnega Kodeksa za delovanje predstavnikov delavcev v organih družb. Specifik delavskopredstavniških funkcij v primerjavi s funkcijami predstavnikov delničarjev je vendarle toliko, da ne gre metati vsega v isti koš.*

1.7.2. Omejitev zlorab poslovne skrivnosti s pravnimi ukrepi

Na praktični ravni pa bi se kazalo usmeriti predvsem v strogo pravne vidike **odpravljanja možnih zlorab instituta poslovne skrivnosti**, ki je v tem trenutku zagotovo problem št. 1. Sporno tolmačenje, da je vse, kar naj bi se dogajalo v nekem organu družbe oz. se v njem odločalo (npr. v NS/UO), tudi za svet delavcev iste družbe že a priori »poslovna skrivnost« je seveda popoln logični in pravni nesmisel. To zagotovo ni (bil) namen 39. in 40. člena ZGD-1, temveč gre za izrazito napačno uporabo oziroma zlorabo teh določil v praksi za prej omenjeni nedopusten namen.

Dolžnost varovanja poslovnih skrivnosti po ZSDU

68. člen

Člani sveta delavcev in osebe iz 61. člena tega zakona morajo varovati poslovno skrivnost družbe.

1.7. Možni ukrepi za odpravo navedenih anomalij

1.7.1. Širitev koncepta družbene odgovornosti

Najučinkovitejši ukrep zoper zgoraj navedene anomalije v praksi je/bo seveda **širši preboj teorije o družbene odgovornosti podjetij** in posledično **t. i. deležniškega koncepta korporacijskega upravljanja**, ki – za razliko od klasične »lastniške« upravljalske koncepcije – zaposlene obravnava kot eno najpomembnejših skupin t. i. notranjih deležnikov, ne zgolj kot »najeto delovno silo«. Po tej teoriji je prisotnost delavskih predstavnikov in prek njih tudi interesov zaposlenih pri sprejemanju najpomembnejših poslovnih odločitev v podjetjih seveda nekaj povsem normalnega in samoumevnega. A takšni ali drugačni teoretski preboji seveda potrebujejo svoj čas in z njimi ni mogoče na silo ničesar prehiteti, kar kažejo zlasti različni slovenski »**kodeksi**

Pravni ukrepi za odpravo teh zlorab so lahko predvsem treh vrst, in sicer:

- *izpopolnitev splošnih aktov (pravilnikov o poslovni skrivnosti, poslovnika NS/UO),*
- *ustrezna dopolnitev zakonodaje in*
- *uveljavitev inšpekcijskega nadzora nad uresničevanjem določil ZSDU in ZGD-1.*

1.

a)

Situacije, ko je po načelnem sklepu ali celo s poslovnikom NS/UO določeno, da so vsa gradiva in zapisniki ter poročila o dogajanju na sejah a priori poslovna skrivnost, je mogoče najbolj učinkovito rešiti z ustrezno **izpopolnitvijo akta o poslovni skrivnosti, v katerem je treba jasno določiti:**

- kriterije, po katerih se posamezni podatki lahko določijo kot poslovna skrivnost (npr. če je utemeljeno pričakovati, da bi njihovo razkritje povzročilo družbi škodo);
- osebe, ki lahko določajo poslovne skrivnosti;
- stopnje poslovne skrivnosti (interno, zaupno, strogo zaupno) in krog oseb, ki so jim dostopne;
- način označevanja zaupnih dokumentov in sistem varovanja poslovnih skrivnosti.

Zaradi zgoraj omenjenih specifik bi veljalo problematiko varstva poslovnih skrivnosti na relaciji med svetom delavcev in delavskimi predstavniki v NS/UO **v pravilniku urediti posebej**. Ključne določbe v zvezi s tem bi se lahko glasile nekako takole:

... člen

Podatke in listine, ki so predmet razprave in odločanja organov družbe, lahko kot poslovno skrivnost opredeli posamezen organ oziroma njegov predsednik s svojim skl–epom.

S sklepom o določitvi poslovne skrivnosti, mora biti v odvisnosti od pomena konkretnega podatka za varovanje konkurenčnih prednosti družbe določena tudi ustrezna stopnja zaupnosti (strogo zaupno, zaupno ali interno), skladno s tem pa mora biti smiselno opredeljen tudi krog oseb, katerim je dostopen.

... člen

Listine, ki so poslovna skrivnost, se evidentirajo v posebnem registru, v katerem se vodijo naslednji podatki:

- *zaporedna številka vpisa, datum vpisa,*
- *naziv, oziroma oznaka listine in stopnja zaupnosti,*
- *izdajatelj listine,*
- *število izvirnikov listine,*
- *prejemniki izvirnikov,*
- *število kopij,*
- *prejemniki kopij,*
- *datum prenehanja statusa poslovne skrivnosti.*

.... člen

Dnevni redi, gradiva, vsebina razprav ter sklepi in zapisniki sej organov družbe so lahko določeni kot poslovna skrivnost le, če posamezen organ skladno z določili tega pravilnika tako odloči z obrazloženim sklepom. Če predsednik organa ob sklicu seje označi vabilo in gradivo za sejo kot poslovno skrivnost, mora biti ta odločitev na seji naknadno potrjena, v nasprotnem se oznaka zaupnosti umakne.

Predstavniki delavcev v organih družbe (nadzorni svet, uprava) lahko člane sveta delavcev, ki jih zakon posebej zavezuje k varovanju poslovnih skrivnosti, seznanijo z vsemi podatki iz prejšnjega odstavka tega člena, razen s tistimi, ki so utemeljeno označeni kot strogo zaupni in morajo ostati izključno v krogu članov uprave in nadzornega sveta. Člani sveta delavcev morajo biti pred obravnavo posameznih vprašanj posebej opozorjeni na podatke, ki so poslovna skrivnost.

Člani sveta delavcev, ki pri svojem delu v tej funkciji izvejo podatke, ki so poslovna skrivnost, lahko te podatke sporočajo naprej delavcem le, če so označeni zgolj z oznako ”interno”.

b)

Možna je tudi ustrezna **dopolnitev poslovnika NS/UO** z določbo, ki je v nadaljevanju predlagana kot dopolnitev (nov drugi odstavek) 68. člena ZSDU, kar bi lahko vsaj začasno prav tako dokaj dobro rešilo obravnavani problem.

2.

Problem bi bilo mogoče še bolj učinkovito rešiti z **ustrezno dopolnitvijo zakonodaje**, zlasti ZSDU.

V tem smislu bi veljalo **dopolniti določbo 68. člena ZSDU**, ki govori o varovanju poslovnih skrivnosti, z novim drugim odstavkom, ki bi se glasil:

»Če ni za posamezne podatke s posebnim sklepom izrecno določeno drugače, so svetu delavcev dostopna vsa gradiva za seje in sklepi nadzornega sveta ali upravnega odbora družbe, čeprav so določeni kot poslovna skrivnost. Na zahtevo predsednika sveta delavcev so te informacije dolžni svetu pred sejami ali po sejah nadzornega sveta ali upravnega odbora družbe posredovati predstavniki delavcev v teh organih.«

3.

Ker gre, kot rečeno, pri spornih ravnanjih, s katerimi se skuša s pomočjo instituta poslovne skrivnosti blokirati povezava med svetom delavcev in predstavniki delavcev v NS/UO, v bistvu za **napačno uporabo zakona**, bi veljalo glede tega po potrebi v posameznih primerih **angažirati tudi inšpekcijo dela,** ki je pristojna za nadzor nad izvajanjem ZSDU in v zvezi s tem izdajati tudi ustrezne »ureditvene odločbe«. V danem primeru gre v bistvu za posredno onemogočanje opravljanja funkcij članov sveta delavcev.

2. Volitve in pogoji dela predstavnikov delavcev v NS/UO

1. Ureditev načina izvolitve in odpoklica v poslovniku SD

Določba **7. odstavka 79. člena ZSDU** se glasi: *»Način izvolitve in odpoklica članov nadzornega sveta ali upravnega odbora oziroma njegovih komisij, ki so predstavniki delavcev, se podrobneje določi s poslovnikom sveta delavcev.«* Ureditev praktično vseh vprašanj v zvezi z volitvami in odpoklicem predstavnikov delavcev v NS/UO zakon torej prepušča **popolni avtonomiji svetov delavcev in njihovih poslovnikov**.

Mnogi sveti delavcev so to problematiko normativno uredili precej pomanjkljivo, zaradi česar marsikje prihaja do resnih zapletov. Zato se priporoča vsem svetom delavcev, da **ponovno preverijo tovrstne določbe svojih poslovnikov in jih po potrebi dopolnijo**. Pri tem je treba nedvoumno urediti zlasti naslednja vprašanja:

a) potek kandidacijskega postopka (objava, čas trajanja, nosilci kandidiranja itd.);

b) morebitni pogoji (npr. izobrazba ipd.), ki jih morajo izpolnjevati kandidati, oziroma omejitve za kandidiranje (npr. višji vodilni delavci ipd.) ter možnost imenovanja zunanjih strokovnjakov;

c) morebitna obveznost predhodne predstavitve kandidatov in podpisa določenih zavez glede svojega bodočega delovanja;

c) način glasovanja o izvolitvi (javno ali tajno);

d) potrebna večina (navadna ali kvalificirana) za sklepčnost sveta delavcev pri volitvah;

e) morebitni kvorum (potrebno najmanjše število potrebnih glasov) za izvolitev posameznega kandidata, ki pa ni priporočljiv v primeru večjega števila kandidatov, med katere se lahko razpršijo glasovi;

f) kdo je izvoljen, če dva kandidata dobita enako število glasov (morebitni drugi krog volitev; upoštevanje kriterija delovne dobe v podjetju ipd.);

g) priporočljivo članstvo v nadzornem svetu po funkciji (npr. predsednik SD);

h) način obvestitve uprave in nadzornega sveta o izidu volitev;

i) pravila za odpoklic ob smiselni uporabi pravil za izvolitev itd.

V nadaljevanju posebej opozarjamo na nekatere pomembne vidike poslovniške ureditve obravnavane problematike, ki so se **v dosedanji praksi pokazali kot najbolj problematični**.

1.1. Kdo naj bodo upravičeni predlagatelji kandidatov

Načeloma so možni predvsem štirje načini kandidiranja za delavske predstavnike v NS/UO, in sicer jih lahko predlagajo:

- skupine delavcev s podpisi,
- reprezentativni sindikati,
- določeno število članov sveta delavcev s pisno obrazloženim predlogom ali
- svet delavcev s svojim sklepom, ne glede na pobudnika.

Vendar pa se je prva v praksi – za razliko od postopkov kandidiranja za svet delavcev – v številnih primerih postopkov za kandidiranje delavskih predstavnikov v organe družb **izkazala za neprimerno**. Kar zadeva to obliko kandidiranja, to je kandidiranje s podpisi sodelavcev, posebej če gre za t. i. samokandidiranje, to načeloma omogoča kandidiranje tudi posameznikom, ki se za kandidaturo odločijo predvsem iz **pridobitniških in karieristič nih nagibov**, pogosto pa se srečujemo tudi s primeri, ko gre v bistvu za kandidate, ki si jih **želi poslovodstvo**. Iz teh razlogov se priporoča, da se s poslovniki predvidi le kombinacija preostalih treh načinov kandidiranja.

Prav preprečevanju in odpravljanju **številnih anomalij glede »primernosti« kandidatov za obravnavane funkcije**, ki smo jim danes priča v praksi, je namenjena tudi podrobnejša poslovniška ureditev nekaterih drugih v nadaljevanju predstavljenih postopkovnih vprašanj (npr. izobrazbeni in drugi pogoji in kriteriji, postopek predhodne predstavitve kandidatov, postopki za uresničevanje odgovornosti itd.). Gre za to, da se v praksi kljub vsem omenjenim »filtrom« na funkcije delavskih predstavnikov v NS/UO pogosto uspe prebiti in na njih tudi obdržati **ljudem, ki nanje nikakor ne sodijo** in na njih povzročajo tudi resno škodo.

Dejstvo je namreč, da so te funkcije zaradi svoje vplivnosti in dobrih materialnih nagrad, kot rečeno, **postale izredno zanimive**

- po eni strani za poslovodstva, ki želijo na te funkcije (iz razumljivih razlogov) po možnosti na vsak način spraviti svoje (beri: sebi lojalne) kandidate;
- po drugi pa za tiste, ki jih neustavljivo mamijo materialne ugodnosti (sejnine, nagrade), povezane s temi funkcijami.

Na tem mestu ni mogoče zahajati v popisovanje vseh mogočih in nemogočih metod in manipulacij, ki se jih oboji poslužujejo v ta namen. V glavnem, za te funkcije se pogosto vname ne boj, ampak »mesarsko klanje«, sveti delavcev pa morajo biti tisti, ki **zagotavljajo, da bodo izvajane tako, kot so po zakonu tudi zamišljene.**

1.2. Člani po funkciji in zunanji člani NS/UO

Dosedanja praksa je v glavnem potrdila primernost dveh, že pred časom sprejetih priporočil ZSDS, in sicer

a) zaradi zagotavljanja učinkovite povezave med predstavniki delavcev v NS/UO in svetom delavcev kot njihovo »bazo«, o kateri smo govorili uvodoma, je smotrno s poslovniki SD določiti, da je **predsednik sveta delavcev član NS/UO po funkciji**;

b) vsaj en predstavnik delavcev v NS/UO (če jih je več) naj bi bil po možnosti **zunanji strokovnjak,** in sicer zaradi njegove popolne neodvisnosti od poslovodstva in zaradi dviganja strokovne ravni celotnega delavskega predstavništva v organih družb.

Žal se v praksi opaža vse manj primerov možnosti izvolitve »zunanjih« članov, in sicer prav zaradi prevelikih notranjih »apetitov« po teh funkcijah v zgoraj navedenem smislu.

1.3. Zagotavljanje minimalne strokovnosti delavskih predstavnikov v NS/UO

Stopnja formalne strokovne izobrazbe za delavske predstavnike v NS sicer ni nikjer predpisana, logično pa je, da je glede na visoko strokovno zahtevnost odločanja v nadzornih svetih zaželena čim višja. Preveliko pomanjkanje splošne izobrazbe je namreč težko nadomestiti samo z večjo količino funkcionalnega izobraževanja (seminarji, tečaji itd.). Za uspešno opravljanje funkcije člana nadzornega sveta je vsekakor **idealna kombinacija čim višje stopnje formalne izobrazbe in potrebnega obsega dodatnega specializiranega funkcionalnega izobraževanja** o tematikah, povezanih s področjem delovanja nadzornih svetov. Tudi **delovne izkušnje** pri tem seveda niso brez pomena.

Vendar pa po mnenju pravne stroke formalne izobrazbe ni mogoče predpisati kot pogoj za kandidiranje na to funkcijo, ker bi to pomenilo kršitev pasivne volilne pravice. Zato je mogoče **s poslovnikom v tem smislu urediti le naslednje:**

a) določiti najnižjo zahtevano formalno izobrazbo (npr. V. stopnjo) ter delovne izkušnje in zaželena funkcionalna znanja, vendar zgolj kot **»priporočilo«**, ki ga poda svet delavcev hkrati z razpisom kandidacijskega postopka, in kateremu se lahko dodajo tudi druge zaželene lastnosti kandidatov (npr. izkušnje v vlogi delavskih predstavnikov);

b) določiti dolžnost posameznika, da se bo med trajanjem mandata ustrezno funkcionalno izobraževal za to funkcijo, pri čemer je lahko neizpolnjevanje te dolžnosti potem **podlaga za odpoklic**.

1.4. Jasna določitev načina dela in dolžnosti predstavnikov delavcev v NS/UO

S poslovnikom sveta delavcev mora biti jasno določen **način opravljanja** zastopniške vloge delavskih predstavnikov v NS/UO ter njihove **dolžnosti v razmerju do sveta delavcev**, ki le-temu omogočajo uresničevanje prej obravnavane »usmerjevalne« in »nadzorne« funkcije (pridobivanje stališč in usmeritev pred sejami, zavzemanje za uveljavitev teh stališč na sejah, poročanje svetu delavcev po sejah itd.).

Vsekakor bi bilo priporočljivo določiti, da so se kandidati za delavske predstavnike dolžni že ob samem soglasju h kandidaturi **pisno zavezati tudi k spoštovanju teh dolžnosti**. Na ta način ne bi bilo nobenih dilem, da si oboji (torej SD in oni sami) uresničevanje te funkcije predstavljajo na enak način. To bi lahko učinkovito preprečilo morebitne kasnejše zaplete v zvezi z morebitnim izvajanjem njihove odgovornosti.

1.5. Postopek pred izvolitvijo – predstavitev kandidatov

Celoten postopek izvolitve delavskih predstavnikov v NS/UO mora biti zasnovan tako, da **omogoča izbiro najprimernejših (izmed razpoložljivih) kandidatov**. Temu cilju služijo zgoraj omenjene določbe o njihovi minimalni strokovni in funkcionalni izobrazbi ter delovnih izkušnjah, vendar pa to seveda ni edino pomemben kriterij. Pomembne so tudi druge, **zlasti osebnostne lastnosti kandidat**a *(splošna razgledanost, komunikativnost, »delavska pripadnost« in moralnost, vizija itd.),* ki jih je težko preverjati zgolj formalno, torej brez osebne predstavitve kandidata.

Zato je vsekakor smiselno s poslovnikom določiti, da se pred samim glasovanjem o izvolitvi organizira tudi ustrezna **»osebna predstavitev in zaslišanje«** vseh kandidatov, v okviru katere imajo člani sveta delavcev možnost podrobneje spoznati kandidate z vseh omenjenih vidikov. Pred tem pa lahko svet delavcev zahteva tudi pisno predstavitev kandidatov, v kateri ti predstavijo:

- svoje strokovne kvalifikacije in dosedanje delovne izkušnje,
- morebitne delavskopredstavniške funkcije, ki so jih doslej opravljali,
- glavne cilje, za katere se bodo zavzemali v zvezi s poslovanjem družbe, in
- način svojega delovanja in zastopanja delavskih interesov v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru, če bodo izvoljeni na to funkcijo.

Morebitna odklonitev sodelovanja v teh predstavitvah s strani posameznega kandidata je lahko utemeljen razlog za vnaprejšnjo izločitev njegove kandidature.

1.6. Uresničevanje odgovornosti delavskih predstavnikov in tudi SD samega

Zgoraj že omenjena dolžnost sveta delavcev, da periodično (npr. enkrat letno) **posebej analizira delovanje delavskih predstavnikov** v organih družbe ter sprejema potrebne ukrepe, bi morala biti prav tako opredeljena v poslovniku sveta delavcev. Te analize so potrebne

- po eni strani zaradi sprotnega odpravljanja zaznanih pomanjkljivosti in nenehnega dviganja kakovosti delovanja te oblike delavskega soupravljanja,
- po drugi strani pa zaradi uresničevanja odgovornosti delavskih predstavnikov in uporabe morebitnih sankcij, ki lahko segajo od internega opomina in drugih

(zgolj) moralnih sankcij do tudi formalnega odpoklica s te funkcije.

Bistvenega pomena je, da je to v poslovniku opredeljeno kot **dolžnost sveta delavcev**, kajti nemalokrat je, kot že omenjeno, slabo stanje na področju funkcioniranja delavskih predstavništev v organih družbe kot pomembne oblike delavskega soupravljanja tudi **posledica nezainteresiranosti in neaktivnosti sveta delavcev samega.** Niso vedno krivi samo delavski predstavniki ali delodajalec, pač pa je pogosto šibki člen te verige prav svet delavcev. Tega ne gre prezreti in zanemariti. Torej so tovrstne določbe v poslovniku mišljene tudi kot **ukrep za spodbujanje odgovornega delovanja sveta delavcev samega** na tem področju.

2. Zagotavljanje materialnih pogojev za delo delavskih predstavnikov

Ureditev ustreznih pogojev za učinkovito delo predstavnikov delavcev v nadzornem svetu oziroma v upravnem odboru je vprašanje, ki mu sveti delavcev zaenkrat posvečajo premalo pozornosti, čeprav so zanj v celoti odgovorni. Sveti delavcev bi morali prek participacijskega dogovora ali prek posebnega dogovora z upravo zagotoviti predstavnikom delavcev v nadzornem svetu **v načelu enake materialne in druge pogoje za opravljanje funkcij kot jih imajo člani sveta delavcev**, in sicer:

a) vsaj 40 plačanih ur letno za izobraževanje ter plačilo stroškov izobraževanja;

b) določeno število plačanih ur za pripravo na seje;

c) sredstva za plačilo zunanjih strokovnjakov, ki nudijo potrebno strokovno pomoč predstavnikom delavcev v nadzornem svetu, bodisi v okviru tonamenskih sredstev sveta delavcev, bodisi posebej;

d) potrebne administrativne in tehnične pogoje za delo;

e) delovnopravno imuniteto vsaj še dve leti po prenehanju funkcije.

3. Glavne pomanjkljivosti zakonske ureditve delavskih predstavništev v organih družb

1. Volitve v NS/UO koncerna

Zakon ne rešuje, vsaj ne smiselno, vprašanja kateri svet delavcev je pristojen za izvolitev delavskih predstavnikov v NS/UO obvladujoče družbe v koncernu – **svet delavcev te družbe same ali skupni svet delavcev koncernsko povezanih družb.** Naravnost nesmiselne so situacije zlasti v t. i. holding koncernih, ko je v obvladujoči holdinški družbi zaposlena vsega peščica delavcev, pretežna večina delavcev pa je formalno zaposlena v odvisnih družbah. V teh primerih je že na prvi pogled izven sleherne logike, da bi v NS/UO obvladujoče družbe, ki sprejema odločitve ključnega pomena za vse odvisne družbe, volili delavske predstavnike le delavci te družbe. Povsem drugačna je seveda situacija v koncernih, kjer je obvladujoča družba največja po številu zaposlenih. Skratka, vprašanje bi bilo treba v zakonu posebej rešiti, in sicer tako, da bi bila rešitev primerna za vse omenjene različne situacije.

ZSDS je v tem smislu že pripravilo **predlog novega dodatnega odstavka 76. člena ZSDU**, ki bi se lahko glasil takole: *»(3) Če ni s sporazumom med sveti delavcev določeno drugače, je svet delavcev koncerna pristojen za izvolitev predstavnikov delavcev v nadzorni svet oziroma upravni odbor obvladujoče družbe ter za predlaganje delavskega direktorja v koncernu po določilih 78. do 84. člena tega zakona.«*

2. Ni analogne uporabe določil o delniški družbi tudi za druge družbe

Uprava, nadzorni svet in/ali upravni odbor so obvezni organi upravljanja samo v delniški družbi. Zato imajo samo delavci delniških družb zagotovljeno to obliko soupravljanja, torej predstavnike delavcev v organih družbe, kar pomeni, da je veljavna zakonska ureditev v tem pogledu **diskriminatorna**. Tudi glede tega ZSDS predlaga dopolnitev veljavnega 78. člena ZSDU z novim 2. odstavkom, ki bi se glasil: *»(2) Določbe tega zakona, ki se nanašajo na predstavnike delavcev v organih delniške družbe, se smiselno uporabljajo tudi za predstavnike delavcev v organih vodenja in nadzora drugih oblik gospodarskih družb.«*

3. Odprte dileme glede »vodilnega osebja«

Znane so dileme o tem, koga šteti med »vodilno osebje« po 12. členu ZSDU, ko se pojavlja vprašanje, za koga vse naj bi veljala prepoved aktivne in pasivne volilne pravice za svet delavcev – **samo za člane ožjega poslovodstva v smislu 10. člena ZGD-1 in za prokuriste, ali tudi za druge vodilne delavce s t. i. individualno pogodbo**, ki so neposredno odgovorni poslovodstvu. Članstvo omenjenih vodilnih delavcev v svetu delavcev je po logiki stvari nesprejemljivo, vendar pa se veljavna sodna praksa za zdaj nagiba k ozki gramatikalni razlagi omenjenega člena ZSDU. Če to razlago uporabimo tudi za presojo vprašanja, kdo ne sme biti delavski predstavnik v NS/UO po določbi 3. odst. 79. člena ZSDU (»Za predstavnika delavcev v nadzornem svetu oziroma upravnem odboru družbe ne more biti izvoljena v družbi zaposlena oseba, ki po tem zakonu nima pravice voliti in biti izvoljena v svet delavcev.«), pa žal pridemo do še hujšega nesmisla. Direktorji služb, sektorjev itd., ki so neposredno podrejeni poslovodstvu, bodo torej po takšni razlagi odslej lahko delavski predstavniki v NS/UO, kjer naj bi nadzirali poslovodstvo. Absurd brez primere.

Tudi glede tega ZSDS že dolgo opozarja na nujnost ustrezne spremembe bodisi 72. člena ZDR, bodisi 12. člena ZSDU.

4. Poslovna skrivnost

O problematiki zlorabe veljavnih zakonskih določil o poslovni skrivnosti je bilo posebej govora v uvodnem delu, kjer smo ugotovili, da bi bilo treba med drugim tudi ustrezno **dopolniti določbo 68. člena ZSDU**, ki bi načelno urejala pravico sveta delavcev kot osrednjega delavskega predstavništva glede dostopnosti do gradiv za seje in sklepov organov družbe, v katerih sodelujejo tudi predstavniki delavcev, ki jih je izvolil in ki jih lahko odpokliče svet delavcev.

5. Materialni pogoji za delo delavskih predstavnikov

Ne glede na zgoraj omenjeno priporočilo, da se materialni in drugi pogoji za delo delavskih predstavnikov v organih družb po možnosti podrobneje uredijo s t. i. participacijskim dogovorom, velja dejstvo, da tega ne zahteva že zakon, kot **pomanjkljivost veljavnega ZSDU**. Participacijski dogovor je v tem delu namreč povsem prostovoljne narave, zato je vse odvisno od dobre volje poslovodstev. Minimalne pravice delavskih predstavnikov v tem pogledu bi torej vendarle moral zagotoviti že zakon, s participacijskim dogovorom pa bi se te pravice lahko le precizirale ali nadgrajevale, ne šele »ustanavljale«.

II.

VLOGA SVETA DELAVCEV V POSTOPKIH ZA MIRNO REŠEVANJE INDIVIDUALNIH DELOVNIH SPOROV

Gradivo za posvet Združenja svetov delavcev Slovenije

Bled, oktober 2018

Mag. Polona Grobelnik Jurjovič in Tanja Cmrečnjak Pelicon

Vloga sveta delavcev v postopkih za mirno reševanje individualnih delovnih sporov

I. PREDSTAVITEV PROJEKTA IRSD »ODPRAVIMO KONFLIKTE NA DELOVNEM MESTU« IN SPLOŠNO O MIRNEM REŠEVANJU SPOROV

Inšpektorat RS za delo (IRSD) je v februarju 2017 začel z izvajanjem šestletnega projekta »Odpravimo konflikte na delovnem mestu«[3]. Cilj projekta je okrepitev svetovalne in posredovalne vloge IRSD. V ta namen je bila ustanovljena Projektna enota, v okviru katere se izvajata dve glavni aktivnosti (v gradivu se bomo osredotočili predvsem na prvo aktivnost):

1. Promocija mirnega razreševanja delovnih sporov in posredovanje v konkretnih individualnih sporih med delavci in delodajalci in
2. Ozaveščanje delodajalcev in delavcev o pomenu zagotavljanja dostojnega dela (s poudarkom na obveznostih v zvezi z zagotavljanjem varnosti in zdravja pri delu).

Poznamo več vrst načinov reševanja sporov. Stranke lahko rešujejo spore po sodni poti ali s pomočjo alternativnih postopkov reševanja sporov (ARS). ARS je formalen ali polformalen postopek, ki je alternativa sodnemu postopku, pri katerem stranke s pomočjo tretje nevtralne osebe poskušajo rešiti spor. Postopki alternativnega reševanja sporov lahko potekajo bolj ali manj povezano s sodnimi postopki. Izvajajo jih lahko posamezniki ali pravne osebe povsem neodvisno od sodnega postopka (konciliacija, mediacija, arbitraža), lahko pa sodišče, potem ko je sodni postopek že v teku, strankam ponudi možnost ali zahteva udeležbo v enem izmed alternativnih postopkov (poravnalni narok, mediacija). Ker zaenkrat mirno razreševanje sporov v Sloveniji še ni najbolj razširjeno in prepoznano kot ena izmed zelo ugodnih možnosti razrešitve konflikta, nas na tem področju čaka še veliko izzivov.

Na projektni enoti IRSD posredujemo le v **individualnih delovnih sporih** med delavcem in delodajalcem. Gre torej za spore, kjer sta navadno udeleženi dve stranki, in sicer delavec kot fizična oseba na eni strani in njegov delodajalec kot pravna ali fizična oseba na drugi strani. V kolektivnih delovnih sporih, pri katerih gre za konfliktne situacije med delodajalci oz. njihovimi združenji na eni strani in predstavništvi delavcev oz. organi sodelovanja pri upravljanju delavcev na drugi strani,[4] pa na Projektni enoti IRSD ne posredujemo.

---

[3] Projekt Odpravimo konflikte na delovnem mestu – ozaveščanje o možnosti posredovanja v sporu med delavcem in delodajalcem ter svetovanje delodajalcem se izvaja s finančno podporo Evropskega socialnega sklada, v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014 – 2020.

[4] O tem, kaj šteje za kolektivni delovni spor, glej podrobneje 6. člen Zakona o delovnih in socialnih sodiščih (Uradni list RS, št. 2/04, 10/04 – popr.).

Pravne podlage za delo Projektne enote pri posredovanju v individualnih delovnih sporih so določene v:

- 216. členu Zakona o delovnih razmerjih (ZDR-1) (Ur. l. RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 52/16), ki določa možnost posredovanja inšpektorja za delo v sporu;
- 201. členu ZDR-1, ki določa alternativno reševanje individualnih delovnih sporov z mediacijo;
- panožnih kolektivnih pogodbah;
- Zakonu o mediaciji v civilnih in gospodarskih zadevah (Ur. l. RS, št. 56/08);
- Zakonu o alternativnem reševanju sodnih sporov (Ur. l. RS, št. 97/09);
- 137. členu Zakona o splošnem upravnem postopku (Ur. l. RS, št. 24/06 – UPB2, 126/07, 65/08, 8/10 in 82/13).

Postopek mediacije oziroma posredovanja na IRSD je neformalen postopek (npr. ne piše se zapisnika ali poročila), vendar ima svoje značilne faze. Ena od največjih prednosti razreševanja sporov na IRSD je fleksibilnost – stranki lahko s pomočjo mediatorja in tehnik, ki jih mediator izvaja, razrešita spor po svoji meri in na način, ki jima ustreza in ni vsiljen s strani tretje osebe ali organa (sodnika). Zasleduje se cilj WIN – WIN; vsaka od strank naj bi z rešitvijo spora pridobila in prejela tisto, kar najbolj potrebuje. Pri tem, da to opredeli, definira in opraviči pred drugo stranko ter pokaže tudi razumevanje za stališče druge stranke, pa ji pomaga mediator.

Pri posredovanju v sporih na Projektni enoti se upoštevajo osnovna načela mediacije. V nadaljevanju bomo našteli samo najpomembnejša:

1. **Načelo nevtralnosti:** Mediator se ne opredeljuje, katera od strank ima prav in katera narobe, ampak je enako naklonjen obema. Prav tako mediator ne razsoja in ne obsoja kot tudi ne razrešuje spora, pač pa aktivno podpira stranki pri komunikaciji, da svoja nesoglasja razrešita sami.
2. **Načelo prostovoljnosti:** Stranki vstopata v postopek mediacije prostovoljno (podata soglasje) in lahko iz njega tudi kadarkoli izstopita (umakneta soglasje).
3. **Načelo zaupnosti:** Ob začetku mediacije stranki in mediator podpišejo Izjavo o zaupnosti. To pomeni, da je za vse udeležence mediacije vsebina povedanega na mediaciji zaupna (do neke mere je lahko zaupen tudi sporazum v mediaciji, če do njega pride in če se stranke ne dogovorijo drugače). Prav tako mediator informacij, ki mu jih je zaupala stranka na ločenem srečanju, ne sme prenesti nasprotni stranki, razen če bi se s stranko dogovorila drugače. Če se mediacija ne konča s sporazumom, mediator zadeve ne preda naprej inšpektorju ali sodišču. O tem, kar je bilo povedano na mediaciji, mediator ne more pričati na sodišču.

Mediacija je uspešna metoda pri razreševanju konfliktov oziroma posredovanju v sporu, vsekakor pa, kot je že bilo omenjeno, ni edina metoda. Prednosti mediacije so predvsem:

- Hitrost rešitve (eno ali več mediacijskih srečanj)

Včasih se zgodi, da se spor razreši že na prvem srečanju. Vsekakor je trajanje mediacije odvisno od kompleksnosti in obsežnosti problematike, zaostrenosti spora ter pripravljenosti in sposobnosti udeležencev za sodelovanje.

- Učinkovitost

Naše izkušnje in analize sodišču pridruženih mediacij v Sloveniji kažejo na veliko učinkovitost tovrstne metode reševanja spora. Poudariti pa je treba, da je uspeh odvisen od kompleksnosti in obsežnosti problematike, zaostrenosti spora ter pripravljenosti in sposobnosti udeležencev za sodelovanje kot seveda tudi kompetentnosti mediatorja.

- Nizki stroški

Stroški mediacije so v primerjavi s sodiščem, arbitražo ali odpravljanjem posledic oziroma saniranjem nerazrešenih konfliktov (stroški v zvezi z zdravljenjem oz. bolniško odsotnostjo

delavcev, upad prihodkov, motivacije, učinkovitosti in kvalitete dela v podjetju itn.) relativno nizki. Na IRSD je mediacija brezplačna.

- Udeleženci odločajo o vsebini rešitve

Pri mediaciji o tem, kaj je problem, ki naj bi se ga reševalo, in vsebini rešitve odločajo udeleženci mediacije (stranke).

- Obojestransko zadovoljstvo ali sprejemljivost rešitve

Mediacija je prostovoljna, zato je tudi sklepanje morebitnega dogovora ob uspešnem zaključku mediacije prostovoljno, pri čemer je težko, da bi prišlo do izida, s katerim bi bila ena stran ali vse strani nezadovoljne. Stranke praviloma izpolnijo obveznosti, dogovorjene v sporazumu v predvidenih rokih, saj so jih same predlagale oz. oblikovale.

- Večja zanesljivost dogovora
- Ni negativnih tveganj

Četudi se mediacija ne bi končala s sporazumom, stanje zaradi mediacije ne more biti slabše, kot je bilo pred začetkom mediacije (ob predpostavki, da je mediator strokovno usposobljen in dobro vodi proces mediacije.) Strankam pa je tudi v tem primeru še vedno na voljo sodno varstvo.

Poleg navedenih prednosti ima mediacija tudi pozitivne stranske učinke, kot so razvijanje učinkovitejših oblik preprečevanja in razreševanja težav ter nesoglasij, izboljšanje odnosa in sodelovanja med sprtima stranema, zmanjševanje možnosti zaostrovanja sporov v prihodnje, izboljšanje komunikacije med delavcem in delodajalcem ter druge pozitivne posledice razrešenih konfliktov.

Prednosti posredovanja v sporu na Projektni enoti IRSD

Ena od največjih prednosti je vsekakor **brezplačnost**. Stranke izvedbe mediacije ne plačajo, saj je ta financirana s sredstvi projekta. Mediacija na Projektni enoti je tudi **zelo dostopna**, saj jo izvajamo po vsej državi – na območnih enotah in sedežu IRSD, glede na želje strank pa tudi v drugih prostorih, npr. v prostorih delodajalca. Poleg tega mediacijo izvajata usposobljeni mediatorki, ki sta si že pred delom na Projektni enoti kot pravnici nabrali dolgoletne izkušnje na področju delovnega prava (kot inšpektorica oz. svetovalka). Prav tako mediatorki stranki, v kolikor stranki to želita, na ločenih srečanjih podučita o pravnih možnostih in pravnih sredstvih, ki jih imata na voljo, če so jima kršene pravice. Svoje znanje in mediacijske kompetence tudi nenehno izpopolnjujeta na usposabljanjih na področju mediacije, komunikacije in delovnega prava. Glede na to, da nista (oz. nista več) inšpektorici in tudi ne sodnici, lažje zagotavljata **nevtralnost** in **zaupnost** v postopku mirnega razreševanja spora. Nenazadnje pa je treba poudariti, da se mediatorki trudita narediti tak način razreševanja spora čim bolj strankam prijazen, da se pri tem počutijo varne in slišane ter se maksimalno prilagajata željam strank glede organizacije in terminov srečanj.

II. SODELOVANJE PREDSTAVNIKOV SVETOV DELAVCEV S PROJEKTNO ENOTO IRSD

Pri posredovanju oziroma mediaciji je potrebno upoštevati temeljna pravila, ki predstavljajo smernice za način pogovora, prispevajo k občutku varnosti in so orodje za konstruktivnost procesa in ne nekaj, kar bi vsiljevali udeležencem oziroma od njih zahtevali strogo upoštevanje.

Temeljna pravila mediacije so: dostojanstvo in spoštljivost, poslušanje tistega, ki govori, enakopravnost udeležencev ter odsotnost nasilja, sovražnosti, groženj in žalitev. Že pri prvem stiku z osebo, ki je v konfliktu, mediator uporablja mediacijske tehnike, še zlasti pa je to potrebno in pomembno pri kontaktih z nasprotno stranko.

V prvi fazi je potrebno:

1. **Aktivno poslušati**[5] osebo, ki se obrne po pomoč k svojemu sindikalnemu predstavniku oz. članu sveta delavcev (v nadaljevanju: zaupna oseba). Velikokrat se namreč izkaže, da je prav pogovor to, kar stranka najbolj potrebuje (in nekoga, ki jo aktivno posluša). Morda se ji že po pogovoru razreševanje spora niti ne zdi več tako zelo pomembno.
2. **Opredeliti konflikt,** kaj natančno je vsebina konflikta (tudi v smislu razmejitve med individualnim in kolektivnim delovnim sporom).
3. **Preveriti**, ali je stranka **nesoglasje že poskušala razrešiti** na neformalen ali formalen način (ali je morda že vložila pisno zahtevo za odpravo kršitve pri delodajalcu; če gre za trpinčenje, ali se je že obrnila npr. na komisijo za ugotavljanje okoliščin trpinčenja oziroma pooblaščeno osebo znotraj delodajalca). Predvsem je treba preveriti, kako je stranka doslej že ukrepala.
4. Če se delavec obrne na zaupno osebo, ki pozna zakonodajo, je smiselno, da skupaj z delavcem **preverita**, ali so **delavčeve zahteve smiselne in v skladu z zakonodajo**; morda se lahko konflikt razreši že na tej točki, če ima delavec npr. nerealna pričakovanja glede ravnanja delodajalca.
5. Zaupna oseba lahko delavcu oz. delodajalcu pomaga (s pogovorom in aktivnim poslušanjem) **opredeliti**, kaj bi si želel narediti v zvezi s konfliktom, kaj je **njegov cilj**, kaj želi doseči z razreševanjem konflikta.
6. Zaupna oseba lahko delavcu oz. delodajalcu pomaga najti najprimernejši način za razrešitev konkretnega konflikta tako, da mu **predstavi več možnosti** (tudi alternativnih) za razreševanja spora. Pri tem lahko skupaj razmislita o prednostih in slabostih posameznega načina reševanja spora. Posebna pozornost je potrebna, kadar je potrebno spor razrešiti hitro zaradi npr. zakonsko določenih rokov. Vsekakor pa je potrebno, da se spor začne reševati **čim prej,** preden se poglobi, razrase, zajame več oseb in traja dlje časa, saj je takrat njegovo razreševanje bistveno težje.

V drugi fazi se stranki predstavi posredovanje oziroma mediacija

Na kratko se ji predstavijo temeljna načela mediacije in prednosti tovrstnega reševanja spora. Izpostavita se predvsem načelo prostovoljnosti in načelo zaupnosti. Poudari se, da lahko od postopka kadarkoli odstopi, če se ji takšen način reševanja spora ne zdi smiseln in se posluži drugega, npr. sodnega postopka, ali poda prijavo na IRSD. Stranka mora biti seznanjena, da je postopek na Projektni enoti IRSD popolnoma ločen od (morebitnega) postopka inšpekcijskega nadzora, mediator pa ves čas pazi, da stranki ne bi sklenili sporazuma v nasprotju z zakonom ali drugimi kogentnimi pravnimi predpisi.

V tretji fazi je potrebno razmisliti, koga vse bi bilo potrebno vključiti v mediacijo

Skupaj s stranko se razmisli, koga vse bi bilo primerno oz. smiselno povabiti na srečanje. S kom ima oseba spor (sodelavec, direktor, vodja) in kdo bi lahko v konkretnem primeru največ pripomogel k razrešitvi spora (direktor, računovodja, pravnik). Postopek pa zelo olajšajo že vnaprej zbrani kontakti strank, predvsem telefonske številke in naslovi e-pošte.

S privolitvijo stranke oz. udeleženca se nazadnje kontaktira zaposlenega na Projektni enoti IRSD.

Ker sta pri reševanju konfliktov pomembna predvsem (hitra) odzivnost in dobro sodelovanje vseh sodelujočih, so predstavniki sveta delavcev oziroma druge zaupne osebe vabljeni, da se kadarkoli posvetujejo z zaposlenimi na Projektni enoti IRSD.

[5] Osebo se aktivno posluša in skuša razumeti, potrebno ji je dati občutek slišanosti. Občutek slišanosti se omogoča s ponavljanjem in povzemanjem na spoštljiv način. Nikakor pa se pri aktivnem poslušanju ne sodi in zavzema strani.

III. PRIMERI MOŽNIH VSEBIN KONFLIKTOV, POSEBEJ PRIMERNIH ZA POSREDOVANJE V SPORU

- delo po pogodbah **civilnega prava** ob obstoju elementov delovnega razmerja,
- nepravilnosti pri **zaposlovanju za določen čas**, ki lahko privedejo do transformacije delovnega razmerja v nedoločen čas,
- želje delavca ali delodajalca glede **fleksibilnih oblik pogodb o zaposlitvi** (pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, pogodba o zaposlitvi s poslovodnimi osebami ipd.),
- **zapadle denarne terjatve** iz delovnega razmerja ali iz sorodnih podrejenih razmerij (delo študentov na podlagi napotnice, začasno in občasno delo upokojencev ipd.),
- zagotavljanje **ustreznega delovnega mesta** delavcem s statusom invalida (in drugim) – prilagoditve delovnega mesta delavcu, ki ima na tem področju dodatne zahteve (npr. zaradi zdravstvenega stanja, starosti, usklajevanja družinskega in poklicnega življenja),
- zagotavljanje obveznosti iz naslova **varnosti in zdravja pri delu (npr. priznavanje nezgode pri delu)**,
- **disciplinski in odškodninski postopki** zoper delavce ali delodajalce,
- kršitev **konkurenčne prepovedi** oz. konkurenčne **klavzule**,
- **premestitev delavca** na drugo delovno mesto ali **sprememba kraja** opravljanja dela,
- spor glede (ne)uvedbe **dela na domu**,
- **diskriminacija, nadlegovanje in trpinčenje,** itd.

*Posebej je treba poudariti, da se **primernost zadeve oz. spora za mediacijo presoja od primera do primera v prvi fazi stika s konfliktom** (ko do mediatorja pride informacija o obstoju konflikta).*

IV. PRIMERI MOŽNIH VSEBIN KONFLIKTOV, KJER PROJEKTNA ENOTA IRSD NE BI POSREDOVALA V SPORU

Po naših izkušnjah in zaradi načina dela Projektne enote, ki je vendarle enota znotraj Inšpektorata RS za delo, smo postavili meje, kjer menimo, da **posredovanje v sporu ni primeren način za razrešitev konflikta:**

- kjer iz pobude oz. trditev pobudnika ali dosedanjih ugotovitev IRSD izhaja, da gre za **hujše ali ponavljajoče se kršitve** delovne zakonodaje in/ali za kršitve, storjene zoper več delavcev;

- kjer je sodišče že odločilo o spornem vprašanju s **pravnomočno sodbo** ali je o njem odločila arbitraža z **izvršljivo arbitražno odločitvijo** o spornem vprašanju;,

- v primerih, ki terjajo **hitro in učinkovito ukrepanje** inšpektorja.

Tudi spori glede **(ne)veljavnosti prenehanja pogodbe o zaposlitvi** niso najbolj primerni za mediacijo, sploh če se rok za sodno varstvo že izteka. V takih primerih se delavcu svetuje, da vloži tožbo, če meni, da mu je oz. bo pogodba o zaposlitvi prenehala neutemeljeno, da ne bi izgubil možnosti, da bi delovno sodišče razsodilo o (ne)zakonitosti odpovedi. Ko bo tožba vložena, bo sodišče stranki pozvalo, da zadevo razrešita v sodišču pridruženi mediaciji.

*Tudi pri vsebinah sporov, ki jih zgoraj navajamo kot neprimerne za mediacijo, se **od primera do primera presoja, ali je izvedba mediacije v konkretnem primeru smiselna ali ne.***

III.

UREDITEV MATERIALNIH IN DRUGIH POGOJEV ZA DELO SVETOV DELAVCEV V PODJETJIH

ANALIZA REZULTATOV
ANKETNE RAZISKAVE O MATERIALNIH POGOJIH ZA DELO SVETOV DELAVCEV

Študijski center za industrijsko demokracijo (ŠCID) je v mesecu septembru 2018 izvedel anketno raziskavo o materialnih in drugih pogojih za delovanje svetov delavcev v praksi, katere rezultati bodo uporabljeni kot neposredna podlaga za ustrezno dodelavo dosedanjih, sicer že pred več kot desetimi leti sprejetih priporočil ZSDS za urejanje te pomembne in pereče problematike, ki jih je zato – glede na hitro spreminjajoče se objektivne okoliščine - nujno ponovno preveriti in po potrebi ustrezno izpopolniti. Raziskava bo sicer služila tudi za potrebe priprave naših konkretnih predlogov rešitev za nujno posodobitev ZSDU tudi v tem segmentu.

Način izvedbe raziskave in značilnosti vzorca

Raziskava je potekala na podlagi anketnega vprašalnika, ki je obsegal **31** vsebinskih vprašanj, podrobneje predstavljenih v nadaljevanju. Vprašalnik je bil po elektronski pošti poslan **107 predsednikom svetov delavcev**, ki so člani Združenja svetov delavcev Slovenije (ZSDS), ti pa so nanj odgovarjali v elektronski obliki.

Izpolnjen anketni vprašalnik je vrnilo **51 predsednikov** svetov delavcev iz različnih gospodarskih družb. Po velikosti glede na število zaposlenih je med njimi **22 družb** z več kot 1000, **7 družb** s 500 do 1000 in **22 družb** z do 500 zaposlenimi. Skupno te družbe zaposlujejo **56.320 delavcev**, njihovi sveti delavcev pa štejejo **skupno 571 članov**, kar pomeni, da je povprečno število članov sveta delavcev v teh družbah **11,2**.

Korektiv pri interpretaciji rezultatov

Zelo pomemben element, ki ga je treba nujno upoštevati ob analizi in interpretaciji zbranih empiričnih podatkov iz te raziskave, je predvsem dejstvo, da raziskava temelji na t. i. priložnostnem, ne na naključnem vzorcu. Kot rečeno je bil anketni vprašalnik poslan le predsednikom svetov delavcev, ki so člani ZSDS, kar vsekakor pomeni, da dobljeni rezultati zaradi te značilnosti vzorca prikazujejo **nekoliko »boljšo« sliko od dejanskega povprečja v celotni populaciji slovenskih podjetij** in jih zato ni mogoče v celoti posploševati. Vsekakor pa lahko nudijo dober »indikativen« vpogled v raziskovano problematiko in s tem tudi podlago za oblikovanje nekaterih ključnih splošnih usmeritev in priporočil svetom delavcev za načrtovanje njihovih aktivnosti na tem področju.

Treba je namreč upoštevati, da sveti delavcev - člani tega združenja zagotovo sodijo v tisto skupino slovenskih svetov delavcev, ki imajo finančne in druge materialne pogoje **v povprečju urejene precej bolje od večine drugih**. Že samo dejstvo, da je članstvo v združenju vezano na določene stroške (članarina, naročnina strokovne revije Ekonomska demokracija za vse člane itd.), ki jih nosijo delodajalci, priča o tem, da gre v glavnem za družbe –

delodajalce, ki so vendarle **pripravljeni svojim svetom delavcev zagotoviti vsaj najelementarnejša finančna sredstva za delovanje**, česar za mnoge druge v Sloveniji žal ni mogoče trditi. Številni so primeri, ko delodajalci prav zaradi omenjenih stroškov niso pripravljeni odobriti svojim svetom delavcev niti članstva v združenju (in s tem ustrezne zunanje strokovne podpore ter najnujnejše strokovno informativne literature), kar pomeni veliko verjetnost, da so jim še manj pripravljeni zagotavljati druga potrebna sredstva za delovanje (izobraževanje, profesionalizacija določenega števila članov v skladu za zakonom, itd.). Če to ugotovitev povežemo še z dejstvom, da so po podatkih CPM – Centra za participativni menedžment kot edinega specializiranega izobraževalca za področje sodelovanja delavcev pri upravljanju v Sloveniji udeleženci tovrstnih izobraževanj **v več kot 90 odstotkih prav člani omenjenega združenja (**samo ca 10 % ali celo manj udeležencev kljub najširšim razpisom prihaja iz svetov delavcev izven združenja), je uvodoma navedeno opozorilo o nujnosti upoštevanja omenjene značilnosti vzorca pri interpretaciji rezultatov te ankete še toliko bolj na mestu.

Analiza rezultatov raziskave

V nadaljevanju bodo nekoliko podrobneje predstavljeni rezultati odgovorov na vsako od vprašanj v anketi, pri čemer bodo ti rezultati tudi sproti analizirani.

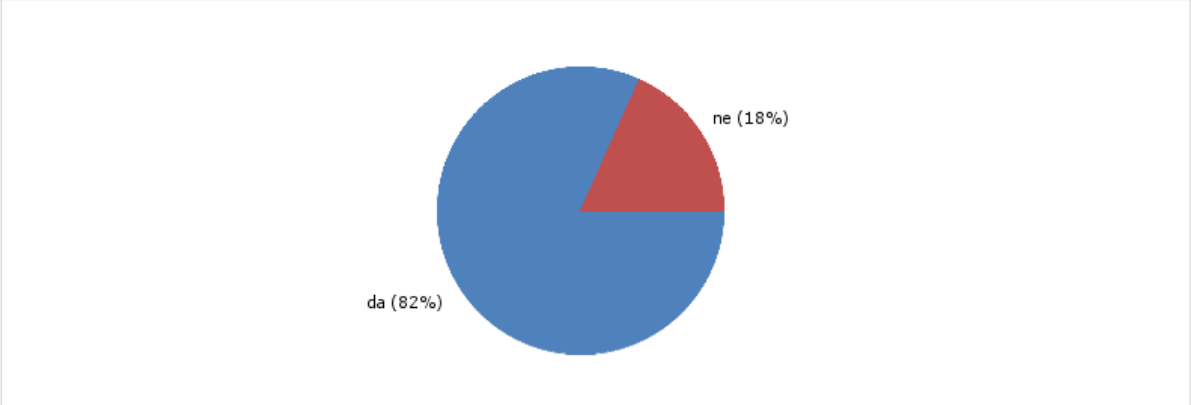
»NUJNI STROŠKI« ZA DELO SVETA DELAVCEV

(delodajalec jih je dolžan kriti neposredno na podlagi zakona tudi, če ni participacijskega dogovora)

Prvi odstavek 65. člena ZSDU

(1) Delodajalec krije ***nujne stroške za delo sveta delavcev***, najmanj pa stroške potrebnih prostorov za seje, sprejem strank in delo poklicnih članov sveta delavcev, stroške materialnih sredstev, ki jih svet delavcev uporablja, in stroške administrativnega osebja za delo sveta delavcev.

1. Ali imate v podjetju sklenjen participacijski dogovor, ki ureja pogoje za delo sveta delavcev? (n = 49)

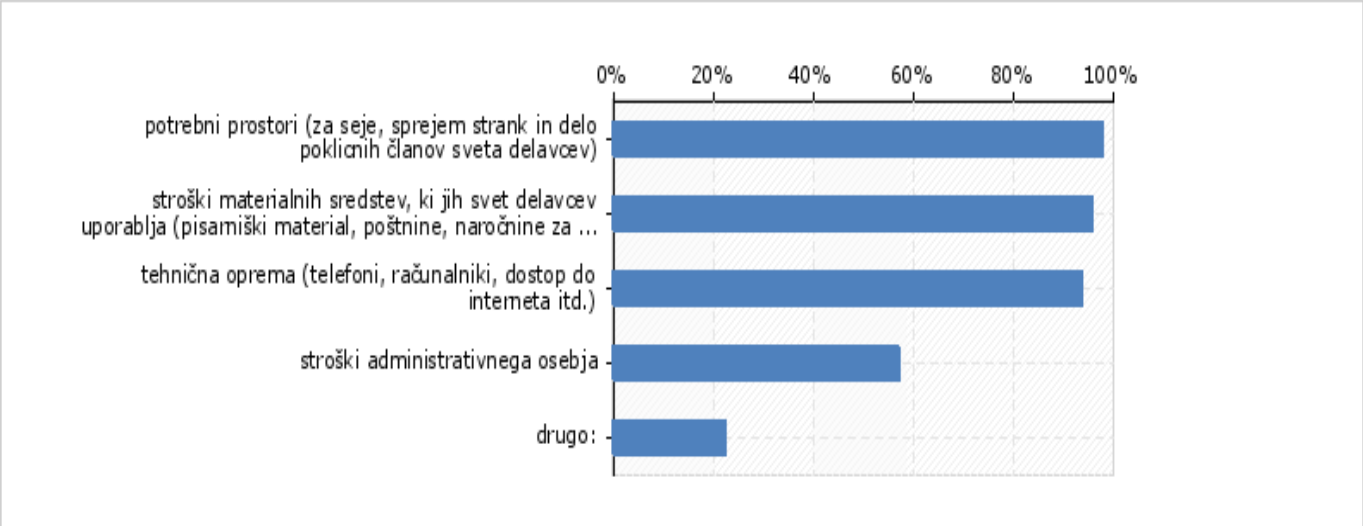


Kot prvo prav gotovo izstopa podatek, da je celo med člani ZSDS **18 % svetov delavcev, ki še vedno nimajo sklenjenega t. i. participacijskega dogovora** z delodajalcem po 5. členu ZSDU.

To pomeni najmanj to, da nimajo zagotovljenih nobenih »lastnih« finančnih sredstev za svoje delovanje, ampak so glede financiranja svojih nujnih aktivnosti absolutno odvisni od vsakokratne »dobre volje« poslovodstev. Ta pa je, kot vemo, pogosto pogojena s tem koliko je svet delavcev »poslušen« in »ubogljiv«, tako da so v tem primeru sveti delavcev neredko (posredno) izsiljevani s strani poslovodstev prav preko (ne)odobravanja potrebnih finančnih sredstev za njihovo delovanje. Sveti delavcev brez vnaprej zagotovljenega vira sredstev torej **načeloma niso v zadostni meri neodvisni pri svojem delovanju.**

V primerjavi z raziskavo iz leta 2006, ki je na primerljivem vzorcu pokazala 17 % »nepokritost« s participacijskimi dogovori, je tokratna raziskava v tem pogledu zaznala relativno nespremenjeno stanje, ki pa je v tem pogledu še vedno **zaskrbljujoče in nesprejemljivo**. Stanje, ko številni delodajalci »svojim« svetom delavcev kljub zakonski zavezi ne zagotavljajo niti najosnovnejših »lastnih« finančnih sredstev za delovanje je zagotovo povsem nedopustno. Zato se zdi, da bi - glede na za zdaj še razmeroma nizko stopnjo splošnega zavedanja precejšnjega dela slovenskih delodajalcev o pomenu razvoja učinkovitega delavskega soupravljanja - vsaj minimalno višino zagotovljenih »lastnih« finančnih sredstev (pa tudi nekatere druge nujne materialne pogoje za potrebe učinkovitega delovanja svetov delavcev) veljalo **določiti že neposredno z zakonom** (tj. brez odkazovanja na »prostovoljno« ureditev tega vprašanja v participacijskem dogovoru, tako kot je to opredeljeno v sedanjem drugem odstavku 65. člena ZSDU).

2. Ali delodajalec krije nujne stroške za delo SD in katere? (n = 49)

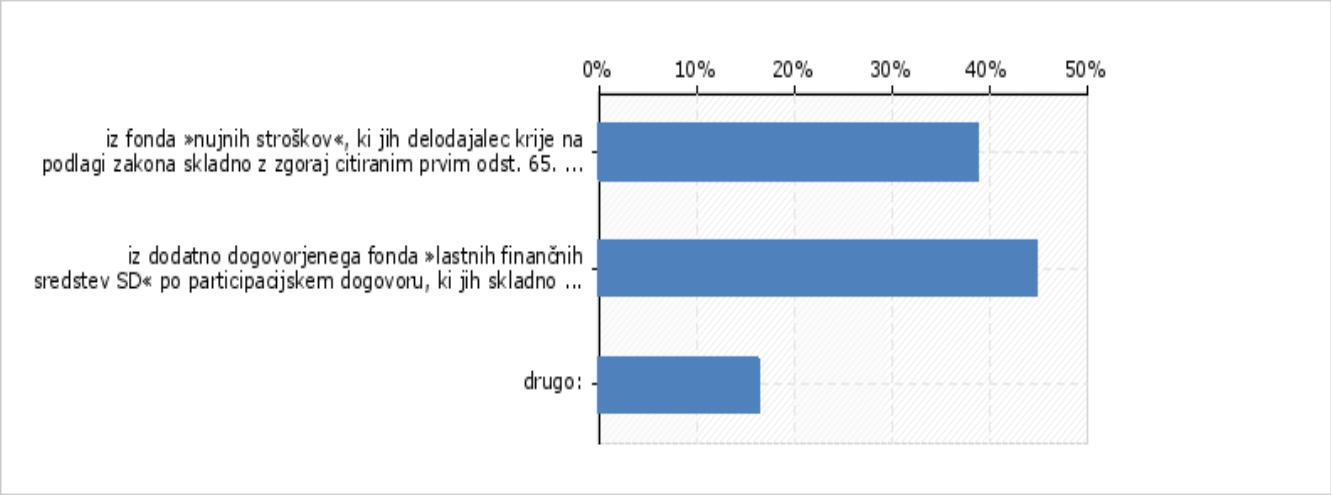


Nekoliko vzpodbudnejši je podatek, da večina anketiranih predsednikov ugotavlja, da delodajalec v večini krije vsaj t. i. nujne stroške (neposredno na podlagi določbe prvega odstavka 65. člena ZSDU). In sicer stroške potrebnih prostorov, materialnih sredstev in tehnične opreme – **v cca. 96 %.** V nekaj manj kot **60 %** pa delodajalec krije tudi stroške administrativnega osebja. En anketiranec je podal komentar o slabo vzdrževanih prostorih za delo. Nekateri anketiranci so pod točko »drugo« navajali tudi plačila izobraževanj, sejnin, …, česar pa se bomo podrobneje dotaknili v nadaljevanju, ker vsi ti stroški sicer ne sodijo med »nujne stroške« po prvem odstavku 65. člena ZSDU.

Nikakor pa seveda splošnega stanja **ni mogoče oceniti kot »zadovoljivo«,** dokler bodo pač še vedno obstajali primeri, ko delodajalci svetom delavcev ne krijejo kateregakoli izmed zakonsko zagotovljenih »nujnih stroškov«.

3. Iz katerega »fonda« se pri vas pokrivajo stroški zakonsko zagotovljenega obsega izobraževanj za člane SD (40 ur letno na člana)? (n = 49)

Opomba: *Pravica do 40 plačanih ur letno (kar pomeni 5 delovnih dni)na člana za izobraževanje je zakonska pravica iz prvega odst. 63. člena ZSDU, zato sredstva za te namene - čeprav zakon tu ni dovolj precizen - načeloma sodijo med »nujne« stroške, ne med »lastna« sredstva za delo SD, ki jih je treba šele izpogajati.*



Iz odgovorov je razvidno, da se v nekaj manj kot **40 % družb** krije stroške zakonsko zagotovljenega obsega izobraževanj iz fonda »nujnih stroškov«, v približno **45 % družb** pa iz »lastnih finančnih sredstev SD«. Pod točko »drugo« pa so anketiranci navajali tudi nekatere **druge pristope**:

- *delodajalec krije stroške izobraževanj, vendar ni specifično določeno iz katerega fonda*
- *iz obeh;*
- *konec leta v SD pripravimo plan izobraževanj za naslednje leto s predvidenimi potrebnimi sredstvi, ki ga vodstvo tovarne potrdi, potem pa računovodstvo sproti plačuje udeležbo za posamezno izobraževanje iz skupnega fonda, predvidenega za izobraževanje zaposlenih;*
- *iz sredstev družbe za izobraževanje;*
- *stroški za izobraževanje se planirajo, kot posebna postavka znotraj plana izobraževanja za celotno podjetje;*
- *sprotno po dogovoru.*

Stroškov za izobraževanje članov sveta delavcev (kotizacije, potni stroški) **zakon v 65. členu ne omenja posebej**, kar je ena njegovih večjih pomanjkljivosti, ki v praksi ponekod povzroča svetom delavcev skoraj nepremostljivo oviro za normalno delovanje. Čeprav je permanentno izobraževanje in usposabljanje članov za opravljanje soupravljalskih funkcij brez dvoma eden temeljnih pogojev za uspešno delovanje svetov delavcev, zato nekateri delodajalci preprosto niso pripravljeni pokrivati teh stroškov, sklicujoč se pri tem, da jih zakon (1. odstavek 63. člena ZSDU) zavezuje omogočiti članom sveta v ta namen le *pravico do 40*

»plačanih delovnih ur«, torej jim omogočiti »odsotnost z dela«, **ne pa jim kriti tudi stroškov samega izobraževanja** (kotizacije, potni stroški). V končni posledici to seveda pomeni, da je izobraževanje članov svet delavcev praktično onemogočeno. Zato je izjemno pomembno obravnavano problematiko posebej urediti v participacijskem dogovoru. In sicer tako, da se stroški izobraževanja **štejejo med »nujne stroške« po prvem odstavku 65. člena ZSDU**, o katerih se ni potrebno več posebej pogajati. Kar je pravno tudi edino logično, kajti če zakon daje neko »pravico«, mora zagotoviti tudi njeno brezpogojno uresničevanje.

Na ta način stroški za izobraževanje torej **ne bi zajedali v dogovorjeni znesek »lastnih« finančnih sredstev SD po drugem in/ali tretjem odstavku istega člena,** kar bi (glede na to, da so prav ti stroški po svoji višini eni od glavnih stroškov sveta delavcev nasploh) tudi bistveno olajšalo pogajanja o višini omenjenih »lastnih« sredstev za delo sveta delavcev. Ta so namreč v tem primeru lahko bistveno nižja kot v primeru, če vsebujejo tudi sredstva za kritje stroškov izobraževanj v zakonsko predvidenem obsegu.

POKLICNI ČLANI SVETOV DELAVCEV

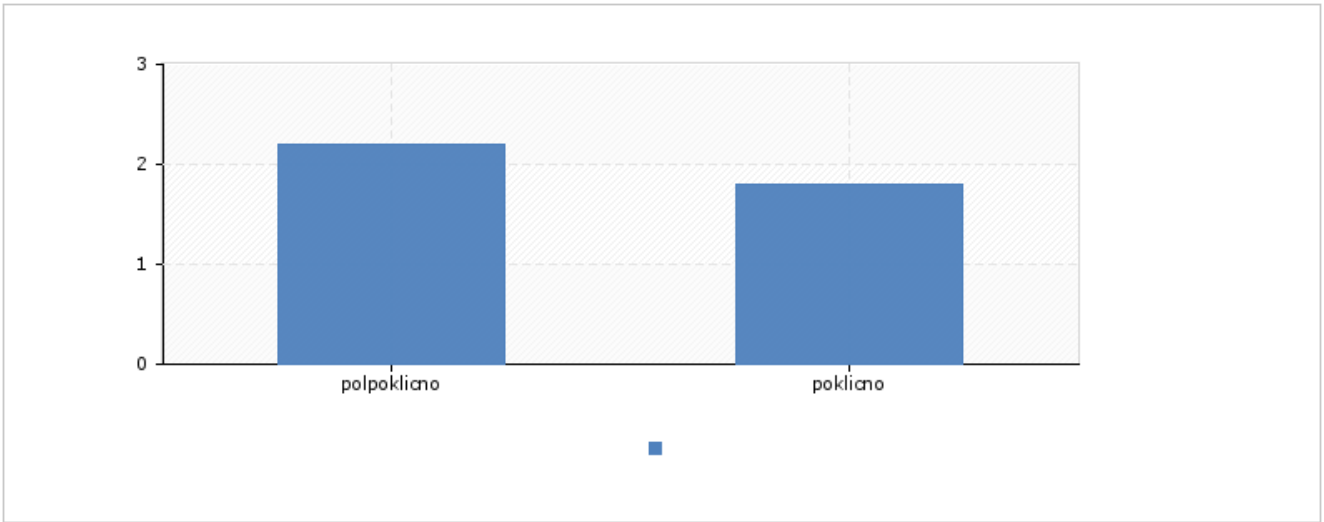
64. člen ZSDU

V družbi s 50 do 300 delavci se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom, in sicer:
- v družbi s 50 do 100 delavci - en član,
- v družbi s 100 do 300 delavci - dva člana.

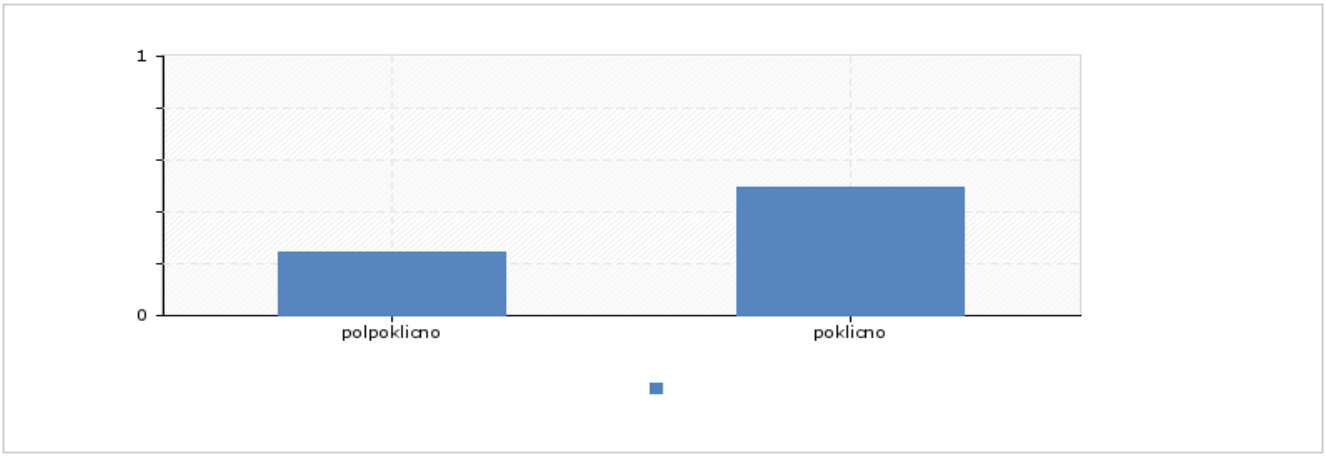
V družbi z večjim številom delavcev se določi število članov sveta delavcev, ki opravljajo svojo funkcijo poklicno, in sicer:
- v družbi s 300 do 600 delavci - en član,
- v družbi s 600 do 1000 delavci - dva člana,
- na vsakih dodatnih 600 zaposlenih pa še po en član.

Poklicni član sveta delavcev je upravičen do plače, ki ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana sveta delavcev, ali do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša. Plača poklicnega člana sveta delavcev se valorizira z rastjo ostalih plač v družbi.

4. Koliko članov SD bi imelo pri vas po gornji določbi 64. člena ZSDU pravico opravljati svojo funkcijo s polovičnim delovnim časom (polpoklicno) oziroma s polnim delovnim časom (poklicno)? Vpišite število: (n = 42)

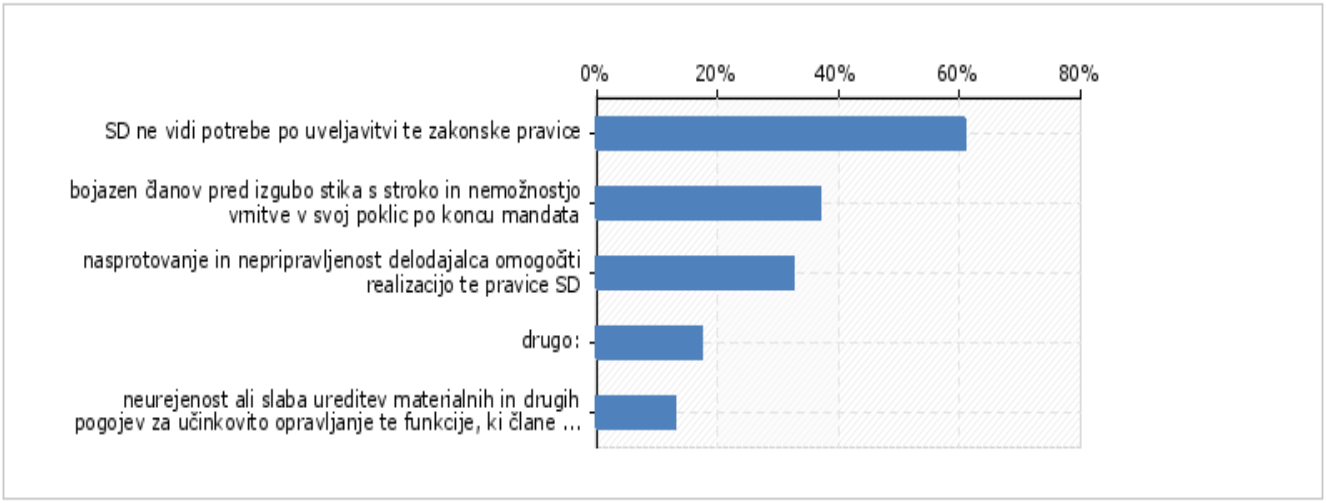


5. Koliko članov SD svojo funkcijo trenutno pri vas dejansko opravlja pol/poklicno? Vpišite število: (n = 43)



V sklopu gornjih dveh vprašanj smo želeli ugotoviti razliko med **zakonsko omogočenimi** pravicami glede zaposlitve polprofesionalnih in profesionalnih članov SD ter **dejanskim stanjem**. Iz odgovorov anketirancev gre razbrati, da bi glede na zakonska določila lahko imeli v družbah zaposlenih v povprečju **2,2** polpoklicna člana ter **1,8** poklicnega člana. Primerjava z dejanskim stanjem izkoriščenosti te pravice SD pa pokaže, da družbe v povprečju zaposlujejo le **0,23** polpoklicnega člana ter **0,5** poklicnega člana. To pa pomeni, da je ta zakonska pravica v praksi izkoriščena **le 10,4-odstotno pri polpoklicnih članih,** oziroma **27-odstotno pri poklicnih članih,** kar kaže na bistveno odstopanje in velik razkorak med realnim stanjem in zakonsko zagotovljenimi pravicami.

6. V čem je po vašem mnenju vzrok za morebitno manjše število pol/poklicnih članov SD, kot jih omogoča zakon? (n = 46)



Anketiranci so kot nekatere poglavitne razloge za odstopanja med zakonom in dejanskim stanjem navedli, da SD ne vidi potrebe po uveljavitvi te zakonske pravice – **60 %**, bojazen članov pred izgubo stika s stroko v svojem poklicu – **38 %**, nasprotovanje in nepripravljenost delodajalca omogočiti to pravico – **36 %**, ter neurejenost ali slaba ureditev materialnih in drugih pogojev za delo – **16 %.** Pod točko »drugo« so nekateri podali še nekaj drugih razlogov:

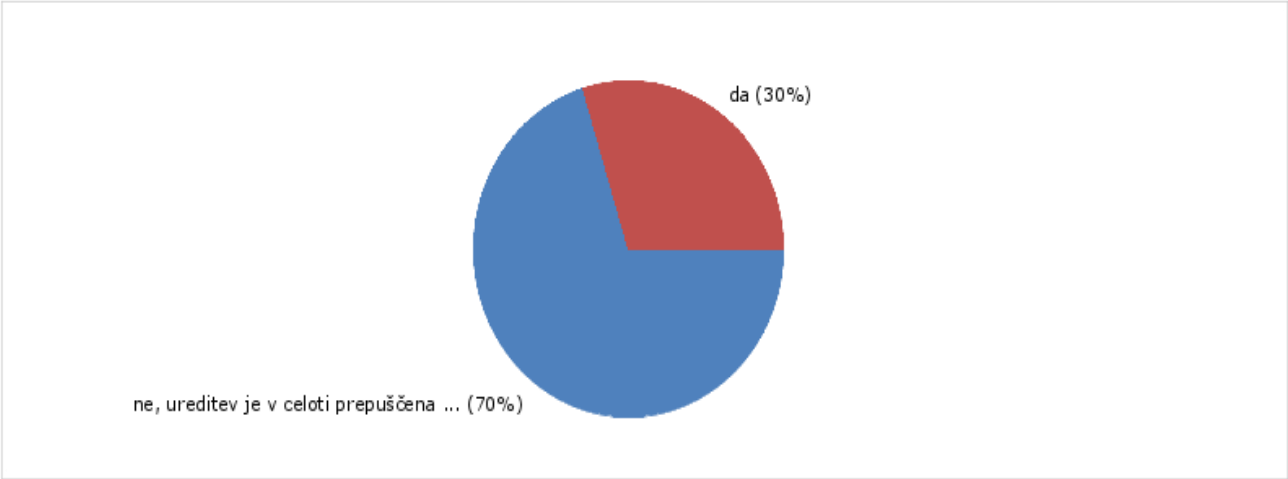
- *pri nas smo vsi zaposleni polno obremenjeni oziroma vsako funkcijo v podjetju opravlja ena oseba, zato profesionalizacija članov SD ni mogoča oziroma realno izvedljiva;*
- *trenutno veljavni (zastarel) participacijski dogovor ne predvideva profesionalnih članov;*
- *pri nas je to že več letna praksa, da imamo enega člana poklicno, in uprava ni temu nikoli nasprotovala;*
- *se še dogovarjamo.*

Določitev ustreznega števila članov sveta delavcev, ki svojo funkcijo opravljajo poklicno (profesionalno) oziroma s polovičnim delovnim časom (polprofesionalno), je ***zakonska pravica sveta delavcev***, o kateri se zato ni treba več pogajati in načeloma tudi ni predmet participacijskega dogovora. Svet delavcev lahko zato po svoji presoji to pravico realizira kadarkoli neposredno na podlagi zakona, in sicer s tem, da delodajalca obvesti o želenem začetku opravljanja (pol)profesionalnih funkcij in o imenih bodočih (pol)profesionalnih članov, le-ta pa je dolžan z njimi brez zavlačevanja in kakršnegakoli oviranja skleniti ustrezno spremenjeno pogodbo o zaposlitvi in jim omogočiti pogoje za delo. Brez dvoma pa je povsem nesprejemljiva (pri nas žal precej razširjena) praksa, ko delodajalci tako ali drugače izsilijo od svetov delavcev, da se s participacijskim dogovorom **v celoti ali deloma trajno odpovedo omenjeni pravici**, ki jim jo sicer zagotavlja zakon. Na to sveti delavcev ne bi smeli pristajati, kajti:

- participacijski dogovor skladno z načelom »zakonskega minimuma« ne more dajati manj pravic kot jih daje že zakon neposredno, zato morebitne takšne določbe sploh niti ne sodijo v participacijski dogovor in so v bistvu protizakonite;
- participacijski dogovori se ne sklepajo le za obdobje enega mandata, zato se noben svet delavcev ne more že vnaprej odreči tej pravici tudi v imenu vseh bodoči svetov delavcev, ki bodo morda glede tega vprašanja imeli drugačno stališče.

Vsekakor pa precej **preseneča podatek, da kar 60 % svetov delavcev ne vidi potrebe po uvedbi (pol)profesionalnih članov SD**, čeprav mnogi obenem ugotavljajo preobremenjenost članov z rednim delom, kar gre seveda že po logiki stvari lahko le na račun **nižje »kakovosti«** uresničevanja njihovih soupravljalskih funkcij po ZSDU. Ker so te funkcije brez dvoma strokovno (in časovno) že v osnovi precej zahtevne in ker z razvojem na tem področju postajajo tudi čedalje zahtevnejše, bi bilo pričakovati, da se v praksi dejanske potrebe po profesionalizaciji vsaj določenega števila članov svetov delavcev **objektivno celo povečujejo**, **ne obratno**. Zato bi v širšem interesu nadaljnjega razvoja delavskega soupravljanja v Sloveniji vsekakor veljalo priporočiti svetom delavcev, da si kljub vsemu tako ali drugače vendarle zagotovijo profesionalno opravljanje dela za svoje potrebe. Če ne drugače, pa vsaj v obliki **profesionalnih strokovnih sodelavcev**, ki sicer niso člani sveta delavcev, oziroma ustreznih **strokovnih služb**, ki so v pomoč in podporo neprofesionalnim članom sveta delavcev pri njihovem delu. Te »dogovorne« prakse so ponekod namreč že uveljavljene.

7. Ali vaš participacijski dogovor - ne glede na to, ali jih trenutno imate ali (še) ne - na splošno in vnaprej (tj. tudi za vse morebitne bodoče situacije) ureja konkretno višino plače in druge pravice ter pogoje dela pol/poklicnih članov SD? (n = 47)



Iz odgovorov anketirancev je razvidno, da je kar v 70 % družb ureditev glede plačila za poklicne člane SD **prepuščena individualnim pogajanjem** o vsakokratni pogodbi o zaposlitvi (med delodajalcem in konkretnim članom SD, ki se ima namen profesionalizirati), le v 30 % pa je to urejeno **že s participacijskim dogovorom**.

Prva opcija (urejanje plače z vsakokratno pogodbo o zaposlitvi) **vsekakor ni priporočljiva**, in sicer najmanj iz dveh razlogov:
1. Gre za funkcijo, ki je neposredno v interesu sveta delavcev, zato mora biti tudi svet delavcev (ne konkretni posameznik, ki je sam s svojimi interesi kljub vsemu »šibkejša« stranka) tisti, ki se o konkretnem vprašanju pogaja z delodajalcem.
2. Ni sprejemljivo, da bi bila konkretna višina plače odvisna od vsakokratne pogajalske moči in spretnosti posameznika, ampak mora biti ta funkcija na splošen način ustrezno ovrednotena (po svoji dejanski zahtevnosti), tako da je višina plače vnaprej določena in enotna za vse posameznike, ki jo opravljajo ali jo bodo opravljali v prihodnje.

Ker pa zakon sam te plače po višini ne določa, jo je torej **nujno ustrezno določiti s participacijskim dogovorom**, in sicer tako da bo »pravična« (po načelu plačila po dejanskem delu) in tudi primerno »stimulativna«. Zakon namreč v tretjem odstavku 64. člena v resnici določa le **splošne okvire**, v katerih se mora gibati višina plače poklicnih članov SD, to je, da:
- ne sme biti nižja od plače, ki jo je prejemal pred izvolitvijo za člana SD, kar pomeni le **spodnjo dopustno mejo**, ne pa, kot se to v praksi pogosto interpretira, zakonsko »pravilo« za določanje dejanske plače, in da
- je posameznik upravičen do plače, ki jo prejemajo zaposleni v družbi z enako izobrazbo, če je ta zanj ugodnejša, kar je pač samo **določena ugodnost**, ki pa pride v poštev le v nekaterih specifičnih primerih, ne na splošno.

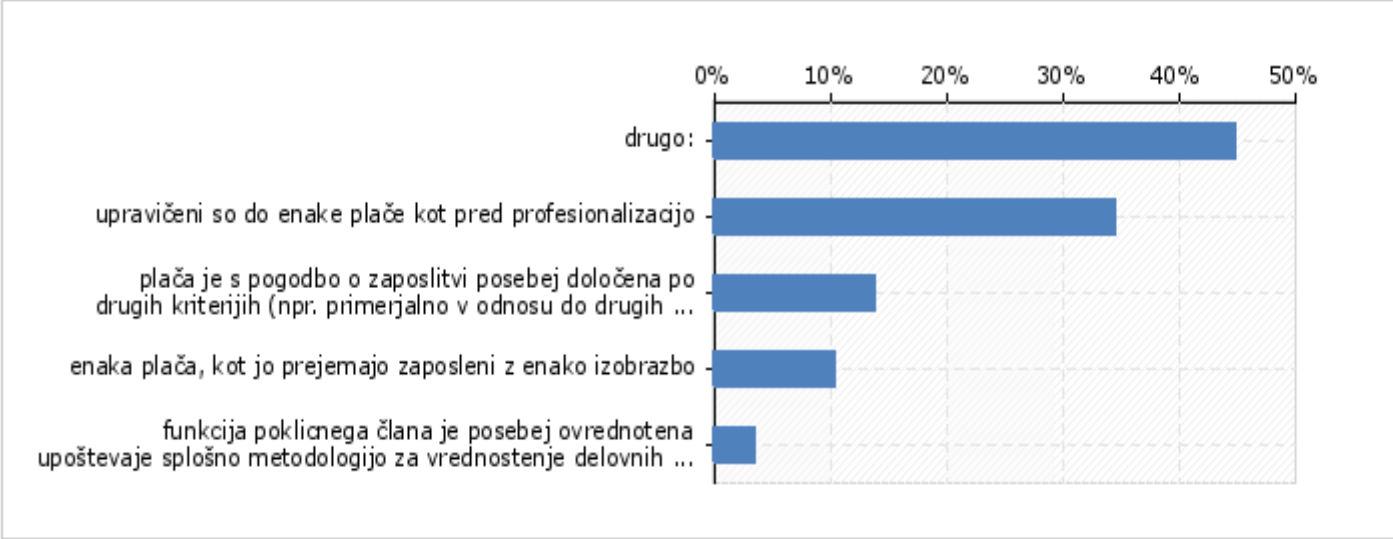
Ni torej res, da bi plačo poklicnih članov SD neposredno določal že zakon. Avtomatično določanje njihove plače po »plači prejšnjem delu« bi bilo namreč tudi povsem **neprimerno** (z vidika že omenjenega načela plačila po delu), predvsem pa izrazito **nestimulativno**. Načeloma naj bi namreč višina plače odražala zahtevnost konkretnega dela, ki ga posameznik dejansko opravlja, kar pa v tem primeru ne velja. Če se v funkciji člana sveta delavcev profesionalizira, na primer, čistilka, naj bi po takšni logiki tudi v naprej prejemala plačo čistilke, čeprav na tej funkciji opravlja delo povsem druge vrste in zahtevnosti. S tega vidika je takšna interpretacija določbe tretjega odstavka 6. člena ZSDU, ki sicer izhaja iz predpostavke, da gre v bistvu za »častno funkcijo«, vsekakor zgrešena in ji v praksi ne kaže slediti. Verjetno pa je tudi to eden od glavnih razlogov, zaradi katerih je v praksi tako malo zanimanja za profesionalno opravljanje funkcije člana sveta delavcev, kajti, kot je razvidno iz nadaljnje analize odgovorov v tej raziskavi, se za to **zaenkrat odloča premalo članov**, tako da je v praksi profesionalcev bistveno manj kot bi jih lahko bilo po zakonu in kot bi bilo dejansko potrebno.

Praviloma bi torej morala biti plača poklicnih članov SD **posebej, v celoti in v naprej določena neposredno s participacijskim dogovorom**, in sicer tako, da se zahtevnost dela na tej funkciji ustrezno ovrednoti že s tem dogovorom (na podoben način kot to velja vsa druga »delovna mesta« v družbi) in razvrsti v ustrezen **tarifni in plačilni razred**, istočasno pa se uredi tudi način določanja **drugih elementov plače** (delovna uspešnost, dodatki itd.). Načeloma naj bi bila povsem neodvisna od tega kdo konkretno je (oziroma bo kadarkoli v prihodnosti) s strani sveta delavcev določen za opravljanje tega in kakšna je bila plača na njegovem prejšnjem delovnem mestu.

Da bo to »delovno mesto« ovrednoteno tako, da bo ustrezno umeščeno v celoten plačni sistem v konkretnem podjetju, naj se pri tem smiselno, torej zgolj kot opora in pripomoček, uporabi metodologija za izdelavo sistemizacije in vrednotenje delovnih mest, ki velja tudi za druga delovna mesta v podjetju (ne sodi pa to »delovno mesto« tudi uradno v akt o sistemizaciji, ampak le v participacijski dogovor, ker ne gre za eno izmed del, ki pomenijo izvajanje redne dejavnosti delodajalca, temveč za izvajanje »funkcije«, katere vsebina je opredeljena neposredno z zakonom). Na splošno pa so te funkcije, če naj bi se opravljale primerno kvalitetno, brez dvoma **strokovno precej zahtevne** (predpostavljajo namreč učinkovito komuniciranje s poslovodstvom o pomembnih, tudi nekaterih ključnih upravljalskih odločitvah v družbi), tako da bi veljalo, kot izhaja tudi iz že sprejetih priporočil ZSDS, osnovno plačo zanje načeloma določiti vsaj na ravni **VII. tarifnega razreda**.

Opomba: *Na naslednja vprašanja o plači in posebnih pravicah poklicnih članov so odgovarjali le tisti, ki imajo ta vprašanja urejena, in sicer bodisi na splošno in vnaprej (s participacijskim dogovorom) ali pa s konkretnimi pogodbami o zaposlitvi aktualnih pol/poklicnih članov SD.*

8. Na kakšen način je določena višina plače za poklicne člane SD? (n = 29)



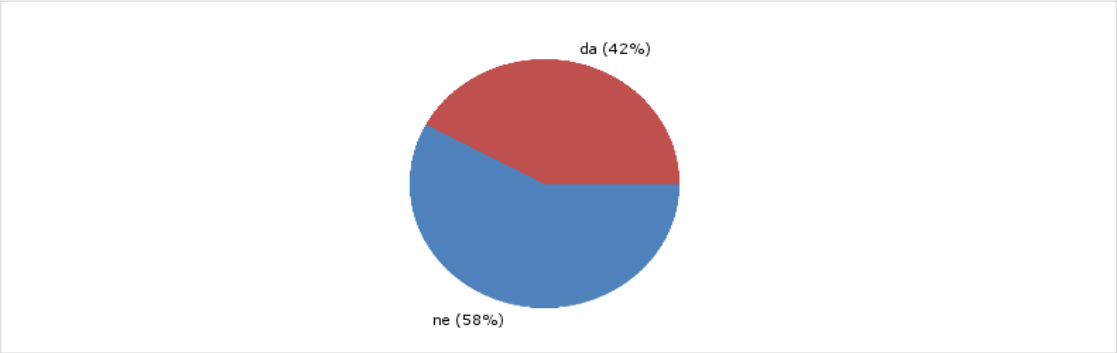
Pri odgovoru na to vprašanje je bilo sicer največje število odgovorov vpisanih v polje **»drugo«**, vendar pa je nekaj anketirancev očitno spregledalo zgornjo opombo, da odgovarjajo le tisti, ki imajo ta vprašanja urejena. Zato je večina odgovorov »ni poklicnih članov«. Vseeno pa je tudi nekaj drugih komentarjev:

- *slabo urejeno, vodstvo je mnenja da zakon ne določa višino plače predsednika SD, ki opravlja funkcijo profesionalno v podjetju;*
- *plača je taka, kot jo je prejemal prejšnji poklicni član, ki je imel občutno nižjo stopnjo izobrazbe;*
- *delovno mesto predsednika SD je sistemizirano.*

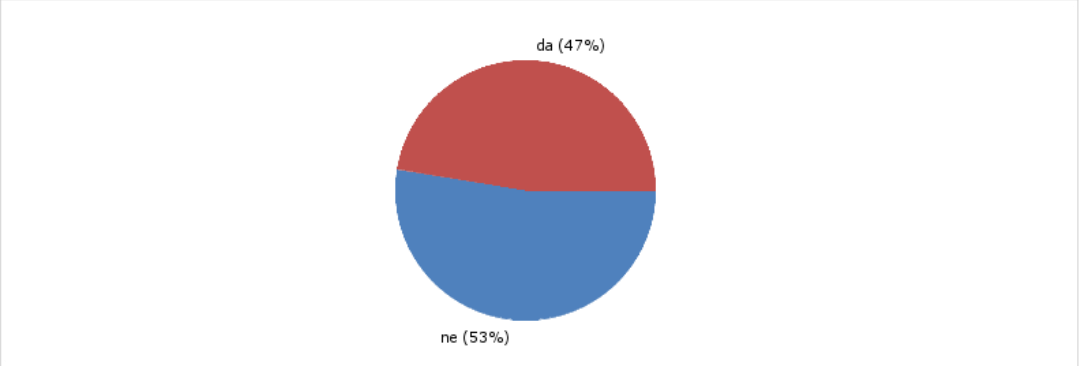
Posebej pa velja opozoriti na podatek, da je v praksi - v nasprotju z ugotovitvami in priporočenimi usmeritvami, navedenimi v analizi odgovorov na prejšnje vprašanje - **kar v 34 % primerov** delo profesionalnih članov SD plačano **po kriteriju »dotedanje plače«**. Če želimo, kot rečeno, slediti načelu »plačila po delu«, ni primerno, da bi imeli poklicni člani sveta delavcev **za isto delo različno plačilo**. In sicer tako v primerih, ko v družbi več članov SD hkrati opravlja poklicno funkcijo, kot tudi glede morebitnih neutemeljenih razlik pri plačevanju tega dela v različnih mandatih.

Verjetno je smiselno po višini ločiti le plačo **profesionalnega predsednika** od plače morebitnih ostalih profesionalnih članov sveta delavcev (če je teh več), kajti predsedniška funkcija je objektivno kljub temu vseeno nekoliko bolj izpostavljena in s tem zahtevnejša.

9. Če je osnovna plača poklicnih članov določena posebej, ali dosega vsaj izhodiščno plačo za VII. tarifni razred v skladu s priporočili ZSDS? (n = 19)

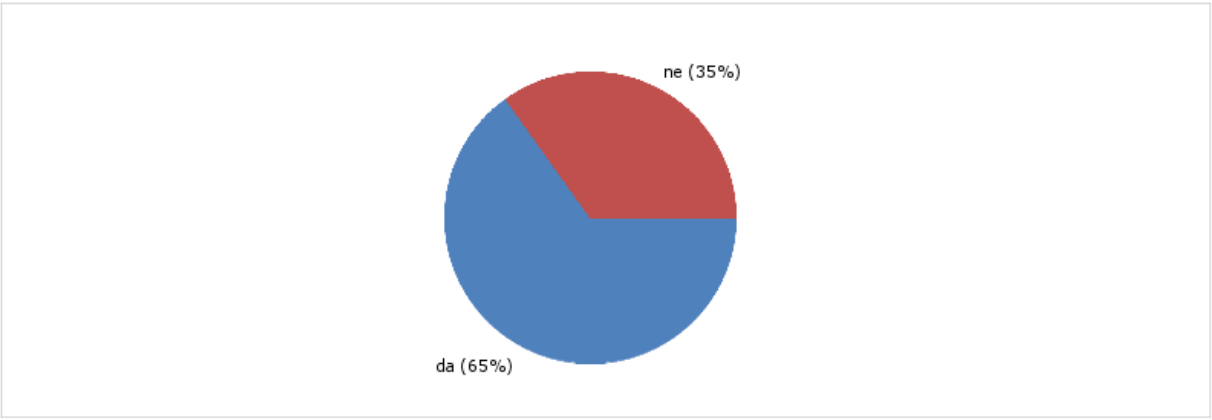


10. Ali ima poklicni predsednik SD po višini ločeno plačo od ostalih poklicnih članov? (n = 19)



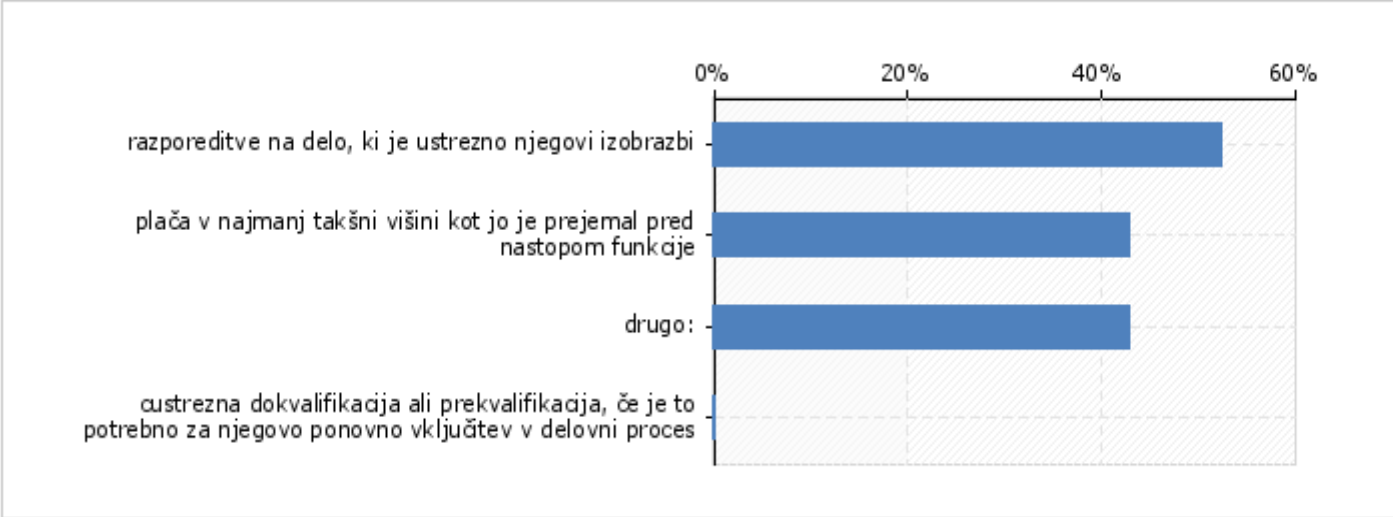
Pri zadnjih dveh vprašanjih, ki se neposredno navezujeta na ugotovitve in priporočila iz analize predhodnih dveh, se je pokazalo, da kar **58 %** poklicnih članov za to delo **ne dosega osnovne plače za VII. tarifni razred**. Sklepamo lahko tudi, da imajo člani svetov delavcev v nekaj več kot polovici primerov **vsi enaka plačila**, vključno s predsednikom sveta delavcev. Te prakse bi torej vsekakor veljalo spremeniti.

11. Ali je poklicnim članom s strani delodajalca priznana pravica, da se zaradi ohranjanja stika s stroko (in možnosti kasnejše vrnitve na delo v svojem poklicu) tudi med trajanjem mandata na funkciji člana SD funkcionalno izobražujejo, izpopolnjujejo in usposabljajo na področju svoje stroke? (n = 20)



Na to vprašanje so anketiranci **kar v 35 % odgovorili negativno,** kar ni najboljši rezultat. Mnogo sposobnih, posebej visoko strokovno izobraženih članov sveta delavcev se namreč ne odloči za ponujeno profesionalizacijo v tej funkciji samo zato, ker se bojijo, da bi v času trajanja mandata izgubili stik s svojo stroko in z delom, ki ga opravljajo in bi ga želeli opravljati tudi po končanem mandatu v svetu delavcev. Znanje v posameznih poklicih danes izredno hitro zastareva in po štirih letih, kolikor traja mandat v svetu delavcev, se marsikdo ni več sposoben ponovno uspešno vključiti v delo, ki ga je opravljal pred profesionalizacijo. Zato je izjemnega pomena, da se profesionalnim članom sveta delavcev posebej **prizna *pravica,*** *da se (na stroške delodajalca) funkcionalno izobražujejo, izpopolnjujejo in usposabljajo v svojem rednem poklicu oziroma na področju svoje stroke* **tudi med trajanjem mandata v funkciji člana sveta delavcev**.

12. Ali delodajalec zagotavlja ustrezno zaposlitveno varnost poklicnim članom tudi po končanem mandatu na katerega od sledečih načinov? (n = 21)

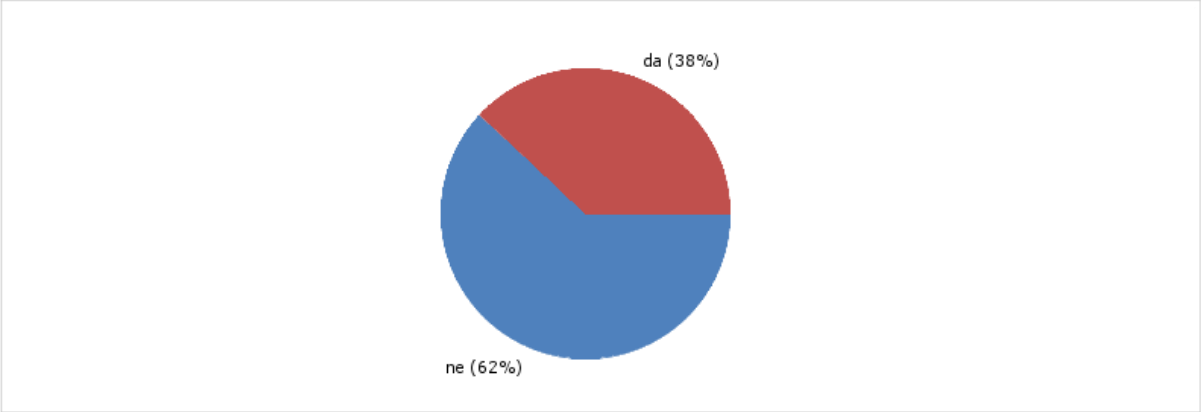


Iz odgovorov na to vprašanje je razvidno, da se v podjetjih poslužujejo predvsem razporeditev na dela, ki ustrezajo izobrazbi poklicnega člana – **53 %** ter zagotovitvi plačila v najmanj takšni višini, kot jo je prejemal pred nastopom funkcije – **44 %**. Morebitnih ustreznih dokvalifikacij ali prekvalifikacij se **ne poslužujejo**. Nekateri odgovori iz kategorije »drugo«:

- *do sedaj je bilo to urejeno, ker ima vsak poklicni član sveta delavce v pogodbi vpisano delovno mesto na katero se lahko vrne po končanem mandatu;*
- *še nimamo te izkušnje.*

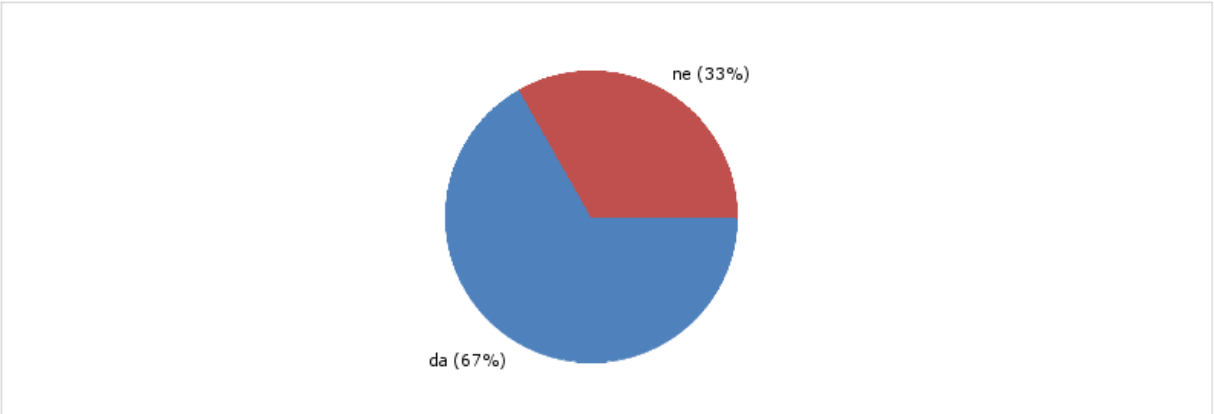
Takšne posebne pravice profesionalnemu članu sveta delavcev za zagotovitev ustrezne **zaposlitvene varnosti** tudi po končanem mandatu je v participacijskem dogovoru in pogodbi o zaposlitvi vsekakor zelo priporočljivo **posebej opredeliti.**

13. Ali je z ustreznimi določbami v participacijskem dogovoru ali pogodbi o zaposlitvi zagotovljeno, da poklicni člani SD (razen glede pravil o vzdrževanju splošnega reda in discipline v delovnem procesu) pri opravljanju te funkcije niso podvrženi direktivni in disciplinski oblasti delodajalca, temveč so za vsebino in način opravljanja svoje funkcije (npr. konkretna razporeditev delovnega časa, možnosti izrabe letnega dopusta in drugih odsotnosti z dela in podobno) odgovorni izključno svetu delavcev? (n = 21)



Na to vprašanje je **62 %** anketiranih predsednikov odgovorilo negativno, kar ni spodbuden rezultat. Gre namreč za zelo pomembno vprašanje glede **odgovornosti** za opravljanje funkcije poklicnih članov SD. Popolnoma neprimerna je, denimo, »klasična« določba v pogodbi o zaposlitvi profesionalnega člana sveta delavcev (oz. v aneksu k veljavni pogodbi o zaposlitvi, ki se uporablja za čas opravljanja funkcije), po kateri **»delo opravlja po navodilih in pod nadzorom delodajalca«,** čeprav opravljanje te funkcije seveda ni del »rednega« delovnega procesa pri delodajalcu. Zato za to funkcijo to kajpak ne more veljati, ampak je lahko profesionalni član sveta delavcev podvržen tovrstnim navodilom in nadzoru delodajalca le glede vzdrževanja splošnega reda in discipline v družbi, spoštovanja ukrepov s področja varnosti in zdravja pri delu in podobno, medtem ko je in mora biti **za vsebino in način opravljanja svojih delovnih nalog** (vključno z razporeditvijo in izrabo delovnega časa ter letnega dopusta in morebitnih odsotnosti z dela v odvisnosti od konkretnih potreb sveta delavcev) **odgovoren izključno svetu delavcev**.

14. Ali so ustrezno urejene tudi druge specifike, nujno potrebne za učinkovito opravljanje te funkcije, kot na primer, pravica prostega gibanja po proizvodnji in dostopa do vseh delavcev med delovnim časom, če je to povezano z opravljanjem njegove funkcije in podobno? (n = 24)



Anketiranci se v **67 %** strinjajo, da imajo te specifike ustrezno urejene, kar v tretjini primerov pa ne **(33 %)**. Gre za pomembno vprašanje, saj se je v praksi ta problematika že v mnogih primerih pokazala kot **sila problematična**. Znani so namreč primeri, ko so nekaterim profesionalnim članom svetov delavcev nadrejeni vodje v praksi predpisovali posebne postopke kako in kdaj lahko in smejo komunicirati z zaposlenimi, jim odrekali izrabo letnega

dopusta v nasprotju s potrebami dela za SD itd., kar je seveda že po naravi stvar izven sleherne razumne logike in lahko resno ovira ali celo onemogoča ustrezno opravljanje obravnavane funkcije.

PLAČANE URE ZA ČAS OPRAVLJANJA FUNKCIJ ČLANOV SD

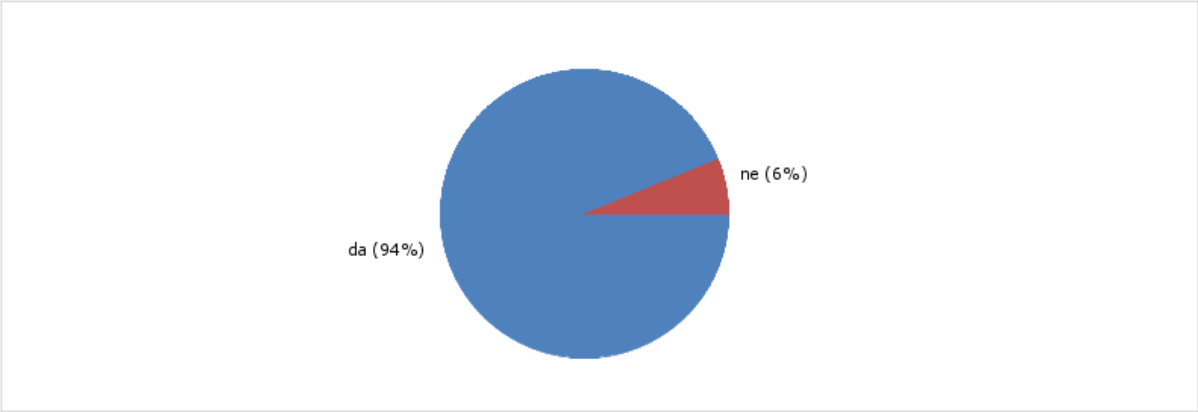
62. člen ZSDU

Svet delavcev se praviloma sestaja v delovnem času, upoštevaje potrebe delovnega procesa. Družba mora zagotoviti članom sveta delavcev pravico do ***petih plačanih ur*** mesečno za udeležbo na sejah sveta delavcev.

Prvi odstavek 63. člena ZSDU

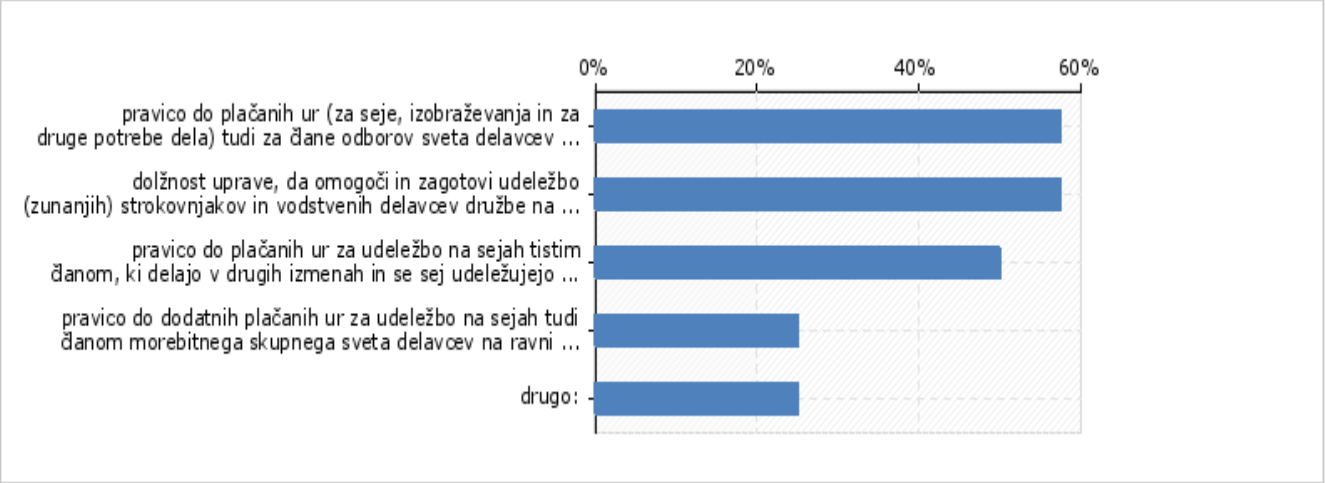
Člani sveta delavcev imajo pravico do ***treh plačanih ur*** na mesec za posvetovanje z delavci in … Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi ***večje število ur za delo članov sveta delavcev, …***

15. Ali delodajalec zagotavlja članom SD zakonsko pravico do 5 plačanih ur za udeležbo na sejah SD in 3 ure za posvetovanje z delavci, če je le-to posebej organizirano (npr. v obliki »uradnih ur«, sklicevanja delnih zborov delavcev, razgovorov po organizacijskih enotah ali delovnih skupinah ipd.)? (n = 48)



Na to vprašanje je velika večina anketirancev **(94 %)** odgovorila **pritrdilno**, kar je spodbudna ugotovitev. ZSDU v 62. in 63. členu članom sveta delavcev neposredno zagotavlja pravico do določenega števila plačanih ur za udeležbo na sejah sveta delavcev (5 ur mesečno), za posvetovanje z delavci (3 ure mesečno) in za izobraževanje (40 ur letno). Ob tem pa izrecno napotuje tudi na ***možnost ugodnejše ureditve teh vprašanj v participacijskem dogovoru***, saj določba 2. odstavka 63. člena pravi: *»Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.«*

16. Katere od spodaj naštetih morebitnih dodatnih pravic članov SD še urejate v vašem participacijskem dogovoru? (n = 40)



Iz odgovorov na to vprašanje lahko razberemo, da imajo v nekaj manj kot **60 %** družb s participacijskim dogovorom urejene še nekatere dodatne (»nadstandarden«) pravice članov SD, kot so pravica do večjega števila plačanih ur (za seje, izobraževanja in druge potrebe dela) ter možnost udeležbe zunanjih strokovnjakov ali vodstvenih delavcev na sejah svetov delavcev. V **50 %** družb pa imajo urejeno pravico plačanih ur za udeležbo na sejah tistim delavcem, ki delajo v drugih izmenah in se sej udeležujejo izven delovnega časa. **25 %** družb pa ima urejeno tudi pravico do dodatnih plačanih ur za udeležbo na sejah za člane skupnega sveta delavcev na ravni koncerna. Pod **točko »drugo«** so anketiranci podali še naslednje odgovore:

- *v družbi ni težav pri odobravanju odsotnosti za opravljanje funkcije;*
- *sejnine;*
- *ker imamo člane sveta delavcev iz cele Slovenije, se pri nas že za seje porabi najmanj 8 ur ali celo več, vendar do sedaj ni bilo problema;*
- *zunanjih strokovnjakov še nismo vabili na seje SD, ker nam v podjetju vse obrazložijo;*
- *seje so v okviru delovnega časa in so plačane.*

Morebitna ureditev »nadstandardne« ravni tovrstnih pravic je **ena od intencij ZSDU**, ki (v drugem odstavku 5. in 63. člena) izrecno napotuje na možnost ureditve »več pravic« v participacijskem dogovoru. Iz odgovorov na gornje vprašanje pa lahko sklepamo, da je ta možnost v praksi za zdaj **relativno skromno izkoriščena**.

STROŠKI IN ODSOTNOSTI ZARADI IZOBRAŽEVANJA ČLANOV SD

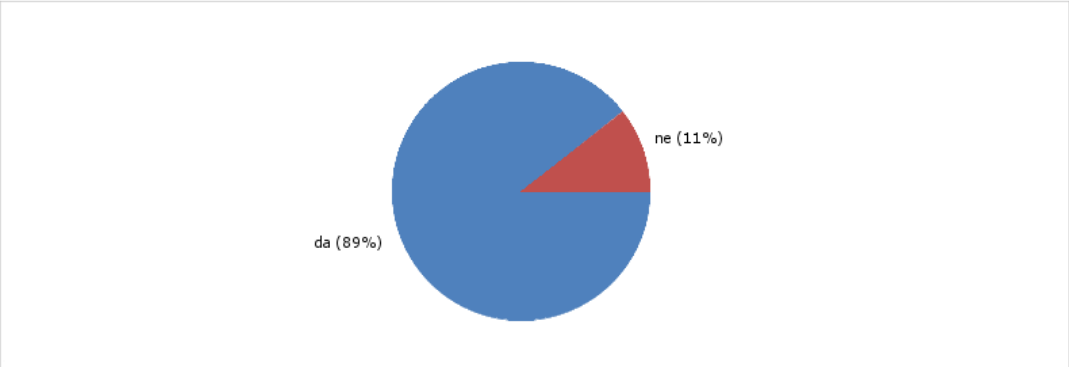
63. člen ZSDU

Člani sveta delavcev imajo pravico do treh plačanih ur na mesec za posvetovanje z delavci in pravico do ***40 plačanih ur na leto za izobraževanje***, potrebno za učinkovito delo sveta delavcev.

Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi ***večje število ur*** za delo članov sveta delavcev, ***daljša odsotnost*** z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, …

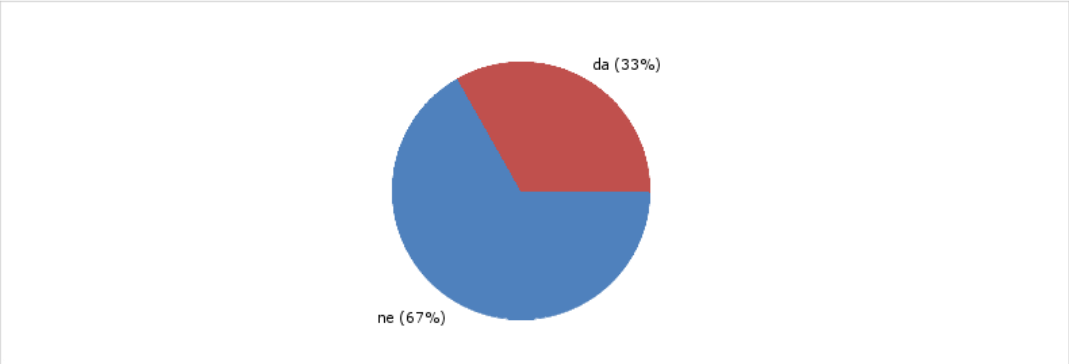
Opomba: *Pravica do »specializiranega« izobraževanja, ki jo mora članom SD omogočiti delodajalec, je vsekakor* ***eden od najbolj elementarnih (pred)pogojev*** *za učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij. Hkrati je to tudi najpomembnejši* ***»strošek«*** *za delo SD, kajti zakon obenem nikogar (ne državnih organov, ne sindikatov ali kogarkoli drugega) ne zavezuje k organizaciji tovrstnih »specializiranih« izobraževanj, zlasti pa ne »brezplačnih, in v ta namen nikomur tudi ne zagotavlja nobenih potrebnih finančnih sredstev. Zato si to vprašanje v tej raziskavi zasluži še posebno pozornost.*

17. Ali delodajalec spoštuje pravico članov SD do 40 plačanih delovnih ur odsotnosti letno in omogoča udeležbo na želenih izobraževanjih znotraj teh okvirov brez omejevanja oziroma onemogočanja? (n = 47)



Na gornje vprašanje je večina **(89 %)** anketirancev odgovorila pozitivno, 11 % pa negativno. Zakon članom sveta delavcev, kot rečeno, zagotavlja pravico do najmanj **40 ur letno** za izobraževanje (s participacijskim dogovorom pa je mogoče dogovoriti tudi večji obseg te pravice). Vsekakor je zaskrbljujoče, da še vedno obstajajo primeri, ko delodajalci ne omogočajo članom sveta delavcev **niti zakonsko zagotovljenega minimalnega obsega izobraževanja**.

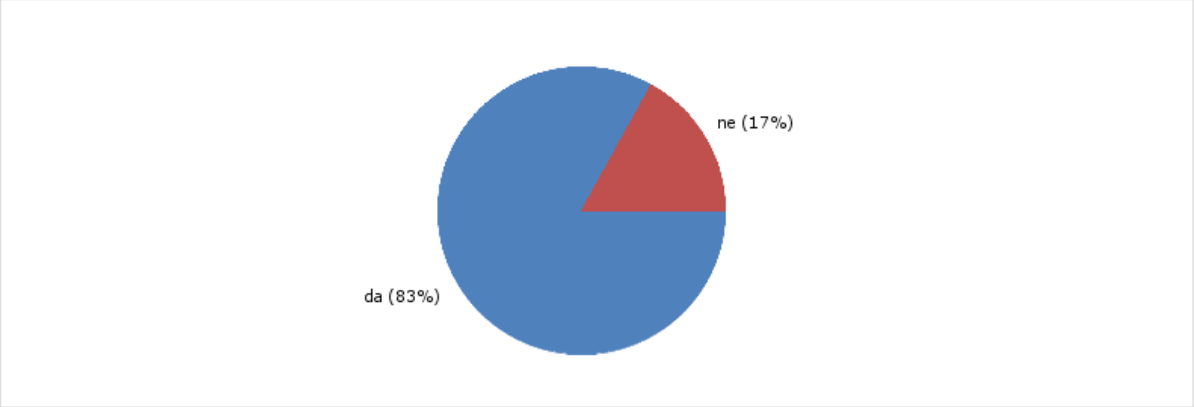
18. Ali imate s participacijskim dogovorom morda določeno tudi večje število ur za delo in izobraževanje, kot jih zagotavlja zakon? (n = 42)



Odgovori anketirancev kažejo, da v **67 %** družb nimajo določenega kakšnega dodatnega ali večjega števila ura za delo in izobraževanje, kot jih zagotavlja zakon. V **33 %** družb pa na to

vprašanje odgovarjajo pozitivno. Vsaj določen del delodajalcev torej vendarle prepoznava pomen izobraževanja članov SD in jim **na lastno iniciativo** priznava tudi »dodaten« obseg te pravice. Gre za pozitiven trend, ki bi ga veljalo po možnosti v praksi uveljaviti v (še) širšem obsegu.

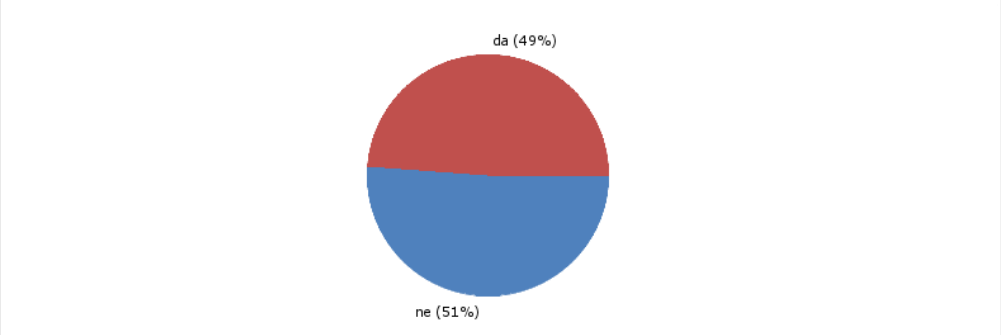
19. Ali delodajalec poleg plačanih ur odsotnosti krije tudi stroške izobraževanj (kotizacija, dnevnice, prenočitve, …)? (n = 47)



Na to vprašanje je **83 %** anketirancev odgovorilo pozitivno, **17 %** pa negativno.

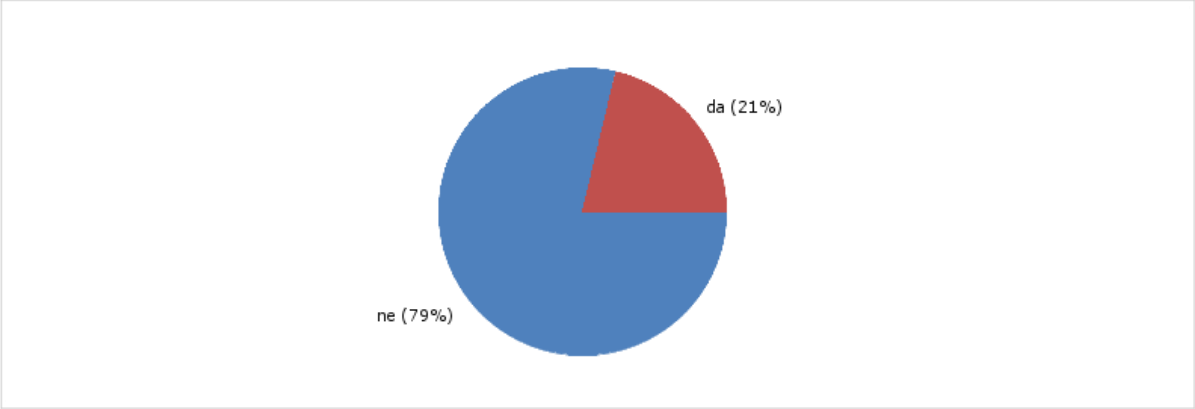
Logična posledica dejstva, da zakon izobraževanje za potrebe opravljanja te funkcije določa kot »pravico« članov SD, je seveda, da mora delodajalec **kriti tudi stroške takšnega izobraževanja** (ne samo zagotoviti »plačane ure« odsotnosti z dela), kajti svet delavcev drugih sredstev, razen tistih, ki mu jih je dolžan zagotoviti delodajalec, nima na razpolago. V nasprotnem bi bila ta »pravica« v praksi kajpak neuresničljiva. Ker gre za *enega najpomembnejših stroškov za delo SD*, je , kot že rečeno, zelo pomembno, **iz katerih sredstev** (iz sredstev za »nujne« stroške ali iz »lastnih« finančnih sredstev za delo SD) se pokrivajo stroški izobraževanj, o čemer smo podrobneje spregovorili že v zvezi s 3. vprašanjem v tej raziskavi.

20. Ali imate s participacijskim dogovorom izrecno določeno pooblastilo predsedniku sveta delavcev, da samostojno odloča o udeležbi članov sveta delavcev na različnih oblikah izobraževanj v skladu s potrebami sveta delavcev brez možnosti vmešavanja poslovodstva in oviranja ali onemogočanja želenih izobraževanj (z dolžnostjo, da direktorja o tem samo obvešča)? (n = 43)



Odgovori na to vprašanje so **porazdeljeni približno polovično**. 51 % družb nima posebej urejenih pooblastil predsednika svetov delavcev, 49 % družb pa ima to vprašanje posebej urejeno v participacijskem dogovoru. S participacijskim dogovorom je nujno potrebno jasno določiti ***način odločanja o uporabi zagotovljenih sredstev za izobraževanje*** znotraj vnaprej dogovorjenih okvirov. Z drugimi besedami – treba je jasno določiti kdo odloča o tem, katerih konkretnih razpisanih izobraževanj (seminarjev, posvetov, tečajev ipd.) ter koliko in kateri člani sveta delavcev se jih bodo udeležili. Ključnega pomena je, da je odločanje o teh vprašanjih priznano kot ***izključna pravica predsednika sveta delavcev*** (po predhodnem posvetovanju s člani) brez možnosti vmešavanja delodajalca oziroma poslovodstva.

21. Ali v praksi pogosteje opažate kakšne večje zadržke ali ovire s strani poslovodstva glede odobravanja izobraževanj članom svetov delavcev, ki se želijo udeležiti določenega izobraževanja? (n = 47)



79 % anketirancev ne opaža kakšnih večjih zadržkov ali ovir s strani poslovodstva glede odobravanja izobraževanj članom svetov delavcev, v **21 %** družb pa ugotavljajo, da so takšni zadržki pogosteje prisotni. In to je zagotovo /pre/velik in nedopusten odstotek.

Posebej velja v zvezi s temi zadržki omeniti vprašanje ***načina* odobravanja *odsotnosti z dela*** članom sveta delavcev, ki se želijo udeležiti določenega izobraževanja. Če že ni problemov z odobritvijo plačila stroškov konkretnih izobraževanj s strani poslovodstva (in klasičnega zadržka domnevnega *»varčevanja« ter izogibanja »poslovno nepotrebnim« stroškom)*, se namreč v praksi pogosto pojavi problem odobritve odsotnosti z dela pod krinko *»nujnih potreb delovnega procesa«.* Pravico prepovedati posameznim članom udeležbo na izobraževanjih iz navedenega razloga si namreč v mnogih primerih jemljejo kar njihovi neposredni vodje v delovnem procesu, kar prav tako v bistvu lahko predstavlja zelo učinkovito (prikrito) metodo oviranja oziroma onemogočanja delovanja sveta delavcev s strani delodajalca. Sveti delavcev so žal zoper to večinoma praktično nemočni, če obravnavani problem ni izrecno rešen s participacijskim dogovorom. In sicer predvsem tako, da je v teh primerih dolžno **intervenirati in dokončno odločiti poslovodstvo družbe**, potem ko (skupaj s predsednikom SD) še enkrat preveri, ali je omenjena prepoved udeležbe res utemeljena z dejanskimi potrebami delovnega procesa in ali delavca za čas trajanja odsotnosti zaradi izobraževanja dejansko ni mogoče v delovnem procesu ustrezno nadomestiti.

LASTNA FINANČNA SREDSTVA SVETA DELAVCEV

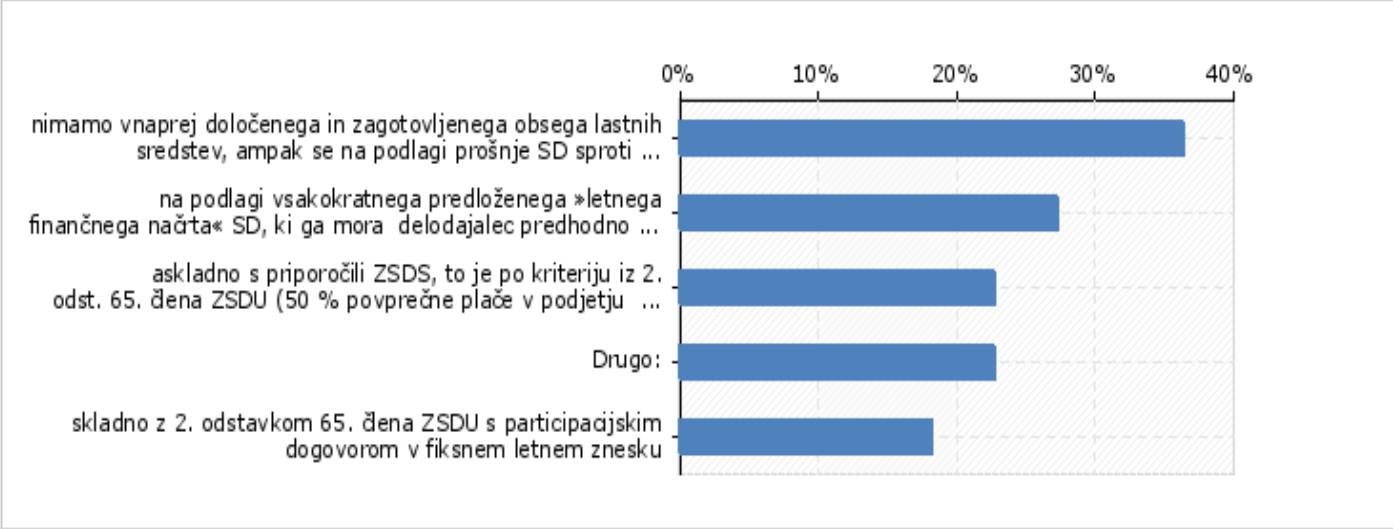
Drugi, tretji in četrti odstavek 65. člena ZSDU

(2) Stroške oseb iz 61. člena tega zakona krije družba le, če je bilo tako predhodno dogovorjeno z delodajalcem in v obsegu, ki je bil dogovorjen, ***najmanj pa 50 % povprečne plače mesečno*** na zaposlenega v družbi na vsakega člana sveta delavcev.

(3) Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi ***fiksni znesek*** sredstev za delo sveta v določenem časovnem obdobju.

(4) Svet delavcev uporablja ta sredstva ***po lastni presoji***, vendar le za financiranje svojega dela.

23. Na kakšen način imate dogovorjena »lastna finančna sredstva«, ki jih mora po 2. in 3. odstavku 65. člena ZSDU zagotavljati delodajalec poleg pokrivanja »nujnih stroškov« SD, in s katerimi SD razpolaga po svoji presoji za pokrivanje različnih potreb svojega dela (zagotavljanje zunanje strokovne pomoči, nakup strokovne literature in publikacij, članarina v strokovnih združenjih, udeležba na strok. posvetih, sodelovanje z drugimi SD ipd.)? (n = 44)



Pri tem vprašanju je **37 %** anketirancev odgovorilo, da **nimajo** vnaprej določenega in zagotovljenega obsega lastnih sredstev in je to prepuščeno sprotnemu dogovarjanju. V **27 %** družb se dogovarjajo na podlagi vsakokratnega letnega finančnega načrta, ki ga mora odobriti delodajalec. Po kriteriju iz 2. odstavka 65. člena ZSDU (polovica povprečne plače v podjetju na člana SD mesečno) se ravnajo v **22 %** družb, medtem ko je **18 %** dogovorjenih za fiksni znesek. Pod točko »drugo« so nekateri anketiranci podali še svoje komentarje:

- *imamo vnaprej določen obseg lastnih sredstev, ki presega običajne potrebe, poleg tega pa v participacijskem dogovoru še klavzulo o tem, da bi se lahko dogovorili še za dodatna sredstva, če so potrebna in se jih ustrezno utemelji;*
- *vsako leto pripravimo plan stroškov za naslednje leto in če teh ne realiziramo neporabljena sredstva ob koncu leta zapadejo in ostanejo na računu delodajalca;*
- *na podlagi vsakokratnega predloženega »letnega finančnega načrta« SD (brez posebne odobritve);*

- *skladno z letnim planom izobraževanj, znesek ni v naprej določen;*
- *ne potrebujemo;*
- *po dogovoru.*

V zvezi s tem poglavjem velja opozoriti, da je mogoče izraz **»lastna«** finančna sredstva sveta delavcev uporabljati le pogojno, kajti v resnici gre za ***sredstva delodajalca***, ki se tudi uporabljajo lahko samo preko računa delodajalca, kajti svet delavcev ni samostojna pravna oseba in ne more odpreti svojega računa. S tem izrazom želimo le poudariti, da ima svet delavcev v skladu z zakonom pravico s temi sredstvi razpolagati povsem samostojno in po dvoji presoji.

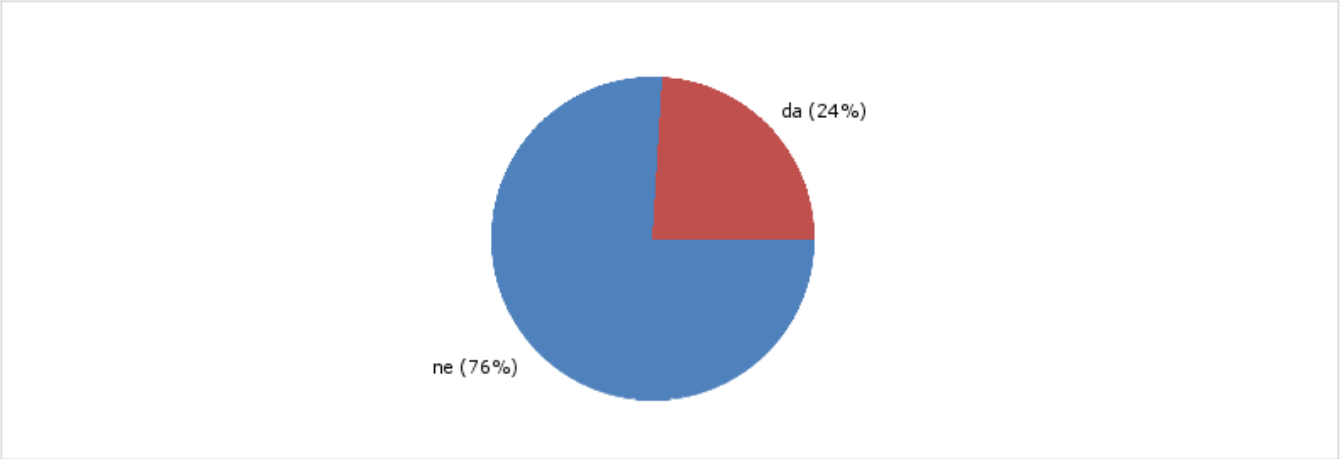
Ugotovitev iz prakse pa je, da je **določba 2. odstavka 65. člena nomotehnično zelo slabo dodelana in nejasna**, zato se pojavljajo različne razlage, kajti strogo gramatikalna razlaga iz navedenega razloga preprosto ni uporabna. Po eni strani namreč določba govori le o sredstvih za *»stroške oseb iz 61. člena ZSDU«* (tj. zunanjih strokovnjakov), ne o sredstvih za »splošne« potrebe sveta delavcev in obenem ta sredstva zagotavlja le, *»če je tako dogovorjeno«* (s participacijskim dogovorom), po drugi strani pa neposredno določa izredno visok *»minimum«* teh sredstev (polovica povprečne plače v podjetju na člana SD mesečno). Kar je že na prvi pogled povsem **nelogično in notranje kontradiktorno**. Prav to dejstvo pa nekateri delodajalci v praksi zlorabljajo za onemogočanje normalnega delovanja svetov delavcev, pri čemer se opirajo izključno na strogo gramatikalno razlago prvega dela te določbe z uporabo načela »argumentum a contrario« (češ, če ni dogovora, tudi ni nobene obveznosti delodajalca, niti glede omenjenega »minimuma«), kar dejansko lahko privede do popolnih nesmislov glede vprašanja koliko finančnih sredstev (če sploh) in za kakšne namene zakon pravzaprav zagotavlja svetu delavcev v samostojno razpolaganje. To določbo je torej mogoče smiselno razlagati le v povezavi s 66. členom istega zakona (možnost sprožitve arbitražnega spora), iz katerega izhaja, da je delodajalec svetu delavcev v vsakem primeru dolžan zagotoviti ustrezen obseg »lastnih« finančnih sredstev, pri čemer ni mogoče zanemariti omenjenega »minimuma«, kajti po splošnih načelih prava »**zakon ničesar ne določa brez razloga oziroma tja v en dan«** (*lex nihil frustra facit).*

Ta sredstva torej po ZSDU v vsakem primeru **morajo biti zagotovljena, vprašanje je le njihova višina**, pri čemer obstajata dve alternativi za njihovo določitev, to je:

- ali po kriteriju iz drugega odstavka 65 člena ((polovica povprečne plače v podjetju na člana SD mesečno),
- ali pa v fiksnem znesku po tretjem odstavku istega člena.

Vse **morebitne druge opcije** rešitve tega vprašanja (npr. vsakoletni finančni načrti SD, ki jih »odobri«, ali pa ne, delodajalec po svoji presoji), ki se pojavljajo v praksi, so torej vprašljive tako z vidika zakona kot z vidika njihove smiselnosti. Katera od obeh zgoraj navedenih se zdi načeloma za prakso primernejša in bolje služi svojemu namenu, pa skušamo odgovoriti skozi analizo odgovorov na naslednje vprašanje št. 24. v nadaljevanju.

24. Če imate dogovorjen obseg lastnih finančnih sredstev po kriteriju iz drugega odst. 65. člena ZSDU (50 % povprečne plače v podjetju mesečno na člana SD), ali lahko z neporabljenim presežkom v tekočem letu kljub vsemu razpolaga SD za dejavnosti, ki po zakonu ne sodijo neposredno v njegovo področje dela (npr. šport in rekreacija zaposlenih, letovanja, socialne pomoči ipd.)? (n = 29)



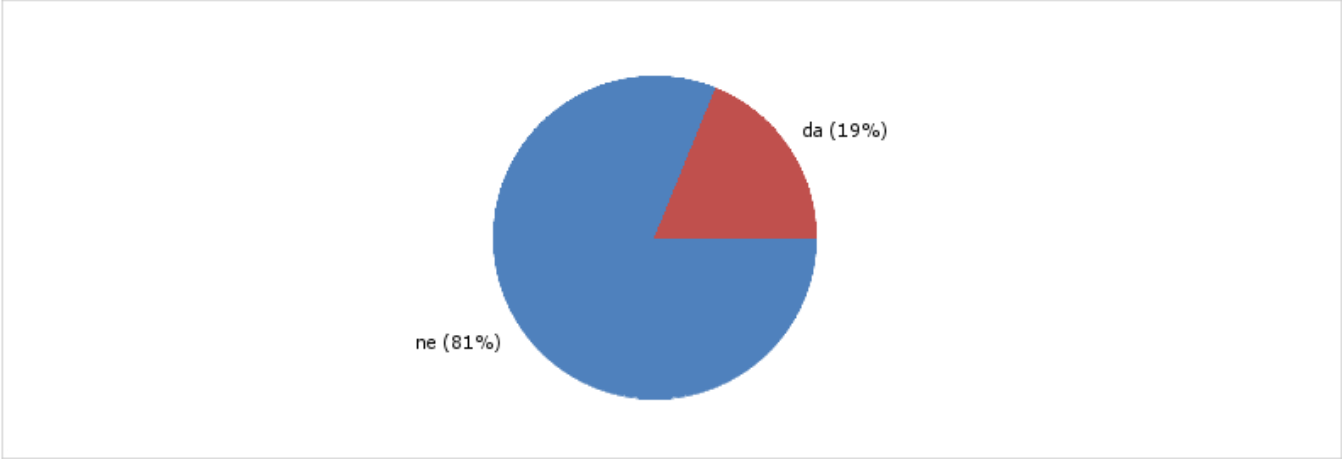
76 % (od 29) anketirancev, ki so odgovorili na to vprašanje, je odgovorilo, da ne morejo razpolagati s preostankom neporabljenih sredstev. Preostalih **24 %** anketirancev pa je odgovorilo pritrdilno.

Po črki drugega odstavka 65. člena zakona določen znesek je, kot rečeno, relativno visok in na splošno verjetno **presega realne potrebe svetov delavcev**, zaradi česar je morebitna apriorna »alergija« delodajalcev zoper takšno zakonsko rešitev po svoje razumljiva. Vendar pa ob ustrezni rešitvi vprašanja možnega »kumuliranja« v posameznem letu neporabljenih sredstev (v povezavi z zakonsko prepovedjo njihove morebitne »nenamenske« rabe) stvar v praksi **sploh ni tako problematična**. Dejstvo je namreč, da sredstva, ki jih delodajalec da na razpolago svetu delavcev, v resnici niso odtujena in s tem zanj avtomatično izgubljena oziroma »zapravljena«. Sveti delavcev, kot rečeno, poslujejo preko računa podjetja (knjigovodsko je v ta namen običajno odprta le posebna postavka oziroma konto), tako da ***neporabljeni del odobrenih sredstev v resnici tam tudi ostaja***. Ker pa običajno sveti delavcev glede na svoje realne potrebe trošijo manj kot bi jim omogočal po omenjenem kriteriju določen minimalni znesek, je za delodajalce v resnici povsem neškodljivo, če je ta dogovorjeni razpoložljivi znesek (»limit«) tudi nekoliko višji. Pod pogojem seveda, da je vnaprej dogovorjeno, da se ta presežek ne **kumulira** oz. ne prenaša v naslednje leto, ali da se pred koncem leta ne more uporabiti »**nenamensko«** (tj. samo zato, da se pač nekako porabi) za namene, ki ne sodijo pod pojem »potrebe delovanja sveta delavcev« v zvezi z izvajanjem njegovih temeljnih zakonskih funkcij v duhu 65. člena ZSDU (tj. vključevanje v poslovno odločanje v interesu delavcev).

Organiziranje in financiranje športa, rekreacije, sociale in drugih dejavnosti s t. i . področja »standarda delavcev« namreč v tem smislu zagotovo **ni osnovna vloga in funkcija SD**. Lahko pa se - in je celo priporočljivo, da se - svet delavcev ukvarja tudi s tem področjem, ki je v interesu delavcev, vendar morajo biti tonamenska sredstva dogovorjena **posebej in ločeno od njegove »osnovne« dejavnosti** Že sprejeta priporočila ZSDS na tem področju gredo, denimo, v smeri podobnih ureditev v nekaterih tujih sistemih, ki to, t. i. področje »standarda delavcev« v bistvu v celoti prepuščajo v popolno **»samoupravo«** svetom delavcev (lahko tudi skupaj s sindikati), pri čemer je seveda »politika« podjetja na tem področju predhodno usklajena z delodajalcem, SD pa to politiko potem le neposredno izvaja. A tonamenska sredstva, če so dogovorjena, seveda niso del »lastnih« finančnih sredstev SD v duhu 65. člena ZSDU, pač pa dodatna sredstva za točno določene »posebne« namene.

Če je torej s participacijskim dogovorom ustrezno rešeno vprašanje »nekumuliranja« neporabljenih sredstev in njihove morebitne nenamenske uporabe ob koncu leta, so tovrstne bojazni delodajalcev, zaradi katerih so pogosto še posebej »trdi« pogajalci o višini odobrenih oziroma razpoložljivih »lastnih« sredstev za potrebe SD (zlasti če ta sredstva skladno s tretjim odstavkom 65. člena ZSDU določajo v fiksnem znesku), bolj ali manj odveč. Prav to namreč privede do nekaterih **očitnih nesmislov glede višine teh odobrenih fiksnih zneskov**, ki izhajajo iz odgovorov na 26. vprašanje v nadaljevanju. Glede tega se torej zdi (namesto pohajanj o fiksnem znesku) **bistveno bolj smiselna in priporočljiva** preprosta uporaba kriterija iz drugega odstavka 65. člena ZSDU (tj. 50 % povprečne plače mesečno na vsakega člana SD, ki se na prvi pogled sam po sebi zdi resnično /pre/visok, a je pod navedenimi pogoji tudi za delodajalce v resnici povsem neproblematičen).

25. Ali SD iz odobrenih »lastnih finančnih sredstev« morda tudi sicer, to je že v okviru svoje redne dejavnosti financira tudi omenjene »dodatne« dejavnosti (npr. šport in rekreacija zaposlenih, letovanja, socialne pomoči ipd.), ki po zakonu ne sodijo neposredno v njegovo področje dela? (n = 37)



Iz odgovorov na to vprašanje je razvidno, da v veliki večini **(81 %)** sveti delavcev ne financirajo dodatnih aktivnosti iz lastnih finančnih sredstev, **19 %** pa ta sredstva uporablja tudi za pokrivanje tovrstnih stroškov.

Bistvenega pomena je zagotoviti dejansko samostojnost sveta delavcev glede uporabe razpoložljivih finančnih sredstev v smislu 4. odstavka 65. člena ZSDU. To pa je v praksi potrebno in mogoče zagotoviti samo na ta način, da participacijski dogovor izrecno pooblasti ***predsednika sveta kot neposrednega odredbodajalca*** za koriščenje teh sredstev v dogovorjenih okvirih (brez kakršnegakoli možnega vmešavanja delodajalca). Morebitne ostale že omenjene aktivnosti SD, zlasti na področju »standarda delavcev«, pa morajo biti, kot že rečeno, z delodajalcem (in po možnosti tui sindikatom) predhodno posebej dogovorjene, vključno s potrebnimi sredstvi za te namene. SD teh dejavnosti **ne more financirati iz »lastnih« sredstev, odobrenih po 65. členu ZSDU.** Če se to v praksi vendarle dogaja (19 % odgovorov, ki pa bi jih bilo potrebno še dodatno analizirati z vidika izpolnjevanja pogojev, navedenih pod prejšnjim vprašanjem), gre torej načeloma za anomalijo v financiranju dejavnosti svetov delavcev.

26. Če imate »lastna sredstva« dogovorjena v fiksnem znesku ali na podlagi predloženega »letnega finančnega načrta«, s kakšnim skupnim zneskom »lastnih finančnih sredstev« kot SD konkretno razpolagate letos? (n = 24)

Na to vprašanje je pričakovano prišlo kar nekaj različnih odgovorov v zelo različnih razponih. Tako se najnižji »proračuni« SD začenjajo že pri zneskih **od 1 do 5 tisoč €**. V tem rangu se gibljejo proračuni 5-ih anketirancev (21 %). Glede na število članov v teh svetih delavcev smo izračunali, da povprečni znesek **na člana** tako znaša nekaj manj kot **300 € letno** (najnižji je 200 €). Svetov delavcev, ki razpolagajo s proračuni **med 5 in 10 tisoč €,** je 4, kar pomeni 16 % anketiranega vzorca, povprečni znesek na člana pa znaša nekaj več kot **900 € letno**. ***Opomba:*** *To je, za primerjavo, manj kot v povprečju znaša samo nagrada za enega člana NS/UO, kar je vsekakor svojevrsten pokazatelj vloge in pomena, ki ga nekateri delodajalci pripisujejo svetom delavcev in delavskemu soupravljanju na splošno v sistemu korporacijskega upravljanja.*

Dva sveta delavcev (8 %) razpolagata z zneski med **10 in 20 tisoč €**, pri čemer povprečni znesek na člana znaša nekaj več kot **1600 € na leto**. Z zneski od **20 do 30 tisoč €** razpolagajo v 3 svetih delavcev (13 %) s povprečnim zneskom na člana dobrih **2.750 € letno**. Proračune, ki znašajo **nad 30 tisoč €** imajo v 5 svetih delavcev (21 %), kjer povprečni znesek na člana znaša nekaj več kot **5.900 € letno**.

5 anketirancev (21%) je podalo tudi druge odgovore:

- *16.164,54 € (ožje delovanje: nagrade članom, članarine, ostale aktivnosti) + 8800€ (izobraževanje);*
- *to je poslovna skrivnost;*
- *po dogovoru;*
- *skoraj dosegamo to, kar nam bi po zakonu pripadalo;*
- *86 % mesečne plače se razdeli za nagrajevanje članov sveta delavcev.*

Vsekakor pa je seveda treba te podatke razlagati v odvisnosti **od velikosti družbe in števila članov SD**, predvsem pa tudi od tega, ali konkreten znesek vključuje tudi »stroške za izobraževanje« in za »zunanjo strokovno pomoč«. Sami po sebi torej ne pomenijo veliko. Pa vendarle v oči bode podatek iz prvih dveh kategorij, ki nam pove, da kar **37 % svetov delavcev** razpolaga s povprečno le 300 do 900 € letno. Poleg tega nekatere dodatno zbrane informacije kažejo na to, da naj bi v večini primerov ti zneski predstavljali »kompletna« razpoložljiva finančna sredstva za delo SD (razen »nujnih« stroškov po prvem odstavku 65. člena ZSDU). Tako je bil, denimo, ugotovljen primer, ko si je SD za vse svoje potrebe, vključno z omenjenimi stroški izobraževanja in zunanje strokovne pomoči, uspel izpogajati letni »proračun« **1.000 €**, kar je seveda - upoštevaje tržne cene omenjenih storitev (za 5 dni zakonsko omogočenega izobraževanja) - že na prvi pogled bolj ali manj izpod slehernega razumnega minimuma. V takih primerih, ko so zneski odločno prenizki za normalno delovanje sveta delavcev so dogovori o fiksnem znesku lahko **celo škodljivi**, ker prinašajo manj, kot če ne bi bilo dogovorjeno ničesar, ampak bi se svet delavcev skliceval le direktno na zakonske zaveze delodajalca glede kritja »nujnih« stroškov, vključno s stroški izobraževanja.

Z veliko verjetnostjo je torej mogoče postaviti trditev, da (celo med člani ZSDS) obstajajo številni sveti delavcev, ki v obravnavanem smislu **niti približno (še) nimajo zagotovljenih niti**

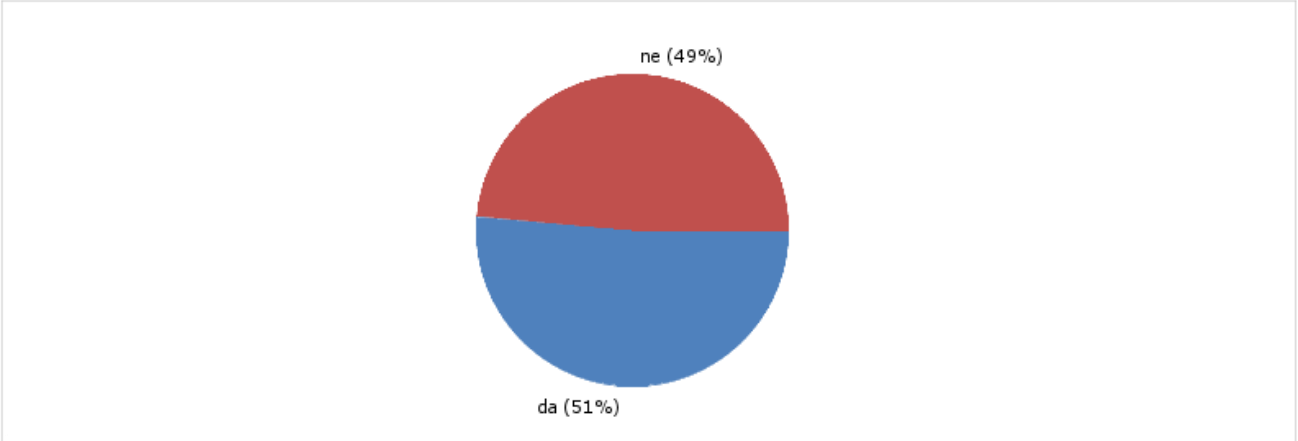
elementarnih finančnih pogojev za učinkovito opravljanje svojih zakonskih funkcij in za dejansko izrabo vseh pravic, ki jim jih zagotavlja zakon.

27. Koliko finančnih sredstev konkretno - če odmislimo že obravnavane »nujne stroške«, ki jih delodajalec krije neposredno na podlagi zakona - je SD za svoje delo, vključno s stroški izobraževanj, tudi dejansko porabil v preteklem letu (navedite vsaj okvirni znesek!)? (n = 22)

Glede dejansko porabljenih sredstev je 9 anketirancev (41 %) odgovorilo, da so ta znašala med **1 in 5 tisoč €**. Glede na število članov v teh svetih delavcev povprečni znesek porabe na člana tako znaša nekaj manj kot **160 € letno**. V 2 svetih delavcev (9 %) so porabili med **5 in 10 tisoč €**, pri čemer je torej povprečni porabljeni znesek na člana v preteklem letu znašal nekaj več kot **800 €**. 6 svetov delavcev (27 %) je v preteklem letu porabilo med **10 in 20 tisoč €**, povprečno na posameznega člana nekaj več kot **1.500 €.** V 3 svetih delavcev (14 %) so porabili med **20 in 30 tisoč €**, povprečno na posameznega člana nekaj manj kot **2.000 €**. V 2 svetih delavcev (9 %) pa so porabili več kot 30 tisoč €, pri čemer je povprečni porabljeni znesek na člana znašal **6.250 €**.

Iz analize odgovorov na to in prejšnje vprašanje je mogoče razbrati, da v povprečju sveti delavcev **porabijo celo manj sredstev, kot jih imajo dejansko na razpolago,** in sicer tudi v primerih, ko so ta že sicer skromna. Vprašanje zakaj je temu tako (premajhna aktivnost in pomanjkanje lastnega interesa, npr, za izobraževanje članov, ali morda onemogočanje izrabe teh zakonskih pravic svetu delavcev s strani delodajalcev, oziroma drugo?), bi seveda zahtevalo posebno in podrobnejšo analizo. Dejstvo je torej, da pomanjkanja razpoložljivih finančnih sredstev očitno ni mogoče šteti - vsaj ne v vseh primerih - kot edini oziroma glavni razlog za morebitno premajhno učinkovitost delovanja svetov delavcev, ampak ti razlogi lahko obstajajo tudi v svetu delavcev samem. So pa ta sredstva **v vsakem primeru »predpogoj« za učinkovito delo**.

28. Ali imate z dogovorom urejeno izrecno pooblastilo predsednika SD kot neposrednega »odredbodajalca« za koriščenje sredstev v dogovorjenih okvirih, ali pa je kljub generalnemu dogovoru še vedno potrebna izrecna predhodna odobritev poslovodstva za posamezno plačilo? (n = 35)



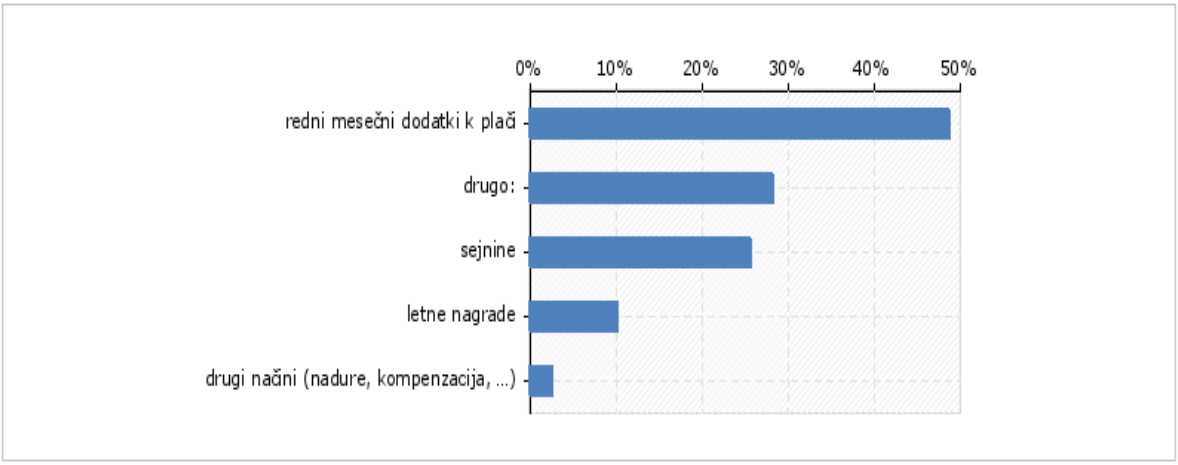
Na to vprašanje so odgovori **polovično razporejeni** med tiste svete delavcev, ki imajo to vprašanje urejeno (51 %) s participacijskim dogovorom in med tiste, ki te problematike nimajo posebej urejene.

Bistvenega pomena za neodvisno delovanje je zagotoviti dejansko samostojnost sveta delavcev glede uporabe razpoložljivih finančnih sredstev v smislu četrtega odstavka 65. člena ZSDU. To pa je v praksi potrebno in mogoče zagotoviti samo na ta način, da participacijski dogovor izrecno pooblasti ***predsednika sveta kot neposrednega »odredbodajalca«*** (računovodski službi) za koriščenje teh sredstev v dogovorjenih okvirih (brez kakršnegakoli možnega vmešavanja poslovodstva). Izkušnje namreč kažejo, da stvari v praksi ne tečejo, če je ohranjen sistem, da plačilo vsakega posameznega računa za potrebe sveta delavcev še vedno posebej in po svoji presoji »odobrava« (ali pa ne) poslovodstvo. V teh primerih je konkretna uporaba dogovorjenih sredstev sveta delavcev v bistvu še vedno v celoti odvisna od volje poslovodstva, zakon (četrti odst. 65. člena), ki izrecno govori o pravici SD, da dogovorjena sredstva uporablja **»po svoji presoji«**, pa ostaja le mrtva črka na papirju.

NAGRAJEVANJE NEPOKLICNIH ČLANOV SVETA DELAVCEV

(ZSDU tega nagrajevanja neposredno ne ureja kot »pravico«, če ni določena v participacijskem dogovoru)

29. Ali delodajalec zagotavlja sredstva za nagrajevanje nepoklicnih članov SD? V kakšni obliki? (n = 39)



Nagrajevanje nepoklicnih članov SD je uveljavljeno v **39-ih** (od 51) anketiranih družbah. Nekaj manj kot **50 %** anketirancev je odgovorilo, da nagrajevanje članov sveta delavcev poteka v obliki **rednih dodatkov k mesečni plači**. V **27 %** družb se poslužujejo nagrajevanja prek **sejnin**, **10 %** družb pa uporablja sistem **letnih nagrad**. **3 %** družb za nagrajevanje uporablja druge načine (nadure, kompenzacije, …). Pod kategorijo »drugo« so anketiranci podali tudi odgovore:

- *vsakoletna strokovna ekskurzija v tujino;*
- *iz sredstev za delovanje sveta delavcev se trikrat letno izplača dodatek pri plači, osnova za izračun dodatka pa je pravilnik o internem ocenjevanju in diferenciranem nagrajevanju dela neprofesionalnih članov sveta delavcev;*

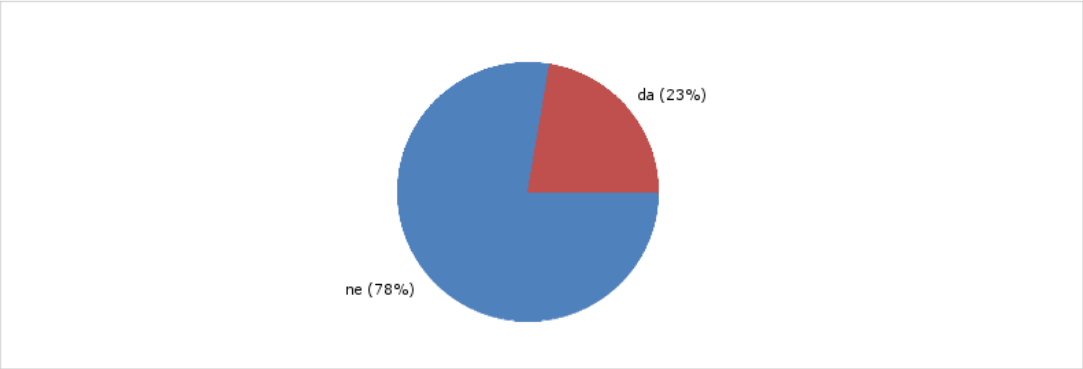
- *mandatna nagrada;*
- *po dogovoru;*
- *ni nagrajevanja;*
- *po sklepu uprave na vsak kvartal za vse člane SD dodeli določen znesek, ki ga SD razdeli med člane po učinku;*
- *za udeležbo na sejah SD izven delovnega časa družba plača potne stroške ure udeležbe po dogovorjeni ceni*
- *nagrajevanje delovne uspešnosti - sorazmerni delež po KP;*
- *nič.*

ZSDU v 62. in 63. členu članom sveta delavcev, kot rečeno, neposredno zagotavlja pravico do plačanih ur za udeležbo na sejah sveta delavcev (5 ur mesečno), za posvetovanje z delavci (3 ure mesečno) in za izobraževanje (40 ur letno). Nagrajevanja neprofesionalnih članov SD posebej ne ureja, vendar izrecno napotuje tudi na ***možnost ugodnejše ureditve (tudi teh vprašanj) v participacijskem dogovoru***, saj določba drugega odstavka 63. člena pravi: *»Z dogovorom med delodajalcem in svetom delavcev se lahko določi večje število ur za delo članov sveta delavcev, daljša odsotnost z nadomestilom ali brez nadomestila plače zaradi izobraževanja, potrebnega za učinkovito delo sveta delavcev, večje število ur v okviru delovnega časa, namenjenih posvetovanju članov sveta delavcev z delavci, ter druge ugodnosti, povezane z delom sveta delavcev.«*

Že sprejeto načelno stališče in priporočilo ZSDS glede tega pravi, da učinkovito opravljanje soupravljalskih funkcij v svetih delavcev danes - glede na svojo zahtevnost in odgovornost do zaposlenih - ne more biti več (za razliko, denimo, od »resnih« funkcij v nadzornih svetih/upravnih odborih) znotraj celovitega sistema korporacijskega upravljanja **obravnavano zgolj kot nekakšna »ljubiteljska« dejavnost**, in da je torej treba te funkcije tudi materialno nagrajevati načeloma enako kot funkcije v organih upravljanja družb. Očitno pa smo še precej daleč od tega, da bi bilo to priporočilo uveljavljeno kot **splošna praksa**.

Vsaka od zgoraj omenjenih oblik nagrajevanja, ki pa so se v praksi vsaj v nekaterih podjetjih vendarle uveljavile, ima seveda svoje prednosti in slabosti. Vendar pa je temeljna ugotovitev te raziskave kljub vsemu predvsem ta, da je (iz razumljivih razlogov najbolj priporočljiva »stimulativna« praksa) **diferenciranega nagrajevanja članov SD po njihovi dejanski aktivnosti v SD** žal za zdaj uveljavljena le v peščici družb.

30. Ali za nagrajevanje nepoklicnih članov SD skladno s priporočili ZSDS uporabljate kakršno koli obliko diferenciranega sistema nagrajevanja (kot nasprotje načelu »vsem enako«) ter imate v ta namen izdelane tudi posebne kriterije oz. sprejet ustrezen interni pravilnik? (n = 39)

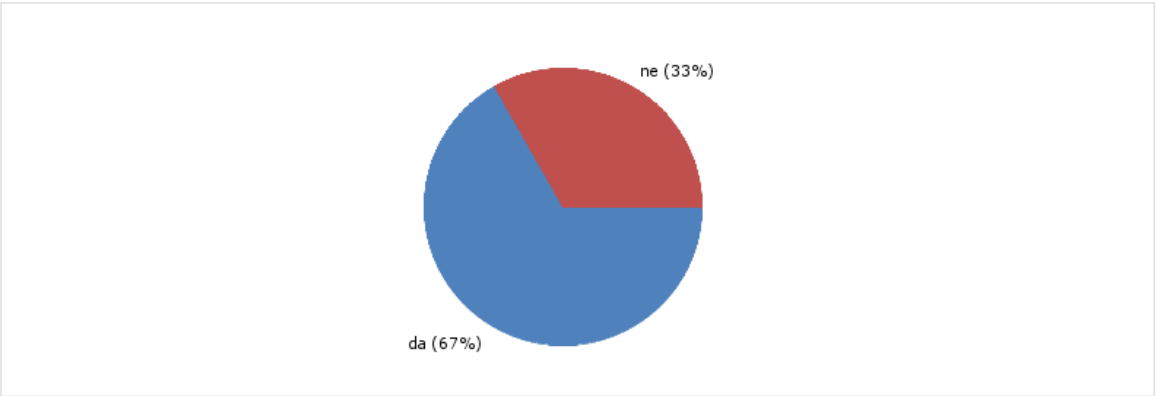


Le v **23 %** svetov delavcev, ki imajo uveljavljen sistem nagrajevanja neprofesionalnih članov SD, imajo posebej urejen **sistem diferenciranega nagrajevanja**, medtem ko v **78 %** primerov tega nimajo, temveč uporabljajo druge zgoraj navedene oblike tega nagrajevanja.

Če se nagrade redno in v enaki višini izplačujejo vsem članom ne glede na njihovo dejansko aktivnost, prizadevanje in odgovornost do funkcije, že razmeroma po kratkem času ***v celoti izgubijo svoj motivacijski učinek***. Gre namreč za podoben primer kot pri plačah - če za različno kvaliteto, kvantiteto in gospodarnost določenega dela dobijo vsi enako plačilo (celo tisti, ki ne delajo nič), je motivacijski vidik plače preprosto izničen. Takšen princip nagrajevanja neprofesionalnih članov svetov delavcev torej sčasoma izgubi svoj temeljni smisel, ker ga ljudje kmalu začnejo doživljati kot nekaj samoumevnega, kot nekaj, kar jim pač samodejno pripada na podlagi same funkcije (»funkcijski dodatek«) in ne na podlagi dejanskega dela v tej funkciji.

DRUGI POGOJI ZA DELO SVETA DELAVCEV

31. Ali delodajalec spoštuje zakonska določila glede zagotavljanja delovnopravne imunitete članov SD (67. člen ZSDU in 112. člen ZDR) oziroma ali zaznavate kakršnekoli - odkrite ali prikrite oblike zastraševanja ali izvajanja nedopustnih pritiskov z njegove strani na člane SD? (n = 39)



Na vprašanje, ali delodajalec spoštuje delovnopravno imuniteto delavskih predstavnikov je **67 %** predsednikov svetov delavcev odgovorilo pritrdilno, kar **33 %** pa **zaznava določene odkrite ali prikrite oblike pritiskov s strani delodajalca**. Zlasti če ta podatek povežemo z nekaterimi, ne tako redkimi, splošno (tudi iz medijev) znanimi primeri izrečenih izrednih odpovedi pogodb o zaposlitvi delavskim predstavnikom ali opozoril pred redno odpovedjo, ki so seveda marsikdaj lahko (in v nekaterih primerih nesporno tudi so) izrazito šikanozne narave, in pomenijo prikrito

obliko oviranja oz. onemogočanja njihovega delovanja v tej funkciji s strani delodajalcev, je stanje na tem področju vsekakor **izrazito zaskrbljujoče**. Kaže namreč na to, da je veljavna zakonska ureditev delovnopravne imunitete članov sveta delavcev (tj. delovnopravno varstvo zaradi opravljanja delavskopredstavniških funkcij v duhu določil Konvencije MOD št. 135), ki je sicer brez dvoma eden temeljnih pogojev za učinkovitost delovanja svetov delavcev, **močno nepopolna in zato tudi neučinkovita**. Še posebej glede »odpustov« kot najtežje oblike tovrstnih ukrepov. Zato bo treba temu vprašanju ob prvi novelaciji ZSDU in ZDR-1 posvetiti še posebno pozornost.

Dokler ne bo zagotovljena zares učinkovita neposredna zakonska zaščita delavskih predstavnikov, pa bi veljalo te pomanjkljivosti odpravljati z ustrezno zavezujoče **ureditvijo v participacijskih dogovorih**. In sicer zlasti v dveh smereh:
a) z določitvijo obveznega predhodnega soglasja sveta delavcev h kakršnimkoli delovnopravnim ukrepom delodajalca zoper člane sveta delavcev in predstavnike delavcev v NS/UO (tj. tudi k prerazporeditvam in podobnim ukrepom, ne samo k vsem oblikam »odpustov«);
b) z morebitnim podaljšanjem trajanja njihove delovnopravne imunitete vsaj na dve leti po prenehanju funkcije (zakon zdaj določa eno leto), zlasti v primeru statusnih sprememb in prehodu k novemu delodajalcu..

Datum: 28. 9. 2018

ŠCID-Študijski center za industrijsko demokracijo
Mitja Gostiša, vodja projektov

Predlog priporočil
na podlagi ugotovitev raziskave o materialnih pogojih za delo SD

1.
Vsi SD, ki še nimajo sklenjenega participacijskega ali drugega zavezujočega dogovora z delodajalcem glede ureditve materialnih pogojev za svoje delo, bi morali **nemudoma pristopiti k intenzivnim aktivnostim za sklenitev tega dogovora**, sklicujoč se pri tem na dejstvo, da je - vsaj glede te vsebine - participacijski dogovor po zakonu brez dvoma **pravno »obvezen« akt.** To namreč nesporno izhaja iz določbe prvega odstavka 66. člena ZSDU, ki v primeru nedogovora **pooblašča arbitražo**, da dokončno odloči o teh vprašanjih, glasi pa se: *»Če svet delavcev in delodajalec ne dosežeta sporazuma glede vprašanj iz 63. in 65. člena tega zakona, lahko vsak od njiju zahteva, da o njih odloči arbitraža«.*

Svet delavcev mora torej **pripraviti konkreten osnutek** besedila tega dela participacijskega dogovora (upoštevaje tudi druge vidike te problematike, ne zgolj višino potrebnih finančnih sredstev za delo SD) in ga predložiti delodajalcu s predlogom za takojšen začetek pogajanj. Če dogovor z delodajalcem, ki bi zagotavljal svetu delavcev ustrezne materialne pogoje dela, ni mogoč, naj svet delavcev glede tega sproži **arbitražni postopek**.

2.

Podobno priporočilo velja tudi za svete delavcev, ki ugotavljajo, da je **v veljavnih participacijskih dogovorih** to področje pomanjkljivo ali neustrezno urejeno. Na enak način kot zgoraj je treba v teh primerih nemudoma pristopiti k aktivnostim za **noveliranje**, tj. za sprejem ustreznih sprememb in dopolnitev, teh dogovorov.

3.
ZSDS bo, upoštevaje tudi ugotovitve te raziskave, kot pripomoček za svete delavcev za te namene pripravilo tudi ustrezno prenovljen **»splošni vzorec«** besedila priporočljivih tovrstnih določb v participacijskih dogovorih. Prav tako bodo na tej podlagi ustrezno prenovljena tudi že sprejeta **»Priporočila ZSDS za urejanje materialnih in drugih pogojev za delo svetov delavcev«,** oboje pa bo objavljeno na spletni strani združenja (www.delavska-participacija.com).

4.
Ena od ključnih ugotovitev, na katero napotujejo rezultati predmetne raziskave, je, da bi veljalo - glede na (za zdaj še razmeroma nizko) stopnjo splošnega zavedanja slovenskih delodajalcev o pomenu razvoja učinkovitega delavskega soupravljanja - vsaj minimalno višino zagotovljenih »lastnih« finančnih sredstev (dodatno pa tudi še nekatere druge materialne pogoje za potrebe učinkovitega delovanja svetov delavcev) **določiti že neposredno z zakonom,** tj. brez odkazovanja na »prostovoljno« ureditev tega vprašanja v participacijskem dogovoru, tako kot je to opredeljeno v sedanjem drugem odstavku 65. člena ZSDU. Združenje svetov delavcev Slovenije, ki je že v zvezi z zadnjim neuspelim poskusom noveliranja ZSDU v letu 2016 že predlagalo ustrezne spremembe teh določb, si bo zato **še naprej prizadevalo v to smer**. Svoje predloge bo na podlagi te raziskave in razprav na posvetu dopolnilo tudi z dodatnimi priporočili glede normativne ureditve posameznih konkretnih vprašanj.